Praxishandbuch

Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext

Brigitte Mosberger
Karin Steiner
Eva-Maria Denkmayr
Christian Haas
Franziska Haydn
Eva Leuprecht
Unter Mitarbeit von Manfred Schachl (AMS)

abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
www.abif.at

Arbeitsmarktservice Österreich
ABI / Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
www.ams-forschungsnetzwerk.at

Praxishandbuch
Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext

AutorInnen:

Brigitte Mosberger
Karin Steiner
Eva-Maria Denkmayr
Christian Haas
Franziska Haydn
Eva Leuprecht
Unter Mitarbeit von Manfred Schachl (AMS)

Impressum:
Copyright
abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
Einwanggasse 12/5, 1140 Wien, www.abif.at
Grafik
Lanz, 1030 Wien
1. Auflage
Wien, Dezember 2009
Im Auftrag und mit Unterstützung des
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation
Treustraße 35–43, 1200 Wien, www.ams.at
Verlegt bei Communicatio – Kommunikations- und PublikationsgmbH, 1190 Wien

Inhalt

Einführung 8

1 Situation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt 10

1.1 Österreich ist bereits seit vielen Jahren ein Einwanderungsland 10

1.2 Argumente für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund 11

1.3 Barrieren für MigrantInnen 12

1.3.1 Rechtliche Zugangsbeschränkungen. 12
1.3.2 Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft / ethnische Diskriminierung 12
1.3.3 Strukturelle Zugangsbeschränkung 12
1.3.4 Qualifikation und Dequalifizierung 13
1.3.5 Diskriminierung aufgrund von Geschlecht 15

1.4 Integration in den Arbeitsmarkt 16

2 Das Ausländerbeschäftigungsverfahren 17

2.1 Einleitung 17

2.2 Personen und Tätigkeiten, die vom AuslBG ausgenommen sind. 17

2.3 AusländerInnen mit freiem Zugang zum Arbeitsmarkt 18

2.4 Berufliche Tätigkeiten, die vom AuslBG ausgenommen sind 20

2.5 Bewilligungen, Bestätigungen und Aufenthaltstitel, die einen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen bzw. erlauben 21

2.5.1 Die Beschäftigungsbewilligung (§§4–10 AuslBG) 21
2.5.2 Die Arbeitserlaubnis (§§14a–14g) 22
2.5.3 Der Befreiungsschein (§§15–16 AuslBG) 23
2.5.4 Freizügigkeitsbestätigung für neue EU-Bürger gem. § 32a AuslBG 24
2.5.5 Die „Niederlassungsbewilligung unbeschränkt“. 25
2.5.6 Daueraufenthalt-EG 26
2.5.7 Der Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“. 26
2.5.8 Der Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt Familienangehöriger“ 27
2.5.9 Der Aufenthaltstitel „Niederlassungsnachweis“ 27

2.6 Vormerkung, Vermittlung und geförderte Maßnahmen beim AMS 28

3 Nostrifikation von Bildungsabschlüssen. 29

4 Spezifika einer multikulturellen Berufsorientierung für MigrantInnen 33

4.1 Diversity Management 33

4.2 Tipps zur didaktischen Umsetzung einer diversity-orientierten Berufsorientierung 34

4.2.1 Grundlagen des Diversity Trainings 34
4.2.2 Diversity Training in der Berufsorientierung und Erwachsenenbildung 35
4.2.3 Tipps für die Umsetzung 38

5 Methoden 41

5.1 Methoden für TrainerInnen 41

5.1.1 „Eisberg“ spielerisch 41
5.1.2 Euro Rail à la carte 42
5.1.3 Die Insel Albatros – Frau / Mann Rollen 43
5.1.4 Kehrseite der Medaille 44
5.1.5 Kompetenzen von MigrantInnen 45
5.1.6 Körpersprache (für TR) 46
5.1.7 Lebensgeschichte 47
5.1.8 PassantInnenbefragung 48
5.1.9 Persönlicher Raum 49
5.1.10 Reflecting team 50
5.1.11 Rolling the D.I.E (Description – Interpretation – Evaluation) 51
5.1.12 Spiel von Milan 52
5.1.13 Stille Diskussion: Sprache 53

5.2 Orientierung 54

5.2.1 Collage „Gestern – Heute“ 54
5.2.2 Einführung in die Berufsorientierung – Ziele und Erwartungen 55
5.2.3 Ins Bild setzen mit Feedback 56
5.2.4 Interview 57
5.2.5 Landschaftsbild „Mein Weg zu …“ 58
5.2.6 Persönliche Ziele 59
5.2.7 Übung zum Einstieg 60
5.2.8 Ziele setzen 61

5.3 Information 62

5.3.1 Informationen zu Berufsbezeichnungen (Berufsnamen) 62

5.4 Potenzialanalyse, Bildungs- und Berufswahl 63

5.4.1 Analyse der bisherigen Tätigkeiten 63
5.4.2 Auswahl eines Berufsfeldes 64
5.4.3 Verhalten im Team 65
5.4.4 Berufsfelderprobung 66
5.4.5 Brief an eine/n Freund/in 67
5.4.6 Eigene Kompetenzen 68
5.4.7 Fähigkeitsprofil Selbstbild – Fremdbild 69
5.4.8 Fremdeinschätzung 70
5.4.9 Frühere Aktivitäten 71
5.4.10 Gruppendiskussion 72
5.4.11 Interview zur Sammlung von Tätigkeiten 73
5.4.12 Ist-Analyse 74

5.4.13 Mein Weg . . . 75
5.4.14 Soft-Skills-Analyse . . . 76
5.5 Jobfinding . . . 77
5.5.1 Körperübungen und Körpersprache . . . 77
5.5.1.1 Durchsetzungstraining . . . 77
5.5.1.2 Hoch- und Tiefstatus . . . 78
5.5.1.3 Körpersprache . . . 79
5.5.1.4 Mentale Bewältigung von nervöser Angst . . . 80
5.5.2 Bewerbungsgespräche . . . 81
5.5.2.1 Bewerbungsgespräch . . . 81
5.5.2.2 Assessment-Übungen . . . 82
5.5.2.3 Bewerbungsspiele . . . 83
5.5.2.4 Telefongespräch . . . 84
5.6 Diversity . . . 85
5.6.1 Assoziationen . . . 85
5.6.2 Begrüßungsspiel . . . 86
5.6.3 Die Entscheidung . . . 87
5.6.4 Etikette . . . 88
5.6.5 Exotisches Ritual . . . 89
5.6.6 Familie – Jung und Alt unter einem Dach? . . . 90
5.6.7 Frauenrolle – Männerrolle . . . 91
5.6.8 Männer – Frauen . . . 92
5.6.9 Moonies meet Sunnies . . . 93
5.6.10 Peter und Hans . . . 94
5.6.11 Toleranz . . . 95
5.6.12 Typisch für mich – typisch für dich . . . 96
5.6.13 Typisch Mann / Frau . . . 97
5.6.14 Völkerball . . . 98
5.6.15 Was ist Arbeit? . . . 99
5.6.16 Wertskala . . . 100
5.6.17 Wörtlich genommen . . . 101
5.6.18 Gesund oder schädlich . . . 102

6 Arbeitsmaterialien . . . 103
6.1 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.1, Methoden für TrainerInnen . . . 103
6.1.1 Kopiervorlage zu „Euro Rail à la carte“ . . . 103
6.1.2 Kopiervorlage zur „Körpersprache (für TR)“ . . . 103
6.2 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.2, Orientierung . . . 105
6.2.1 Kopiervorlage für „Persönliche Ziele“ . . . 105
6.3 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.3, Potenzialanalyse, Bildungs- und Berufswahl . . . 106
6.3.1 Kopiervorlage für „Analyse der bisherigen Tätigkeiten“ . . . 106
6.3.2 Kopiervorlage für „Fähigkeitsprofil“ . . . 106
6.3.3 Kopiervorlage für „Themenkreise für „Gruppendiskussion““ . . . 107
6.3.4 Fragebogen für „(Tandem-)Interview zur Sammlung von Tätigkeiten“ . . . 107
6.3.5 Fragebogen für „Fragenkatalog für „Ist-Analyse““ . . . 108
6.3.6 Kopiervorlage für „Mein Weg“ . . . 108
6.3.7 Kopiervorlage für „Soft Skills-Analyse“ . . . 109
6.4 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.6, Jobfindung . . . 110

6.4.1 Arbeitsmaterialien zum Kapitel 2.6.1, Körperübungen und Körpersprache 110
6.4.1.1 Kopiervorlage für „Körpersprache für „Hoch- und Tiefstatus““ 110
6.4.2 Arbeitsmaterialien zu „Körpersprache“ 110
6.2.3 Bewerbungsgespräch 111
6.4.3.1 Arbeitsmaterialien für „Assessment-Übungen“ 111
6.4.3.2 Kopiervorlage für „das Telefongespräch“ 112
6.5 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.7, Diversity 113
6.5.1 Kopiervorlage zu „Begrüßung und Abschied“ 113
6.5.2 Kopiervorlage zu „Begrüßungsspiel 114
6.5.3 Kopiervorlage zu „Die Entscheidung“ 115
6.5.4 Materialien zu „Etikette“ 115
6.5.5 Materialien zu „Familie – Jung und Alt unter einem Dach?“ 116
6.5.6 Kopiervorlage zu „Die Entscheidung“ 117
6.5.7 Kopiervorlage für „Frauenrolle – Männerrolle“ 118
6.5.8 Kopiervorlage für „Männer – Frauen“ 119
6.5.9 Kopiervorlage für „Moonies meet Sunnies“ 119
6.5.10 Kopiervorlage für „Peter und Hans“ 120
6.5.11 Kopiervorlage für „Toleranz“ 120
6.5.12 Kopiervorlage für „Typisch Mann / Frau“ 121
6.1.13 Kopiervorlage für „Was ist Arbeit?“ 122
6.5.14 Kopiervorlage für „Wertskala“ 123

7 Glossar 124

8 Methodenindex 133

9 Einschlägige Internetadressen 138
9.1 Zum Thema „Beratungsstellen für MigrantInnen zur Integration am Arbeitsmarkt“ 138
9.1.1 Regionale Initiativen und Angebote 138
9.2 Zum Thema „Allgemeine Berufsorientierung“ 139
9.3 Zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“ 139
9.4 Zum Thema „Unternehmensgründung“ 139
9.5 Zum Thema „Job und Karriere“ 139
9.5.1 Karriereplanung und Bewerben 139
9.5.2 Jobbörsen im Internet 140
9.5.3 Jobs in Zeitungen 140
9.5.4 Jobbörsen Ausland 140
9.5.5 PersonalberaterInnen 141
9.6 Zum Thema „Weiterbildung“ 142
9.6.1 Weiterbildungsdatenbanken 142
9.6.2 Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung 143
9.7 Zum Thema „Beratung“ 143

10 Materialien des AMS Österreich 144

10.1 Broschüren und Informationen für Mädchen und Frauen 144

10.2 Broschüren bzw. Internet-Tools für Bewerbung und Arbeitsuche 144

10.3 Informationen für AusländerInnen 144

11 Literatur 145

Einführung

In Österreich leben rund 1,4 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Viele von ihnen sind bereits gut integriert. Doch Integration ist ein Prozess, der nicht immer gleich gut gelingt. Integration ist ein Bereich, bei dem der aktive Beitrag von vielen AkteurInnen notwendig ist. Es bedarf des Zusammenwirkens sowohl seitens der Zugewanderten als auch seitens der österreichischen Mehrheitsgesellschaft; primär braucht es aber gezielte Fördermaßnahmen seitens der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik.

Die Integration in den Arbeitsmarkt stellt einen wesentlichen Faktor eines gelungenen Integrationsprozesses dar und ist eine wichtige Voraussetzung für die Eingliederung in die Gesellschaft. Die oftmals prekäre Situation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt und die verstärkte Zuwanderung stellen das Bildungswesen, den Arbeitsmarkt und die Berufsorientierung (BO) vor vielfältige Herausforderungen.

Das vorliegende Praxishandbuch „Methoden in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung im multikulturellen Kontext“ ist auf MigrantInnen ausgerichtet. Es hat zum Ziel, TrainerInnen (TR) in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung wesentliche theoretische und praktische Kompetenzen für die Durchführung von diversity-kompetenten Trainings für MigrantInnen zu vermitteln. Im Anschluss an die bereits publizierten Praxishandbücher „Methoden in der allgemeinen Berufs- und Arbeitsmarktorientierung“, „Methoden in der beruflichen Rehabilitation“ und „Methoden in der Berufsorientierung für Frauen“ ist es als Einführung für TrainerInnen, die in einem multikulturellen Kontext trainieren, gedacht und damit auch als eine Vorstufe für eine Vertiefung in die Umsetzung von diversity-sensiblen BO-Kursen. Damit wird auf das ausgeprägte Interesse (Schulungsträger, BO-TrainerInnen, arbeitsmarkt-/bildungspolitische Akteure u. ä.) nach einer Publikation, die Methoden und Tools der arbeitsmarktnahen Berufsorientierung für Personen mit Migrationshintergrund anwendungsbezogen systematisiert, reagiert.

Einleitend werden in dem Praxishandbuch die Rahmenbedingungen, in denen eine Berufs- und Arbeitsmarktorientierung für MigrantInnen stattfindet, dargestellt. Die Einleitung ist in drei Teile unterteilt: Im ersten Teil (Kapitel 1) wird die Situation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt diskutiert. Der zweite Teil (Kapitel 2 und Kapitel 3) hat relevante rechtliche Informationen zu den Themen „Aufenthaltstitel“, „Arbeitsgenehmigung“ sowie „Nostrifikation und Anerkennung von Bildungsabschlüssen“ zum Gegenstand. Der dritte Teil (Kapitel 4) liefert theoretische Grundlagen zu den Themen „Diversity Management“ und „Diversity Training“ in der Erwachsenenbildung. Schließlich werden in einem Unterkapitel Tipps zur praktischen Anwendung von diversity-sensibler Didaktik erörtert. Hier werden Möglichkeiten und Vorschläge gemacht, wie diversity-sensible Trainingssettings gestaltet werden können, welcher Sprachgebrauch einer diversity-gerechten Berufs- und Arbeitsmarktorientierung entspricht und wie agiert werden sollte, um den Prinzipien einer diversity-sensiblen Didaktik gerecht zu werden. Diesen Gesamtkontext zu präsentieren ist insofern unumgänglich, da die Abhaltung eines diversity-kompetenten Trainings das Fachwissen über die drei Grundpfeiler voraussetzt.

Der umfangreiche Methodenteil (Kapitel 5) soll TrainerInnen von Berufs- und Arbeitsmarktorientierungskursen die Möglichkeit bieten, Methoden speziell für „MigrantInnen“ anzubieten. Es dient aber auch als Nachschlagewerk für Personen, die an diversity-kompetenten Trainings und / oder Managementtools interessiert sind. Ziel ist, Methoden darzustellen, die für eine möglichst breite Zielgruppe von MigrantInnen unterschiedlicher Herkunft angewendet werden können. Die vereinbarte Grundstruktur der Methoden betrifft vier Aspekte: Zum ersten ist ein kurzer theoretischer Abriss über den theoretischen Bezugsrahmen der Methode enthalten. Zweitens geht es darum, das Ziel und den Ablauf der Methode zu erörtern. Zum dritten werden allgemeine Anmerkungen und Tipps seitens der AutorInnen bzw. seitens erfahrener TrainerInnen angegeben. Bei den Methoden besteht die

Möglichkeit, sich anhand der Quellenangabe mit den Methoden im Original vertiefend auseinanderzusetzen. Die Anforderungen an die TrainerInnen werden ebenfalls skizziert.

Die Methodensammlung selbst gliedert sich in sechs Unterkapitel bzw. Themen (Kapitel 5.1 bis 5.5), die je nach Situation curricular relevant sein und entsprechend in den Berufsorientierungskurs einfließen können. In Kapitel 5.1 werden Methoden dargestellt, die darauf abzielen, TrainerInnen für Diversity-Aspekte zu sensibilisieren. Im Anschluss daran werden Methoden vorgestellt, die zur Orientierung beim Berufseinstieg beitragen (Kapitel 5.2). Die Methoden dienen als Einstieg in die Berufsorientierungssituation. Die TeilnehmerInnen sollen persönliche Ziele und berufliche Erwartungshaltungen identifizieren und benennen lernen. Das Kapitel 5.3 legt den Schwerpunkt auf Information. Gerade Personen mit Migrationshintergrund weisen oft einen „Informationsnotstand“ auf. Im darauf folgenden Kapitel 5.4 geht es darum, die eigenen Fähigkeiten, Stärken und Potenziale zu erkennen, und darüber hinaus zu analysieren, inwiefern diese mit einem bestimmten Beruf korrespondieren. Diese Methoden dienen dazu, die Strukturen des Arbeitsmarktes zu erfassen. Das anschließende Kapitel (Kapitel 5.5) bietet den Teilnehmenden (TN) eine Hilfestellung bei der Jobsuche an. Im letzten Kapitel (Kapitel 5.6) werden Methoden hinsichtlich von Diversity Competences vorgestellt.

Das Kapitel 6 „Arbeitsmaterialien“ enthält die zu den beschriebenen Methoden gehörenden Arbeitsblätter, Fragebögen, Tabellen etc. Das Glossar (Kapitel 7) beinhaltet Definitionen relevanter Begriffe. Der Methoden-Index (Kapitel 8) listet systematisch Übungen für bestimmte Zielgruppen auf und dient damit der schnellen Auffindbarkeit von Methoden je nach Zielsetzung oder Zielgruppe. Die Linksammlung (Kapitel 9) verweist auf verschiedene einschlägige (Internet-)Materialien und Organisationen im Bereich der Berufsorientierung und -beratung. Die Materialiensammlung (Kapitel 10) enthält Publikationen des Arbeitsmarktservice Österreich zum Thema Berufs- und Arbeitsmarktorientierung. In Kapitel 11 findet sich die Literaturliste.

Wir hoffen, mit dem nun vorliegenden Praxishandbuch einer möglichst breiten und interessierten LeserInnenschaft eine nützliche Unterlage für die Arbeit in der Berufs- und Arbeitsmarktorientierung zur Verfügung stellen zu können.

Brigitte Mosberger, Karin Steiner
abif – Analyse, Beratung und interdisziplinäre Forschung
www.abif.at

René Sturm
AMS Österreich, Abt. Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation (ABI)
www.ams-forschungsnetzwerk.at

1 Situation von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt

1.1 Österreich ist bereits seit vielen Jahren ein Einwanderungsland

Über 8 Millionen Menschen wurden 2001 in der Volkszählung gezählt (siehe Tabelle 1). Davon hatten rund 711.000 Personen (8,9 % der Bevölkerung), keine österreichische Staatsbürgerschaft.[1]

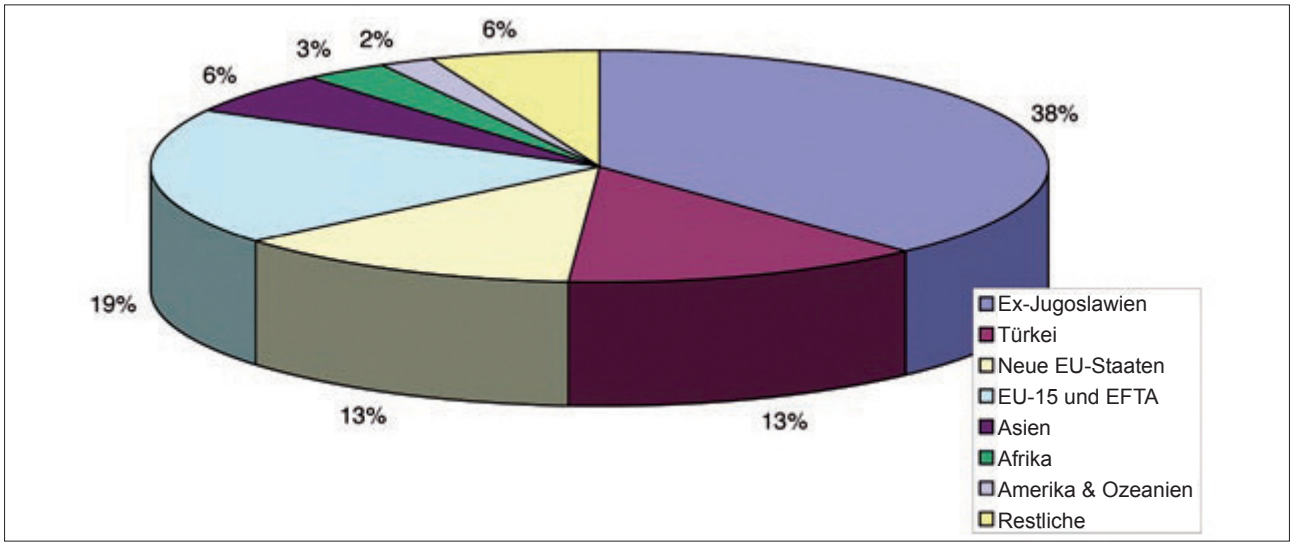
Tabelle 1: Bevölkerung in Österreich und Wien

Bevölkerung	Österreich		Wien	
Gesamtbevölkerung	8,032.926	100,0 %	1,550.123	100,0 %
ÖsterreicherInnen	7,322.000	91,1 %	1,301.859	84,0 %
AusländerInnen	710.926	8,9 %	248.264	16,0 %

Quelle: Statistik Austria, Volkszählung 2001 (www.statistik.at)[2]

Mehr noch: 1,346 Millionen Menschen haben Migrationshintergrund. Dazu zählen die erste Generation von ZuwanderInnen und deren Nachfahren. Das entspricht 17 % der Gesamtbevölkerung. Österreich kann damit zu Recht als Einwanderungsland bezeichnet werden. Fast ein Drittel der ausländischen Bevölkerung kommt aus dem EU-Ausland, allen voran Deutschland. Die größte AusländerInnengruppe machen BürgerInnen aus Serbien bzw. Montenegro aus (137.337). AusländerInnen mit türkischen Pass (108.811) stellen nach den Deutschen (113.778) die drittgrößte Gruppe dar.[3]

Abbildung 1: Verteilung der ausländischen Erwerbstätigen, nach Geburtsland



Quelle: Biffl, MigrantInnen am Arbeitsmarkt, Erfolgsstory oder Trauerspiel? Volkszählung 2001, in: Franz Wolf-Maier / Margit Kreuzhuber 2008, Seite 57.

In den Jahren 2004 und 2005 lag die Nettozuwanderung nach Österreich pro Jahr bei rund 50.000 Personen.[4] Obwohl die Nettozuwanderung damit im Sinken begriffen ist, wird Zuwanderung in Österreich weiterhin eine

1 Vgl. www.statistik.at
2 www.statistik.at/web_de/static/bevoelkerung_2001_nach_staatsangehoerigkeit_geburtsland_ und_geschlecht_022890.pdf
3 Vgl. Heinz Fassmann 2007, Seite 4.
4 Vgl. Gudrung Biffl 2006a, Seite 127.

bedeutende Rolle spielen. Der Großteil der EinwanderInnen will sich auf Dauer in Österreich niederlassen und steht demnach auch dem österreichischen Arbeitsmarkt zur Verfügung.[5] Derzeit besitzen bereits über 10 % der knapp vier Millionen erwerbstätigen Personen Österreichs keine österreichische Staatsbürgerschaft.[6]

Durch die Schengenöffnung und den Beitritt weiterer Länder zur EU steigt die Zahl der neuen Arbeitskräfte aus dem Ausland, die ohne Beschränkung von österreichischen Unternehmen offiziell angeworben werden können.[7] Gleichzeitig gehen Bevölkerungsprognosen davon aus, dass die Nachfrage an Beschäftigen, auch aus dem Ausland, steigen wird. Das heißt, dieser Bedarf könnte durch die Nettozuwanderung gedeckt werden. Damit gilt sie als Potenzial an neuen Arbeitskräften, das von der österreichischen Ökonomie genutzt und in den Arbeitsmarkt integriert werden kann. Dies erfordert aber ebenso verstärkte Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen, und zwar sowohl von neuzugezogenen als auch von bereits länger ansässigen Personen mit Migrationshintergrund.[8]

Nun gibt es aber nicht „den Ausländer" oder „die Ausländerin", sondern die zugewanderte Bevölkerung ist durchwegs heterogen. So lassen sich auf der einen Seite qualifizierte, sozial anerkannte ZuwanderInnen finden, vor allem aus dem EU-Raum bzw. sonstige internationale Highs-skills-Erwerbskräfte. Im Gegensatz dazu steht die große Menge jener ausländischen Arbeitskräfte, die unabhängig von ihrer Qualifikation vor allem im Bereich der Bauwirtschaft, des Tourismus, des Handels und Verkehrs, der sozialen Dienste oder der Metall-, Textil-, Leder- und Bekleidungsindustrie tätig sind.

Während nun Personen aus dem EU-Ausland und aus Übersee oft in leitenden (Führungs-)Positionen tätig sind, finden sich MigrantInnen aus dem früheren Jugoslawien und der Türkei in niedrigeren Positionen ohne große Aufstiegchancen und mit niedrigem Lohnniveau als Hilfs- oder AnlernarbeiterInnen wieder.[9] Sie sehen sich mit erschwerten Arbeitsbedingungen und Unfallrisiken konfrontiert und sind meist in Klein- und Mittelbetrieben beschäftigt. Durch diese Faktoren sind diese Arbeitskräfte mit Migrationshintergrund vermehrt von struktureller und saisonaler Arbeitslosigkeit betroffen.[10] An dem Beispiel, dass die gesamtösterreichische Arbeitslosenquote sinkt,[11] während die Arbeitslosigkeit bei ausländischen Männern steigt, zeigt sich, dass der Arbeitsmarkt für inländische und ausländische Arbeitskräfte sich enorm unterscheidet.[12]

1.2 Argumente für den Einsatz von Personen mit Migrationshintergrund

Österreich liegt im Herzen Europas. Durch die Internationalisierung vieler österreichischer Betriebe entstehen Geschäftsbeziehungen in Nachbarländer, so auch nach Ost- und Südosteuropa, Herkunftsländer vieler MigrantInnen. Diese Entwicklung kann als Chance für die Arbeitsmarktsituation bestimmter MigrantInnengruppen gesehen werden. Sie verfügen bereits über dementsprechende Sprachkenntnisse. Sie sind vertraut mit dem Kulturkreis, der Mentalität und den Länderspezifika. Vor allem qualifizierte Personen der 1. Generation, die noch Kontakte in ihr Heimatland haben, aber dennoch bereits mit dem österreichischen Kulturkreis bekannt sind, können in Schnittstellenpositionen tätig werden. Diese kulturelle Sensibilität, verbunden mit einer fachlichen Kompetenz, lässt MigrantInnen eine besondere Stellung am Arbeitsmarkt zukommen.[13]

5 Vgl. Walter Bornett 2005, Seite 1.
6 www.statistik.at/web_de/static/erwerbspersonen_sowie_erwerbsquoten_2001_nach_staatsangehoerigkeit_und_ges_022931.pdf
7 Vgl. Gudrun Biffl 2006a, Seite 127.
8 Vgl. Gudrun Biffl 2006b, Seite 3.
9 Vgl. Heinz Fassmann 2007, Seite 4f.
10 Vgl. Norbert Bichl / Sonja Sari 2005, Seite 51.
11 Anmerkung: Das jüngste Ansteigen der Gesamtarbeitslosigkeit, auch in Österreich, aufgrund der 2008/2009 manifest gewordenen Finanz- und Wirtschaftskrise ist hier noch nicht berücksichtigt. Klar ist allerdings, dass von diesem Anstieg wiederum Personen mit Migrationshintergrund sehr stark betroffen sind.
12 Vgl. Heinz Fassmann 2007, Seite 4f.
13 Vgl. Walter Bornett 2005, Seite 86ff.

1.3 Barrieren für MigrantInnen

Trotz dieser Vorteile werden MigrantInnen weniger oft angestellt, als dies möglich wäre. Von den Unternehmen selbst werden neben mangelnden Deutschkenntnissen und nicht entsprechenden Qualifikationen auch die administrativen und rechtlichen Rahmenbedingungen genannt, die sie davon abhalten, Personen mit Migrationshintergrund einzustellen. Ein Problem ist weiters, dass Konflikte bereits antizipiert werden. Bei anderen Unternehmen besteht einfach kein Bedarf an den Zusatzqualifikationen, die Personen aus einem multikulturellen Kontext mitbringen.[14]

1.3.1 Rechtliche Zugangsbeschränkungen

Die Frage des Rechtsstatus steht in direktem Zusammenhang mit der Integration und der Gleichbehandlung von MigrantInnen am österreichischen Arbeitsmarkt. So ist der Einstieg in den formellen Arbeitsmarkt von Aufenthaltstitel und Arbeitserlaubnis abhängig. Weitere Informationen dazu finden sich im nachfolgenden Kapitel.

1.3.2 Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft / ethnische Diskriminierung

Im Jahresbericht 2007 zu Rassismus und Fremdenfeindlichkeit in den Mitgliedstaaten der EU des European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC) wird festgehalten, dass Österreich zwar ethnische Diskriminierung sanktioniert, jedoch nicht häufig bzw. nicht streng genug. Niemand sollte in Österreich aufgrund seiner ethnischen Zugehörigkeit benachteiligt werden. Betroffene Menschen könnten sich bei solchen Vorfällen sowohl an die Gleichbehandlungsanwaltschaft als auch an die Gleichbehandlungskommission wenden, die aus drei Senaten besteht, wovon einer (ethnische) Diskriminierung in Arbeitsverhältnissen behandelt. Es zeigt sich jedoch, dass viele Betroffene sich ihrer Rechte nicht bewusst sind. Wenn Probleme ethnischer Diskriminierung auftreten, wird meist auf eine rechtliche Sanktionierung verzichtet und, wenn überhaupt, lediglich moralischer Druck ausgeübt.[15]

1.3.3 Strukturelle Zugangsbeschränkung

Zusätzlich ist nicht jede Art der Diskriminierung im Einzelfall zu erkennen. So wurde durch Studien bestätigt, dass MigrantInnen auf Jobsuche bei gleicher Qualifikation ÖsterreicherInnen nachgereiht werden. Auch die Arbeitsplatzsicherheit ist niedriger und damit das Risiko einer Betroffenheit von Arbeitslosigkeit höher. Während 2006 die Arbeitslosenquote österreichweit 6,8 % ergab, betrug sie für Personen ohne Staatsbürgerschaft 9,8 %.[16] Noch deutlicher zeigt dies eine Studie des Forschungsinstitutes Synthesis. Demnach weisen im Inland geborene ÖsterreicherInnen mit 5,5 % die niedrigste Arbeitslosenquote auf, Eingebürgerte (10,6 %) und im Ausland geborene ausländische StaatsbürgerInnen (11,4 %) liegen mit einer jeweils etwa doppelt so hohen Arbeitslosenquote deutlich darüber.[17] Da nun aber der Verlust des Jobs mit dem Verlust der Aufenthaltsgenehmigung einher gehen kann – die Aufenthaltsberechtigung ist an ein bestimmtes Mindesteinkommen gebunden –, sehen

14 Vgl. Walter Bornett 2005, Seite 88f.
15 Vgl. FRA 2007, Seite 22, Seite 38.
16 Vgl. Statistik Austria – Arbeitslosenquote nach nationaler Definition.
17 Vgl. Gudrun Biffl 2007.

sich viele Arbeitslose ohne österreichische Staatsbürgerschaft dazu gezwungen, auch qualitativ schlechtere Jobs anzunehmen. Diese Jobs zeichnen sich durch unregelmäßige Arbeitszeiten, niedriges Gehalt, harte Arbeitsbedingungen, Gesundheits- und Unfallrisiken aus. Dadurch, dass bei Einkommensverlust die Ausweisung droht, werden auch die Auseinandersetzung mit Weiterbildung, Berufsorientierung oder Sprachausbildungen verhindert. Ein weiterer Effekt jedoch ist, dass die durchschnittliche Dauer der Arbeitslosigkeit kürzer ist als bei Arbeitslosen mit österreichischem Pass.[18]

1.3.4 Qualifikation und Dequalifizierung

Seite Ende der 1980er Jahre kommt es in Österreich zu einer vermehrten qualifizierten Einwanderung. Die Bildungsstruktur der Zugewanderten hat sich dementsprechend verändert. Obwohl noch 48 % derer, die nicht in Österreich geboren sind oder keine österreichische Staatsbürgerschaft aufweisen, nur einen Pflichtschulabschluss haben, ist zum Beispiel der Anteil an Hochqualifizierten innerhalb bestimmter Gruppen von EinwanderInnnen höher als bei den in Österreich geborenen StaatsbürgerInnen.

Die Bildungsstruktur unterscheidet sich, wie schon oben angedeutet, jedoch deutlich nach der nationalen Herkunft. Während türkische StaatsbürgerInnen zu 80 % und auch die serbischen und bosnischen Staatsangehörigen zu über 50 % nur einen Pflichtschulabschluss vorweisen können, liegt bei anderen größeren AusländerInnengruppen (Rumänien, Kroatien, Polen) der Anteil derer, die nach der Pflichtschule noch einen weiteren Abschluss erworben haben, bei über 50 %.

Der gegebene Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften wird jedoch nur bedingt aus diesem Pool der höher ausgebildeten ZuwanderInnen gedeckt. Das zeigt sich darin, dass 2001 44 % der nicht in Österreich Geborenen oder ohne österreichische Staatsbürgerschaft beruflich bzw. schulisch Aktiven unter ihrer Qualifikation arbeiteten. Im Vergleich zu den in Österreich geborenen österreichischen StaatsbürgerInnen ist diese Zahl doppelt so hoch (21 %).[19] In diesem Zusammenhang stellen Hilde Weiss und Anne Unterwurzacher anhand einer Studie dar, dass Ungleichheiten zwischen Jugendlichen mit und ohne Migrationshintergrund stärker an der Zugehörigkeit zu einer Schichtkultur festgemacht werden können als an jener zu einer ethnischen Subkultur.[20] Demnach gibt es keine signifikanten Unterschiede zwischen einheimischen Jugendlichen und Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Hinblick auf die Bildungs- und Berufsmobilität: „Geringe Bildungsqualifikationen setzen sich in un- und angelernte HilfsarbeiterInnentätigkeiten fort, aber auch Dequalifikation (bessere Bildung als die berufliche Tätigkeit erfordert) betrifft beide Gruppen annähernd gleichermaßen (z. B. finden sich AbsolventInnen von Fachhochschulen oder höheren Schulen häufig nur auf dem Rang einfacher Angestellter).“[21] Nach Ausbildungsabschluss zeigen sich aber Benachteiligungen von jungen MigrantInnen in einer längeren Übergangsphase zwischen Ausbildung und Beruf, im Hinblick auf das Ausmaß an erfahrener Arbeitslosigkeit sowie im Hinblick auf Aktivitäten in der Fort- und Weiterbildung.

Dequalifizierungsprozesse werden deutlich, wenn das Ausmaß, in welchem Personen mit höherem Abschluss als ArbeiterInnen beschäftigt sind, nach Ort des Abschlusses (In- oder Ausland) analysiert wird. Auf Basis der Arbeitskräfteerhebung 2005 trifft obiges auf 19 % der erwerbstätigen Frauen mit im Ausland erworbenen Abschluss zu, aber nur auf 2 % der erwerbstätigen Frauen mit österreichischem Abschluss. Noch stärker sind die Unterschiede bei Männern mit 31 % gegenüber 4 % (siehe Tabelle 2).[22]

18 Vgl. EQUAL/Arbeitsgruppe Migration und Gender 2007; FRA 2007, Seite 48, Seite61.
19 Vgl. August Gächter 2006.
20 Vgl. Hilde Weiss/Anne Unterwurzacher 2007. Dabei beziehen sie sich auf eine Publikation von Hilde Weiss aus 2007: Leben in zwei Welten. Zur sozialen Integration ausländischer Jugendlicher der zweiten Generation, Wiesbaden.
21 Ebenda, Seite 240.
22 Vgl. August Gächter 2007.

Tabelle 2: Erwerbstätige im erwerbsfähigen Alter nach arbeitsrechtlicher Positionierung, Geschlecht und dem höchsten bisherigen Abschluss

Abschluss	Frauen				Männer			
	Pflicht-schule	Mittel	Höher	Gesamt	Pflicht-schule	Mittel	Höher	Gesamt
Abschluss in Österreich								
Erwerbstätig	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ArbeiterInnen	43 %	17 %	2 %	16 %	50 %	42 %	4 %	32 %
Angestellte etc.	43 %	73 %	87 %	73 %	34 %	44 %	76 %	52 %
Selbstständig	14 %	10 %	11 %	11 %	16 %	14 %	20 %	16 %
Abschluss nicht in Österreich								
Erwerbstätig	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %
ArbeiterInnen	81 %	45 %	19 %	49 %	89 %	76 %	31 %	68 %
Angestellte etc.	16 %	53 %	71 %	47 %	7 %	17 %	44 %	21 %
Selbstständig	3 %	2 %	10 %	5 %	4 %	7 %	25 %	11 %
Differenz (%-Punkte)								
ArbeiterInnen	38 %	29 %	17 %	33 %	39 %	34 %	28 %	36 %
Angestellte etc.	–26 %	–20 %	–16 %	–26 %	–27 %	–27 %	–32 %	–31 %
Selbstständig	–12 %	–8 %	–1 %	–6 %	–12 %	–7 %	5 %	–5 %

Quelle: August Gächter 2007, Seite 249.

Insgesamt sind ausländische ArbeitnehmerInnen zu einem weitaus höheren Anteil als Hilfsarbeitskräfte tätig, dagegen überwiegen InländerInnen in Büro- und Angestelltenberufen sowie in technischen Berufen und sind häufiger Angehörige der gesetzgebenden Körperschaften und leitender Verwaltungsberufe.

Tabelle 3: Erwerbstätige nach Staatsbürgerschaft und Beruf, 2006, in 1.000 bzw. in Prozent

Erwerbstätige	Insgesamt	Österreich	Nicht-Österreich
Insgesamt	3.928,3	3.543,6	384,7
Angehörige gesetzgebender Körperschaften, leitende Verwaltungsberufe	279,4	261,4 (7,3 %)	18,0 (4,6 %)
Wissenschafter	388,5	351,9 (10 %)	36,6 (9,5 %)
Techniker und gleichrangige nicht technische Berufe	809,5	762,1 (21 %)	47,4 (12,3 %)
Bürokräfte, kaufmännisch Angestellte	493,8	473,4 (13 %)	20,3 (5,2 %)
Dienstleistungsberufe	516,1	466,2 (13 %)	49,9 (13 %)
Handwerks- und verwandte Berufe	549,3	476,2 (13 %)	73,2 (19 %)
Maschinen- und Anlagenbediener, Montierer	257,9	233,5 (6 %)	34,4 (8,9 %)
Hilfsarbeitskräfte	416,5	316,0 (9 %)	100,4 (26 %)
Fachkräfte in Landwirtschaft und Fischerei	206,9	202,6 (5,7 %)	4,4 (1 %)

Quelle: Mikrozensus – Arbeitskräfteerhebung (Jahresdurchschnitt über alle Wochen), in: Franz Wolf-Maier / Margit Kreuzhuber 2008, Seite 55.

Gründe für Dequalifzierung lassen sich aus oben genannten Punkten ableiten. Hinzu kommen Probleme bei der formalen Anerkennung (Nostrifizierung, Gleichhaltung) von Ausbildungen, oftmals zusätzliche Hürden, die MigrantInnen von qualifzierten Jobs abhalten. Selten gelingt der Aus- und Aufstieg aus einer dequalifzierten Tätigkeit. Die Dequalifizierung, auf die sich die Neuzugewanderten innerhalb der ersten Jahre einlassen, um die notwendigen Aufenthalts-, bzw. Arbeitspapiere zu erhalten, lässt sich oftmals nicht mehr abwenden.[23]

23 Vgl. Norbert Bichl / Sonja Sari 2006.

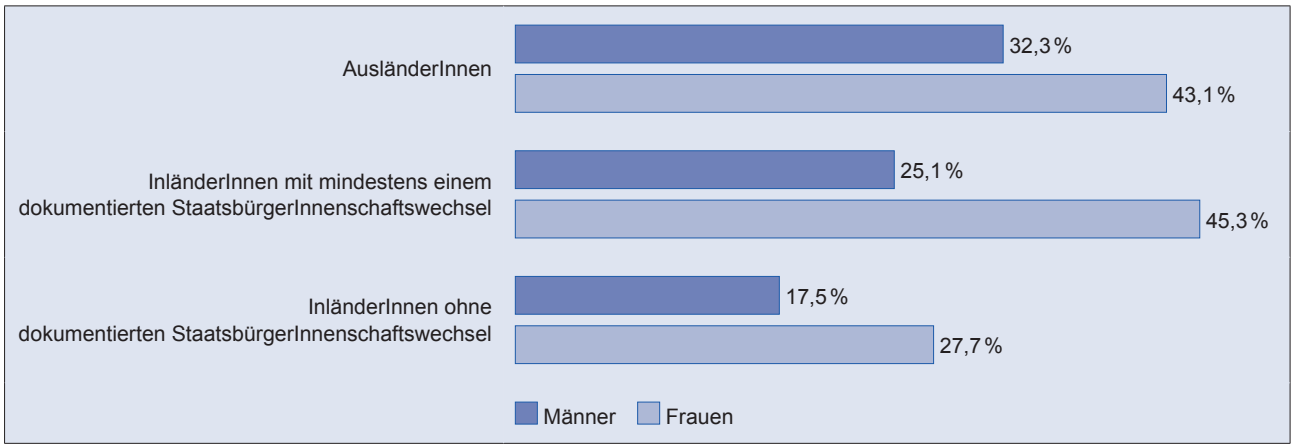
1.3.5 Diskriminierung aufgrund von Geschlecht

Migrantinnen sind mit einer doppelten Benachteiligung konfrontiert. Sie bekommen als Frauen tendenziell Jobs mit geringerem Verdienst und niedrigerem Status als Männer. Andererseits sind sie auch der strukturellen Schlechterstellung ausgesetzt, wie sie auch männliche Migranten erfahren.[24]

Ein typisch weibliches Beispiel wäre die Diskriminierung von muslimischen Frauen mit Kopftuch.[25] Zu der Diskriminierung am Arbeitsmarkt kommen familiäre Mehrfachbelastungen und auch Gewalt in der Familie. Abgrenzung von der Familie ist oft nur schwer möglich, da manche Frauen kein eigenständiges und verfestigtes Aufenthaltsrecht haben und damit bei Loslösung von der Familie das eigene Aufenthaltsrecht gefährdet wird.[26] Während sich religiöser Hintergrund bei den Männern kaum auswirkt, zeigen sich bei Frauen signifikante Unterschiede.

Unter den Musliminnen weisen vor allem Frauen mit türkischen Migrationshintergrund die geringste Erwerbsquote auf, geringer noch als bei Frauen aus Bosnien, Mazedonien und Montenegro. Eine oft sehr niedrige Schulbildung lässt sie, wenn überhaupt, dann meist nur als ArbeiterInnen tätig werden.[27] Weibliche Arbeitskräfte mit nicht-österreichischer Staatsbürgerschaft arbeiten häufig in denjenigen Tätigkeitsfeldern, die von inländischen Frauen, aber auch von ausländischen Männern gemieden werden.[28] Die mangelnde Beschäftigungsintegration erwerbsaktiver Frauen sowie deren Schlechterstellung gegenüber Männern zeigen Daten des Forschungsinstitutes Synthesis besonders augenscheinlich: Der Prozentsatz nicht oder kaum in den Arbeitsmarkt integrierter Personen liegt bei ihnen in der Nähe der 50 %-Marke.[29] 43 % der Ausländerinnen bzw. 45 % der eingebürgerten Frauen zählen zu diesem Personenkreis. Dabei werden geschlechtsspezifische Unterschiede insbesondere bei Eingebürgerten deutlich, da ein fast doppelt so hoher Anteil von Frauen gegenüber Männern in diese Kategorie fällt.

Abbildung 2: Niedrige Beschäftigungsintegration trotz Staatsbürgerschaftswechsel, Anteil der „nicht oder kaum integrierten“ Erwerbsaktiven nach Personenkreisen, 2006



Quelle: Daniel Kamleitner 2007, Folie 8, eigene Darstellung.

24 Vgl. Heinz Fassmann 2007, Seite 6f; Bundeskanzleramt – Bundesministerin Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst 2007, Seite 22.
25 Vgl. FRA 2007, Seite 54.
26 Vgl. EQUAL / Arbeitsgruppe Migration und Gender 2007, Seite 1.
27 Vgl. Heinz Fassmann 2007, Seite 7.
28 Vgl. Bundeskanzleramt – Bundesministerin Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst 2007, Seite 28.
29 Vgl. Daniel Kamleitner 2007.

1.4 Integration in den Arbeitsmarkt

Wichtig wäre es, das Bewusstsein von Unternehmen bezüglich der Vorteile der Beschäftigung einer Person mit Migrationshintergrund zu stärken, dies vor allem auch in Unternehmen, die starke Außenwirtschaftsbeziehungen zu ost-, und südosteuropäischen Ländern haben. Weiters ist es wesentlich, die (deutsch-)sprachlichen Fähigkeiten, gerade auch von höherqualifizierten Personen, zu fördern, um der drohenden Dequalifizierung vorzubeugen. Um die Integration von MigrantInnen zu erleichtern, wäre es förderlich, wenn die Rekrutierungs- bzw. Matchingprozesse sowohl auf der Seite der Unternehmen als auch der Seite der MigrantInnen unterstützt werden.[30]

30 Vgl. Walter Bornett 2005, Seite 7f.

2 Das Ausländerbeschäftigungsverfahren[31]

2.1 Einleitung

Der Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt für AusländerInnen wird im Wesentlichen durch das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG) geregelt. Daneben sind aber noch weitere Gesetz maßgeblich, die in ihrer Gesamtheit als Fremdenrecht bezeichnet werden. Die Wichtigsten sind:

- das Ausländerbeschäftigungsgesetz (AuslBG)
- das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG)
- das Fremdenpolizeigesetz (FPG)
- das Asylgesetz (AsylG 2005)

Das Fremdenrecht gilt – auch unter JuristInnen – als schwierige Materie. Zum einen gibt es eine ständig wachsende Zahl an Rechtsvorschriften und zum anderen unterliegt das Fremdenrecht einer ständigen Veränderung. Vor allem die Vorgaben der Europäischen Union, deren Ziel eine europaweite Harmonisierung des Fremdenrechtes ist, tragen maßgeblich dazu bei, dass das österreichische Fremdenrecht immer wieder an die EU-Rechtsakte angepasst werden muss. So kam es zuletzt 2005 zu einer grundlegenden Reform des Fremdenrechts. Es wurden etwa das Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz, das Asylgesetz und das Fremdenpolizeigesetz völlig neu erlassen und das Ausländerbeschäftigungsgesetz novelliert.

2.2 Personen und Tätigkeiten, die vom AuslBG ausgenommen sind

Ausländische Arbeitskräfte dürfen grundsätzlich nur dann einer unselbständigen Erwerbstätigkeit nachgehen, wenn sie sich rechtmäßig in Österreich aufhalten und über eine entsprechende Arbeitsgenehmigung nach dem AuslBG oder dem NAG verfügen.

Es gibt jedoch einige Personengruppen die freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben und ohne Bewilligung eine Arbeit aufnehmen dürfen.

Darüber hinaus sind auch manche beruflichen Tätigkeiten bewilligungsfrei.

Der freie Zugang zum Arbeitsmarkt bzw. die bewilligungsfreien Tätigkeiten sind im § 1 AuslBG und in der Ausländerbeschäftigungsverordnung (AuslBVO) geregelt.

31 Alle im folgenden Kapitel angeführten rechtlichen Informationen mit Stand September 2009. Aufgrund der sich immer wieder ändernden Rechtslage (z. B. Novellierungen) kann für alle im folgenden Kapitel angeführten rechtlichen Informationen ausdrücklich keine Gewähr übernommen werden. Im konkreten Fall wird seitens der AutorInnen sowie seitens der Herausgeber empfohlen, sich immer direkt bei der zuständigen Behörde bzw. bei der jeweils zuständigen Regionalen Geschäftsstelle (RGS) des AMS hinsichtlich der aktuellen rechtlichen Bestimmungen zu informieren. Zu „tagesaktuellen" Regelungen siehe des Weiteren auch im Internet: www.ams.at/sfa ((Menüpunkte „AusländerInnen" bzw. „Download und Formulare"). Ein Adressverzeichnis aller Geschäftsstellen des AMS findet sich ebenfalls unter www.ams.at.

2.3 AusländerInnen mit freiem Zugang zum Arbeitsmarkt

- **Asylberechtigte (Konventionsflüchtlinge)**

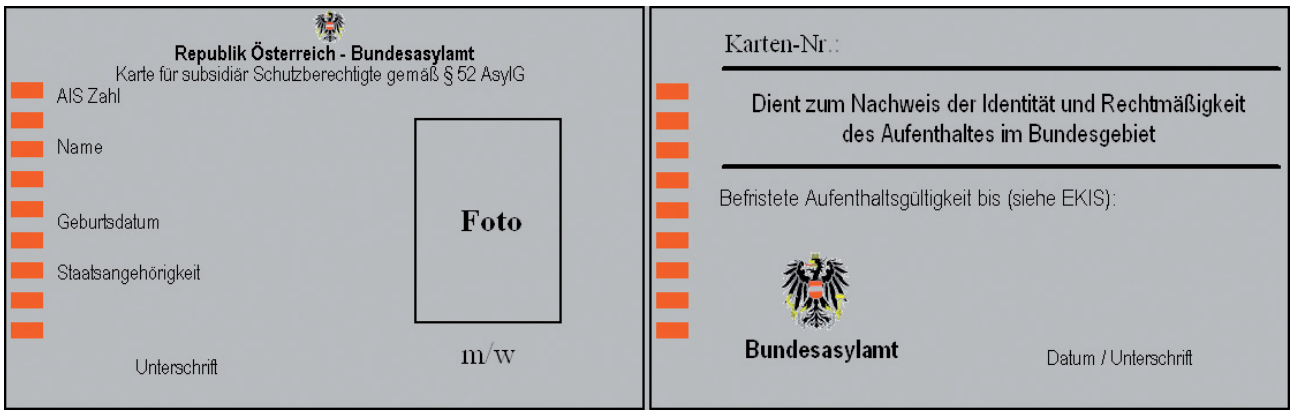
Was versteht man unter Asylberechtigten?
Das sind AusländerInnen, deren Asylverfahren abgeschlossen sind und denen in Österreich Asyl gewährt wurde.

Wie kann ich erkennen, ob einer Person Asyl gewährt wurde?
Die Zuerkennung der Flüchtlingseigenschaften erfolgt mittels Bescheid. Außerdem erhalten anerkannte Asylwerber einen Konventionsreisepass.

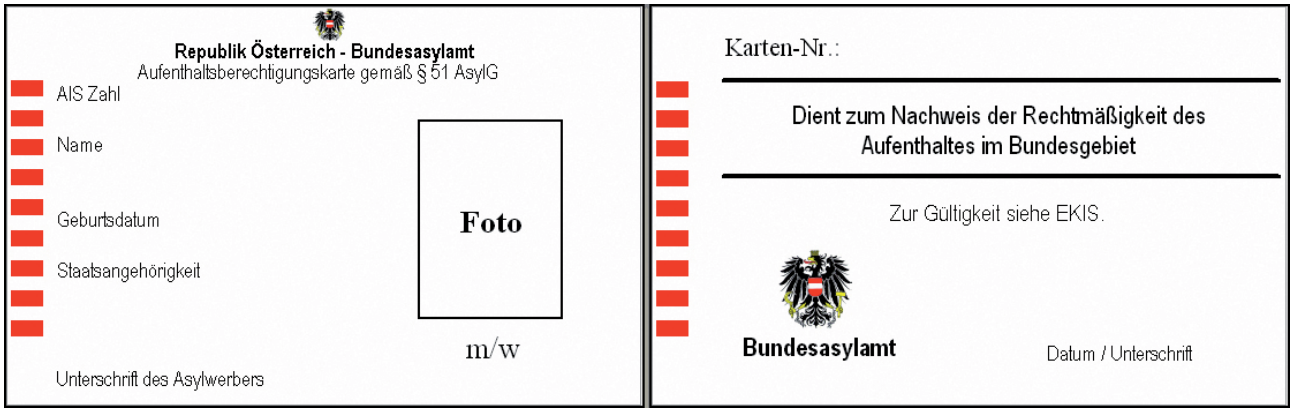
- **Subsidiär Schutzberechtigte**

Was versteht man unter subsidiär Schutzberechtigte?
Subsidiär Schutzberechtigte sind AusländerInnen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, die aber aus bestimmten Gründen nicht in ihr Heimatland abgeschoben werden können (z. B. weil dort Krieg herrscht) und deshalb ein vorläufiges Aufenthaltsrecht (gem. § 8 AsylG) erhalten, (Refoulementverbot)

Wie kann ich erkennen, ob jemand subsidiär Schutzberechtigter ist?
Subsidiär Schutzberechtigte erhalten vom Bundesasylamt einen Bescheid und einen scheckkartengroßen Ausweis gem. § 52 AsylG (siehe Bild). Subsidiär Schutzberechtigte, die diesen Status haben, können beim AMS eine Bestätigung über den freien Zugang zum Arbeitsmarkt beantragen.



Wichtig: Nicht ausgenommen sind AsylwerberInnen, die noch ein laufendes Asylverfahren haben. In diesem Verfahren wird geprüft, ob dem/der AsylwerberIn die Flüchtlingseigenschaften im Sinne der Genfer Konvention zuerkannt werden können. AsylwerberInnen, die ein laufendes Asylverfahren haben, benötigen zur Arbeitsaufnahme eine Beschäftigungsbewilligung (derzeit nur Saisonbewilligung möglich). Sie erhalten vom Bundesasylamt für die Zeit des Asylverfahrens eine scheckkartengroße Aufenthaltsberechtigungskarte gem. §51 AsylG (siehe Bild).



- **SchweizerInnen**

- **EU- bzw. EWR-BürgerInnen aus den alten EU-Staaten und aus Malta und Zypern**

StaatsbürgerInnen aus folgenden Staaten haben freien Zugang zum Arbeitsmarkt: Belgien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Großbritannien und Nordirland, Irland, Island, Italien, Liechtenstein, Luxemburg, Malta, Niederlande, Norwegen, Portugal, Schweden, Spanien, Zypern

- **Familienangehörige von SchweizerInnen und von alten EU-/EWR-BürgerInnen (inkl. Malta und Republik Zypern)**

Sofern diese von ihrem Freizügigkeitsrecht Gebrauch machen und sich in Österreich niederlassen. Außerdem müssen die Familienangehörigen zur Niederlassung nach dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) berechtigt sind.

Wer gilt im Sinne des AuslBG als Familienangehöriger eines / einer freizügigkeitsberechtigten Schweizer oder EU-/EWR-StaatsbürgerIn?

Als Familienangehörige (unabhängig von der Staatsbürgerschaft) gelten:
- EhegattInnen
- Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder), die noch nicht 21 Jahre alt sind oder, wenn sie bereits älter als 21 Jahre sind, von dem / der EU-/EWR- oder SchweizerbürgerIn oder des / der Ehegatte/in Unterhalt bekommen
- Eltern oder Schwiegereltern des EU-/EWR- oder Schweizer Staatsbürgers oder der Staatsbürgerin, wenn er / sie oder der / die Ehegatte/in Unterhalt gewährt.
- Familienangehörige von alten EU-/EWR-BürgerInnen (inkl. Malta und Republik Zypern) und SchweizerInnen, die von ihrem Freizügigkeitsrecht NICHT Gebrauch machen (können) sowie Familienangehörige von österreichischen StaatsbürgerInnen, sofern die Familienangehörigen zur Niederlassung nach dem NAG berechtigt sind.

Wer gilt im Sinne des AuslBG als Familienangehöriger von ÖsterreicherInnen oder EU-/EWR und Schweizer StaatsbürgerInnen, die von ihrem Freizügigkeitsrecht nicht Gebrauch machen?

Familienangehörige (unabhängig von der Staatsbürgerschaft) sind:
- EhegattInnen
- Kinder (einschließlich Adoptiv- und Stiefkinder) unter 18 Jahren.

Drittstaatsangehörige Familienangehörige von ÖsterreicherInnen und nicht freizügigkeitsberechtigten EU-/EWR-BürgerInnen und SchweizerInnen erhalten –sofern die Voraussetzungen erfüllt sind – von der Aufenthaltsbehörde den Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ (siehe Bild).

Achtung: Familienangehörige von ÖsterreicherInnen und nicht freizügigkeitsberechtigten EU-/EWR-StaatsbürgerInnen und SchweizerInnen haben erst nach Ausstellung des Aufenthaltstitels freien Zugang zum Arbeitsmarkt. Es muss aber auf der Rückseite ausdrücklich der „Freie Zugang Zum Arbeitsmarkt" angeführt ist. Diesen Aufenthaltstitel können nämlich auch Drittstaatsangehörige von neuen EU-BürgerInnen erhalten. Diese brauchen zur Arbeitsaufnahme eine Bewilligung nach dem AuslBG).

Die Bestätigung gemäß § 3 Abs. 8 AuslBG

Familienangehörige von EU-/EWR-BürgerInnen, von SchweizerInnen und ÖsterreicherInnen, die die oben angeführten Voraussetzungen erfüllen, können (müssen aber nicht) beim AMS eine Bestätigung über den freien Zugang zum Arbeitsmarkt beantragen. Diese Bestätigung dient daher lediglich der Dokumentation des freien Zugangs, ist aber keine Vorraussetzung für die Arbeitsaufnahme. Der Antrag ist beim Wohnsitz-AMS einzubringen.

2.4 Berufliche Tätigkeiten, die vom AuslBG ausgenommen sind

- SeelsorgerInnen (hinsichtlich ihrer Tätigkeit im Rahmen von gesetzlich anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften) (§1 AuslBG).
- AusländerInnen aus den neuen EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Pflege und Betreuung von Personen ausschließlich in Privathaushalten, unter bestimmten Voraussetzungen.
- WissenschaftlerInnen und ForscherInnen und deren EhegattInnen und Kinder (§1 AuslBG).
- AuslandskorrespondentInnen (§1 AuslBG).
- AusländerInnen in diplomatischen oder berufskonsularischen Vertretungen, oder zwischenstaatlichen Organisationen, die mit diplomatischen Vorrechten ausgestattet sind und die Bediensteten solcher AusländerInnen. (§1 AuslBG).
- Besondere Führungskräfte, ihre drittstaatsangehörigen Ehegatten und Kinder (einschließlich Adoptiv- u. Stiefkinder) die noch nicht 21 Jahre alt sind oder die Unterhalt bekommen, sowie ihre ausländischen Bediensteten, die sei mindestens einem Jahr in einem Arbeitsverhältnis zur besonderen Führungskraft stehen. (§1 AuslBG).
- Werbemittelverteiler und Zusteller von Tageszeitungen und periodischen Druckschriften aus den neuen EU-Mitgliedstaaten, wenn sie ihre Tätigkeiten im Rahmen einer voll versicherungspflichtigen Beschäftigung ausüben (2009: über 357,74 Euro).
- Ausländer hinsichtlich ihrer Tätigkeit als Besatzungsmitglieder in der grenzüberschreitenden See- und Binnenschifffahrt.

2.5 Bewilligungen, Bestätigungen und Aufenthaltstitel, die einen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen bzw. erlauben

Zunächst ein Überblick über die Bewilligungen, Bestätigungen und Aufenthaltstitel, die einen dauerhaften Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen bzw. erlauben.

Beschäftigungsbewilligung AntragstellerIn: Firma; Antragstellung beim AMS Gültig für 1 Jahr und für einen Betrieb und einen Arbeitsplatz
Arbeitserlaubnis AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung beim AMS Gültig für 2 Jahre und für ein Bundesland
Befreiungsschein AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung beim AMS Gültig für 5 Jahre und für ganz Österreich
Niederlassungsbewilligung unselbständige Schlüsselkraft AntragstellerIn: AusländerIn, Antragstellung bei der Aufenthaltsbehörde Gültig für 18 Monate und einen Betrieb
Niederlassungsbewilligung unbeschränkt AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung bei der Aufenthaltsbehörde Gültig für 1 Jahr und für ganz Österreich
Daueraufenthalt-EG AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung bei der Aufenthaltsbehörde Unbefristete Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung. Der Ausweis selbst wird für 5 Jahre ausgestellt und wird um jeweils 5 Jahre verlängert
Niederlassungsnachweis Wurde mit 1.1.2006 durch „Daueraufenthalt – EG“ ersetzt, behält aber seine Gültigkeit. Wurde für maximal 10 Jahre ausgestellt
Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung bei der Aufenthaltsbehörde Gültig für 1 Jahre und für ganz Österreich
Aufenthaltstitel: „Daueraufenthalt Familienangehöriger“ AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung bei der Aufenthaltsbehörde Gültig für 5 Jahre und für ganz Österreich
Freizügigkeitsbestätigung für neue EU-BürgerInnen gem. § 32a AuslBG AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung beim AMS Gültig bis zum Ende der Übergangsfristen und für ganz Österreich
Bestätigung gem § 3/8 AuslBG AntragstellerIn: AusländerIn; Antragstellung beim AMS Gültig solange Sachverhalt vorliegt, anschließend Befreiungsschein möglich

2.5.1 Die Beschäftigungsbewilligung (§§4–10 AuslBG)

Wer braucht eine Beschäftigungsbewilligung?

AusländerInnen, die entweder nicht vom AuslBG ausgenommen sind (siehe Kapitel zuvor) oder nicht bereits eine andere Bewilligung haben, die den Zugang zum Arbeitsmarkt erlaubt (z. B. Arbeitserlaubnis, Befreiungsschein, Daueraufenthalt-EG etc.) und bereits zur Niederlassung in Österreich berechtigt sind, brauchen zur Arbeitsaufnahme eine Beschäftigungsbewilligung.

Wer stellt den Antrag auf Beschäftigungsbewilligung?

Antragsteller ist der Dienstgeber. Der Antrag wird bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS (Sprengelverordnung) eingebracht.

Für welchen örtlichen und zeitlichen Geltungsbereich gilt die Beschäftigungsbewilligung?

Die Beschäftigungsbewilligung wird nicht dem / der AusländerIn selbst sondern dem Unternehmen in Bescheidform erteilt und gilt im Regelfall

- für einen Arbeitsplatz (Gebietserweiterung ist möglich),
- für eine berufliche Tätigkeit und
- kann bis zur Dauer von einem Jahr ausgestellt werden. (Ausnahme: Beschäftigungsbewilligungen für Lehrlinge. Laufzeit: Lehrzeit und 4 Monate Behaltepflicht)

Wird ein Dienstverhältnis vorzeitig beendet, verliert die Beschäftigungsbewilligung mit Beendigung des Dienstverhältnisses die Gültigkeit. Wird ein Arbeitsuchender vom AMS vermittelt, so wird von Amts wegen eine Beschäftigungsbewilligung erteilt.

2.5.2 Die Arbeitserlaubnis (§§14a–14g)

Die Arbeitserlaubnis berechtigt den / die AusländerIn zur Arbeitsaufnahme in jeder Branche in dem Bundesland für das die Arbeitserlaubnis ausgestellt wurde.

AntragstellerIn bei der Arbeitserlaubnis ist der / die AusländerIn.

Der Antrag wird bei der zuständigen regionalen Geschäftsstelle des AMS eingebracht. (Sprengelverordnung)

Im Gegensatz zur Beschäftigungsbewilligung besteht für die Ausstellung der Arbeitserlaubnis bei Vorliegen der Voraussetzungen ein Rechtsanspruch.

Die Anspruchsvoraussetzungen

Bei der erstmaligen Antragstellung:

- in den letzten 14 Monaten 52 Wochen (364 Tage) erlaubte Beschäftigungszeiten und rechtmäßig niedergelassen oder
- EhegattenInnen oder unverheiratete, minderjährige Kinder eines Ausländers oder Ausländerin der / die die Voraussetzungen für eine Arbeitserlaubnis erfüllt, wenn sie bereits 12 Monate rechtmäßig niedergelassen sind.

Für die Verlängerung:

- In den letzten 2 Jahren: 18 Monate (540 Tage) Beschäftigung oder
- die Voraussetzungen für den Erstantrag erfüllt sind.

Für die Ermittlung des Anspruches beim Erstantrag können allerdings nur bestimmte Beschäftigungszeiten herangezogen werden:

Nicht anrechenbare Zeiten

- Volontariat
- Ferial- oder Berufspraktikum
- Betriebsentsendung
- Dienstverhältnisse mit einer Kontingentbewilligung
- Beschäftigungsbewilligung für KünstlerInnen
- Beschäftigungszeiten, bei denen der / die AusländerIn aufgrund seiner / ihrer beruflichen Tätigkeit vom AuslBG ausgenommen war. (siehe Kapitel 1.2.3)

Dauer

Die Arbeitserlaubnis wird für 2 Jahre ausgestellt (Ablaufhemmung bei Lehrverhältnis und Karenzurlaub nach dem Mutterschutzgesetz)

Geltungsbereich

Die Arbeitserlaubnis wird für das Bundesland der letzten legalen Beschäftigung ausgestellt (mehrere Bundesländer, wenn saisonal bedingt).

Bei Familienangehörigen (EhegattInnen und Kinder) wird die Arbeitserlaubnis für den gleichen Geltungsbereich ausgestellt wie für die Bezugsperson.

Raum für behördliche Eintragungen

INHABER/IN

Die Arbeitserlaubnis ist gemeinsam mit einem amtlichen Lichtbildausweis an der jeweiligen Arbeitsstelle oder in einer Betriebseinrichtung zur Einsichtnahme bereitzuhalten.

VERLÄNGERUNG

Die Arbeitserlaubnis ist zu verlängern, wenn Sie in den letzten zwei Jahren 18 Monate oder in den letzten 14 Monaten 52 Wochen nach den Bestimmungen des AuslBG beschäftigt waren und rechtmäßig niedergelassen sind. Zeiten einer Beschäftigung im Sinne des letzten Satzes des § 14a Abs. 1 werden nicht berücksichtigt.

Ein Antrag auf Verlängerung ist 4 Wochen vor Ablauf der Geltungsdauer dieser Arbeitserlaubnis einzubringen.

WIDERRUF

Die widerrufene Arbeitserlaubnis ist der regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice sofort zurückzustellen, andernfalls eine Verwaltungsstrafe verhängt werden kann.

AMS

Arbeitsmarktservice

ARBEITSERLAUBNIS

Serie C Nr. 000000

Der/Die Inhaber/in dieser Arbeitserlaubnis ist im Rahmen des umseitig angeführten **zeitlichen und örtlichen Geltungsbereiches** unter den angegebenen Bedingungen zum Antritt und zur Ausübung einer Beschäftigung berechtigt.

AUS AE-B 7 1/2006 – ÖSD 300084

ARBEITGEBER/IN

Die Lohn- und Arbeitsbedingungen sowie die sozialversicherungsrechtlichen Vorschriften sind einzuhalten und müssen jenen von inländischen Arbeitskräften entsprechen.

MELDEVERPFLICHTUNG

Als **Arbeitgeber/in** eines/einer Arbeitserlaubnisinhabers/in sind Sie verpflichtet, der örtlich zuständigen regionalen Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservice

1. innerhalb von 3 Tagen nach Arbeitsaufnahme den Beginn der Beschäftigung anzuzeigen,
2. die wesentlichen Lohn- und Arbeitsbedingungen mit Gegenzeichnung **des/der Inhabers/ Inhaberin** dieser Arbeitserlaubnis mitzuteilen und
3. innerhalb von 3 Tagen die Beendigung der Beschäftigung zu melden.

Entsprechende Vordrucke erhalten Sie bei allen regionalen Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice oder im Formularcenter unserer Homepage (www.ams.or.at).

STRAFBESTIMMUNGEN

Die Nichteinhaltung der Meldeverpflichtung stellt eine Verwaltungsübertretung dar, die mit Geldstrafe bedroht ist.

Name

Vorname

Staat

SV-Nr

Straße

PLZ/Ort

BESCHEID

☐ Auf Grund Ihres Antrages vom

☐ Von Amts wegen gemäß § 19 Abs 7 des Ausländerbeschäftigungsgesetzes (AuslBG), BGBl 1975/218 idgF,

wird Ihnen die Arbeitserlaubnis gemäß

☐ § 14a ☐ § 14e

von bis

für den örtlichen Geltungsbereich

☐ ausgestellt ☐ verlängert.

Einschränkung des fachlichen Geltungsbereiches gemäß § 14b Abs 1 AuslBG:

ABGABEN

Für die Ausstellung/Verlängerung der Arbeitserlaubnis ist nach dem Gebührengesetz 1957, BGBl 267, eine Gebühr von € 76 und gemäß der Bundesverwaltungsabgabenverordnung 1983, BGBl 24, eine Verwaltungsabgabe von € 6,50 zu entrichten.

Datum, Unterschrift, Stempel der AMS-Geschäftsstelle

Raum für behördliche Eintragungen

DVR: Landesgeschäftsstellen 0017035 bis 0017116
regionale Geschäftsstellen des Arbeitsmarktservice 0015008 bis 0015954

2.5.3 Der Befreiungsschein (§§15–16 AuslBG)

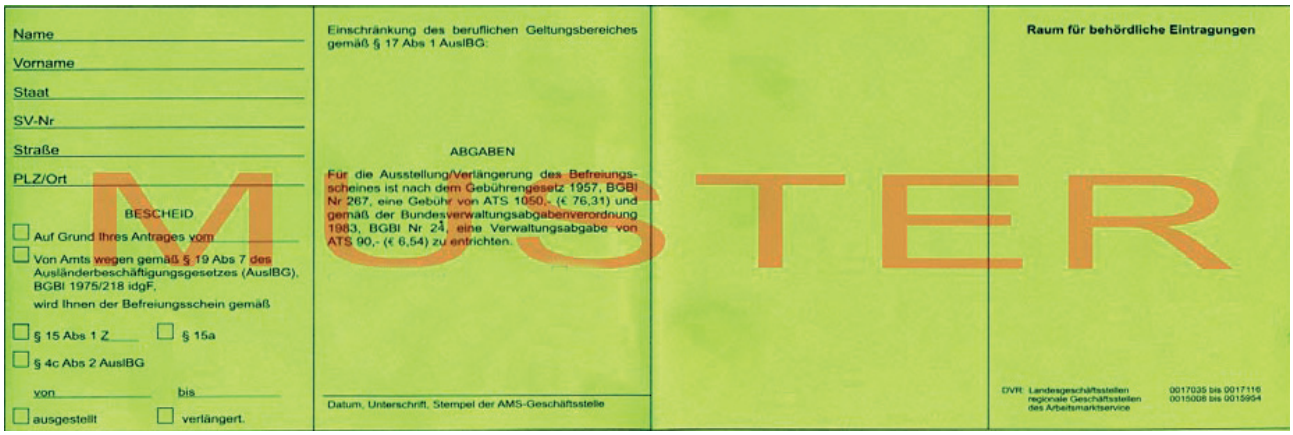
AusländerInnen, die einen Befreiungsschein besitzen, sind berechtigt jede unselbständige Erwerbstätigkeit in ganz Österreich aufzunehmen.

Allerdings hat der Befreiungsschein aufgrund der teilweisen Harmonisierung des Aufenthaltsrechts mit dem Ausländerbeschäftigungsgesetz an Bedeutung verloren, weil die meisten Personen, die einen Anspruch auf einen Befreiungsschein haben, bereits einen Aufenthaltstitel bekommen können, der zugleich auch Arbeitsbewilligung ist. („Daueraufenthalt-EG“)

Verfügt der / die AusländerIn noch nicht über so einen Aufenthaltstitel kann er / sie einen Befreiungsschein beantragen, wenn die Anspruchsvoraussetzungen erfüllt sind.

Es gibt vier Arten von Befreiungsscheinen mit jeweils verschiedenen Erteilungsvoraussetzungen. (Für türkische Staatsangehörige gibt es zusätzlich noch zwei weitere Befreiungsscheine nach dem Assoziationsabkommen EU-Türkei.) Die wichtigsten Anspruchsvoraussetzungen sind in folgender Übersicht zusammengefasst:

BS Ziffer	Erstantrag	Verlängerung
1	i.d. letzten 8 Jahren 5 Jahre erlaubte Beschäftigung in Österreich und rechtmäßig niedergelassen	i.d. letzten 5 Jahren 2 ½ Jahre Beschäftigung in Österreich und rechtmäßig niedergelassen
2	das letzte volle Schuljahr in Ö. erfüllt und beendet, rechtmäßig niedergelassen und ein niedergelassener Elternteil in den letzten 5 Jahren 3 Jahre erwerbstätig war	Wie oben
3	bisher als Familienangehörige/r von österreichischen oder EWR-StaatsbürgerIn bewilligungsfrei war und rechtmäßig niedergelassen.	Wie oben
4	Ehegatte oder unverheiratetes minderjähriges Kind (auch Stief- und Adoptivkind) eines Ausländers mit Befreiungsschein und bereits 12 Monate in Österreich niedergelassen	Wie oben



2.5.4 Freizügigkeitsbestätigung für neue EU-Bürger gem. § 32a AuslBG

Staatsangehörige der neuen EU-Mitgliedsstaaten die am 1.5.2004 bzw. 1.1.2007 der EU beigetreten sind, genießen Niederlassungsfreiheit und brauchen daher im Gegensatz zu Drittstaatsangehörigen keinen Aufenthaltstitel, um sich auf Dauer in Österreich niederzulassen.

Sie unterliegen jedoch weiterhin den Bestimmungen des AuslBG; d. h. sie brauchen zur Arbeitsaufnahme, irgendeine Bewilligung nach dem AuslBG. (Diese Übergangsbestimmungen gelten längstens sieben Jahre ab dem EU-Beitritt)

Diese Bestimmungen gelten für folgende Länder: Bulgarien (2007), Estland, Lettland, Litauen, Rumänien (2007), Polen, Slowakei, Slowenien, Tschechien, Ungarn.

Achtung: Obwohl auch Malta und Zypern neue EU-Mitglieder sind, gelten für Staatsangehörige dieser beiden Länder diese Übergangsbestimmungen nicht. Sie haben seit dem Beitritt freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

Die Arbeitsaufnahme ist, sofern keine andere Arbeitsbewilligung (z. B. Befreiungsschein, Niederlassungsnachweis oder Beschäftigungsbewilligung) vorliegt, nur mit dieser Bestätigung zulässig. Sie muss vor der Arbeitsaufnahme beim AMS eingeholt werden (ansonsten Verwaltungsstrafe bis zu 500 Euro)

Anspruchsvoraussetzung für die Arbeitnehmerfreizügigkeit für neue EU-BürgerInnen:
- wenn der / die EU-StaatsbürgerIn am Tag des Beitrittes oder danach rechtmäßig in Österreich beschäftigt ist und ununterbrochen mindestens 12 Monate zum regulären Arbeitsmarkt zugelassen war
- (Die Beschäftigung als Au-pair, Ferialpraktikant, Volontär, Betriebsentsandter gilt nicht als regulärer Arbeitsmarkt), oder
- wenn die Voraussetzungen für einen Befreiungsschein erfüllt sind, oder
- der / die neue EU-BürgerIn seit fünf Jahren im Bundesgebiet dauernd niedergelassen ist und über ein regelmäßiges Einkommen aus erlaubter selbständiger oder unselbständiger Erwerbstätigkeit verfügt oder
- EhegattInnen sowie Kinder – unabhängig von ihrer Staatsbürgerschaft – eines neuen EU-Bürgers oder einer Bürgerin mit Freizügigkeitsrecht (Bezugsperson), wenn sie einen gemeinsamen Wohnsitz in Österreich haben.

Achtung: Ist keine der oben angeführten Voraussetzungen erfüllt, brauchen neue EU-BürgerInnen vor der Arbeitsaufnahme irgendeine andere Bewilligung oder Bestätigung nach dem AuslBG (in den meisten Fällen wird das wohl eine Beschäftigungsbewilligung sein).

2.5.5 Die „Niederlassungsbewilligung unbeschränkt“

AusländerInnen, die über eine „Niederlassungsbewilligung unbeschränkt“ verfügen, benötigen zur Arbeitsaufnahme keine Bewilligung nach dem AuslBG. Sie ist zugleich Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung.

Sie wird für ein Jahr ausgestellt, gilt für ganz Österreich und erlaubt den freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

Wer bekommt eine Niederlassungsbewilligung unbeschränkt?

Die Niederlassungsbewilligung ist von der Aufenthaltsbehörde (Magistrat oder Bezirkshauptmannschaft) zu erteilen an:
- Personen, die in den letzten 18 Monaten 12 Monate als unselbständige Schlüsselkraft beschäftigt waren.
- Drittstaatsangehörige mit einem Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EG eines anderen Mitgliedstaates nach einer durchgehenden zwölfmonatigen Zulassung zu einer unselbständigen Erwerbstätigkeit. (normalerweise mit Beschäftigungsbewilligung)
- EhegattInnen sowie unverheiratete minderjährige Kinder von Asylberechtigten, die selbst kein Asyl erhalten haben, wenn Sie bereits ein Jahr niedergelassen sind.
- EhegattInnen sowie unverheiratete, minderjährige Kinder von AusländerInnen, die entweder einen Niederlassungsbewilligung unbeschränkt oder einen Daueraufenthalt-EG haben, wenn die Familienangehörigen bereits ein Jahr niedergelassen sind.

2.5.6 Daueraufenthalt-EG

Dieser Aufenthaltstitel wurde europaweit eingeführt. Allerdings berechtigt nur ein Daueraufenthalt-EG, der in Österreich ausgestellt wurde, zur Arbeitsaufnahme in Österreich.

Der Aufenthaltstitel Daueraufenthalt-EG ist zugleich die unbefristete Aufenthalts- und Arbeitsgenehmigung. Der Ausweis selbst wird für fünf Jahre ausgestellt und wird immer um weitere fünf Jahre verlängert.

Der Daueraufenthalt-EG erlaubt den freien Zugang zum Arbeitsmarkt.

Wer bekommt einen Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“?

Einen Daueraufenthalt EG wird von der Aufenthaltsbehörde ausgestellt, wenn der / die AusländerIn seit mindestens fünf Jahren dauerhaft niedergelassen ist und über ein Mindesteinkommen verfügt.

2.5.7 Der Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“

Den Aufenthaltstitel „Familienangehöriger“ erhalten Familienangehörige von ÖsterreicherInnen und von EU (alte und neue) und Schweizer BürgerInnen, die ihr Recht auf Freizügigkeit nicht in Anspruch nehmen (siehe Kapitel zuvor).

Der Aufenthaltstitel Familienangehöriger wird für ein Jahr ausgestellt und beim ersten Mal um ein Jahr verlängert und anschließen jeweils um zwei Jahre verlängert und berechtigt zur Arbeitsaufnahme in ganz Österreich, wenn auf der Rückseite des Ausweises der freie Zugang ausdrücklich angeführt wird.

2.5.8 Der Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt Familienangehöriger“

Der Daueraufenthalt Familienangehöriger ist wie der Daueraufenthalt-EG zugleich unbefristete Aufenthalts– und Arbeitsbewilligung.

Der Aufenthaltstitel Daueraufenthalt Familienangehöriger wird von der Aufenthaltsbehörde ausgestellt, wenn ein Familienangehöriger von Österreichern oder Österreicherinnen oder von nicht freizügigkeitsberechtigten EWR- oder Schweizer BürgerInnen seit mindestens fünf Jahren niedergelassen ist. Der Ausweis wird für jeweils fünf Jahre ausgestellt.

2.5.9 Der Aufenthaltstitel „Niederlassungsnachweis“

Der Niederlassungsnachweis wurde als unbefristete Aufenthalts- und Arbeitsbewilligung mit der Novelle des Fremdengesetzes 2002 eingeführt und zwischen 1.1.2003 und 31.12.2005 erteilt. Mit Inkrafttreten des Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetzes mit 1.1.2006 wurde der Niederlassungsnachweis durch den Aufenthaltstitel „Daueraufenthalt-EG“ ersetzt.

Die in den Jahren 2003 bis 2005 ausgestellten Niederlassungsnachweise (ca. 150.000) behalten aber ihre Gültigkeit. Da Niederlassungsnachweise in der Regel für 10 Jahre ausgestellt wurden, werden die letzten Niederlassungsnachweis Ende 2015 ihre Gültigkeit verlieren.

2.6 Vormerkung, Vermittlung und geförderte Maßnahmen beim AMS

Das AMS darf nur jene AusländerInnen vormerken und betreuen, die entweder über:

- eine eigene Arbeitsbewilligung verfügen oder
- Anspruch auf Leistungen nach dem ALVG haben oder
- freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben und zur Arbeitsaufnahme keine Bewilligung benötigen.

3 Nostrifikation von Bildungsabschlüssen

Beim Nostrifizierungsverfahren handelt es sich um eine Formalanerkennung von Ausbildungen und Berufserfahrungen im Ausland:

- Nostrifikation – Anerkennung von Schulabschlüssen
- Nostrifizierung – Anerkennung von Studienabschlüssen
- Gleichstellung – Anerkennung von Berufserfahrung
- Anrechnung – Anerkennung von Prüfungen[32]

Anerkennung der Lehre[33]

In Österreich handelt es sich bei der Ausbildung innerhalb eines Lehrverhältnisses um ein duales Ausbildungssystem. Das heißt, dass an zwei unterschiedlichen Orten ausgebildet wird – im Betrieb und in der Berufsschule.

Wird eine Fortsetzung einer Lehrausbildung in Österreich, die im Ausland begonnen wurde, seitens einer Person mit Migrationshintergrund angestrebt, so kann diese einerseits in einem Betrieb, andererseits auf einem „Zweiten Bildungsweg" absolviert werden.

Findet ein / eine MigrantIn einen Betrieb, in dem er / sie seine / ihre Lehrausbildung fortführen kann, wird zunächst überprüft, welche Vorkenntnisse und Fähigkeiten in der bisherigen Ausbildung schon erworben wurden. Anschließend muss die gewünschte Lehrschule kontaktiert werden, welche darüber entscheidet, in welchem Lehrjahr im österreichischen Lehrsystem eingestiegen werden kann. Kann die Person mit Migrationshintergrund keine Lehrstelle in einem Betrieb vorweisen, besteht die Möglichkeit, die Lehrausbildung auch über den zweiten Bildungsweg fortzusetzen. Dazu wird ein passender Bildungsträger benötigt. Am Ende der Ausbildung muss ein Antrag auf Zulassung zu der Lehrabschlussprüfung gestellt werden. Der Antrag auf Zulassung zu der Lehrabschlussprüfung ist zu stellen bei:

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien
Rudolf-Sallinger-Platz 1
1030 Wien
Tel.: 01 51450-2415, -2421, -2439
E-Mail: lehrlingsstelle@wkw.at
Internet: www.wko.at/wien/lehrling

Wurde im Ausland bereits ein Beruf erlernt, in dem eine Berufschule besucht wurde, kann beim Wirtschaftsministerium ein Antrag auf „Gleichhaltung des ausländischen Prüfungszeugnisses" gestellt werden.

BMWFJ – Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend
Zuständigkeit: Andrea Spiesz bzw. Frau Rosemarie Killek
Stubenring 1
1011 Wien
Tel.: 01 71100-5613, -2368
Internet: www.bmwfj.gv.at

Verfügt der / die MigrantIn über reichlich Berufserfahrung, kann er / sie um eine „Zulassung zur außerordentlichen Lehrabschlussprüfung" ansuchen. Vorraussetzung dafür ist, dass eine entsprechend lange einschlägige Anlerntätigkeit (die Hälfte der Lehrzeit) absolviert wurde, dass der Besuch einer entsprechenden Kursveranstaltung

32 wequam – Weiterbildung und Qualifizierung für MigrantInnen. Online im Internet: www.wequam.at/Default.aspx?tapid=58 [Stand: 11.2.2008].
33 wequam – Weiterbildung und Qualifizierung für MigrantInnen. Online im Internet: www.wequam.at/Default.aspx?tapid=58 [Stand: 11.2.2008].

nachweisbar ist, oder dass sonstige praktische Tätigkeiten vorzuweisen sind. Die Nachweise der Erfahrungen und Fähigkeiten kann durch Firmenbestätigung sowie Arbeitszeugnissen erbracht werden.

Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer Wien
Rudolf-Sallinger-Platz 1
1030 Wien
Zuständigkeit: Sigrid Hepting
Tel.: 01 51450-2411
E-Mail: lehrlingsstelle@wkw.at
Internet: wko.at/wien/lehrling

Anerkennung von (Reife-)Zeugnissen

Als Ersatz für das österreichische Reifezeugnis wird ein ausländisches Diplom bzw. Zeugnis angesehen, welches im Ausstellungsstaat den Zugang zu Kollegs, Akademien, Fachhochschulen und Universitäten ermöglicht. Die allgemeihne Universitätsreife ist damit erreicht.

Bei der Anerkennung eines Reifezeugnisses gibt es drei Varianten:
- Nostrifikation ausländischer Zeugnisse beim BM für Unterricht und Kunst und Kultur;
- Gleichwertigkeit durch multilaterale und bilaterale Abkommen;
- Gleichwertigkeit durch Entscheid der Hochschule.

Die Nostrifikation ausländischer (Reife-)Zeugnisse beruht auf einem Vergleich der abgelegten Prüfungen und des besuchten Unterrichts. Dazu müssen die Originale des Diploms / Abschlusszeugnisses, der Jahreszeugnisse, des Geburtsnachweises, wenn vorhanden der Heiratsurkunde, des Staatsbürgerschaftsnachweises bei österreichischen StaatsbürgerInnen oder des Meldezettels für AusländerInnen eingereicht werden.[34] Fremdsprachigen Dokumenten sind beglaubigte Übersetzungen beizufügen.[35]

Können einzelne Unterrichtsgegenstände nicht oder nur unzureichend nachgewiesen werden, müssen entsprechende Exteristenreifeprüfungen (Nostrifikationsprüfung) abgelegt werden. Diese Prüfung ist bei den jeweiligen österreichischen Landesschulräten bzw. dem Stadtschulrat für Wien abzulegen.

Im Falle einer Anerkennung des Reifezeugnisses durch eine Hochschule ist das Rektorat an Universitäten und die Studiengangsleitung an Fachhochschulen zuständig. Im Gegensatz zur Anerkennung von Hochschuldiplomen kann die Anerkennung von (Reife)Zeugnissen jederzeit von Personen mit Migrationshintergrund beantragt werden.

ENIC NARIC AUSTRIA
BMWF – Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
Abeilung I/11
Teinfaltstraße 8
1014 Wien
Tel.: 01 53120-5921
E-Mail: naric@bmwf.gv.at
Internet: www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/international/enic_naric_austria

BMUKK – Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
1014 Wien
Tel.: 01 53120-0
E-Mail: je nach Schultyp unterschiedlich
Internet: www.bmukk.gv.at
Parteienverkehr: Dienstag und Donnerstag von 9–12 Uhr

34 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Online im Internet: www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/international/enic_naric_austria [Stand: 7.2.2008].

35 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Online im Internet: www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/international/enic_naric_austria [Stand: 7.2.2008].

Anerkennung von Hochschulabschlüssen

Die Nostrifizierung von Studienabschlüssen „bedeutet die völlige Gleichstellung mit dem österreichischen Studienabschluss, das Recht auf Führung des entsprechenden österreichischen akademischen Grades und die Berechtigung zur Ausübung eines Berufes, die in Österreich mit einem Studienabschluss verbunden ist."[36] Die Umwandlung eines ausländischen akademischen Studienabschlusses in einen österreichischen ist nur dann möglich, wenn ein gleichwertiger Studiengang in Österreich vorweisbar ist.

Weiters kann eine Nostrifizierung von einer Person mit Migrationshintergrund nur dann eingereicht werden, wenn sie für die Berufsausübung oder für die Fortsetzung der Ausbildung notwendig ist. Darunter ist zu verstehen, dass der Dienstgeber den / die MigrantIn nur anstellen kann, wenn eine Nostrifizierung vorliegt. Bei geschützten Berufen (Arzt / Ärztin, Rechtsanwalt / Rechtsanwältin etc.) ist eine Nostrifizierung zwingend notwendig. In den übrigen Fällen obliegt es dem Arbeitgeber, den Ausbildungsstatus des / der Arbeitssuchenden mit Migrationshintergrund einzuschätzen bzw. zu bewerten.[37]

Die Einreichung eines Antrages zur Anerkennung eines ausländischen Hochschulabschlusses geschieht an der gewünschten Hochschule, an der ein vergleichbarer Studienlehrgang besucht werden kann. Das Anerkennungsgesuch des / der MigrantIn kann an jeder Universität und Fachhochschule in Österreich eingereicht werden: „Der gleiche Nostrifizierungsantrag kann jedoch nur an einer Hochschule eingebracht werden; auch eine Zurückziehung und Neueinbringung an einer anderen Hochschule ist nicht möglich."[38]

Die Antragstellung auf Nostrifizierung an einer Universität wird von dem mit Studienangelegenheiten befassten Organ bearbeitet. An einer Fachhochschule entscheidet der Fachhochschulrat bzw. das Fachhochschulkollegium über die Anerkennung.[39] Die Universitäten und Fachhochschulen überprüfen bei Bearbeitung des Gesuchs, ob der Gesamtumfang des Studienlehrgangs aus dem Ausland sowie die Studieninhalte den Anforderungen einer österreichischen Hochschule entsprechen. Die Ausbildung an einer ausländischen Hochschule wird einer Gleichwertigkeitsprüfung unterzogen. Fällt diese Gleichwertigkeitsprüfung negativ aus, kann der / die MigrantIn die fehlenden Lehrveranstaltungen und Prüfungen an einer österreichischen Hochschule nachholen.

Mit dem Ansuchen um Nostrifizierung eines ausländischen Hochschulabschlusses müssen folgende Formulare an die Hochschule gesendet werden:

- Geburtsurkunde;
- Nachweis über den Status der auländischen Hochschule;
- detaillierte Unterlagen über das ausländische Studium (Studienplan, Studienbuch, Abschlussbescheinigungen, wissenschaftliche Arbeiten, Zeugnisse, …);
- Urkunde über den Abschluss des Studiums sowie über die Verleihung des akademischen Grades;
- Nachweis über die zwingende Notwendigkeit der Nostrifizierung.

Alle mitgesandten Unterlagen müssen im Original bzw. beglaubigter Abschrift vorgelegt werden. Bei fremdsprachigen Dokumenten der ausländischen Hochschule muss eine beglaubigte Übersetzung mit beigelegt werden.

36 Vgl. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Online im Internet: www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/international/enic_naric_austria [Stand: 7.2.2008].
37 Vgl. ebenda.
38 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF). Online im Internet: www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/international/enic_naric_austria [Stand: 7.2.2008].
39 Vgl. Fachhochschulrat. Online im Internet: www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/03_studium/nostrifizierung.htm [Stand: 29.1.2008].

FHR – Österreichischer Fachhochschulrat
Liechtensteinstraße 22A
1090 Wien
Tel.: 01 3195034-18
Fax: 01 3195034-30
Internet: www.fhr.ac.at

ENIC NARIC AUSTRIA
Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung – bmwf
Abeilung I/11
Teinfaltstraße 8
1014 Wien
Tel.: 01 53120-5921
E-Mail: naric@bmwf.gv.at
Internet: www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/international/enic_naric_austria

Alle in Österreich akkreditierten Studiengänge an Fachhochschulen sind unter www.fhr.ac.at/fhr_dyn/studienangebot/studienangebot.aspx abzurufen.

Anerkennung von Prüfungen an der Hochschule

Eine weitere Form der Anerkennung ist die Anrechnung von Prüfungen an ausländischen Hochschulen, berufsbildenden höheren Schulen, Lehrgängen universitären Charakters durch österreichische Hochschulen, aber auch die Anerkennung von bereits im Ausland geleisteten wissenschaftlichen Tätigkeiten in Betrieben und außeruniversitären Forschungseinrichtungen. Dem österreichischen Studienlehrgang gleichwertige Prüfungen müssen demnach nicht wiederholt erbracht werden. Vorraussetzung für die Anrechnung ist die Gleichwertigkeit im Bezug auf den Inhalt, aber auch auf die ECTS Credits (Berechnung des zeitlichen und leistungsbezogenen Ausmaßes einer Lehrveranstaltung).

Die Anerkennung von Prüfungen geschieht an Universitäten durch das mit Studienangelegenheiten befasste Organ; an Fachhochschulen durch den / die LeiterIn des Lehrkörpers. Wie schon bei der Anerkennung von Hochschulabschlüssen auch ist die Hochschule, an der der Antrag gestellt wird, frei wählbar, vorausgesetzt die Studienrichtung ist vertreten.

Um die im Ausland absolvierten Prüfungen anerkennen zu lassen, müssen Nachweise wie die gültigen Curricula sowie Angaben über die Inhalte des Studiums vorgelegt werden. Dazu sind die Dokumente im Original oder in beglaubigter Kopie einzuschicken. Fremdsprachigen Dokumenten müssen beglaubigte Übersetzungen mit beigelegt werden.

Alle in Österreich akkreditierten Studienlehrgänge an diversen Fachhochschulen sind unter www.fhr.ac.at/fhr_dyn/studienangebot/studienangebot.aspx abzurufen. Die Adressen der in Österreich vorhanden Universitäten sowie die jeweiligen akkreditierten Studienrichtungen können unter www.wegweiser.ac.at eingesehen werden.

Führung akademischer Grade

Unter der Führung eines akademischen Grades ist die Ersichtlichmachung des erworbenen Titels nach außen zu verstehen. In Österreich liegt eine gesetzlich festgelegte Norm vor, die vorschreibt, wann ein Titel angegeben werden darf. Ausländische akademische Grade dürfen dann geführt werden, wenn es sich bei der Hochschule, an der der Titel verliehen wurde, um eine in Österreich anerkannte Hochschule handelt. Die Eintragung in Urkunden kann jedoch ausschließlich bei EU- (bzw. EWR-)Staaten sowie der Schweiz getätigt werden. Es ist nicht gestattet, den entsprechenden österreichischen akademischen Grad zu übernehmen. Wurde jedoch ein ausländischer Hochschulabschluss nostrifiziert, muss der österreichische Titel übernommen werden.

Hinweis: Hinweise und übersichtliche Informationen zur Nostrifikation von Bildungsabschlüssen finden Sie auf der Homepage vom Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/nostrifikationen.xml) und von wequam (www.wequam.at), einem Teilprojekt der Equal-Partnerschaft von „qualifikation stärkt“. Die Homepage wird von MitarbeiterInnen des Beratungszentrums für Migranten und Migrantinnen betreut und aktualisiert.

4 Spezifika einer multikulturellen Berufsorientierung für MigrantInnen

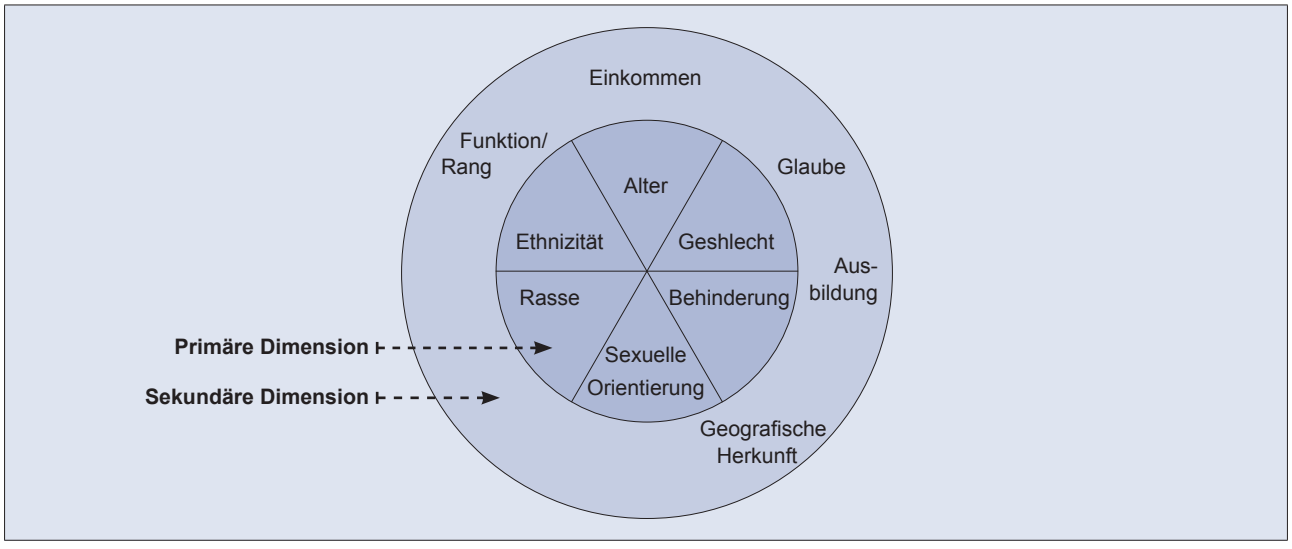
4.1 Diversity Management

Unter Diversity-Management wird die effektive und innovative Organisation eines Unternehmens hinsichtlich der Diversität seiner Belegschaft verstanden. In den USA aus der Black-Consciousness-Bewegung, der Frauenrechtsbewegung und der Multikulturalismus-Debatte entstanden, versucht Diversity-Management, die unterschiedlichen Kompetenzen und Fähigkeiten von „diversen" MitarbeiterInnen für das Unternehmen nutzbar zu machen. Ziel von Diversity-Management ist es, eine für das Unternehmen angemessene Heterogenität als Potenzial für Kreativität und Innovation zu generieren und nutzbar zu machen.

Diversity Management wurde lange Zeit ausschließlich mit ethnischer Heterogenität in Verbindung gebracht. Erst im Kontext der Organisationsentwicklung und der zunehmenden wissenschaftlichen Reflexion über „Diversity" in Unternehmen ab Anfang der neunziger Jahre[40] weitete sich das Verständnis von Diversity auch auf andere Gruppen (z. B. Frauen, Ältere, Homosexuelle etc.) bzw. Dimensionen (z. B. Persönlichkeitsmerkmale) aus.

Zur Beschreibung der relevanten Dimensionen von „Diversity" werden in der Literatur zur Organisationsentwicklung verschiedene Modelle diskutiert. Marilyn Loden und Judy Rosener haben ein Modell von „Diversity" entwickelt, das nach primären und sekundären Dimensionen differenziert (Abbildung 3).[41] Primäre Dimensionen sind dabei Merkmale die eher „sichtbar" sind, wie z. B. Alter, Geschlecht, körperliche Potenziale, sexuelle Orientierung, Ethnizität usw.[42] Sekundäre Dimensionen von „Diversity" sind Merkmale die „unsichtbar" und im Gegensatz zu den primären Dimensionen auch eher veränderbar sind wie z. B. Arbeitssituation, Einkommen, Familienstand, Ausbildung, geographische Herkunft, Glaube usw.

Abbildung 3: Diversity Modell nach Loden / Rosener 1991b



Quelle: Swantje Himmel / Klaus Henning 2005, Seite 18.

40 Hans-Jürgen Aretz / Katrin Hansen 2002, Seite 174.
41 Marilyn Loden / Judy Rosener 1991b, Seite 28.
42 Marilyn Loden / Judy Rosener 1991b, Seite 17ff.

Mit Diversity gerät die Vielfalt der in der Gruppe vertretenen Menschen bzw. die damit verbundenen Eigenschaften, Kompetenzen und Möglichkeiten in den Fokus des Interesses, und es vollzieht sich eine Dekonstruktion des Anspruchs auf das „homogene Ideal".

Diversity Management ist vor dem Hintergrund zunehmender Globalisierung und Flexibilisierung immer wichtiger geworden. Unternehmen stehen vor der Herausforderung, mit kreativen Problemlösungen und neuen Orientierungsmustern möglichst rasch zu reagieren. Monokulturelle Organisationen, die mit traditionellen Arbeitsabläufen operieren, begeben sich damit in die Gefahr des Verharrens in einer bestimmten Denkkultur, die sich häufig in Inflexibilität gegenüber ihren sich verändernden Kundengruppen und deren Bedürfnissen ausdrückt.

Gerade für größere und internationale Unternehmen ergibt sich demnach die Notwendigkeit, Organisationsformen und Organisationsstrategien zu entwickeln, die durch das Schaffen einer angemessenen Heterogenisierung eine gestaltungsoffene und innovationsfördernde Kultur erzeugen.[43]

4.2 Tipps zur didaktischen Umsetzung einer diversity-orientierten Berufsorientierung

4.2.1 Grundlagen des Diversity Trainings

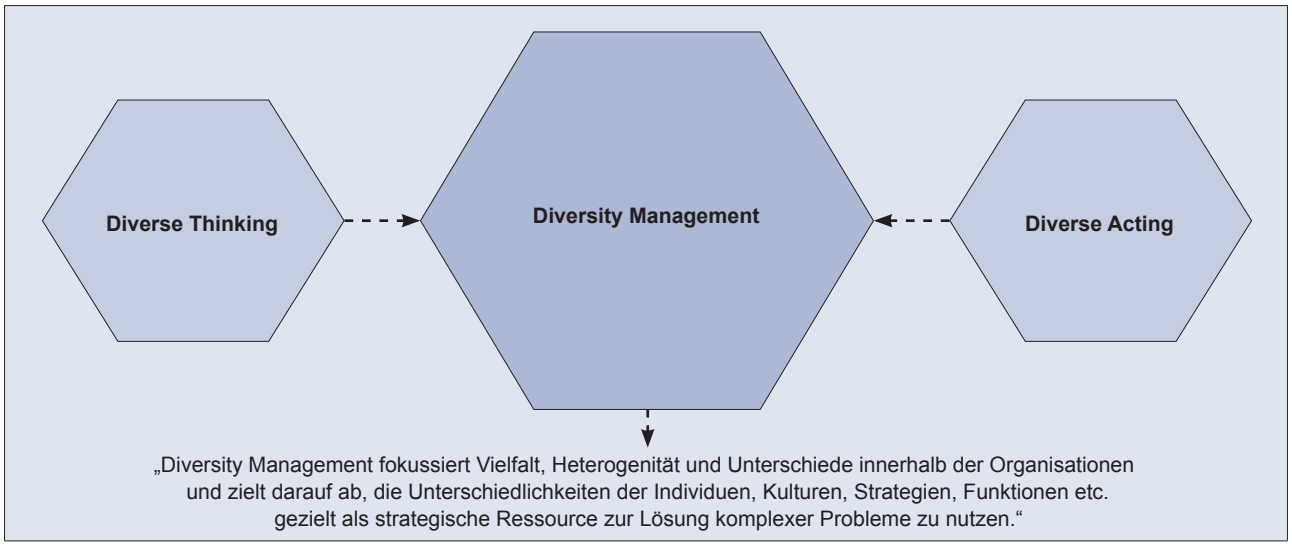
Das Diversity Training ist ein multidimensionaler Methodenansatz, der sich mit der gezielten Wahrnehmung, Förderung und Nutzung von Vielfalt beschäftigt, um ein vorurteilsfreies „Miteinander" zu schaffen, in dem alle Beteiligten (in einem Unternehmen oder in einer Organisation) ihr Leistungspotenzial vollständig einbringen können. Dabei werden strukturelle und soziale Settings geschaffen, um Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten nicht nur zuzulassen, sondern als gezielte Ressource zur Lösung komplexer Organisationsaufgaben zu nutzen.[44]

In vorliegendem Handbuch geht es um Diversitykompetenz im Zusammenhang von Multikulturalität. Diversity im Zusammenhang von Multikulturalität bedeutet eine offene, respektvolle Haltung gegenüber Unterschieden aufgrund zum Beispiel Sprache, Religion etc. aber auch gegenüber unterschiedlichen Arbeitsstilen, Erfahrungen, Bildungshintergründen oder Kulturen.

Multikulturelle („diverse") Handlungskompetenz muss gelernt werden. In einem „diversen" Umfeld agierende Personen sollten dazu befähigt werden, Kompetenzen in „diverse thinking"[45] und „diverse acting"[46] zu entwickeln.[47]

43 Vgl. Friederike Höher / Iris Koall 2002, Seite 69.
44 Vgl. Swantje Himmel 2006, Seite 21.
45 „Diverse thinking" ist die Sensibilisierung einer Person für das Anders-sein jedes Mitglieds in einer Organisation. Diese Sensibilität stellt die Voraussetzung für „diverse acting" dar.
46 „Diverse acting" ist die Fähigkeit einer Organisation, „divers" zu arbeiten. D. h. sie ist die Fähigkeit, mit heterogenen MitarbeiterInnen umzugehen und diese auch zu führen.
47 Vgl. Swantje Himmel / Klaus Henning 2005, Seite 21.

Abbildung 4: Aspekte der Handlungskompetenz im Diversity Training: „Diverse thinking“ and „Diverse acting“



Quelle: Swantje Himmel 2006, Seite 77.

Diese Kompetenzen werden ausgebildet, indem zum einen Strukturen und Regeln geschaffen werden, die „Diversität“ fördern und nutzen, und zum anderen, indem Maßnahmen gesetzt werden, die die Aneignung von Diversitykompetenz ermöglichen; am besten in Form eines Diversity Trainings (Idealsituation), das als Werkzeug zur Aneignung dieser Kompetenz dient.[48]

Da es sich bei „diverser“ Handlungskompetenz nicht ausschließlich um ein Fachwissen handelt, sondern auch um eine Schlüsselkompetenz,[49] wird in einem Diversity Training neben der Vermittlung von Faktenwissen vor allem auf das Training von Alltagskompetenzen und die Reflexion persönlicher Vorurteile Wert gelegt. Multikulturelle Kompetenz heißt ein ausgeprägtes Interesse an dem Anderen zu haben, verbunden mit der Fähigkeit, „eine Mittlerrolle zwischen Angehörigen unterschiedlicher Kulturen einzunehmen“.[50]

In den Diversity Trainings wird in erster Linie mit Ansätzen aus der Gruppendynamik gearbeitet.[51] Den Kern dabei bilden Perspektivenwechsel und reflexive Selbstbeobachtung der eigenen Handlungsprämissen. Zusätzlich wird mit Theorie-Inputs und Austauschgruppen gearbeitet, in denen „der Transfer der theoretischen Verortung und der individuellen Erfahrungswerte in die eigenen Handlungsstrategien“[52] exemplarisch erprobt wird. In Diversity Trainings sollte die Auseinandersetzung mit den eigenen Werten und Haltungen mit empathischen Methoden initiiert sowie der Umgang mit unterschiedlichen Kulturen, Kommunikationsformen und Handlungsmuster kennengelernt und geübt werden.

4.2.2 Diversity Training in der Berufsorientierung und Erwachsenenbildung

Diversity stellt TrainerInnen (TR) in Einrichtungen der Erwachsenenbildung vor vielfältige Herausforderungen. Grundsätzlich werden die folgenden Fähigkeiten von den TR verlangt:

48 Vgl. Helga Unger 2002, Seite 112.
49 Vgl. so z. B. bereits Ralf Dahrendorf 1956.
50 Frank Hees 2001, Seite 84.
51 Vgl. Barbara Korb / Julia Wippersberg / Ingeborg Jakubuff 2008, Seite 155.
52 Barbara Korb / Julia Wippersberg / Ingeborg Jakubuff 2008, Seite 155.

- Fähigkeit zur Reflexion des eigenen Kulturbegriffs;
- Sensibilisierung für verschiedene Identitätskonstruktionen;
- Grundwissen über Diskriminierungsmechanismen / Alltagsdiskriminierungen;
- Analysefähigkeit für diskriminierende Situationen;
- Interkulturelles Konfliktmanagement: Fähigkeit zur Lösung von Konflikten zwischen Kulturen.

Seit April 2008 sieht daher das Arbeitsmarktservice Wien in seinen Ausschreibungen Diversity Kriterien vor. Um diese zu erfüllen, benötigen AMS TrainerInnen (TR) zusätzliche Qualifizierungsnachweise zum Thema „Diversity Training" im Ausmaß von mindestens 16 Stunden (Einheiten á 50 Minuten), die innerhalb der letzten zwei Jahre absolviert worden sind.[53]

Ziel des Diversity Trainings für TrainerInnen ist es, die Wahrnehmung von Diversitätsphänomenen auf mehreren Ebenen zu schärfen. Dabei stehen nach Korb et alter (2008) folgende Qualitätskriterien im Vordergrund:[54]

- Erweiterung von Verhaltensweisen und Handlungsoptionen durch praktische Übungen.
- Erkennen und Anerkennen von gesellschaftlicher, kultureller und ethnischer Vielfalt.
- Befähigung zum aktiven Perspektivenwechsel und Reflexion der eigenen kulturellen und gesellschaftspolitischen Prägung.
- Erkennen von Auswirkungen von gesellschaftlicher Diversitätsverhältnisse auf die individuelle Biografie.
- Bewusstwerdung über Kulturbedingtheit von Wahrnehmung und Kommunikation.
- Wahrnehmung von Ausgrenzungsmechanismen und Machtunterschieden zwischen Mehrheiten und Minderheiten in einer Gesellschaft.

Die drei Bausteine eines Diversity Trainings für TR im Überblick:

Vielfalt wahrnehmen	Recht & Wissen	Vielfalt gestalten

Vielfalt wahrnehmen

Bei der Umsetzung einer diversity-sensiblen Berufsorientierung und -beratung ist vorab auf den eigenen Standort und die eigene Herangehensweise an das Thema zu achten. Durch Selbstreflexion der TR und „Awareness-Übungen", die auf eine Sensibilisierung der TR für andere Identitäten abzielen, sollen TR dazu befähigt werden, sich ihr „diverse thinking and diverse acting" bewusst zu machen und nicht unreflektiert in den Berufsorientierungsprozess einfließen zu lassen. Durch Perspektivenwechsel bzw. die Reflexion des eigenen Tuns und Handelns sollen die persönlichen Handlungskompetenzen erweitert, mögliche blinde Flecken oder Berührungsängste sichtbar und Unterschiede als bereichernde Vielfalt und als wertvolle Ressource für den Trainings- und Beratungsalltag wahrnehmbar und nutzbar gemacht werden.[55] Durch diese neuen Erkenntnisse beginnen nach Michael Stuber (1999) die TR, „Diversity" zu leben, und unterstützen damit den Erfolg eines diversity-sensiblen Kurses maßgeblich.[56] Das Bewusstsein von Vielfalt gilt dabei als Quelle der Innovation.

> *„Wer integrierend wirken will, muss sich zuerst über seine eigenen Definitionen und Wertungen der Begriffe Kultur und Integration im Klaren sein."*[57]

53 AMS-Diversitätstraing 2008. Online im Internet: www.ams.at/_docs/900_diversitaetstraining_2008.pdf [Stand: 16.12.2008].
54 Barbara Korb / Julia Wippersberg / Ingeborg Jakubuff 2008, Seite 155.
55 Diversity Kompetenz – Workshop Programm für BeraterInnen und TrainerInnen. Online im Internet: www.diversityworks.at/diversitykompetenz.pdf [Stand: 17.12.2008].
56 Michael Stuber 1999, Seite 47.
57 AMS-Diversitätstraining 2008. Online im Internet: www.ams.at/_docs/900_diversitaetstraining_2008.pdf [Stand: 16.12.2008].

Im Bereich der bewusstseinsbildenden Maßnahmen (Awareness) geht es vor allem um die Sensibilisierung, Unterschiede wahrzunehmen; es geht aber auch darum, den Umgang mit Fremdheiten und mit von den eigenen Normen abweichendem Verhalten zu lernen, sowie sich gezielt mit auftretenden Problemen und Ungleichheiten auseinanderzusetzen, um Möglichkeiten des Ausgleichs zu erarbeiten.

Fragen zur Reflexion des eigenen Tuns / Handelns:[58]

- Ist es mir ein Anliegen, auf Kulturdemokratie und auf mehr Chancengerechtigkeit für alle hinzuwirken?
- Inwieweit bin ich bereit, eigene Erwartungshaltungen, Rollenbilder, Normen und Werte sowie eigene Vorurteile kritisch zu reflektieren?
- Wie würde ich reagieren, wenn meine Tochter sich in einen türkischen Buben aus einer Familie mit niedrigem sozialem Status verlieben würde?
- Wie sieht mein privater Umgang mit MigrantInnen aus?
- Habe ich FreundInnen mit Migrationshintergrund?
- Etc.

Diese Selbstreflexion ist eine Evaluation der eigenen Haltung und des eigenen Tuns. Es empfiehlt sich, diese Evaluation in regelmäßigen Abständen vorzunehmen, um die persönliche Haltung fortlaufend zu überprüfen. Dies geschieht am besten, indem die Erwachsenenbildungsinstitution ein Diversity-Komitee einrichtet, das den Kompetenzerwerb ihrer MitarbeiterInnen (TR) fördert, ermöglicht und überprüft. Es sollten Maßnahmen angeboten werden, die ein „diverses" Agieren der MitarbeiterInnen kontinuierlich und prozessinhärent auf hohem Qualitätsniveau garantieren. Diversitykompetenz ist optimal im Austausch mit Anderen zu erlernen (Perspektivenwechsel). Mithin stellt die Teamarbeit den „Schlüssel" zum Erwerb von Diversitykompetenz dar.[59] Ein Diversity Training sollte daher idealer weise im Gruppensetting absolviert werden.

Recht & Wissen

Die TR sind angehalten, sich die Ansätze und Grundlagen von Diversity Management anzueignen. Darüber hinaus ist es wichtig, dass TR befähigt werden, sensibel mit den Problemen der TN umzugehen. Dies verlangt zum einen eine rechtliche Expertise, um über die (oftmals problematische) rechtliche Situation der TN (Asylverfahren, befristete Arbeitsgenehmigungen etc.) Bescheid zu wissen.[60] Zum anderen ist ein Wissen über die soziologischen Konstruktionsbedingungen von Herrschaft und den damit verbundenen grundsätzlichen Theorien sowie ein Wissen über die Entstehung und Ausprägung der Diskriminierung von MigrantInnen am Bildungs- und Arbeitsmarktsektor notwendig. Eine besondere Beachtung verdient außerdem die Aneignung von Wissen über die Berufsbilder, die es in Österreich gibt. Vielen MigrantInnen ist das heimische Berufsbildungssystem (mit den einzelnen Berufsbildern) nicht bekannt. Das fehlende Wissen über die Spezifika des österreichischen Bildungs- und Ausbildungssystems stellt oft ein Hindernis bei der Erarbeitung von persönlichen Ausbildungs- oder Berufszielen dar.

Hinweis: Eine Kurzdarstellung des österreichischen Bildungssystems finden Sie auf www.bildungssystem.at, in den Sprachen Deutsch, Chinesisch, Englisch, Französisch, Italienisch, Spanisch, Slowenisch, Tschechisch und Ungarisch unter www.berufsinfo.at/03_ausbildung/bildungssystem/bildung.htm, www.schule.at, ist das österreichische Schulportal für Fragen rund um das Thema Schule.

Reflexionsfragen zur Überprüfung des eigenen Wissens:[61]

- Verfüge ich über ein Grundwissen bezüglich der Konstruktionsbedingungen von Herrschaft bzw. habe ich mich bereits mit grundsätzlichen Theorien zur gesellschaftlichen Segregationsmechanismen auseinandergesetzt?

58 Vgl. Roswitha Tschenett 2008, Seite 110.
59 Vgl. Swantje Himmel 2006.
60 Kenntnisse der rechtlichen, insbesondere der arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen der Zielgruppe, die EU-Antidiskriminierungsrichtlinien der EU, Wissen über die soziale und psychologische Situation von AsylwerberInnen, Kenntnisse über die regionale Bildungs- und Ausbildungslandschaft (und Netzwerklandschaft) und Kenntnisse über die Anerkennung und Nostrifikation von Ausbildungen und Zeugnissen sind aus diesem Grund Voraussetzungen für einen interkulturellen Kommunikationsprozess, in dem ein fruchtbarer „diverser" Austausch eröffnet werden kann.
61 Vgl. Roswitha Tschenett 2008, Seite 110.

- Verfüge ich über ein Wissen hinsichtlich unseres Bildungs- und Arbeitssystems und die Partizipation von MigrantInnen in diesem System?
- Habe ich einen Überblick über aktuelle Daten im Bereich Arbeitsmarkt aufgeschlüsselt nach Nationalität (Migrationsherkunft), Geschlecht usw.?
- Habe ich mich bereits mit Theorein und Ergebnissen der Migrations- und Arbeitsmarktforschung auseinandergesetzt?
- Kenne ich die Grundgedanken der soziologischen Diskriminierungs- und Integrationstheorien?
- Verfüge ich über eine rechtliche Expertise hinsichtlich der rechtlichen Situation von MigrantInnen in Österreich, z. B. hinsichtlich Arbeitsgenehmigung oder Nostrifikation von Bildungsabschlüssen etc. (Kapitel 3).
- Kenne ich das österreichische Berufsbildungssystem und weiß ich ausreichend über die einzelnen Berufsbilder Bescheid?
- Verfüge ich über ein Wissen bezüglich „Managing Diversity“?
- Kenne ich die Ansätze der diversity-kompetenten, interkulturellen und integrativen Pädagogik?
- Etc.

Vielfalt gestalten

Grundsätzlich gilt:[62] Diversity-kompetente TR und PädagogInnen …:

- schaffen Lernumgebungen, die dazu beitragen, dass vorhandene Kompetenzen und Potenziale sichtbar werden können;
- gestalten den Lernrahmen inhaltlich, methodisch und didaktisch so, dass er für alle gleichermaßen ansprechend und motivierend ist und dass allen ermöglicht wird, ihre Stimme zu erheben, Raum einzunehmen und aktiv zu partizipieren;
- ermöglichen Lernwege, sodass alle ihre vorhandenen Potenziale aktivieren können;
- schaffen ein angenehmes Lernklima und eine fehlerfreundliche Atmosphäre, in der alle TN ihre Leistungsfähigkeit entwickeln und entfalten können;
- beschränken frontale Vermittlungsmethoden aufs Minimum und schaffen Lernumgebungen, in denen individuelle Lernprozesse möglich werden und in denen alle Personen Verantwortung fürs eigene Lernen übernehmen können;
- beachten und berücksichtigen die unterschiedlichen Vorerfahrungen der TN sowie deren Interessen, Kulturen und Kenntnisse.

4.2.3 Tipps für die Umsetzung

Multikulturelle bzw. diverse Kompetenzentwicklung erfolgt auf organisationaler und personeller Ebene und schafft durch das Implementieren von systematischen Maßnahmen die nötigen Rahmenbedingungen für den Prozess der Kompetenzentwicklung bei den TeilnehmerInnen (TN) und den TrainerInnen (TR). Im Folgenden werden Vorschläge aufgelistet, die einen Eindruck darüber geben sollen, woran sich TR orientieren können, wenn sie den Anspruch haben, diversity-kompetent zu handeln:

Die Rahmenbedingungen, die innerhalb der Bildungsinstitution zur Verfügung stehen, beeinflussen die Möglichkeiten zur Verwirklichung von diversity-sensibler Didaktik. Zunächst ist zu beachten, dass die Struktur, im Rahmen dessen der BO-Kurs durchgeführt wird, eine flache Hierarchie aufweist, da dies eine partizipationsorientierte Struktur im Arbeitsprozess ermöglicht, sodass die unterschiedlichen Fähigkeiten und Leistungspotenziale möglichst vieler Personen miteinbezogen werden können.

62 Vgl. Roswitha Tschenett 2008, Seite 107.

Darüber hinaus sollte in der zeitlichen und örtlichen Planung von Berufsorientierungsangeboten die Lebenssituation der TN sowie die damit verbundenen strukturellen Bedingungen (z. B. Sabbat, Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen, religiöse Feiertage, kulturspezifische Riten, Stellung der Frau in unterschiedlichen Kulturen, eingeschränkte Mobilität in ländlichen Regionen etc.) berücksichtigt werden. Merkmal für ein diversity-sensibles Berufsorientierungstrainings ist die Existenz von Modellen, die ein breites Spektrum an Lebensmodellen ihrer TN berücksichtigen.

Martin Kilgus vom Stuttgarter International Education Information Exchange (IEIE) empfiehlt, im BO-Kurs Vorbilder von (beruflich) erfolgreichen MigrantInnen einzuladen.[63] Eine solche Einladung könnte zum Beispiel im Rahmen einer Informationsveranstaltung erfolgen. Außerdem ist empfehlenswert, in den Trainingsmaßnahmen MigrantInnen als Ko-Referentinnen einzuladen etc.

> *„Von den gesellschaftlichen Idealen der neuen Kultur können sie* [Anm.: MigrantInnen] *oft nicht Gebrauch machen, ohne in Widerspruch zu den Werten der Eltern zu geraten, müssen also in einer Welt nach Orientierung suchen, die aus der traditionellen Sicht der Eltern eine fremde oder sogar feindliche Welt darstellt.“*[64]

Teamarbeit ist der Grundpfeiler für die Entwicklung von „diverser Handlungskompetenz“. Hier muss zunächst ein Konzept einer „diversen“ Zusammensetzung von Arbeitsgruppen definiert und festgelegt werden und darauf aufbauend breitflächig heterogene Teamarbeit als Innovationspotenzial eingeführt werden. „Diverse“ Teamarbeit gilt im Diversity-Management als Quelle von Innovation, Kreativität und „diverser Handlungskompetenz.“ Um dieses den Teams inhärente Potenzial ausschöpfen zu können, sollten die TR KursteilnehmerInnen mit unterschiedlicher „diverser“ Identität in Arbeitsgruppen zusammenbringen.[65]

Diversity-kompetente TR sollten darauf achten, dass die ausgewählten Inhalte und Materialien keine kulturstereotypen Darstellungen und Botschaften beinhalten bzw. können eventuell vorhandene klischeehafte Darstellungen zur kritischen Reflexion mit den TN genutzt werden.[66] Außerdem sollten Inhalte und Themen so ausgewählt werden, dass alle TN für sich Bezugs- und Anknüpfungspunkte (Lebensweltbezug) sowie erweiterte Identifikationsmöglichkeiten finden können. Des Weiteren sollte in diesem Zusammenhang die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit Rollenbildern und Diskriminierungsstrukturen geboten werden.[67]

Eine besondere Funktionalität kommt schließlich der Entwicklung einer gemeinsamen multikulturellen Identität zu, die stark auf der Wertschätzung der Vielfalt gründet.[68] Die TN sollen sich der Fruchtbarkeit und der Kreativität eines multikulturellen Potenzials gewahr werden.

Diversity-kompetente Methoden können je nach methodischen und inhaltlichen Präferenzen in der Einzelberatung und in Gruppensettings angewandt werden. In der Praxis müssen die Methoden immer auf ihre Eignung und Machbarkeit im spezifischen Umfeld überprüft, der jeweiligen Zielgruppe angepasst und dürfen nicht unreflektiert übernommen werden. Die Interessen, Haltungen und kulturellen Hintergründe der Teilnehmenden sowie der TrainerInnen spielen dabei ebenso eine Rolle wie örtliche, zeitliche und soziale Rahmenbedingungen.

Damit ein/e TR für jedes Berufsorientierungstraining individuell festlegen kann, welche Maßnahmen am besten geeignet sind, ist es empfehlenswert in einem ersten Schritt, eine „Diversity-Ist-Analyse“ durchzuführen. Es soll vorab geklärt werden, welche unterschiedlichen „Kulturen“ im Kurs vorzufinden sind.

63 Vgl. Der Standard (4.7.2008): Qualifizierte Jobs für junge Migranten. Online im Internet: derstandard.at/?url=/?id=2913108 [Stand: 17.12.2008].
64 Mahrokh Charlier 2008. Online im Internet: www.psychoanalyse-aktuell.de/politik/integration.html [Stand: 17.12.2008].
65 Vgl. Hans-Jürgen Aretz / Katrin Hansen 2002, Seite 47.
66 Vgl. Roswitha Tschenett 2008, Seite 108.
67 Vgl. Roswitha Tschenett 2008, Seite 108.
68 Vgl. Hans-Jürgen Aretz / Katrin Hansen 2002, Seite 52.

Die wesentlichen Punkte dieser Analyse sind:

- Welche verschiedenen „Kulturen“ und „Nationalitäten“ sind im Kurs präsent?
- Welche Ungleichheiten und Gemeinsamkeiten bestehen zwischen den „Kulturen“?
- Beeinflussen diese Ungleichheiten und Gemeinsamkeiten das Training?
- Was muss getan werden, um ein „gutes Miteinander“ zu fördern?
- Welche Konflikte könnten auftreten und wie soll damit umgegangen werden?
- Welche rechtlichen und gesellschaftlichen Probleme sind im Raum präsent?
- Existiert ein unterschiedlicher Zugang bzw. eine unterschiedliche Einstellung zu den Themen Arbeit, Familie und Bildung?
- Haben alle „Kulturen“ gleichermaßen das Gefühl, dass ihr Potenzial voll gefordert und gefördert wird?
- Sind Teams mit einer höheren Heterogenität produktiver als kulturell-homogene Teams / Arbeitsgruppen oder umgekehrt?
- Haben bestimmte MigrantInnengruppen bessere Chancen auf Integration in den österreichischen Arbeitsmarkt?
- Etc.

Nach der Bestandsaufnahme im Rahmen der „Diversity-Ist-Analyse“ wird von den TR ein BO-Konzept bzw. eine Zielformulierung für den Kurs gestaltet. Vereinbarungen bzw. Konzepte dieser Art bezeugen das Interesse der TR an ihren „diversen“ TN und das Engagement, TN ein passendes Trainingsklima zur Verfügung zu stellen. Das kommt bei den TN gut an.

Sprache

Wichtig ist der diversity-kompetente Sprachgebrauch, denn „Sprache bestimmt und strukturiert unser Denken mit, sie prägt und vermittelt kulturelle Weltbilder“.[69] Folgender Sprachgebrauch ist für eine diversity-kompetente Didaktik in der Berufsorientierung vorzuschlagen:

- Eine Besonderheit in der Arbeit mit MigrantInnen ergibt sich durch die im Kurs wirksamen Sprachbarrieren, die eine exakte Formulierung von Zielen und Lernplänen oft nur begrenzt ermöglichen. Verwenden Sie daher eine dem Sprachniveau adäquate Beschreibung und Erläuterung der Ziele.
- Achten Sie im BO-Kurs mit MigrantInnen darauf, dass eine „berufsadäquate“ Sprache gebraucht wird, um den TN zu ermöglichen, die beruflichen Fachtermini einzuüben, die im weiteren Bewerbungsprozedere angewendet werden können.
- Versuchen Sie während des gesamten Kurses, möglichst klar und deutlich zu sprechen, damit Sie von allen TN gut verstanden werden.
- Schaffen Sie ein „fehlerfreundliches Ambiente“. Die TN sollten ungehindert partizipieren können, ohne von Ihnen oder anderen TN sprachlich ausgebessert zu werden.
- Schließen Sie bei der Verwendung von Berufsbezeichnungen nicht automatisch eine Kultur / Nationalität aus.
- Vermeiden Sie Stereotypen.
- Eine diversity-sensible Sprache muss alle präsenten Kulturen sichtbar und hörbar machen.
- Behandeln Sie und respektieren Sie alle Kulturen gleich.
- Eine geschlechtergerechte Berufsorientierung muss Begriffe und Stereotypen, die sich in der Sprache niederschlagen, kritisch hinterfragen. Fordern Sie daher Teilnehmende auf, hinter die Fassaden von Begriffen, Klischees und Stereotypen zu sehen.

69 Anna Stiftinger 2005, Seite 43; Gesine Spieß 2006.

5 Methoden

5.1 Methoden für TrainerInnen

Ein wichtiger Schritt für das Anbieten einer multikulturell sensiblen Berufsorientierung ist die Selbstreflexion von in der Berufsberatung tätigen Menschen. Folgende Methoden eignen sich für die Bewusstwerdung der eigenen Rolle als TR im multikulturellen Kontext. Die Methoden können von den TR alleine, als Reflexionsübung angewandt werden, sie können aber auch in Gruppensettings Anwendung finden.

5.1.1 „Eisberg" spielerisch

Theoretischer Abriss: Jede Gesellschaft wird von ihrer eigenen Kultur geprägt. Hierbei unterscheidet man zwischen manifestierten (Musik, Literatur, Gerichte etc.) und latenten (Körpersprache, Definitionen von z. B. Sünde, Beziehung zu Tieren etc.) kulturellen Ereignissen und Normen. Das Eisberg-Modell vergleicht Kultur mit einem Eisberg, wobei den manifestierten kulturellen Ereignissen und Normen der kleinere, sichtbare Teil des Eisberges über der Wasseroberfläche zugewiesen wird und den latenten der größere, unter Wasser verborgene Anteil.

Art der Übung: Plenum.

Übungsziel: Die Bereiche von Kultur, die auf eine Gesellschaft wirken, sollen aufgedeckt und bewusst gemacht werden. Die Wichtigkeit und Auswirkung der unterschiedlichen kulturellen Bereiche werden aufgezeigt.

Quelle: www.omega-graz.at/pdf/Trainingsmanual.pdf [8.12.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Den TeilnehmerInnen werden Post-Its ausgeteilt, die im Vorfeld vorbereitet werden. Die Post-Its enthalten Merkmale von Gesellschaften (siehe die Begriffe weiter unten in der Beschreibung). Die Teilnehmenden sollen diese Zettel auf das Poster mit dem Eisberg platzieren – ober oder unter der Wasserfläche.

Danach soll im Plenum diskutiert werden, warum welcher Begriff ober oder unter der Wasseroberfläche am Eisberg geklebt wurde.

Folgende Begriffe sollen auf den Eisberg aufgeklebt werden:

- Theater, Klassische Musik, Popmusik, Volkstanz, Literatur, Malerei, Spiele, Küche, Umgang mit Geld, Schönheitsideal, Geschlechtsrollen, Umgang mit Kindern, Familienstruktur, Esoterik, Beziehung zu Tieren, Verhältnis Vorgesetzte – Angestellte, Definition von Sünde, Flirten, Wahrnehmung von Recht, Arbeitsmotivation, Merkmale von Führungsstilen, Arbeitstempo, Gruppendynamik, Vorstellung von Sauberkeit, Umgang mit Behinderung, Einstellung zu Flüchtlingen, Konzept von Krankheit, Strategien zur Problemlösung, Stärke von sozialen Klassen, Blickkontakt, Definition von Unzurechnungsfähigkeit, Körpersprache, Konzept von Freundschaft, Intimzonen, Wahrnehmung von Vergangenheit und Zukunft sowie Regeln der Konversation (Small Talk).

Dauer der Methode: 4 Stunden.

Vorbereitung / Material: Papier, Stifte, Poster.

Zielgruppen: TrainerInnen.

5.1.2 Euro Rail à la carte

Theoretischer Abriss: Ein Vorurteil ist ein verbindliches Urteil, das gegenüber Gegenständen, Situationen, Personen und Kollektiven besteht, ohne dass der urteilenden Person die objektiv bereits vorhandenen Informationen und Erklärungen über die beurteilten Phänomene ausreichend bekannt sind bzw. von ihr entsprechend berücksichtigt werden. Der Inhalt eines Vorurteiles ist in der Regel wertend-moralisch, indem der / die Urteilende sich selbst und seiner Eigengruppe positive Vorurteile, anderen Personen und Fremdgruppen gegenüber jedoch negative Vorurteile entwickelt. Ein Stereotyp beinhaltet reduzierte, längerfristig unveränderte und trotz neuer gegenteiliger Erfahrungen starre, verfestigte Vorstellung über spezifische Wesens- und Verhaltensmerkmale anderer Menschen, Menschengruppen, Organisations- oder sonstiger sozialer Beziehungsformen. Insbesondere mit zunehmender sozialer Komplexität und Unsicherheit erfüllt das Stereotyp als anschauliche und einprägende Beurteilungshilfe eine Funktion psychischer Entlastung, indem es (scheinbare) Klarheit über die eigene Position im Vergleich zu derjenigen der (scheinbaren) „FreundInnen", Gleichgesinnten, Fremden und „Feinde" verschafft.

Art der Übung: Einzelarbeit; Kleingruppenarbeit; Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Diese Übung dient der Auseinandersetzung mit eigenen Stereotypen und Vorurteilen.

Quelle: www.omega-graz.at/pdf/Trainingsmanual.pdf [8.12.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen sollen sich vorstellen, dass sie eine Zugreise unternehmen. Gleichzeitig erhalten sie Beschreibungen möglicher ReisegefährtInnen. Die Teilnehmenden müssen sich entscheiden, mit wem sie lieber reisen möchten und auf welche ReisegefährtInnen sie lieber verzichten möchten. Diese Übung liefert umfassendes Material für eine Debatte über Vorurteile im Alltag.

Nachfolgendes Szenario wird an die Teilnehmenden ausgeteilt. Die Teilnehmenden wählen aus den 17 angegebenen Persönlichkeiten also drei Personen ihrer Wahl aus mit denen sie eine Zugreise unternehmen würden. Danach können sie sich z. B. in Kleingruppen zusammen finden und eine Gruppenlösung erarbeiten.

Im Anschluss an die Auswahl der Reisebegleitung sollen folgende Fragen im Plenum diskutiert werden:
- Hat jemand schon einmal eine ähnliche Situation erlebt?
- War die Entscheidung schwer?
- Aufgrund welcher Kriterien wurde entschieden?
- Welche Vorurteile wurden durch diese Übung sichtbar?
- Woher kommen diese Vorurteile?

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage mit Situationsbeschreibung.

Zielgruppen: TrainerInnen.

Arbeitsmaterial: siehe Anhang.

5.1.3 Die Insel Albatros – Frau / Mann Rollen

Theoretischer Abriss: Unsere kulturellen Werte bestimmen, wie wir fühlen, denken und handeln; was wir richtig oder falsch, gut oder schlecht, schön oder hässlich finden. Sie sind Teil unserer Identität. Aufgrund dieser Werte schaut jeder die Welt durch die eigene kulturelle Brille an. JedeR tut dies, nur sind die Brillen unterschiedlich.

Ausgangspunkt der interkulturellen Kommunikation sind die eigenen Werte. Denn nur wer sich selbst kennt, kann die Unterschiede zum anderen erkennen. Kulturelle Werte haben in interkulturellen Begegnungen Auswirkungen auf die Interpretation und Bewertung von fremden Verhaltensweisen. Wer erfolgreich interkulturell zusammenarbeiten will, muss zuerst verstehen, wie andere Menschen denken, und ihr Wertesystem berücksichtigen.

Art der Übung: Rollenspiel, Gruppendiskussion.

Übungsziel: Bewusstsein wecken für die eigene kulturelle Brille, Reflexion kulturell geprägter Interpretationen.

Quelle: www.pro-qualifizierung.de [7.5.2008].

Beschreibung der Methode: Alle Teilnehmenden sitzen in einem Stuhlkreis. Ihre Aufgabe ist es, die Situation, die im Folgenden von einem TrainerInnenteam vorgespielt wird, zu beobachten:

Ein Mann und eine Frau (sie folgt dem Mann) betreten den Raum. Das Paar begrüßt die Anwesenden wie folgt: Der Mann verneigt sich vor den Männern und stellt sicher, dass Sie bei der Begrüßung beide Füße auf dem Boden stehen haben. Der Mann begrüßt nur andere Männer. Die Frau begrüßt Männer und Frauen. Der Mann setzt sich auf den letzten freien Stuhl, die Frau kniet sich auf den Boden neben ihm. Anschließend gibt sie ihm eine Schüssel mit Erdnüssen. Er isst und gibt die Schüssel an die Frau zurück. Sie isst, stellt die Schüssel wieder weg. Das Paar verabschiedet sich auf die gleiche Art, wie es die Anwesenden begrüßt hat.

Im Anschluss werden die Teilnehmenden gefragt, was Sie beobachtet haben. Häufig wird an dieser Stelle nicht beschrieben, was gesehen wurde, sondern eine Interpretation dessen, wie z. B. eine Unterdrückung der Frau etc.

Die Teilnehmenden können mit einer anderen möglichen Interpretation konfrontiert werden: Es handelt sich um eine matriarchale Gesellschaft, die einen engen Bezug zur Mutter Erde hat. Daher ist es wichtig, dass Frauen möglichst „erdnah“ positioniert sind. Der Ausweg aus einer vorschnellen, kulturell geprägten Interpretation wäre Beobachten ohne zu bewerten.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: –

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.4 Kehrseite der Medaille

Theoretischer Abriss: Menschliches Fühlen und Verhalten geht aus mindestens fünf analytisch trennbaren Komponenten hervor: seiner Natur, seiner Sozialisation, seiner Psyche (Bewusstsein und Unbewusstsein), seiner Lebensumstände sowie seiner Vernunft und Willensfreiheit. Die Summe dieser Komponenten macht das Menschenbild aus.

Nicht alle Seiten des Menschen sind positiv; es gibt auch immer die „Kehrseite der Medaille". Oft ist es jedoch nicht einfach, vermeintlich negative Verhaltensweisen direkt gegenüber den Adressaten anzusprechen. Da „negative Verhaltensweisen" eines Individuums von anderen in der Interaktion häufig als störend empfunden werden, ist es aber wichtig, jene zu kommunizieren bzw. zu sehen, ob es auch etwas Positives daran gibt, um das störende Element in der Interaktion zu eliminieren. Ziel ist daher in vorliegender Übung, in vermeintlich negativ bewerteten Verhaltensweisen Positives zu sehen und diese umzudeuten.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: In vermeintlich negativ bewerteten Verhaltensweisen soll Positives gesehen werden; Negatives soll also umgedeutet werden.

Quelle: M.A.R.E. (2004): Ressourcenorientierung – Ein Schlagwort mit Inhalt Methoden und Tipps für das Aufspüren von Ressourcen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund; unter: www.mare-equal.de/dokumente/ressourcenorientierung.pdf [17.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Alternativvorschlag: in der Gruppen werden bei anderen vermutete „negative Verhaltensweisen" auf Moderationskarten gesammelt (pro Karte eine Verhaltensweise) ohne zuzuordnen oder auszusprechen, wer diese haben könnte. Auf der anderen Seite der Moderationskarte werden diese „negativen Verhaltensweisen" umgedeutet und niedergeschrieben, was daran etwas Positives sein kann. So wird aus der Moderationskarte eine Medaille mit zwei Seiten. Letztendlich werden alle aus den Moderationskarten erstellten Medaillen im Plenum vorgestellt und mit einer Wäscheklammer an einer Leine festgeheftet und die TeilnehmerInnen gehen herum und sehen sich alle Medaillen an und diskutieren in der Großgruppe über die Medaillen.

Dauer der Methode: 50 Minuten.

Vorbereitung / Material: Stifte, runde und bunte Moderationskarten, Klebstoff.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.5 Kompetenzen von MigrantInnen

Theoretischer Abriss: Die Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen soll kein einseitiger Prozess sein, bei dem sich die MigrantInnen zu 100 % den gegebenen Strukturen anzupassen haben; vielmehr bedeutet eine positive Arbeitsmarktintegration ein gegenseitiges „Aufeinander-Zugehen". Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen birgt ein kreatives Potenzial in sich, da die Zusammenarbeit mit Personen, die andere Kompetenzen, Werte und Erfahrungen „mitbringen", bereits zementierte Strukturen und Handlungsabfolgen hinterfragen lässt sowie neue Innovationen zulässt.

Entscheidend bei der Arbeitsmarktintegration von MigrantInnen ist mithin, die MigrantInnen bei jedem Schritt aktiv miteinzubeziehen. Nicht für sie soll eine Berufsorientierung vonstatten gehen, sondern gemeinsam mit ihnen. Dies ist der Duktus der gesamten Berufsorientierung.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Die KursteilnehmerInnen und die TrainerInnen schärfen ihren Blick für spezifische Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund und deren Bedeutung in der Arbeitswelt.

Quelle: BIBB, Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen werden zu jeweils vier bis sechs Personen (je nach Gesamtgruppenstärke) in Gruppen eingeteilt. Die Kleingruppen überlegen, welche besonderen Kompetenzen Menschen mit Migrationshintergrund mitbringen, wobei die Defizitperspektive vermieden werden sollte. Die TN sollen sich dabei vor allem auch überlegen, inwiefern die Kompetenzen in der Arbeitswelt von Bedeutung sein können. Die Ergebnisse sollen in Form eines Rollenspiels für die Präsentation im Plenum vorbereitet werden. Die TN dürfen dazu in der Folge Fragen stellen sowie die Inhalte vergleichen und kritisieren. Falls der / die TR es als notwendig erachtet, so kann explizit darauf hingewiesen werden, dass die schauspielerische Leistung der einzelnen AkteurInnen sowie der gesamten Kleingruppe nicht Inhalt der Kritik sein darf.

Dauer der Methode: 1,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Flipchart-Papier, Stifte.

Anmerkungen: Ist der zeitliche Spielrahmen sehr begrenzt, so kann alternativ zum Rollenspiel auch auf eine Präsentation der Ergebnisse z. B. auf Plakaten vorbereitet werden.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.6 Körpersprache (für TR)

Theoretischer Abriss: Körpersprache ist die nonverbale Sprache. Menschliches Sozialverhalten ist nicht ohne Berücksichtigung des nonverbalen Systems zu verstehen. Da Körpersprache schwerer bewusst zu beherrschen ist, ist die Kommunikation über die Körpersprache oft „echter" und „wahrer". Der Eindruck, den die Körpersprache macht, ist oft in Entscheidungssituationen ausschlaggebend. Dennoch wird die Bedeutung der nichtsprachlichen Verständigung von den meisten Menschen unterschätzt.

Da über Körpersprache kulturelle und persönliche Werte kommuniziert werden, und es beim Aufeinandertreffen kulturell unterschiedlicher Wertesysteme häufig zu Irritationen und Konflikten in der Interaktion kommt, sollte ein Berufsorientierungstraining für MigrantInnen die Reflexion über ihre kulturell geprägten Normen und Verhaltenssignale inkludieren. Vorliegende Übung zielt darauf ab, sich seiner Körpersprache und deren ausgesendeten Botschaften bewusst zu werden.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Eignung und Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Körpersprache bei der Vermittlung von eigenen Kompetenzen; kulturelle/soziale/Geschlechter-Unterschiede können sich bemerkbar machen und im Plenum diskutiert werden.

Quelle: Wege in den Beruf – Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TrainerIn fragt die TeilnehmerInnen, ob sich jemand für eine Beobachtungsübung zur Verfügung stellt. Die Person wird aufgefordert kurz den Raum zu verlassen, während der Gruppe erläutert wird, die / den TeilnehmerIn bei der folgenden genau zu beobachten. Dabei sollen sie sich Notizen zu Handbewegungen, Sitz- und Kopfhaltung, Augenkontakt machen. Der TeilnehmerIn wird gesagt, dass sie im Folgenden eine kurze Situation erzählen soll, in dem er / sie (besonders) erfolgreich war.

Nach dem Erzählen werden die TeilnehmerInnen dazu aufgefordert, über die gemachten Beobachtungen im Plenum zu berichten. Nach den Beobachtungen sollen die TeilnehmerInnen auch berichten, wie diese auf sie gewirkt haben (z. B. positiv, negativ, selbstbewusst, unsicher, hektisch, ruhig).

Danach wird mit den TeilnehmerInnen gemeinsam reflektiert, welche körpersprachlichen Signale wie genau wirken.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Stift, Papier.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

Arbeitsmaterial: siehe Anhang.

Anmerkung: Die Übung kann mit einem/r zweiten Probandin (z. B. anderen Geschlechts) wiederholt werden.

5.1.7 Lebensgeschichte

Theoretischer Abriss: Die Lebensführung hängt in ihrer Ausprägung grundlegend von der Orientierung der AkteurInnen an bestimmten weltanschaulich-religiösen Vorstellungen, kulturspezifischen Werten und sozialen Normen ab. Mit der zunehmenden Pluralisierung der Lebenswelten, der Modernisierung und Differenzierung der postmodernen Gesellschaften, der Auflösung traditioneller Werte und Sinngebung stellte sich die Analyse der Biografie der einzelnen Individuen in der Berufsorientierung in einer neuen Dringlichkeit dar; sie hilft andere Kulturen und Menschen zu verstehen. „Nur wenn ich weiß, woher du kommst, weiß ich auch, wer du bist und wohin du gehst."

In der Berufsorientierung kann durch das Einbeziehen der Lebensgeschichte mehr Information in Erfahrung gebracht werden als z. B. durch den Lebenslauf. Informationen über das soziale Umfeld des / der MigrantIn oder Beweggründe betreffend der Einwanderung können so ermittelt werden.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: eine Migrations- bzw. Lebensgeschichte soll bildlich dargestellt werden; außerdem sollen Ressourcen aufgespürt werden, die bestimmte Lebensabschnitte kennzeichnet; erkennen der Ressourcen durch das Auseinandersetzen mit der Lebensgeschichte der MigrantInnen.

Quelle: M.A.R.E. (2004): Ressourcenorientierung – Ein Schlagwort mit Inhalt Methoden und Tipps für das Aufspüren von Ressourcen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund; unter: www.mare-equal.de/dokumente/ressourcenorientierung.pdf [31.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen werden auf vier Kleingruppen aufgeteilt. Jedes Gruppenmitglied bekommt einen Textauszug aus einer Migrationsgeschichte. Zum Lesen der Ausschnitte wird ausreichend Zeit zur Verfügung gestellt. Anschließend zeichnen die einzelnen Gruppen ein Bild, das den Lebensabschnitt und die darin liegenden Gegebenheiten darstellt. Danach überlegen die Gruppenmitglieder, welche Ressourcen die beteiligten Personen im Text benötigen, um in der dargestellten Weise handeln zu können. Die einzelnen Bilder werden schließlich im Plenum vorgestellt und erläutert. Bei Bedarf können Ressourcen ergänzt werden.

Dauer der Methode: 3 Stunden.

Vorbereitung / Material: Textauszüge einer Migrationsgeschichte, Papier, Stifte.

Anmerkungen: Optional kann auf das Zeichnen eines Bildes verzichtet werden und gleich zum nächsten Schritt der Analyse der Ressourcen übergegangen werden.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.8 PassantInnenbefragung

Theoretischer Abriss: Die Wahrnehmung eines Lande, in dem jemand immer schon gelebt hat, unterscheidet sich von der der MigrantInnen, da diese auch einen Vergleich zu ihrem Herkunfts-, bzw. Geburtsland ziehen können.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit; Arbeit und Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Sensibilisieren für die eigenen Verhaltensmuster und Antasten an die Gewohnheiten anderer Länder.

Quelle: www.omega-graz.at/pdf/Trainingsmanual.pdf [8.12.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Zu allererst erarbeiten die Teilnehmenden im Plenum einen Fragenkatalog, der in etwa diesem entspricht, jedenfalls aber Fragen über Österreich und die hier gemachten Erfahrungen / Wahrnehmungen beinhalten soll:

- Was macht Österreich österreichisch?
- Was unterscheidet Österreich von anderen europäischen Ländern?
- Was ist in Österreich anders als in ihrem Herkunftsland?
- Was ist an ihrem Wohnort anders als an ihrem Wohnort im Herkunftsland?
- Wie gehen ÖsterreicherInnen mit MigrantInnen um?
- Usw.

Anschließend gehen sie in Kleingruppen auf die Straße und interviewen Leute. Zuletzt sollen die Ergebnisse der Interviews zusammengefasst und der restlichen Gruppe auf Flipcharts präsentiert und in der Gruppe diskutiert werden.

Dauer der Methode: 4 Stunden (abhängig von der Interviewanzahl und -dauer).

Vorbereitung / Material: Papier, Stifte, Poster.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.9 Persönlicher Raum

Theoretischer Abriss: Mit der situationsabhängigen räumlichen Beziehung von KommunikationspartnerInnen zueinander als besonderem Aspekt der Körpersprache (nonverbale Kommunikation) beschäftigt sich die Proxemik. Abstand, Körperhöhe, Körperausrichtung und Formen der Berührung spielen dabei eine Rolle. Abhängig ist dieses Raumverhalten neben der aktuellen Situation auch von kulturspezifischen Normen, dem Geschlecht und dem Beruf der KommunikationspartnerInnen sowie der Persönlichkeit eines Menschen.

Unterschieden wird zwischen:
- intime Distanz (bis 60 cm)
- persönliche Distanz (60–90 cm)
- gesellschaftliche Distanz (1–4 Meter)
- öffentliche Distanz (> 4 Meter).

Art der Übung: Großgruppenarbeit; Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Bewusstmachen körperliche Distanzgrenzen.

Quelle: www.omega-graz.at/pdf/Trainingsmanual.pdf [8.12.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die Teilnehmenden stellen sich in zwei Reihen gegenüber voneinander auf (so dass sich jeweils zwei Personen gegenüber stehen und ein Paar bilden können). Der Abstand dabei beträgt ungefähr zwei Meter.

Die Teilnehmenden der einen Reihe gehen anschließend so nah auf die gegenüberliegende Reihe zu, wie es für sie angenehm ist. Mit dem Gegenüber sollen sie austesten, wo sich ihre persönliche Grenze befindet. Danach soll man sich darüber unterhalten, ob der Abstand für das Gegenüber auch angenehm war ebenso wie es dem Team dabei gegangen ist.

Dann werden die Rollen vertauscht und die andere Reihe bewegt sich in Richtung PartnerIn. Es können auch beide Reihen gleichzeitig aufeinander zugehen, um zu erspüren, wann die gemeinsame Grenze erreicht ist.

Abschließend sollen folgende Fragen im Plenum diskutiert werden:
- Wobei habe ich mich noch wohl gefühlt? Wann nicht mehr?
- Wie habe ich körperlich, gedanklich, emotional auf dieses Unwohl-Sein reagiert?
- Wie gehe ich im normalen Leben mit mir körperlich unangenehmen Situationen um?
- Sind bei der Übung Unterschiede / Gemeinsamkeiten nach Herkunftsland oder Geschlecht wahrgenommen worden?

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Zielgruppen: TrainerInnen.

5.1.10 Reflecting team

Theoretischer Abriss: Das Reflecting Team ist eine Methode, die im Rahmen der systemischen Beratung entwickelt worden ist. Kenntnisse hinsichtlich systemtheoretischer Ansätze sind daher für den Einsatz der Methode wichtig.

Die Rückmeldung, die das Reflecting Team in verschiedenen Situationen gibt, sieht nicht vor, dass die einzelnen TeilnehmerInnen ihre Rückmeldung „einseitig" der Reihe nach darstellen. Vielmehr soll im Reflecting Team ein Dialog entstehen und die Perspektiven der einzelnen TeilnehmerInnen dadurch weiterentwickelt werden. Grundlage und Ziel des Reflecting Teams ist es, eine veränderte Interaktionskultur entstehen zu lassen. Dies ist u. a. ein zentrales Anliegen der konstruktivistischen Didaktik, um die Lernkultur in einem Kurs zu verbessern.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Bedingungen, Rollen und Regeln für die Durchführung des Reflecting teams müssen gekannt werden; neue Methoden und Instrumente werden damit eingeübt und vertieft; schwierig erlebte Beratungs- bzw. Berufsorientierungssituationen können nachgespielt werden, währenddessen Unterstützung durch die BeobachterInnen eingeholt werden kann.

Quelle: M.A.R.E. (2004): Ressourcenorientierung – Ein Schlagwort mit Inhalt Methoden und Tipps für das Aufspüren von Ressourcen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund; unter: www.mare-equal.de/dokumente/ressourcenorientierung.pdf [31.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Fünf Personen werden zu einer Gruppe zusammengefasst. In diesen Kleingruppen werden folgende Rollen verteilt:

- 1 BeraterIn
- 1 KundIn
- 3 BeobachterInnen

Der / Die BeraterIn stellt einen Fall vor und gibt Verhaltensweisen für die Rolle des / der KundIn vor. Eine Beratungssituation, die als schwierig empfunden wurde, wird im Anschluss daran nachgestellt. Die BeobachterInnen sollen die Situation beobachten und Lösungsmöglichkeiten einbringen.

Der / die BeraterIn kann die Beratung jederzeit abbrechen, um sich Lösungsideen von den BeobachterInnen zu holen. Die Beobachtenden formulieren ihre Vorschläge in Ich-Aussagen: „Mich würde interessieren, was der / die Kunde / KundIn antworten würde, wenn ich … fragen würde."

Nach dem Einholen der Lösungsideen setzt der / die BeraterIn das Gespräch mit dem / der KundIn fort und nutzt dabei die Lösungsideen der BeobachterInnen. Die Rollen können nach Bedarf getauscht werden.

Dauer der Methode: 3 Stunden.

Vorbereitung / Material: Textauszüge einer Migrationsgeschichte, Papier, Stifte.

Anmerkungen: Die Methode des reflecting teams ist nicht für den Einsatz im konkreten Beratungsgespräch konstruiert, sondern stellt eine Form der kollegialen Beratung dar. Das gesamte beteiligte Team kann seine Kompetenzen in die Übung einbringen und eröffnet damit neue Handlungsoptionen, die unmittelbar erprobt werden können.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.11 Rolling the D.I.E (Description – Interpretation – Evaluation)

Theoretischer Abriss: Drei Ebenen können in der Wahrnehmung unterschieden werden:

Beschreibung:
Eine Beschreibung umfasst die Informationen, die wir erhalten, wenn wir sehen, hören, riechen, schmecken und fühlen. Da sich auch die physikalischen Sinne etwas unterscheiden, sieht, hört, riecht, schmeckt und fühlt nicht jede Person exakt das gleiche.

Interpretation:
Wir interpretieren das, was wir sehen, hören, riechen, schmecken und fühlen. Aufgrund von verschiedenem Hintergrund, Erfahrungen, Fähigkeiten unterscheidet sich unsere Art zu denken und Informationen zu verarbeiten.

Bewertung:
Wir bewerten unsere Interpretation positiv, negativ oder neutral. Da wir unterschiedliche Wertesysteme haben, ist die Bewertung unserer Beobachtungen unterschiedlich und subjektiv.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Bewusstmachen der eigenen Wahrnehmungsmuster; ein Einblick in das eigene Wertesystem und die Interpretationsmuster, die man anwendet wird gegeben; gleichzeitig kann man damit mehr über Personen lernen und besser kommunizieren; emotionale Distanz zu Szenen kann eingenommen werden.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migrollingDIE.htm [22.9.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Drei Szenen im Arbeitsalltag sollen beobachtet werden. Währenddessen oder auch im Anschluss daran müssen die Beobachtungen niedergeschrieben werden. Es soll in der schriftlichen Aufzeichnung zwischen Beschreibung, Interpretation und Bewertung unterschieden werden. Für jede der beobachteten Szenen sollen folgende Fragen beobachtet werden:

- Was habe ich beobachtet?
- Was davon war Beschreibung – Interpretation – Bewertung?
- Was sind alternative Interpretationen zu jeder Szene?

Beispiel:
Gespräch mit einer Mitarbeiterin, es kommt zu keinem Blickkontakt.
Je nach eigenem Wertesystem kann es zu unterschiedlichen Interpretationen und Bewertungen kommen:

Beschreibung:	Sarah hat keinen Blickkontakt mit mir.	Sarah hat keinen Blickkontakt mit mir.
Interpretation:	Sarah ist nicht sehr interessiert an dem, was ich zu ihr sage.	Sarah ist verlegen.
Bewertung:	Sarah ist unhöflich.	Sarah ist schüchtern.

Dauer der Methode: 1,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Papier, Stift.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.12 Spiel von Milan

Theoretischer Abriss: Zu den Grundbedürfnissen von Menschen zählen Essen und Trinken, ein Dach über dem Kopf und das Gefühl in Sicherheit leben zu können. „Höhere" in der Hierarchie stehende Bedürfnisse sind etwa soziale Bedürfnisse (z. B. Zugehörigkeit zu einer Gruppe), Macht oder auch Selbstverwirklichung. Menschen, bei denen all diese Bedürfnisse nicht abgedeckt sind, befinden sich in einem permanenten Kampf ums Überleben.

Art der Übung: Plenum; Einzelarbeit.

Übungsziel: Die Teilnehmenden sollen mithilfe dieser Übung sich besser in Flüchtlinge hineinversetzen können. Sie sollen zumindest theoretisch erfahren, was es bedeutet, als Fremde in einem Land zu kommen, Ressourcen dafür aufgeben zu müssen und im Immigrationsland wieder neue Ressourcen zu erlangen.

Quelle: www.omega-graz.at/pdf/Trainingsmanual.pdf [8.12.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode:

1. Stellen Sie sich vor, Sie haben genau eine Stunde Zeit dafür, alles, was Ihnen wichtig ist, zusammenzupacken. Schreiben Sie die für Sie wichtigsten fünf Dinge auf ein Blatt Papier. Sie müssen nun durch einen Militärstützpunkt, dürfen aber nur drei Dinge mitnehmen, welche zwei lassen Sie zurück? – Streichen Sie diese durch. Sie müssen nun über eine Grenze, müssen aber am Weg den Grenzposten bestechen. Welches der Dinge geben Sie auf?
2. Sie kommen nun in Österreich an. Schreiben Sie fünf Dinge auf, die Sie sofort brauchen, und fünf, die Sie nach sechs Monaten brauchen werden (Anmerkung: Beobachten Sie ob die Teilnehmenden Gegenstände nennen oder z. B. Einfälle wie Arbeit o.ä. zu Papier bringen!)
3. Sie haben 1000 Euro. Was machen Sie mit dem Geld, um Flüchtlingen zu helfen?

Diskutieren Sie die Ergebnisse nach der Einzelarbeit im Plenum:
Was hilft Flüchtlingen wirklich? Und warum würden Sie genau das tun, wofür Sie sich entschieden haben? Was tun Flüchtlingseinrichtungen und warum eigentlich? Welche Organisationen in unserer Umgebung gibt es, die Flüchtlinge unterstützen?

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Papier, Stifte.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.1.13 Stille Diskussion: Sprache

Theoretischer Abriss: „Man kann nicht nicht kommunizieren“ (Paul Watzlawick). Das Wort „Kommunikation“ beinhaltet u. a. Verben wie „teilen, mitteilen, teilnehmen lassen; gemeinsam machen, vereinigen“. Kommunikation über Sprache (im Gegensatz zu nonverbaler Kommunikation) schafft also ein Miteinander über den Austausch von Informationen.

Art der Übung: Plenum.

Übungsziel: Bewusstsein schaffen, wie wichtig eine vereinheitlichte, allgemein verständliche Sprache ist.

Quelle: www.omega-graz.at/pdf/Trainingsmanual.pdf [8.12.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: In der Mitte des Raumes wird ein unbeschriebenes Flip Chart positioniert. Es gibt genügend Stifte für die Teilnehmenden. Aufgabe ist es, eine stille Diskussion zu führen, bzw. alles aufzuschreiben, was einem zum Thema Sprache einfällt. (Wofür benötige ich Sprache? Warum kommuniziere ich? Etc.)

Der / Die GruppenleiterIn selbst kann natürlich auch mit „diskutieren“ bzw. Dinge auf das Poster schreiben.

Gedanken zum Thema: Warum kommunizieren wir eigentlich?
- Stille vermeiden
- Gefühlsausdruck
- Mitteilungsbedürfnis
- Informationsaustausch
- Selbstdarstellung
- Problemfindung / Problemdefinition
- Etwas repräsentieren

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Flip Chart, Stifte.

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.

5.2 Orientierung

5.2.1 Collage „Gestern – Heute“

Theoretischer Abriss: In der Soziologie gelten allgemeine kollektive Vorstellungen wie weltanschauliche Orientierungen und Werte als Kultur. Diese bildet die sinngebende und legitimierende Grundlage für soziale Normen, Rollen, Traditionen und Verhaltensmuster, die im Zuge der Sozialisation und Enkulturation von den nachwachsenden Individuen gelernt werden. Kultur und die damit in Verbindung stehenden Erwartungshaltungen vonseiten der Gesellschaft an ihre Mitglieder haben einen maßgeblichen Einfluss auf das Verhalten sowie die Denk- und Arbeitsweisen der Individuen. Teilweise werden menschliche Aktivitäten erst im kulturellen Kontext verständlich.

MigrantInnen verlassen zumeist ihren alten „Kulturraum“ und tauchen in eine neue Kultur ein. Schwierigkeiten, die in interkulturellen Kooperationen auftreten, sind vielmals darin begründet, dass Personen mit Migrationshintergrund die eigene kulturelle Prägung nicht bewusst ist. Ein bedeutender Schritt, sich besser mit anderen Kulturen auseinandersetzen zu können, ist, sich den eigenen kulturellen Hintergrund gewahr zu werden, um in der Folge sich mit den „neuen“ kulturellen Wertmaßstäben besser vertraut machen zu können.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Klarheit über die eigenen persönlichen Ziele und Erwartungen der TeilnehmerInnen soll geschaffen werden.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen können sich mit wichtigen Phasen, Personen, Erlebnissen und Erfahrungen in ihrem Leben auseinandersetzen, indem sie aus Zeitungsbildern, Fotos, verschiedenartigen Papieren, Schnüren, Farben etc. eine Collage herstellen.

Nach Fertigstellung präsentiert jede/r TeilnehmerIn ihre Collage. Wichtig ist, dass jede nur so viel zu ihrer Collage erzählt, wie sie mag. Eine künstlerische oder andere Bewertung der Collagen sollte auf jeden Fall vermieden werden.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Papier, Zeitungen, verschiedene Papierarten (Buntpapier, Glanzpapier u. ä.), Schnüre, Wolle, Wasserfarben, Ölkreiden.

Anmerkungen: Die TeilnehmerInnen sollen sich in diesem Arbeitsschritt bewusst mit den Einflüssen und Erlebnissen auseinandersetzen, die ihr Leben bisher geprägt haben bis hin zu der Entscheidung, an dieser Berufsorientierung teilzunehmen. So können sie sich selbst und ihre beruflichen Wünsche besser verstehen – oder ggf. auch infrage stellen und neue Möglichkeiten entdecken und zulassen.

Bei dieser Übung bietet es sich an, Musik aus den verschiedenen Herkunftsländern der MigrantInnen zu spielen, um eine lockere Atmosphäre zu erreichen und die Erinnerungen zu erleichtern.

Zielgruppen: Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.2.2 Einführung in die Berufsorientierung – Ziele und Erwartungen

Theoretischer Abriss: Um eine Berufsorientierungsmaßnahme effizient gestalten zu können, ist es erforderlich, Informationen über die Erwartungshaltungen der TeilnehmerInnen an das Seminar in Erfahrung zu bringen, um diese in der Weiterarbeit mitberücksichtigen zu können. Die Festsetzung der Ziele lenkt die Teilnehmenden darüber hinaus von der Fremd- zur Selbstbestimmung hin. Für MigrantInnen, die in ihren Herkunftsländern einen lehrerzentrierten Frontalunterricht mit fremdbestimmten Inhalten gewohnt waren, ist diese Herangehensweise ungewohnt und muss erst gelernt werden.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Es soll Klarheit über die eigenen persönlichen Ziele und Erwartungen der TeilnehmerInnen geschaffen werden.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: JedeR TeilnehmerIn beantwortet auf Kärtchen in verschiedenen Farben folgende Fragen:

- Welche Ziele habe ich für die Berufsorientierung?
- Was erwarte ich von dem/r TR?
- Was erwarte ich von den anderen TeilnehmerInnen?
- Was kann ich selbst machen, um meine Ziele zu erreichen?

Die Beantwortung der Fragen kann stichwortartig sein und es soll daraufhin hingewiesen werden, dass es nicht auf Rechtschreibung und Ausdrucksfähigkeit in der deutschen Sprache ankommt. Danach stellt jede/r TeilnehmerIn seine / ihre Überlegungen vor, erläutert sie wenn notwendig und klebt seine / ihre Kärtchen dann an eine vorbereitete Wand. Ähnliche Vorstellungen werden zusammen aufgehängt. Vorstellungen, die nicht zur Berufsorientierungsphase passen, aussortiert. Das Ganze bleibt als Wandzeitung während der gesamten Phase an der Wand hängen.

Dauer der Methode: 15 Minuten.

Vorbereitung / Material: bunte Karteikarten, Stift.

Anmerkungen: Da, wie oben beschrieben, die Herangehensweise für MigrantInnen ungewohnt ist, sollte der / die TR die Intention vorher näher erläutern.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.2.3 Ins Bild setzen mit Feedback

Theoretischer Abriss: Das Feedback ist eine wichtige Gesprächsform, um anderen etwas darüber mitzuteilen, wie sie von einem gesehen werden bzw. zu lernen, wie andere einem selbst sehen. Feedback besteht aus zwei Komponenten, nämlich dem Feedback-Geben und dem Feedback-Nehmen. In der Regel wird Feedback am Ende einer Arbeitssitzung oder einer Gruppenarbeit gegeben, mit dem Ziel, aus konkreten Erlebnissen zu lernen, um seine Argumentationstechnik, sein Auftreten oder seine Präsentationstechnik zu verbessern.

Gutes Feedback bezieht immer beide Komponenten mit ein, die positiven und die störenden. Die positiven Wirkungen von Feedback liegen darin, eigene störende Verhaltensweisen in der Folge korrigieren zu können und die Zusammenarbeit effektiver zu gestalten. Dies ist besonders bei einem interkulturellen Zusammenarbeiten wichtig, da unterschiedliche kulturelle Hintergründe oft zu Irritationen in der Interaktion führen können. Vorsichtiges Feedback hilft, jene aus dem Weg zu räumen.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Ziel ist es, sich verschiedenen Seiten der eigenen Persönlichkeit bewusst zu werden und dazu zu stehen.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn (TN) zeichnet sich selbst als Tier. Nach Fertigstellung geben die anderen TN zu jeder Zeichnung sein / ihr Feedback: Welche typischen Eigenschaften ordnen sie dem jeweiligen Tier generell zu, welchen Eindruck macht das gezeichnete Tier auf sie? Wir machen darauf aufmerksam, dass die Kommentare immer die Meinung und Bewertung des / der SprecherIn wiedergeben und keine Allgemeingültigkeit besitzen. Jede/r Mann / Frau muss selbst entscheiden, welche Deutungen der anderen sie als Anregung aufnimmt und welche sie ignoriert.

Dauer der Methode: 30 Minuten.

Vorbereitung / Material: Papier, Stift.

Anmerkungen: In vorliegender Übung können sich die TN mit ihren persönlichen Stärken und Schwächen und deren Einschätzung (Feedbackübungen) durch andere TN auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzung mit persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten im Rahmen eines Kurses ist für viele MigrantInnen neu. Generell ist es nicht einfach, die verschiedenen Seiten der eigenen Persönlichkeit gespiegelt zu bekommen. Wichtig ist deshalb der Hinweis an die TN, dass es sich bei den Einschätzungen um keine objektivierbaren Aussagen handelt.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.2.4 Interview

Theoretischer Abriss: Ein Interview ist eine Befragung durch Fragesteller mit dem Ziel, persönliche Informationen oder Sachverhalte zu ermitteln. Ein Interview dient aber auch dazu, oft noch diffuses klarer werden zu lassen. Die alltäglichste Erscheinungsform des Interviews ist das Vorstellungsgespräch bei der beruflichen Bewerbung. Hier in dieser Übung dient das Interview vor allem zur Bewusstwerdung der persönlichen beruflichen Ziele, um eine passende Berufswahl treffen zu können. Durch das Verbalisieren eigener Vorstellungen, d. h. durch die Beantwortung der Fragen, wird nicht nur die Interviewsituation trainiert sondern auch reflektiert, ob der angestrebte Beruf auch der adäquate ist.

Die Übung dient dazu, zu überprüfen ob die persönlichen Vorstellungen deckungsgleich mit dem tatsächlichen Berufsbild sind. Was ist mir persönlich in meinem späteren Beruf wichtig?

Art der Übung: Paararbeit, Diskussion im Plenum.

Übungsziel: zur Abklärung eigener Vorstellungen hinsichtlich des anvisierten Berufes.

Quelle: Bican-Zehetbauen, Margarete / Matkovits, Susanne / Perbin, Ulrike (1997): Methoden- und Materialienmappe. Sprünge in die Zukunft, Wien; Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Zwei TeilnehmerInnen sollen sich gegenseitig interviewen. Die Antworten sollen dabei von dem / der InterviewerIn protokolliert werden:

- Welchen Beruf wollen Sie haben?
- Warum wollen Sie diesen Beruf ausüben?
- Welche Fähigkeiten bringen Sie mit, um diesen Beruf ausüben zu können?
- Welche Vorteile bietet Ihnen der Beruf?
- Welche Nachteile müssen von Ihnen in Kauf genommen werden?
- Welchen Beruf könnten Sie sich noch vorstellen?
- Was wollen Sie auf keinen Fall machen?
- Was fehlt Ihnen, um diesen Beruf ausüben zu können?
- Könnten Sie sich Teile dieser Anforderungen aneignen? / Haben Sie sich diese schon angeeignet?
- Welche Gründe gibt es für Sie, diesen Beruf nicht auszuüben (mind. 3 Gründe)?

Die Ergebnisse der Interviews sollen im Plenum vorgestellt und diskutiert werden. Jeweils der / die InterviewerIn soll den / die Befragten / Befragte vorstellen.

Vorbereitung / Material: Kopie mit Fragen, Stifte.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.2.5 Landschaftsbild „Mein Weg zu …“

Theoretischer Abriss: Die richtige Berufswahl zu treffen ist schwer. Die Berufsorientierung bietet Hilfe, sich einen Überblick über die Berufsvielfalt und aktuellen Trends am Arbeitsmarkt zu verschaffen. Außerdem sollen die eigenen Interessen, Kompetenzen und Fähigkeiten bewusst gemacht werden, um in der Folge einen auf das eigene Profil abgestimmten Beruf anvisieren zu können. Nur wer einen Beruf gerne ausübt, ist auch gut darin.

Dem Aufsuchen einer Berufsorientierung geht vielmals ein Reflexionsprozess über den bisherigen Erwerbsverlauf und die gegenwärtige Situation voraus. Das Gefühl, die gegenwärtige Situation ändern zu wollen, stellt oftmals den ersten Schritt zur Berufsorientierung dar. In vorliegender Übung sollen sich die TN bewusst mit den Einflüssen und Erlebnissen auseinandersetzen, die sie dazu gebracht haben, an einer Berufsorientierung teilzunehmen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Reflexion über die Gründe der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme sowie über die Gefühle während dieser Phase.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen (TN) setzen sich in dieser Übung damit auseinander, wie der Weg bis zur Teilnahme an dieser Qualifizierungsmaßnahme aussah und was sie zur Teilnahme bewegt hat. Mit Aquarellfarben oder Tusche, Graphit oder Kohlestiften, mit feinen oder groben Pinseln, mit Bürsten oder Schwämmen setzen sie ins Bild, wie sie den Weg bis hierher empfunden haben, durch welche Landschaften (Wüste, Wiese, Gebirge, Flachland …) sie gelaufen oder geklettert sind, ob ihnen dabei Steine in den Weg gelegt wurden, sie Hindernisse überwunden haben, sich Brücken bauen mussten usw.

Zu Beginn der Übung können die TN gemeinsam die bekannten sprachlichen Bilder und Assoziationen sammeln, um den Einstieg in die individuelle Bearbeitung zu erleichtern. Es ist wichtig, dass die TN die Übung nicht als Malübung im künstlerischen Sinn missverstehen und sich dadurch gehemmt fühlen. Jede/r hat auf seinem / ihrem (möglichst großen) Papierbogen jede Gestaltungsfreiheit, um sich selbst bewusst zu machen und den anderen dann in der Präsentation mitzuteilen, was sie in diese Berufsorientierung geführt hat.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Papier, Aquarellfarben, Tusche, Graphit, Kohlestifte, Pinsel, Bürsten, Schwämme.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.2.6 Persönliche Ziele

Theoretischer Abriss: Das Formulieren persönlicher Ziele hilft, sich über die eigene Zukunft klar zu werden. Präzise, rational formulierte Ziele machen transparent, was erreicht werden soll und besprechbar, was sonst diffus, willkürlich oder ungewiss bliebe. Das Erreichen von persönlichen Zielen kann sich auf berufliche, kognitive, psychosoziale oder gesundheitliche Ziele beziehen. Diese Strukturierung von Zielen spiegelt das Problem unterschiedlicher psychologischer Veränderungsebenen wider, die erst in ihrer Gesamtheit die Identität eines Menschen definieren. Die Zielerreichung auf den jeweiligen Veränderungsebenen erfolgt durch Handlungen, die auf materiellen oder geistigen Austauschbeziehungen basieren. Vorliegende Übung zielt darauf ab, sich persönlicher Ziele bewusst zu werden.

Art der Übung: Einzel- und Gruppenarbeit.

Übungsziel: Hinführen zu den eigenen Ressourcen, das Bewusstmachen der bisher erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Zunächst bearbeiten die TeilnehmerInnen (TN) das Arbeitsblatt „Persönliche Ziele“. Im Anschluss daran gehen sie in Kleingruppen zusammen und präsentieren dort ihre Bewertungen. Die vorgefertigte Liste persönlicher Ziele hat den Vorteil, Interessen zu formulieren, die die TN von sich aus evtl. nicht benennen würden, weil es z. B. egoistische Ziele sind oder ein Tabu berühren. Als Anregung für die Kleingruppendiskussion kann es deshalb interessant sein, nicht nur über die ersten Ziele auf der Liste, sondern auch über die letzt genannten zu sprechen.

Wichtig ist der Hinweis, dass es bei dieser Übung kein richtig oder falsch gibt und dass die Teilnehmerinnen sich nicht gegenseitig mit Bewertungen unter Druck setzen sollen (besonders wenn es sich um die gleiche Community handelt: „Das macht eine Frau / ein Mann bei uns nicht!“).

Dauer der Methode: 30 Minuten.

Vorbereitung / Material: Liste.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

Anmerkungen: Bei dieser Übung geht es um eine Bewusstmachung der eigenen Ressourcen, die sich nicht durch formal erworbene Abschlüsse oder Zertifikate nachweisen lassen.

Arbeitsmaterial: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.2.7 Übung zum Einstieg

Theoretischer Abriss: Ein Einstieg soll als Brücke dienen zwischen Alltagserfahrung und Lernsituation, zwischen ExpertInnen und Publikum. Einstieg soll Gemeinsamkeiten schaffen. Im Hinblick auf den Lernerfolg ist der Einstieg mindestens so wichtig wie die spätere Hauptinformation bei einer Veranstaltung.

Um effiziente Lerneffekte erzielen zu können ist es daher Voraussetzung, dass in der Einstiegsphase ein Prozess der Lockerung und des Abbaus von Angst stattfindet. Dies wird erreicht durch ein anfänglich spielerisches Kennenlernen. Da MigrantInnen-Gruppen oft einen sehr heterogenen Kulturhintergrund aufweisen, ist der persönliche Austausch unter den Gruppenmitgliedern besonders in jenen Gruppen wichtig. Durch das Veranschaulichen von Gemeinsamkeiten und Unterschieden wird bewusstgemacht, wie die Gruppe beschaffen ist. Dies erhöht die Sicherheit der TN. Ein gelungener „Einstieg" in die Berufsorientierung stellt den Nährboden für die Qualität der weiteren Zusammenarbeit dar.

Art der Übung: Großgruppenarbeit.

Übungsziel: ein intensiver Austausch untereinander findet statt; die Personen lernen die Vielfalt in ihrer Gruppe kennen und die unterschiedlichen Merkmale, die im Arbeitsleben relevant sein könnten.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migph1einstieg.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn (TN) nennt z. B. sein / ihr Herkunftsland, die Dauer des Aufenthalts in Österreich, den Familienstand, die Kinderzahl, Berufe / Ausbildung, Religion, Anzahl der gesprochenen Sprachen … und geht mit all jenen TN in eine Gruppe zusammen, die dasselbe Herkunftsland, denselben Familienstand, dieselbe Kinderzahl haben wie er / sie selbst. Bei Überschneidungen werden Untergruppierungen gebildet.

Danach kann die Frage an die TeilnehmerInnen gestellt werden, welche Unterschiede noch gruppiert werden könnten.

Anschließend an die Gruppenbildung kann im Plenum besprochen werden, welche Unterschiede für das (Arbeits-)Leben relevant sein könnten und welche sich nicht auswirken.

Dauer der Methode: 0,5 bis 1 Stunde.

Anmerkungen: Eine bewusste Gestaltung des Berufsorientierungsprozesses setzt neben der Entwicklung von Strategien für die Lebens- und Berufsplanung die bewusste Auseinandersetzung mit den „Gesetzen" und der Dynamik der Arbeitswelt voraus.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.2.8 Ziele setzen

Theoretischer Abriss: Der Terminus „Ziel" benennt einen in der Zukunft liegenden, gegenüber dem Gegenwärtigen erstrebenswerten und angestrebten Zustand. Ein Ziel ist ein definierter und angestrebter Endpunkt eines Prozesses, meist einer menschlichen Handlung. Persönliche Ziele verleihen dem Alltag Struktur und Bedeutung. Gleich einem Leitbild, das ein Konglomerat aus definierten Zielen ist, fungieren Ziele als leitende Vorstellungen, die sich auf Erziehungs- und Erfahrungsinhalte gründen und für die betreffenden Personen eine Entlastung von Entscheidungsdruck und eine gezielte Lebensperspektive mit sich bringen. Ziele und Leitbilder haben – anders als Utopien und Ideale – einen konkreten und praktischen zumindest partiell erreichbaren Gegenwartsbezug. Sie motivieren zum aktiven Tun und zur Herbeiführung von Veränderungen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: In der Auseinandersetzung mit Zielen können TeilnehmerInnen Perspektiven für eine schrittweise Verbesserung der Arbeitssituation entwickeln.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Überlegungen anstellen über:
- Welche meiner Fähigkeiten und Stärken möchte und kann ich umsetzen?
- Welche Berufe, die mich interessieren, kenne ich?
- Welche Berufe möchte ich kennen lernen?
- In welchem Beruf möchte ich tätig sein?
- Was muss ich können und wissen, um meine Ziele zu erreichen?
- Was muss ich tun, um meine gesetzten Ziele zu erreichen?
- Wie beschaffe ich mir die notwendigen Informationen?
- Sind meine Deutschkenntnisse ausreichend?
- Lässt sich eine Ausbildung nostrifizieren?
- Lässt sich mit einer (Zusatz-) Ausbildung eine im Herkunftsland absolvierte Ausbildung für den österreichischen Arbeitsmarkt „verwertbar" machen?
- Wie habe ich meine Arbeitsplätze bisher gefunden?
- Wer kann mich bei der Arbeitsplatzsuche unterstützen?
- Welche Netzwerke stehen mir zur Verfügung, wie kann ich diese ausbauen?

Dauer der Methode: 1 bis 2 Stunden pro TeilnehmerIn.

Vorbereitung / Material: Papier, Stift.

Anmerkungen: Die Situation am Arbeitsmarkt ist für MigrantInnen schwierig. Einerseits gibt es MigrantInnen, welche weder über einen Schulabschluss noch über eine Berufsausbildung verfügen. Eine andere Gruppe ist damit konfrontiert, dass durch fehlende Anerkennung von im Ausland erworbenen Ausbildungen, sprachliche Defizite und nicht zuletzt durch Vorbehalte der österreichischen Bevölkerung es für sie sehr schwierig ist, in höherqualifizierte Arbeitsverhältnisse zu kommen. Gleichzeitig findet durch jahrelange Tätigkeiten in niedrig qualifizierten Jobs eine Dequalifizierung statt. Zur besseren Orientierung ist es besonders für MigrantInnen wichtig, sich persönliche Ziele zu setzen.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.3 Information

5.3.1 Informationen zu Berufsbezeichnungen (Berufsnamen)

Theoretischer Abriss: Ein erfolgreicher Berufseinstieg hängt von vielen Faktoren ab: Art und Höhe der Ausbildung (z. B. ist die Arbeitslosigkeit unter AkademikerInnen geringer als die unter PflichtschulabsolventInnen), Art und Dauer der Berufserfahrung, Persönlichkeit, Sprachkenntnisse, Kinderbetreuungspflichten usw.; vor allem hängt ein erfolgreicher Berufseinstieg aber von einem guten Matching zwischen BewerberInnen- und Berufsprofil ab. Daher gilt es, sich rechtzeitig über die Anforderungen eines bestimmten Berufes zu informieren, um zu überprüfen, ob die eigenen Kompetenzen, Merkmale, Fähigkeiten mit den geforderten Ansprüchen des Berufs korrespondieren.

Gerade MigrantInnen haben häufig ein Informationsdefizit hinsichtlich der Berufsvielfalt im Gastland. Sie wissen oft nicht, welche beruflichen Optionen für sie in Frage kommen. Häufig wird auch ihre im Herkunftsland absolvierte Ausbildung nicht anerkannt. Aus diesem Grund ist es besonders für MigrantInnen wichtig, sich rechtzeitig Informationen zu Berufen und den Berufsbezeichnungen einzuholen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Wissen und Kenntnisse über relevante Berufsbranchen.

Quelle: Ister, Ali / Exenberger, Silvia / Fleischer, Eva / Maier, Martin / Schober, Paul (2007): Hafelekar Unternehmensberatung GmbH (Hg.): 4 Schritte zum Job – Für Jugendliche mit Migrationshintergrund zwischen 15 und 25 Jahren. Unter: content.tibs.at/pix_db/documents/4_Schritte_zum_Job.pdf [22.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Versuchen Sie Antworten zu folgenden Fragen über die jeweiligen Wunschberufe zu finden:

- Was sind die Aufgaben und Tätigkeiten in diesem Beruf?
- Wie schaut der Arbeitsplatz aus?
- Was sind die Arbeitsbedingungen und -anforderungen?
- Was sind die Verdienstmöglichkeiten?
- Welche Ausbildungswege gibt es zu diesem Beruf?
- Mit welchen Materialien wird gearbeitet?
- Welche körperlichen und gesundheitlichen Anforderungen gibt es?
- Wie viel Kontakt mit anderen Menschen ist notwendig?
- Macht es mir Spaß und bin ich dafür geeignet?
- Welche Arbeitszeiten gelten?
- Welche Entwicklungsmöglichkeiten gibt es danach?
- Welche Chancen habe ich auf dem Arbeitsmarkt?

Dauer der Methode: 30 Minuten.

Vorbereitung / Material: Papier, Stift.

Anmerkungen: Die Berufsnamen sagen manchmal wenig über den Beruf aus. Setzt man / frau sich rechtzeitig mit den Hintergründen des jeweiligen Berufes auseinander, wird die Wahl leichter und passgenauer.

Zielgruppen: Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; MigrantInnen vor Beginn einer Lehrling- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungsabschluss.

5.4 Potenzialanalyse, Bildungs- und Berufswahl

5.4.1 Analyse der bisherigen Tätigkeiten

Theoretischer Abriss: Durch die Verwendung von Bildern ist es für viele TeilnehmerInnen leichter, Aspekte in ihren Aussagen auszudrücken, die bei ausschließlich sprachlichen Methoden schwer oder gar nicht auszudrücken wären. Das Bild gibt auch Aufschluss über die Körpersprache: Wird eine Tätigkeit gerne gemacht? Wirkt die Person bei der Ausübung der Tätigkeit authentisch?

Bei der Analyse der bisherigen Tätigkeiten geht es vor allem darum, herauszufinden, welche Fähigkeiten und Tätigkeiten in den Menschen schlummern. Welche ausbaufähigen Begabungen, die entfaltet werden könnten, können identifiziert werden? Gerade diese Fragen machen auch die methodischen Probleme der Tätigkeitsanalyse deutlich: Analysiert soll nicht etwas werden, das den TeilnehmerInnen bereits bewusst ist, sondern es wird versucht herauszufinden, nicht bewusste Fähigkeiten aufzuspüren. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf den nicht-beruflichen Tätigkeiten. Es soll daraus abgeleitet werden, welche Talente und Fähigkeiten daraus hervorgehen.

Art der Übung: Einzelarbeit und Gruppenarbeit.

Übungsziel: Hinführen zu den eigenen Ressourcen, das Bewusstmachen der bisher erworbenen Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Im Raum verteilt liegen / hängen Fotos, die Frauen und Männer unterschiedlichen Alters und unterschiedlicher Herkunft bei verschiedenen Tätigkeiten im privaten Bereich zeigen. Die Fotos können den TeilnehmerInnen helfen, sich an Arbeiten und Aufgaben zu erinnern, die sie selbst ausgeübt haben. Sie können sich der Bedeutung ihrer vielfältigen Vorerfahrungen bewusst werden. Im Anschluss an einen Spaziergang durch diesen „Park“ wird gemeinsam die Relevanz der jeweiligen Tätigkeiten für eine mögliche Berufswahl reflektiert.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Papier, Stift.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.4.2 Auswahl eines Berufsfeldes

Theoretischer Abriss: Die Suche nach einem passenden Berufsfeld dient als Orientierungshilfe für all jene, die noch keine konkreten beruflichen Vorstellungen haben. Die vorliegende Übung beschäftigt sich mit der Frage, welche Merkmale bestimmte Berufe in einem spezifischen Berufsfeld aufweisen. Dabei geht es darum zu eruieren, welche Arbeitsbedingungen vorzufinden sind, welche Tätigkeiten ausgeübt werden sowie welche Möglichkeiten des beruflichen Aufstiegs bestehen und genutzt werden können.

Die TeilnehmerInnen lernen relevante Informationsquellen und Beratungsangebote kennen und nutzen. Sie sollen einen Einblick in das breite Spektrum der Ausbildungsberufe erhalten.

Art der Übung: Einzelarbeit und Diskussion.

Übungsziel: Ziel dieser Phase ist also eine (vorläufige) berufliche Schwerpunktsetzung.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen sollen sich vorher entscheiden, welches Berufsfeld bzw. welche bevorzugten Berufe sie näher kennen lernen wollen und sich über die verwandten Berufe des anvisierten Berufs bzw. über die verschiedenen Berufe in einem Berufsfeld informieren. Jede/rTeilnehmerIn (oder Kleingruppe) präsentiert am Ende der Recherchephase mindestens ein Berufsprofil. Ein Berufssteckbrief wird zunächst schriftlich beantwortet, evtl. zusätzlich kreativ bearbeitet (z. B. mit Fotos, berufsbezogenen Materialien o. ä.) und dann vor der Gruppe erläutert.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Anmerkungen: Wichtig ist der Hinweis vonseiten des / der TrainerIn, dass ein Beruf gleichzeitig mehreren Berufsfeldern zugeordnet werden kann. Bei dieser Übung sollte ein/e erfahrene TrainerIn, die einen guten Überblick über die Berufslandschaft und einzelne Berufsprofile hat, den Berufsorientierungskurs leiten.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss.

5.4.3 Verhalten im Team

Theoretischer Abriss: „Teams" sind aus verschiedenen Fachkräften bestehende kleine funktionsgegliederte Arbeitsgruppen, die zur Erfüllung bestimmter Aufgaben zusammenwirken. Charakteristisch für Teams sind ein partnerschaftliches Verhalten, intensive wechselseitige Beziehungen und eine gleichberechtigte Mitwirkung aller Teammitglieder bei der Diskussion von Methoden, Inhalten und Zielen ihrer Arbeit. Zusätzlich verfügen Teams idealerweise über einen Gemeinschaftsgeist sowie über eine starke Gruppenkohäsion.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Ziel ist es, sich über die eigenen Fähigkeiten in der Teamarbeit bewusst zu werden und Feedback von anderen annehmen zu können.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die MigrantInnen werden in Kleingruppen eingeteilt. Von den Kleingruppen soll jeweils ein gemeinsames Produkt aus Karton, Papier, Knetmasse o.ä. hergestellt werden – zum Beispiel der beste Turm, die schönste Brücke. Jede Gruppe hat eine/n BeobachterIn, der / die das Sozialverhalten während des gemeinsamen Produktionsprozesses mit der Kleingruppe bespricht. An die Auswertung der Kleingruppe schließt ein Gespräch über Sinn und Aspekte von Teamarbeit an.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Karton, Papier, Knetmasse, Papier, Stift u. ä.

Anmerkungen: In dieser Arbeitsphase können sich die TeilnehmerInnen mit ihren persönlichen Stärken und Schwächen und deren Einschätzung (Feedbackübungen) durch andere TeilnehmerInnen auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzung mit persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten im Rahmen eines Kurses ist für viele MigrantInnen neu. Generell ist es nicht einfach, sich mit den verschiedenen Seiten der eigenen Persönlichkeit auseinander zu setzen bzw. sie gespiegelt zu bekommen. Wichtig ist deshalb der Hinweis seitens der TrainerInnen, dass die Fremdeinschätzung keine objektive Ansicht, sondern eine subjektive Beobachtung bzw. Meinung anderer KursteilnehmerInnen darstellt.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.4.4 Berufsfelderprobung

Theoretischer Abriss: Berufsorientierung ist ein individueller Prozess, der eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen Persönlichkeit, mit der bisherigen persönlichen Biographie, sowie den familiären und gesellschaftlichen Einflussfaktoren beinhaltet. Diese Auseinandersetzung berührt immer auch die eigene Migrationsbiographie.

Berufsorientierung bedeutet, sich innerhalb der Berufsvielfalt zu orientieren mit dem Ziel, sich für ein bestimmtes Berufsfeld zu entscheiden. Im Rahmen einer Berufsvorbereitung sollen sich die Personen über ihre Erwartungshaltungen an den gewünschten Beruf im Klaren werden, aber auch darüber, inwiefern das gewünschte Berufsfeld mit den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen korrespondiert. Haben sich einige TeilnehmerInnen schon vor Beginn der Berufsorientierung auf einen bestimmten Beruf festgelegt, dann haben sie durch vorliegende Übung die Möglichkeit, diesen Berufswunsch zu reflektieren und die eigenen Realisierungschancen zu überprüfen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Paararbeit.

Übungsziel: Ziel ist, sich ein Berufsfeld auszusuchen, das näher kennen gelernt werden soll, sich mit den Gründen für die Wahl auseinander zu setzen und Erwartungen an das Feld zu formulieren.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen müssen sich für ein konkretes Berufsfeld entscheiden, das sie durch ein Praktikum näher kennen lernen wollen. Sie werden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie sich mit dieser Entscheidung nicht auf ein bestimmtes Berufsziel festlegen. Ein Praktikum ist auch dann erfolgreich, wenn am Ende die Erkenntnis steht, dass der zunächst angestrebte Beruf nicht den eigenen Erwartungen oder Fähigkeiten entspricht.

Danach spielen die TeilnehmerInnen den Anruf bei einer Freundin nach, der sie mitteilen: „Ich habe mich jetzt entschieden. Ich will ein Praktikum bei/in [……] machen.“ Die Angerufene sollte Fragen stellen, so z. B., warum sich die Freundin für dieses Praktikum entschieden hat und was sie erwartet.

Dauer der Methode: 15 Minuten.

Anmerkungen: Die beiden SpielerInnen sollen sich beim Gespräch nicht sehen, um das Telefonat realistischer zu gestalten.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss.

5.4.5 Brief an eine/n Freund/in

Theoretischer Abriss: Verdauen braucht Zeit. Meist reicht der bloße Erhalt von Informationen durch Text oder Sprache nicht aus, um diese kognitiv festhalten und verdauen zu können. Erst wenn mit Informationen kognitiv „gearbeitet" wird, d. h. wenn diese gehört, gelesen, und in der Folge reflektiert und wiedergegeben werden, sind diese oft im Gedächtnis verankert und werden erst dann verstanden.

Die schriftliche Auseinandersetzung mit einem Thema ist neben der verbalen Auseinandersetzung eine zentrale Methode, um sich besser über etwas klar zu werden. Vorliegende Übung ermöglicht den TeilnehmerInnen, sich selbst zu verdeutlichen, welche Aufgaben und Tätigkeiten ein (anvisiertes) berufliches Profil umreißt. Im Anschluss daran kann besser abgewogen werden, ob der Wunschberuf für die TeilnehmerInnen der „richtige" ist.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Eignung für eine Arbeitsstelle reflektieren.

Quelle: WEGE IN DEN BERUF – Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen bekommen ein Arbeitsblatt mit folgenden Anweisungen:

Das Ziel ist erreicht: Sie haben die Stelle bekommen. Schreiben Sie einen Brief und teilen Sie die gute Nachricht mit. Schreiben Sie darüber, zum Beispiel:

- Welche Tätigkeiten werden Sie dort ausüben?
- Was macht Sie daran glücklich?
- Warum meinen Sie, dass Ihr Chef / Ihre Chefin Sie unter anderen BewerberInnen ausgewählt hat?
- In welchen Aufgabenbereichen haben Sie schon Erfahrung?
- Was müssen Sie noch lernen? Wo müssen Sie sich einarbeiten?

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Stift, Papier, Arbeitsblatt.

Zielgruppen: erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.4.6 Eigene Kompetenzen

Theoretischer Abriss: In der Psychologie bezeichnet der Begriff „Kompetenz" die integrierte Gesamtheit von kognitiven, emotionalen, physischen etc. Fähigkeiten und Fertigkeiten, und zwar bezogen auf bestimmte Anforderungen. Kompetenzen sind bestimmte Fähigkeiten, die vermittelt, erworben und erlernt werden können.

Ein Bewerbungstraining für MigrantInnen soll in erster Linie darauf abzielen, das durch den Migrationsprozess oft veränderte Selbstbild der Teilnehmenden wieder aufzubauen und das Selbstwertgefühl zu stärken. Mit einem gestärkten Selbstwertgefühl kann eine kritische Auseinandersetzung mit verschiedenen, aber gleichwertigen Wertesystemen stattfinden, so dass eigene Qualifikationen mit der hiesigen Arbeitswelt in Einklang gebracht werden können. Außerdem stellt ein gestärktes Selbstbild die Voraussetzung für ein erfolgreiches Bewerbungsgespräch dar.

Art der Übung: Kleingruppe.

Übungsziel: Eigene Kompetenzen reflektieren, wichtige Aspekte zusammenfassen und präsentieren.

Quelle: WEGE IN DEN BERUF – Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn schreibt auf Moderationskarten höchstens vier Kompetenzen, die ihn / sie auszeichnen. Dazu überlegt er / sie sich konkrete Beispiele aus seinem / ihrem Leben, in denen diese Kompetenzen auftreten.

Im Anschluss daran werden die ausgewählten Kompetenzen im Plenum vorgestellt. Die anderen TeilnehmerInnen geben nach Wunsch eine positive Rückmeldung bzw. ergänzen die Präsentation mit ihrer Fremdeinschätzung.

Tipp: Es sollte seitens der TrainerIn zu Beginn ein kurzer Input zum Thema „Kompetenzen" erfolgen, um den TeilnehmerInnen die im Kontext dieser Übung verwendeten Begrifflichkeiten klar verständlich zu machen.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Stift, Moderationskarten.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.4.7 Fähigkeitsprofil Selbstbild – Fremdbild

Theoretischer Abriss: Das Fähigkeitsprofil ist ein Verfahren zur Ermittlung und Darstellung von Fähigkeiten und Fertigkeiten, die in der Berufsorientierung verbreitet zum Einsatz kommt. Das Analyseverfahren umfasst einen Merkmalskatalog, der die Bereiche der kognitiven und sozialen Fähigkeiten sowie verschiedene Qualitäten der Arbeitsausführung und der Beherrschung von Techniken und Kommunikation abdeckt. Die bekannteste Form wird „MELBA" (Merkmalprofile zur Eingliederung Leistungsgewandelter und Behinderter in Arbeit) genannt. Ein Fähigkeitsprofil erlaubt eine genaue Gegenüberstellung mit einem Anforderungsprofil für eine bestimmte Tätigkeit.

Art der Übung: Einzelarbeit und Diskussion.

Übungsziel: Bewusstwerden der eigenen Fähigkeiten und Fertigkeiten, Vergleich von Selbstbild und Fremdbild.

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: In dieser Arbeitsphase können sich die TeilnehmerInnen mit ihren persönlichen Fähigkeiten und Fertigkeiten auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzung mit persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten im Rahmen eines Kurses ist für viele MigrantInnen neu. Generell ist es nicht einfach, sich die verschiedenen Seiten der eigenen Persönlichkeit vor Augen zu halten. Wichtig ist deshalb der Hinweis an die TeilnehmerInnen, dass es sich bei den Übungen nicht um Tests (wie z. B. beim Arbeitsamt) handelt, sondern dass es um ein Bewusstsein darüber geht, was man eigentlich alles kann. Wenn man Arbeitsblätter wie das zum „Fähigkeitsprofil" einsetzt, ist es auf jeden Fall notwendig, alle verwendeten Begriffe vorher zu klären und sich zu vergewissern, dass jede/r TeilnehmerIn eine Vorstellung von ihrer Bedeutung hat.

Jede/r TeilnehmerIn bekommt eine Kopiervorlage mit den gängigen Fähigkeiten. Diese werden von allen TeilnehmerInnen still durchgelesen, wofür in etwa fünf Minuten kalkuliert werden. Im Anschluss daran soll jede/r in der Kopiervorlage wie bei einem Fragebogen dort ein Hackerl hinmachen, wo er / sie sich wiedererkennt. Mit Hilfe des Arbeitsbogens „Fähigkeitsprofil" bewerten die TeilnehmerInnen also ihre eigenen Fähigkeiten und die seines / ihrer PartnerIn von „sehr gut" bis „nicht gut" in der Einzelarbeit.

Im Anschluss an das Ausfüllen finden sich die TeilnehmerInnen im Plenum zusammen und besprechen ihre Erfahrungen, die sie soeben mit dem Katalog gemacht haben (Überraschungen, Gefühl…). Außerdem werden die jeweiligen Ergebnisse verglichen und die unterschiedlichen Einschätzungen diskutiert.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.4.8 Fremdeinschätzung

Theoretischer Abriss: Fremdeinschätzung ist die Beurteilung und Bewertung eines Individuums durch eine andere Person. Da man sich selbst sozial wirkungsvoll keinen Status „verleihen" kann, der Status aber eine wesentliche Komponente sozialer Interaktions- und Aufstiegsmöglichkeiten ist, spielt die Fremdeinschätzung eine wichtige Rolle. Das Individuum bekommt durch die Fremdeinschätzung die Chance, sich mit den Augen anderer zu sehen und dadurch die Gelegenheit, eigene Verhaltensmuster zu reflektieren. Die Fremdeinschätzung stellt eine wesentliche Methode in der sozialpsychischen Therapie dar.

Art der Übung: Paararbeit.

Übungsziel: Fremdbild, welches Stärken und Schwächen enthält, wird erstellt; Selbst- und Fremdbild kann verglichen werden.

Quelle: M.A.R.E. (2004): Ressourcenorientierung – Ein Schlagwort mit Inhalt, Methoden und Tipps für das Aufspüren von Ressourcen bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund; unter: www.mare-equal.de/dokumente/ressourcenorientierung.pdf [17.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede Person sucht sich eine/n PartnerIn. Jede/r TeilnehmerIn erzählt ihren bisherigen beruflichen und privaten Werdegang. Anschließend an diese Erzählungen versucht das Paar sich gegenseitig in Bezug auf Stärken und Schwächen einzuschätzen.

Dauer der Methode: 10 Minuten.

Anmerkungen: Diese Methode fördert die Fähigkeiten, andere Menschen einzuschätzen, welche in Beratungssituationen gebraucht wird.

Zielgruppen: Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.4.9 Frühere Aktivitäten

Theoretischer Abriss: MigrantInnen erleben durch die Migration häufig einen sozialen Abstieg. Die im Heimatland erworbenen beruflichen Fähigkeiten und Kompetenzen werden im Immigrationsland oft nicht anerkannt. Soziale Rollen und gesellschaftliche Funktionen, die im Herkunftsland hoch angesehen sind, werden von der Aufnahmegesellschaft abgewertet oder zurückgewiesen. Dadurch geraten frühere Aktivitäten bei den Teilnehmenden in Vergessenheit.

Aus diesem Grund ist es besonders für MigrantInnen wichtig, sich der eigenen Qualifikationen und Kompetenzen bewusst zu werden, indem die MigrantInnen frühere Aktivitäten Revue passieren lassen; darunter sind u. a. berufliche Qualifikationen und Erfahrungen, verborgene zertifizierte Kenntnisse und Fähigkeiten, Schlüsselqualifikationen und Mehrsprachigkeit etc. gemeint.

Art der Übung: Kleingruppe, Interview.

Übungsziel: Eigene (kulturell bedingte) Erfahrungen reflektieren und präzise vermitteln.

Quelle: WEGE IN DEN BERUF – Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Im Mittelpunkt steht hier die Beschreibung von Tätigkeiten. Ein/e TeilnehmerIn erzählt freiwillig im Plenum über das eigene Leben und beantwortet dann die Fragen, die die anderen TN zu der früheren Beschäftigung stellen.

Fragen, die die TN nicht beantworten möchten, können sie ablehnen, z. B. „Darüber möchte ich jetzt nicht reden“. Für diese Zeiten wird später im Lebenslauf eine Alternative überlegt.

Durch die Erzählungen kommen kulturell bedingte Arbeitsweisen, soziale Rollen, Freizeitbeschäftigungen usw. zum Vorschein. Gleiche Berufsbezeichnungen entsprechen je nach Land unterschiedlichen Aufgabenbereichen. Hier können nach Bedarf kulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede (auch im Bezug zur deutschen Arbeits- und Lebensweise) thematisiert werden. Dann wird in Dreier-Gruppen (InterviewerIn, Interviewte/r, BeobachterIn) dieselbe Übung durchgeführt.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Anmerkungen: Bei dieser Übung müssen die TrainerInnen darauf achten, dass sich die Fragen ausschließlich auf Tätigkeiten beziehen. Die ZuhörerInnen sollen ein klares Bild von den berichteten Aktivitäten erhalten.

Zielgruppen: Erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.4.10 Gruppendiskussion

Theoretischer Abriss: Die Gruppendiskussion ist eine Methode der empirischen Sozialforschung zur Ermittlung von Meinungen, Einstellungen, Werthaltungen und Bewusstseinsinhalten, die unter Einwirkung dynamischer Gruppenprozesse geäußert werden. Sie dient insbesondere der Erkundung der Struktur und Überzeugungsstärke von problemgeladenen, umstrittenen oder gar tabuisierten Meinungen und Einstellungen, die in einer gruppendynamischen Situation der Wechselwirkung miteinander kommunizierende Personen eher geäußert werden als bei einer Einzelbefragung. Außerdem lassen sich Einsichten in die Prozesse der Meinungsbildung im Rahmen sozialer Gruppen gewinnen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Reflexion über die tatsächliche und gewünschte Situation; in Erfahrung bringen des Ist- und Soll-Zustands; ein Austausch unter den TeilnehmerInnen findet statt.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migph1eistieg.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: In Einzelarbeit beantworten die TeilnehmerInnen die Themenkreise des Handouts. Dafür werden ca. 10 Minuten aufgewendet. Anschließend gehen die TeilnehmerInnen in Gruppen zu je 5 bis 6 Personen zusammen. Jede Gruppe ernennt eine/n ModeratorIn. In einer moderierten Diskussion sollen die TeilnehmerInnen ihre Erfahrungen und Meinungen zu den sechs Themenkreisen diskutieren und sich darüber austauschen. Anschließend findet in der Kleingruppe eine moderierte Diskussion statt. Bei Zeitmangel kann auch immer ein Themenkreis auf eine Kleingruppe aufgeteilt werden.

Dauer der Methode: 1 bis 2 Stunden.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage.

Zielgruppen: Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.4.11 Interview zur Sammlung von Tätigkeiten

Theoretischer Abriss: In vorliegender Übung geht es darum, einmal die Rolle des / der jeweils Befragten und einmal die des / der InterviewerIn einzunehmen. Durch das gegenseitige Abfragen bisher gemachter Erfahrungen und Kompetenzen wird der Blick für das Wesentliche geschärft. Außerdem werden bereits in Vergessenheit geratene Tätigkeiten und Fähigkeiten den TeilnehmerInnen wieder in Erinnerung gerufen und somit auch wieder bewusst.

In der Gruppenpsychotherapie wird das Rollenspiel für diagnostische und therapeutische Zwecke eingesetzt. Im pädagogisch-didaktischen Bereich trägt das Rollenspiel zur aktiven Teilnahme von Lernenden und zur Einübung sozialer Kompetenz bei.

Art der Übung: Paararbeit.

Übungsziel: Bewusstmachung der eigenen Ressourcen, die sich nicht durch formal erworbene Abschlüsse oder Zertifikate nachweisen lassen;

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: In den verschiedenen Tätigkeiten, die MigrantInnen in ihrem Leben schon ausgeübt haben, und durch unterschiedliche Aufgaben in verschiedenen Lebensbereichen haben sie Kenntnisse und Erfahrungen erworben, die eine gute Voraussetzung für eine Tätigkeit oder Ausbildung in bestimmten Berufsfeldern darstellt.

Es finden sich jeweils zwei TeilnehmerInnen zusammen. Eine Person übernimmt die Rolle der InterviewerIn, die andere Person die der / des Interviewten. Anschließend werden die im Interviewleitfaden aufgeführten Fragen (siehe Kopiervorlage) an den / die jeweilige/n PartnerIn gestellt. Der / die InterviewerIn protokolliert die Antworten des Interviews mit und liest sie der / dem Interviewten vor. Wichtig während des Vorlesens ist, dass auf positive Formulierungen geachtet wird und keine Defizite benannt werden („Du bist …“ anstatt „Du bist nicht …“).

Am Ende des Interviews werden die Rollen vertauscht.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Papier, Stift, Kopiervorlagen.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.4.12 Ist-Analyse

Theoretischer Abriss: Die Ist-Analyse ist eine Methode zur Lagebestimmung. Die aus der Ist-Analyse gewonnenen Informationen stellen den Ausgangspunkt für sich daran anschließende Planungs- und Realisierungsschritte dar. Die Analyse ist ein grundlegendes Instrument, das helfen soll, die allgemeine berufliche Entwicklung in eine optimale Bahn zu lenken bzw. eine mit den eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen korrespondierende Berufswahl treffen zu können.

Falls die Ist-Analyse vom Untersuchungsumfang her klar definiert wurde und geeignete Methoden und Hilfsmittel bei der Datenaufnahme eingesetzt wurden, steht ein Pool von aussagekräftigen Daten sowie ein die Realität sinnvoll wiedergebendes Abbild der Fähigkeiten des Menschen zur Verfügung. In vorliegender Übung wird für die TeilnehmerInnen erkennbar, wie ein positives Matching zwischen persönlichen Fähigkeiten und Beruf vollzogen werden kann.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Ausarbeitung des Ist-Standes jedeR TeilnehmerIn; Selbstreflexion; Sammeln von Soft und Hard Skills.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r einzelne TeilnehmerIn bearbeitet selbstständig die vorgefertigten Fragen. Dazu bekommt jede/r einen Zettel mit dem Fragenkatalog (siehe Kopiervorlage) ausgehändigt. Die Antworten werden auf einem Flipchart gesammelt. Die erarbeiteten Flipcharts können anschließend im Plenum präsentiert werden.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Zettel mit Fragenkatalog; Flipchart-Papier; Stifte.

Zielgruppen: Erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.4.13 Mein Weg

Theoretischer Abriss: Berufsorientierung bedeutet, die eigenen persönlichen Stärken zu identifizieren, selbstbewusst zu den eigenen Fähigkeiten zu stehen und Ausbildungswege, Berufe sowie die Arbeitswelt minuziös zu erkunden. Eine effiziente Berufswahl bedeutet, Entscheidungen zu treffen, die den / die TeilnehmerIn in das geeignete Berufsfeld bringen.

In vorliegender Übung geht es darum, dem „persönlichen Weg" ein Stück weit näher zu kommen, indem sich die TeilnehmerInnen darüber klar werden, was ihre in der Vergangenheit erworbenen Kenntnisse sind und sie reflektieren, inwiefern diese mit dem anvisierten Berufsprofil korrespondieren.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Frühere Aktivitäten in allen Lebensbereichen reflektieren, sich ihrer bewusst werden.

Quelle: WEGE IN DEN BERUF – Beratungs- und Bildungszentrum für MigrantInnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Das ist eine Einzelübung zur Reflexion. Unter dem Stichwort „Schatzsuche" sollen sich die TN Aktivitäten in allen Lebensbereichen in Erinnerung rufen und die dabei gemachten Erfahrungen und erworbenen Kenntnisse vergegenwärtigen. Das Arbeitsblatt kann in DIN A4 benutzt werden oder auf DIN A3 vergrößert werden. Die Jahreszahlen dienen dazu, die Erinnerungen zeitlich einzuordnen. Sie sollen aber noch nicht die exakten chronologischen Angaben eines tabellarischen Lebenslaufs sein.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Papier, Stift.

Zielgruppen: erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Anmerkungen: Erfahrungsgemäß verbinden Personen mit Migrationshintergrund das Bewerbungsverfahren mit mangelnden beruflichen Qualifikationen und unzureichendem Ausdrucksvermögen und blenden dabei die vor der Einreise gemachten (positiven) Erfahrungen aus.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.4.14 Soft-Skills-Analyse

Theoretischer Abriss: Eine wesentliche Methode zur Steigerung des Selbstbewusstseins ist die persönliche Soft-Skills-Analyse. Diese Technik, welche aus der Betriebswirtschaftslehre bekannt ist, hat zum Ziel, die Soft Skills einer Person herauszuarbeiten.

Bedeutsam ist die Soft-Skills-Analyse vor allem, weil sie entscheidend die Selbstkenntnis steigern kann. Selbstkenntnis ist wiederum eine essentielle Voraussetzung für authentisches Selbstbewusstsein. Nur wer genau weiß, was er / sie gut kann und was er / sie mag, kann dieses Wissen auch glaubwürdig und authentisch vor anderen kommunizieren. Dies führt zu einem erfolgreichen Führen von Bewerbungsgesprächen und Präsentationen.

Art der Übung: Einzelarbeit.

Übungsziel: Bestandsaufnahme persönlicher Fähigkeiten und Fertigkeiten.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migph1eistieg.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Im Anhang befindet sich ein Katalog, der verschiedene persönliche Eigenschaften aufzählt. Jede/r einzelne TeilnehmerIn soll sich nun diesen Katalog der Soft Skills durchlesen und diejenigen herausstreichen, die auf die eigene Person passen. Im Anschluss daran soll von den TeilnehmerInnen überlegt werden, bei welchen Eigenschaften Sie bei sich noch Entwicklungsmöglichkeiten oder Entwicklungsbedarf sehen. Auch diese Auswahl soll am Katalog markiert werden. Die Liste zeigt den TeilnehmerInnen auf, welche Soft Skills sie bereits besitzen und wo noch Entwicklungsbedarf existiert.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage; Stift.

Anmerkungen: Nach Ausfüllen des Katalogs können sich die TeilnehmerInnen ein Beispiel für beruflichen und persönlichen Erfolg überlegen, für das die persönlichen Eigenschaften, die soft skills, ausschlaggebend waren. Dieses Beispiel können die TeilnehmerInnen im Plenum präsentieren und dabei ihre soft skills herausstreichen.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.5 Jobfinding

5.5.1 Körperübungen und Körpersprache

5.5.1.1 Durchsetzungstraining

Theoretischer Abriss: Das Selbstwertgefühl ist die gefühlsgeladene Selbstbewertung und Selbsteinstufung der eigenen Person im Rahmen des sozialen Lebenszusammenhanges. Diese Einstellung gegenüber sich selbst kann sowohl positiv (Selbstachtung) als auch negativ (Minderwertigkeitsgefühl) ausgeprägt sein. Das Selbstwertgefühl eines Individuums hängt mit der frühkindlichen Sozialisation, der Höhe des eigenen gesellschaftlichen Status und mit der Wertschätzung durch die soziale Umwelt zusammen (Prestige). Unzureichendes Selbstwertgefühl beeinträchtigt die psychische Gesundheit, das erfolgreiche Handeln und die sozialen Beziehungen.

Mit dem Selbstwert in Zusammenhang steht die Durchsetzungskraft, also die Überzeugungsfähigkeit und die notwendige Beharrlichkeit, die hilft, das zu erreichen, was gewünscht wird: mehr Aufmerksamkeit, Beachtung der eigenen Beiträge in einer Runde oder die Berücksichtigung der eigenen fachlichen Kompetenz. Personen mit Migrationshintergrund mangelt es oft an Durchsetzungskraft aufgrund eines ungenügenden Selbstwertes. Der Selbstwert muss sich im Gastland, in dem der Aufenthalt sich anfänglich als schwierig erweist, oft erst wieder erneut aufbauen.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Ziel ist es, sich innerhalb der Gruppe durchzusetzen und zu reflektieren, welche die besten / sinnvollsten Methoden sind;

Quelle: Modell der Berufsorientierung des TIO-Qualifizierungsprojekts; www.tio-berlin.de/documents/konzept.pdf [24.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Aus dem Bereich Durchsetzungstraining gibt es eine ganze Reihe von Rollenspielen:
- Sich in einer Schlange vordrängeln.
- Den Platz neben sich freihalten.
- Einem / Einer KollegIn sagen, dass er / sie nicht immer zu spät kommen soll.
- Einem / Einer NachbarIn sagen, dass er / sie nicht so viel Lärm machen soll.

Anschließend diskutieren die TeilnehmerInnen darüber, wie sie sich in dieser Situation gefühlt haben, bzw. was sie bei den anderen beobachtet haben. Welche Strategien und Fähigkeiten haben diejenigen gezeigt, die sich erfolgreich durchgesetzt haben? Wann und in welchen Situationen sind diese Strategien hilfreich bzw. angebracht. In welchen Berufen braucht man diese Fähigkeiten besonders?

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Tipp: Diese Übung kann als Vorübung zu Bewerbungsgesprächen durchgeführt werden.

Anmerkungen: In vorliegender Übung können sich die TN mit ihren persönlichen Stärken und Schwächen sowie deren Einschätzung durch andere TN auseinander setzen. Die Auseinandersetzung mit persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten im Rahmen eines Kurses ist für viele MigrantInnen neu.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.5.1.2 Hoch- und Tiefstatus

Theoretischer Abriss: Zum Teil haben MigrantInnen – u. a. bedingt durch vorangegangene Erfahrungen in Österreich – Probleme mit dem Selbstbewusstsein. Diese schlagen sich oft in Körperhaltung und Auftreten nieder. Aus diesem Grund ist es sinnvoll, mit Hilfe von Übungen aus dem Schauspieltraining die Körperhaltungen des Hoch- und Tiefstatus bewusst zu machen und damit spielerisch umzugehen. Es kann hier jedoch lediglich um ein Bewusstmachen der Unterschiede gehen, ein strategischer Einsatz der Körperhaltungen (z. B. für Bewerbungssituationen) braucht mehr Zeit und Übung.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Ein nonverbaler Austausch untereinander findet statt; die Eigen- und Fremdwahrnehmung über nonverbale Kommunikation wird erspürt.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die Spanne zwischen Hochstatus und Tiefstatus wird als eine Skala zwischen 0 und 10 dargestellt (0=Tiefstatus, 10=Hochstatus). Einige Personen aus der Gruppe bekommen „geheim“ eine „Statusnummer“ zugeteilt. Es bewegen sich alle Personen im Raum und treten auf nonverbaler Ebene mit anderen TeilnehmerInnen in Kontakt. Im Anschluss daran sollen die Personen der Reihe nach auf der Skala von 0–10 aufgestellt werden, immer noch mit verdeckter Nummer. Dabei soll bereits diskutiert werden, woran die TeilnehmerInnen die Höhe des Status festmachen. Was sind typische Merkmale von Hoch-/Tiefstatus? Sind diese kulturell unterschiedlich? Welche werden universell verstanden? Wie wirkt die jeweilige Körpersprache auf das Gegenüber? Welche Botschaften werden durch die Körpersprache transportiert?

Schließlich wird überprüft, ob die Personen mit Statusnummer gemäß ihrer Position auf der Skala zugeordnet wurden.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg;

Tipp: Diese Übung kann als Vorübung zu Bewerbungsgesprächen durchgeführt werden.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.5.1.3 Körpersprache

Theoretischer Abriss: Körpersprache ist die nonverbale Sprache. Menschliches Sozialverhalten ist nicht ohne Berücksichtigung des nonverbalen Systems zu verstehen. Da Körpersprache schwerer bewusst zu beherrschen ist, ist die Kommunikation über die Körpersprache oft „echter" und „wahrer". Der Eindruck, den die Körpersprache macht, ist oft in Entscheidungssituationen ausschlaggebend. Dennoch wird die Bedeutung der nichtsprachlichen Verständigung von den meisten Menschen unterschätzt.

Da über Körpersprache kulturelle und persönliche Werte kommuniziert werden, und es beim Aufeinandertreffen kulturell unterschiedlicher Wertesysteme häufig zu Irritationen und Konflikten in der Interaktion kommt, sollte ein Berufsorientierungstraining für MigrantInnen die Reflexion über ihre kulturell geprägten Normen und Verhaltenssignale inkludieren. Vorliegende Übung zielt darauf ab, sich seiner Körpersprache und deren ausgesendeten Botschaften gewahr zu werden. Nur so kann ein kulturüberschreitendes Zusammenarbeiten erleichtert und die Empathiefähigkeit in der Interaktion gestärkt werden, ohne dass dabei das eigene kulturelle „Selbst" aufgegeben wird.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit.

Übungsziel: Eignung und Sensibilisierung für die Wichtigkeit der Körpersprache bei der Vermittlung von eigenen Kompetenzen; Kulturelle Unterschiede machen sich auf jeden Fall bemerkbar und werden im Plenum besprochen.

Quelle: WEGE IN DEN BERUF – Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin;

Beschreibung der Methode: Ein/e TeilnehmerIn reflektiert eine Situation, in der er oder sie erfolgreich war. Während des Erzählens beobachten die ZuhörerInnen die Körpersprache und machen sich Notizen (z. B. über Redegeschwindigkeit, Lautstärke, Handbewegungen, Sitzhaltung, Augenkontakt).

Im Plenum wird überlegt: Was wurde beobachtet? Was für ein Gefühl wurde beim Zuhörer damit erweckt?

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Stift, Papier.

Zielgruppen: erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.5.1.4 Mentale Bewältigung von nervöser Angst

Theoretischer Abriss: Angst ist die psychologische Bezeichnung für spezifisch ausgelösten oder chronischen Affektzustand, der mit Furcht- und Schreckgefühlen verbunden ist. Angst kann sowohl als bestimmte, auf angebbare Personen, Situationen oder Objekte bezogene, wie unbestimmte, vage auftreten. Zumeist haben Menschen Angst bzw. Nervosität vor den Emotionen, d. h. vor den körperlichen Reaktionen, die in solchen Situationen auftreten (z. B. das Versagen der Stimme, Zittern, Schwitzen, Herzrasen etc.) und nicht vor der Situation selbst. Diese nervöse Angst vor der Angst ist unbestimmt; d. h. es sind die Vorstellungen, die angst machen, denn es wird nichts passieren.

Es ist wichtig zu konstatieren, dass zwischen der auslösenden Situation und der Entstehung von nervösen Angstgefühlen etwas steht, das die Individuen selbst beeinflussen können: deren eigene Gedanken. Gefühle sind die Folge von Gedanken. Verändern sich die Gedanken, verändern sich die Gefühle.

Art der Übung: Einzelarbeit; Gruppenarbeit.

Übungsziel: Zur Bewältigung von Nervosität; zum Manipulieren und Steuern der eigenen Gedanken.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm, [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Eine wirkungsvolle Übung gegen Nervosität ist das bewusste Ausatmen. Das Einatmen geschieht von allein! Die vorgegebenen Sätze können von dem / der TrainerIn laut vorgesprochen werden, während die TeilnehmerInnen versuchen, sich darauf zu konzentrieren und zu entspannen.

Sätze zur mentalen Bewältigung von Nervosität:
- Ich fühle mich sehr ruhig.
- Ich fühle mich völlig entspannt.
- Mein ganzer Körper ist entspannt.
- Ich atme tief und ruhig.
- Meine Muskeln entspannen sich.
- Mein Herz schlägt ruhig und rhythmisch.
- Mein inneres Tempo verlangsamt sich.
- Mein Magen fühlt sich ruhig.
- Ich fühle mich sicher und geschützt.
- Ich bin mir meiner Sache sicher.
- Ich lasse mich nicht aus der Ruhe bringen.

Dauer der Methode: 10 Minuten.

Tipp: Diese Übung kann bei Vorliegen von Nervosität vor Bewerbungsgesprächen durchgeführt werden. Die TR können sie gemeinsam mit den TN vor einem Bewerbungsgespräch im Training (Rollenspiel) durchführen.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.5.2 Bewerbungsgespräche

5.5.2.1 Bewerbungsgespräch

Theoretischer Abriss: Das Bewerbungsgespräch ist ein Gespräch zwischen einer Organisation bzw. einem Arbeitgeber und einem / einer BewerberIn. Die Anzahl der VertreterInnen des zukünftigen Arbeitgebers kann zwischen einer und mehreren Personen variieren. Bei größeren Organisationen liegt die Anzahl der TeilnehmerInnen meistens bei vier Personen, da nicht nur ein/e AbteilungsleiterIn und ein/e MitarbeiterIn der Fachabteilung anwesend sind, sondern auch ein Personalreferent und ein/e VertreterIn des Betriebsrates bzw. Personalrates.

Bewerbungsgespräche müssen geübt werden. Besonders für Personen aus fremden Kulturen, die oft nicht mit den üblichen Bewerbungsfragen vertraut sind, ist es wichtig, sich gründlich darauf vorzubereiten. Aber auch eine gute Nachbereitung empfiehlt sich. Die TeilnehmerInnen sollten sich im Zuge einer Absage bei dem / der InterviewerIn über die Gründe der Absage informieren und versuchen, diese Informationen gewinnbringend im nächsten Gespräch zu berücksichtigen. Bewerbungsgespräche sind komplexe Gesprächssituationen, bei dem die eigene Person „verkauft" werden soll. Dies will gelernt sein.

Art der Übung: Paarübung, Gruppenübung.

Übungsziel: Sich im Bewerbungsgespräch erproben, die eigenen Kompetenzen und Fähigkeiten überzeugend vermitteln können, sich in die Rolle der Arbeitgeber versetzen können.

Quelle: WEGE IN DEN BERUF – Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Anhand einer konkreten Stellenanzeige übernehmen die TeilnehmerInnen abwechselnd die Rolle der Arbeitssuchenden und der Arbeitgeber. Die TeilnehmerInnen, die an dem Rollenspiel nicht beteiligt sind, beobachten Gesprächsinhalt und Körpersprache. Die Personen mit Migrationshintergrund, die Rollen gespielt haben, reflektieren ihr Verhalten und erhalten anschließend die Rückmeldung der BeobachterInnen.

Danach kann in der Reflexion der Bezug zu den Erfahrungen der MigrantInnen hergestellt werden: „Wie würde so eine Szene in Ihrem Land ablaufen?" – und damit der Blick darauf gerichtet, dass gleiche Situationen unterschiedlich kulturell hinterlegt werden. Dies bedeutet nicht, dass es eine einzig „richtige" Verhaltensweise gibt, wie es abzulaufen hat. Es wird zur Diskussion gestellt, was ein bestimmtes Verhalten in einer „repräsentativ-österreichischen" personaleinstellenden Person auslösen kann. Die TeilnehmerInnen können damit auch lernen, Erfahrungen aus ihrer Herkunftskultur zu kommunizieren, um auch später in Situationen der Zusammenarbeit Missverständnisse ausräumen zu können.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Kamera, Kopie einer Stellenausschreibung.

Anmerkungen: MigrantInnen verfügen häufig über mitgebrachte bzw. in Österreich angeeignete Berufsausbildungen und Kompetenzen, die auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kaum sichtbar werden. Einschlägige Berufsausbildungen von MigrantInnen kommen im Erwerbsleben kaum zum Einsatz und stellen auch keinen Schutz vor Arbeitslosigkeit dar. Gründe für die Nichtanerkennung der Qualifikationen in der Arbeitswelt liegen zum Teil auch in Diskriminierung und Rassismus – sowie Resignation seitens der MigrantInnen. Erfahrungsgemäß sind Personen mit Migrationshintergrund, die auf mangelnde berufliche Qualifikationen und unzureichendes Ausdrucksvermögen verfügen, beim Bewerbungsverfahren gehemmt. Die vor der Einreise gemachten (Lebens)Erfahrungen und beruflich verwertbaren Kompetenzen werden ausgeblendet oder können nicht überzeugend vermittelt werden.

Tipp: Nach Möglichkeit sollte das Rollenspiel auch auf Video aufgenommen werden. In diesem Fall könnte auch die Körpersprache analysiert werden.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.5.2.2 Assessment-Übungen

Theoretischer Abriss: Kulturelle Unterschiede machen einen Unterschied. Beim Übergang von der Ausbildung in den Beruf haben Personen, die nicht in Österreich geboren sind und deren Muttersprache nicht deutsch ist, schlechtere Chancen als Personen ohne Migrationshintergrund. Insbesondere Personen, die ihre Ausbildung nicht in Österreich absolviert haben, haben es in der Regel schwer, einen Arbeitsplatz zu finden, da deren Ausbildung hier oft nur bedingt anerkannt wird. Zusätzlich spielen neben Sprachbarrieren auch kulturelle Unterschiede beim Arbeitssuch- und Bewerbungsverhalten eine Rolle. Diese können sich hinderlich für eine erfolgreiche Positionierung am österreichischen Arbeitsmarkt auswirken.

Vorliegende Übung zielt darauf ab, kulturelle Unterschiede zu reflektieren. Das Bewusstwerden der eigenen kulturellen Prägung kann die Empathiefähigkeit (Fähigkeit, sich in andere Personen hineinzuversetzen) und damit die interkulturelle Interaktion verbessern. Außerdem hilft die Übung dabei, die mündliche Ausdrucksfähigkeit in interkulturellen Stresssituationen (z. B. Bewerbungsgesprächen, Konflikten am Arbeitsplatz) zu trainieren.

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Die TeilnehmerInnen lernen, sich zu artikulieren und sich selbst darzustellen; auf unterschiedliche Situationen muss reagiert werden.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen bekommen ein Arbeitsblatt mit Anweisungen an eine Rolle und Beobachtungskriterien. Diese Arbeitsanweisungen werden durchgelesen. Danach wird die Großgruppe in eine/n Spielende/n und in BeobachterInnen eingeteilt. Der / die Spielende übernimmt die Rolle des / der aktiven DarstellerIn.

Dauer der Methode: 1,5 Stunden pro Übung.

Vorbereitung / Material: Kopien des Arbeitsblattes.

Anmerkungen: Die TeilnehmerInnen haben 20 Minuten Vorbereitungszeit.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: siehe Anhang;

5.5.2.3 Bewerbungsspiele

Theoretischer Abriss: In der Bewerbungsphase können sich Missverständnisse aufgrund kultureller Unterschiede auf die Jobchancen auswirken. Mit kleinen interkulturellen „Aha-Erlebnissen" im Rahmen von Rollenspielen wird in allen Dimensionen – affektiv, kognitiv und verhaltensbezogen – interkulturelle Kompetenz gesteigert. In der kognitiven Dimension gelingt es, das Verständnis fremd- und eigenkultureller Handlungszusammenhänge sowie das Verständnis der Besonderheiten interkultureller Kommunikationsprozesse zu verbessern. Die Fähigkeit zur Metakommunikation wird durch die Reflexion der Spielerfahrungen entwickelt. In der affektiven Dimension wird Empathie, Rollendistanz und Flexibilität entwickelt. Auf der Verhaltensebene wird die Kommunikationsfähigkeit durch gezieltes Training im Rollenspiel verbessert.

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Sprachliche Perfektionierung; Inhalte des Lebenslaufes und Stärken des / der TeilnehmerIn sollen gut vermittelt werden; kulturelle Unterschiede werden thematisiert.

Quelle: www.madicu.at/migrantinnen/migrantinnenhome.htm [4.2.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Situationen werden vorbereitet und mit dem / der TeilnehmerInnen als Gegenüber durchgespielt:

- Telefonische Kontaktaufnahme als Reaktion auf ein Inserat (als Vorbereitung hierfür sollen die TeilnehmerInnen Inserate aus Zeitungen mitbringen);
- Telefonische Kontaktaufnahme mit einem Betrieb auf Vermittlung des AMS;
- Persönliches Vorbeibringen des Lebenslaufes nach telefonischer Blindbewerbung;
- Bewerbungsgespräch.

Anschließend werden die Erfahrungen der TeilnehmerInnen in der Gruppe besprochen. Dabei wird auch immer der Bezug zu den Erfahrungen der MigrantInnen hergestellt. Wie würde so eine Szene in Ihrem Land ablaufen? Der Blick wird darauf gerichtet, dass gleiche Situationen unterschiedlich kulturell hinterlegt werden. Dies bedeutet nicht, dass es eine einzig „richtige" Verhaltensweise gibt, wie ein Gespräch abzulaufen hat. Es wird zur Diskussion gestellt, was ein bestimmtes Verhalten in der Person, die die Bewerbung entgegennimmt auslösen kann.

Dauer der Methode: 1 bis 2 Stunden pro TeilnehmerIn.

Vorbereitung / Material: Zeitungsinserate; Tisch, Sessel.

Anmerkungen: In diese Reflexionen können immer wieder die weiteren Gruppenmitglieder mit ihrer Erfahrung miteinbezogen werden. Die TeilnehmerInnen können damit auch lernen, Erfahrungen aus ihrer Herkunftskultur zu kommunizieren, um auch später in Situationen der Zusammenarbeit Missverständnisse ausräumen zu können.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.5.2.4 Telefongespräch

Theoretischer Abriss: Das Telefon stellt im Bewerbungsprozess ein wichtiges Medium dar. Es dient zur Vereinbarung eines Vorstellungstermins aber auch zur Einholung näherer Informationen. Vor allem bei Initiativbewerbungen ist das Telefon eine wichtige Kommunikationstechnologie. Es dient oftmals zur ersten Kontaktaufnahme.

Da das Telefon kein visuelles Bild des Bewerbers / der Bewerberin sendet, kommt es vor allem auf die Sprachkompetenz und auf die Sympathie des Bewerbers / der Bewerberin an, um bei einem Telefongespräch punkten zu können. MigrantInnen haben hier aufgrund der Sprachbarrieren oftmals einen Nachteil gegenüber inländischen BewerberInnen. Deshalb ist es besonders für jene wichtig, sich eingehend darauf vorzubereiten. Vorliegende Übung dient dazu, sich eine für die Bewerbungssituation passende Kommunikationsform anzueignen. Dadurch gewinnen die TN Sicherheit und verbessern ihre Selbstdarstellung im (telefonischen) Bewerbungsgespräch.

Art der Übung: Rollenspiel.

Übungsziel: Stellenanforderungen erkennen, nach noch ungeklärten Details fragen, sich telefonisch kurz vorstellen, sich in die Rolle der Arbeitgeber versetzen.

Quelle: WEGE IN DEN BERUF – Beratungs- und Bildungszentrum für Migrantinnen. Unter: www.wege-in-den-beruf.de/htm/HANDBUCH.pdf [4.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Anhand einer konkreten Stellenanzeige übernehmen die TeilnehmerInnen die Rolle der Arbeitssuchenden und der Arbeitgeber. Kulturelle Normen und Verhaltensweisen diesbezüglich sollen angesprochen werden. Auf die konkrete Stellenanzeige soll mittels eines Telefonanrufes geantwortet werden. Dieses Telefongespräch soll nachgestellt werden.

Als Hilfe für das Telefonat werden im Anhang Tipps gegeben, die beim Gespräch berücksichtigt werden sollen.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6 Diversity

5.6.1 Assoziationen

Theoretischer Abriss: Der Begriff der Assoziation benennt das Phänomen, dass zwei oder mehrere ursprünglich isolierte psychische Inhalte (darunter sind z. B. Eindrücke, Gefühle oder Ideen gemeint), auch als Assoziationsglieder bezeichnet, eine so enge Verbindung eingehen, dass das Aufrufen eines Assoziations"subjektes" das Auftreten eines oder mehrerer weiterer Assoziationsglieder nach sich zieht oder zumindest begünstigt.

Die Leistung des Gedächtnisses beruht auf Assoziationsketten. Damit ergibt sich als Voraussetzung des menschlichen Gedächtnisses die Fähigkeit zur Assoziation. Bedeutsam ist dies vor allem in der Gedächtnis- und Lernforschung, aber auch in der Berufsorientierung für MigrantInnen, um die Bedeutung von für eine Kultur typischen Begriffen auf internationaler Ebene aufzudecken.

Art der Übung: Einzel-, Kleingruppenarbeit, Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Ziel dieser Übung ist es, unseren länderspezifischen Sprachgebrauch deutlich zu machen. Gleichzeitig werden auch Stereotype aufgedeckt.

Quelle: Reif, Elisabeth / Schwarz, Ingrid: Methodenhandbuch: Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung Österreich – Slowakei, Seite 83; Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Einzelarbeit: Der / Die SeminarleiterIn liest die einzelnen Begriffe der Assoziationsliste vor und lässt den TeilnehmerInnen jeweils kurz Zeit, um die Begriffe spontan mit einem Satz, einem weiteren Wort, einem Spruch, einer Assoziation oder einem Symbol zu ergänzen. Diese Assoziationen sollen auf einem Papier festgehalten werden. Dazu werden 15 Minuten Zeit berechnet.

Selbständig	Hilfsbereit	Andere Kultur	Vorurteile
Pünktlich	Heimat	Religion	Diszipliniert
Das Äußere	Ausbildung	Beruf	Politik
Kinder	Computer	Demo	Geld
Treu	Sparsam	Verpflichtungsfrei	Ehe

Gruppenarbeit: Kleingruppen werden nach den jeweiligen Herkunftsländern gebildet. Die TeilnehmerInnen sollen ihre jeweiligen Assoziationen vergleichen und erklären. Dabei sollen folgende Fragen berücksichtigt werden:

- In welchem Zusammenhang stehen die Begriffe für die TeilnehmerInnen?
- Was hat sich jede/r dabei gedacht?
- Wie schnell kamen die Assoziationen?
- Welche Begriffe waren „schwieriger" und warum?
- Hatten die PartnerInnen ähnliche Assoziationen? Woran lag das?
- Gab es auch unterschiedliche Deutungen, Wertungen der Begriffe? Woran lag das? (20 Minuten)

Plenum: Schließlich werden im Plenum die Eindrücke der jeweiligen Gruppen präsentiert (15 Minuten).

Vorbereitung / Material: Papier, Stifte.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.6.2 Begrüßungsspiel

Theoretischer Abriss: Jedes Land hat seine eigenen Umgangsformen und Regeln für den Alltag oder für das Leben in einer Gesellschaft. Von der Geburt an werden die Menschen in ihrem für ihr Land typischen Kulturkreis sozialisiert – dass heißt die ländertypischen Verhaltensweisen und Regeln werden übernommen und unbewusst oder in manchen Situationen bewusst angewendet.

Wird das Heimatland verlassen, werden oftmals bisher geltende Regeln von neuen Regeln abgelöst. Die vorherrschenden Regeln und Muster der neuen Kultur müssen zuerst erkannt werden, um darauf richtig reagieren zu können. So gibt es zum Beispiel bestimmte Verhaltensweisen bei der Begrüßung oder beim Essen. Wenn sich Leute aus anderen Ländern treffen oder wenn jemand beschließt in einem anderen Land zu leben, sollten wichtige Verhaltensregeln gekannt und beachtet werden. Sonst kann es passieren, dass ohne es zu wollen Menschen aus anderen Kulturkreisen beleidigt werden. Eine wesentliche Vorraussetzung für ein gutes Zurechtfinden in der neuen Kultur ist allein das Bewusstseinmachen, dass es je nach Land kulturelle Unterschiede gibt, die für das gesellschaftliche Zusammenleben entscheidend sind.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Auseinandersetzung mit ländertypischen Umgangsformen, Reflektieren über kulturelle Unterschiede.

Quelle: Losche, Helga (2000): Interkulturelle Kommunikation: Sammlung praktischer Spiele und Übungen, Augsburg. Unter www.learn-line.nrw.de [17.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Man stelle sich vor, man sei soeben in einem fremden Land auf dem Flughafen eingetroffen und versucht, den/die GastgeberIn zu finden. Da es sich um eine multikulturelle Gesellschaft handelt, sind die Begrüßungssitten teilweise recht unterschiedlich. Alle ReiseteilnehmerInnen haben jedoch rechtzeitig von ihrer Reiseagentur die entsprechende Zeremonie (auf einem Anweisungskärtchen) mitgeteilt bekommen. Jetzt gilt es sich zu finden. Die Gruppe wird je nach Größe in GastgeberInnen und Gäste aufgeteilt, wobei auf eine/n GastgeberIn durchaus mehrere Gäste treffen können. Jede/r erhält dann ein Anweisungskärtchen und den Auftrag sich entsprechend vorzustellen. Worte sollen dazu nicht verwendet werden.

Im Anschluss an die Begrüßung findet man sich im Plenum ein und bespricht anhand von verschiedenen Fragestellungen das Erlebte: Welche Begrüßungsformen waren un/angenehm? Warum? Gab es irgendwelche Begrüßungen, die anders (z. B. als Feindseligkeit, Annäherungsversuch) verstanden wurden? Was für Gefühle kamen bei ungewohnten Formen der Begrüßung auf? Wie hätten die Einzelnen gerne spontan reagiert? Welche Strategien hat sich jede/r nach den ersten Erfahrungen zurechtgelegt, um sich möglichst „unbeschadet“ durchzufinden? Was tun bei unterschiedlichen Bräuchen? Welche Regel soll gelten? Wer hat sich in welchem Maße wem „anzupassen“?

Dauer der Methode: 0,5 bis 1 Stunde.

Vorbereitung/Material: Karteikarten für die Anweisungskärtchen; Stifte.

Anmerkungen: Kann als Einstiegsspiel zu einer Diskussion über unterschiedliche Verhaltensweisen in den verschiedenen Kulturen verwendet werden; Je mehr TeilnehmerInnen am Spiel mitmachen, desto lustiger wird es.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.3 Die Entscheidung

Theoretischer Abriss: Dem Entscheidungssubjekt (AkteurIn) stehen Handlungsoptionen offen, die in Abhängigkeit von bestimmten Umweltbedingungen und sozialen Verhaltensregeln bestimmte Ergebnisse hervorbringen. Der / die AkteurIn bewertet diese Ergebnisse und wählt aus.

Der Entscheidung geht ein Entscheidungsprozess voraus, in dem unter verschiedenen Informationsbedingungen (Gewissheit – Ungewissheit) abgewogen wird, welche Position die beste für den / die jeweilige/n AkteurIn ist und mit welchen zur Verfügung stehenden Mitteln eine positive Zielerreichung erfolgen kann. Entscheidungen sind in einem sozialen Kontext zu betrachten; d. h., einer Entscheidung gehen bereits (andere) Entscheidungen und die damit in Zusammenhang stehenden Konsequenzen voraus.

Art der Übung: Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Die TeilnehmerInnen sollen erkennen, dass Werte sowohl kollektiv als auch individuell ausgeprägt sind. Außerdem sind Werte weder eindeutig, widerspruchsfrei noch unveränderbar. Eine Offenheit für andere Sichtweisen und Veränderungsbereitschaft soll ausgelöst werden.

Quelle: Reif, Elisabeth / Schwarz, Ingrid: Methodenhandbuch: Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung Österreich – Slowakei, Seite 87f; Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Der / Die SpielleiterIn liest die Geschichte vor (Vorlage). Alle TeilnehmerInnen bewerten anschließend das Verhalten der fünf Personen, indem sie dieses in eine Rangfolge bringen (Rang 1 = der / die „schlechteste“) und notieren die Begründungen (10 Minuten).

Gruppenarbeit: Es werden nach Ländern getrennte Kleingruppen gebildet (4 bis 5 Personen). Die TeilnehmerInnen tauschen sich über ihre Rangfolge aus und begründen ihre Position. Dann versucht jede Gruppe zu einem Konsensus zu kommen, indem sie eine gemeinsame Rangfolge bestimmt. Zur besseren Veranschaulichung verwendet man extra Karten für die Rangfolge, für die Namen und für die Begründungen. Hierfür werden 30 Minuten Zeit eingeplant.

Im Plenum werden nun die Ergebnisse der Gruppen bekannt gegeben. Jede Gruppe klebt ihre Karten auf das Flipchart. Anschließend sollen die Ergebnisse und Erkenntnisse diskutiert werden.

Fragen für die Diskussion:
- Wie stark unterschieden sich die Wertungen?
- Kam es zu einem Konsens? Wie wurde er erzielt? Was war dabei hinderlich?
- Welche allgemeinen (gesellschaftlichen, kulturellen, religiösen) Werte und Normen verbergen sich hinter den persönlichen Wertungen?
- Welche individuellen Werte tauchen auf? Woher stammen sie?
- Wer bestimmte die Werte?
- Wer legte die Rangfolge der Werte fest?

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage, Moderationszettel (ausreichende Zahl) und Stifte, Tafel oder Flipchart, Ortsplan vorbereiten, zum besseren Verständnis der Geschichte

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Anmerkungen: Es müssen mindestens 20 Personen an der Übung teilnehmen.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.4 Etikette

Theoretischer Abriss: Etikette ist die allgemeine Bezeichnung für die Gesamtheit der Regeln guter gesellschaftlicher Umgangsformen. Je nach Umgangsform kann oft auf die jeweilige soziale Schicht geschlossen werden. Etikette ist also nichts anderes als „Anstand", der in einer Gesellschaft oder in einzelnen Gesellschaftsschichten bestehende, von ethisch-moralischen Anspruchs- und Erwartungshaltungen gestützte, allgemein als „selbstverständlich" empfundene Maßstab für „gutes" bzw. „richtiges" Verhalten (Benehmen) des Gesellschaftsangehörigen gegenüber seinen Mitmenschen.

Art der Übung: Einzelarbeit; Diskussion im Plenum (Großgruppendiskussion).

Übungsziel: Durch die Übung wird eine Diskussion über gesellschaftliche Umgangsformen angeregt. Die TeilnehmerInnen sollen über die Bedeutung der Etikette reden. Wichtig ist es, herauszuarbeiten, welche Umgangsformen in ihren Heimatländer unbedingt einzuhalten sind, und diese dann mit der österreichischen Etikette zu vergleichen.

Quelle: EPIMA 2: Interkulturelle und soziale Kompetenz – Gender – Unterlagen und Materialien, www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=242 [15.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die Etikette umschreibt die gewünschten Verhaltensweisen einer Gesellschaft. Je nach Land und Kulturkreis variieren die geltenden Sitten, Manieren und Umgangsformen. Kommt man in ein Land oder auch nur zu Personen, dessen Sitten unbekannt sind, kann es leicht passieren, dass ohne Absicht andere Menschen beleidigt werden. Eine Möglichkeit, mehr über andere Länder und ihre Sitten zu erfahren, ist der Austausch mit anderen.

Innerhalb dieser Methode soll anhand des Arbeitsblattes das Thema „Etikette" erarbeiten werden. Dazu soll vorher die Situationsbeschreibung der internationalen Konferenz gelesen werden. Anschließend soll sich jede/r TeilnehmerIn die Fragen zu den Etiketten in der Kopiervorlage durchschauen und sich eine eigene Meinung dazu bilden. Nach einer vorher vereinbarten Zeit (in etwa 15 Minuten) treffen sich alle TeilnehmerInnen wieder im Plenum und diskutieren über die gelesenen Inhalte und ihre dazu gebildeten Meinungen. Länderunterschiede sollen dabei berücksichtigt werden.

Dauer der Methode: 0,5 bis 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.5 Exotisches Ritual

Theoretischer Abriss: Ritual bedeutet „Übung", „Brauchtum", expressiv betonte Handlung. Rituale sind zumeist traditional „festgefahren". Beim Auftreten oder bei der Annäherung entsprechender Situationen tendieren die VerhaltenspartnerInnen spontan bzw. ohne besondere Entscheidung und ohne Nachdenken über Funktion und damit „Sinn" ihres Tuns zum Ritual.

Ein Ritual ist in der Regel kulturell eingebunden oder bedingt. Es bedient sich strukturierter Mittel, um die Bedeutung einer Handlung sichtbar oder nachvollziehbar zu machen oder über deren profane Alltagsbedeutung hinaus weisende Bedeutungs- oder Sinnzusammenhänge symbolisch darzustellen oder auf sie zu verweisen. Rituale, die nicht aus der eigenen Kultur erwachsen, wirken oft irritierend, regen aber auch zum Reflektieren der eigenen tradierten Verhaltensmuster an und machen mit „Fremdem" vertraut.

Art der Übung: Diskussion im Plenum (Großgruppendiskussion).

Übungsziel: Erkennen der eigenen Reaktionen auf Fremdes.

Quelle: Flechsig, Karl-Heinz (1998): Methoden interkultureller Trainings, Unter: www.ikud.de [17.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Der / die GruppenleiterIn begrüßt die Teilnehmenden, indem er / sie die MigrantInnen umtanzt, mit einer Rassel Geräusche erzeugt und anschließend erklärt, dass man dies tue, um neidische Geister zu vertreiben, die Wissen stehlen wollen. Die TeilnehmerInnen, die einen anderen Stundenbeginn erwartet haben, erleben dabei einen kleinen Kulturschock, wobei sie auf dieses fremde und befremdliche Verhalten so reagieren, wie Menschen oft auf Fremdes reagieren. Dies ist dann Anlass für eine Diskussion über Reagieren auf Fremdes.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Evtl. Verkleidung mit Baskenrock und Maske; Rassel.

Anmerkungen: Die Übung sollte möglichst nur von TrainerInnen mit „schauspielerischen" Fähigkeiten ausgeübt werden, damit die Übung authentisch vermittelt wird und nicht lächerlich wirkt.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.6.6 Familie – Jung und Alt unter einem Dach?

Theoretischer Abriss: Historisch geformte Wertvorstellungen über das Zusammenleben und über die Einflussverhältnisse zwischen den Generationen bestimmen die Erwartungen, die Personen einer Altersstufe gegenüber Angehörigen ihrer eigenen sowie der anderen Altersgruppen hegen. Von solcher Eigen- und Fremdbeurteilung hängt es ab, ob eine Person sich „jünger", „gleichaltrig", oder „älter" fühlt, wie sie von anderen gesehen wird und wie sie dementsprechend ihre sozialen Beziehungen ausrichtet. Wertungen des Alters und damit unter Umständen Vorurteile über die objektiven Möglichkeiten des Alters sind in unserer Gesellschaft entscheidend durch ökonomische Urteile über sogenannte „produktive" Lebensphasen in der industriellen Arbeit der bürgerlichen Leistungsgesellschaft vorgeprägt. Im engeren Sinne ist Alter die Lebensphase, die sich and das Ausscheiden aus dem Berufs- und Erwerbsleben anschließt.

Die gesellschaftlichen Definitionen von Alter und den älteren Menschen zugedachten Rollen variieren je nach Kultur und historischer Epoche.

Art der Übung: Einzelarbeit; Diskussion.

Übungsziel: Mögliche kulturelle Unterschiede im Umgang mit alten Menschen und der Wertschätzung von alten Menschen sollen bewusst gemacht werden. Ziel ist die Sensibilisierung junger Menschen.

Quelle: EPIMA 2: Interkulturelle und soziale Kompetenz – Gender – Unterlagen und Materialien, www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=242 [15.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Zuerst soll das Arbeitsblatt 1 (Leserbriefe) gelesen und in Folge mit den KursteilnehmerInnen besprochen werden. Anschließend folgt eine Diskussion, die dazu dient, dass sich die TeilnehmerInnen Gedanken zu dem Thema machen und überlegen, was die richtige Lebensform in der Familie für sie selbst darstellt. Interessant können etwaige kulturelle Unterschiede sein, die sich anhand der unterschiedlichen Herkunftsländer ergeben könnten.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage, Stift.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Anmerkungen: Anhand dieser Übung sollen Zustand, Unterschiede und Lösungsvorschläge zum Thema Alt und Jung erarbeitet werden. Hierbei handelt es sich um ein sehr aktuelles Thema und „Problem" des veralteten Europas.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.7 Frauenrolle – Männerrolle

Theoretischer Abriss: Geschlechtsidentität bildet sich bereits in der Kindheit durch Identifikation mit dem gleichgeschlechtlichen Elternteil heraus, wobei geschlechtsspezifische Verhaltenserwartungen und -muster internalisiert werden. Das Ergebnis solcher Identifikation ist u. a. die Entwicklung einer eigenen Geschlechtsidentität als ein wesentlicher Teil der Ich-Identität, die sich auf die soziokulturelle Prägung und Überformung bezieht. Letztlich wird die Geschlechtsidentität, aus der spezifische stereotype Frauenrollen und Männerrollen hervorgehen, von den häuslich-familiären Erlebensformen bestimmt, in die schicht- sowie berufsabhängige Prägungen der Elternteile mit eingehen. Das Gender-Konzept, welches sich mit der Entstehung von Männlich und Weiblich beschäftigt, spricht von einem biologischen sowie einem sozialen Geschlecht. Neben körperlichen Vorgaben werden also die kulturelle Prägung und der soziale Einfluss einer Gesellschaft auf seine Mitglieder in den Mittelpunkt gerückt.

Durch vorliegende Übung sollen sich Personen mit Migrationshintergrund ihrer internalisierten Frauen- bzw. Männerrolle gewahr werden. Vorurteile und Stereotypen sollen dadurch hinterfragt und aufgelöst werden.

Art der Übung: Einzelarbeit, Gruppenarbeit.

Übungsziel: Wissen über gesellschaftlich festgeschriebene Rollenbilder und mit den persönlichen Vorurteilen und Klischees dazu.

Quelle: Ister, Ali / Exenberger, Silvia / Fleischer, Eva / Maier, Martin / Schober, Paul (2007): Hafelekar Unternehmensberatung GmbH (Hg.): 4 Schritte zum Job – Für Jugendliche mit Migrationshintergrund zwischen 15 und 25 Jahren. Unter: content.tibs.at/pix_db/documents/4_Schritte_zum_Job.pdf [22.4.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Anhand einer Auflistung von Eigenschaften und Fähigkeiten sollen die TeilnehmerInnen entscheiden und ankreuzen, ob diese der allgemeinen Meinung nach eher zu Frauen oder zu Männern passt.

Danach soll das Ergebnis in der Großgruppe besprochen und diskutiert werden. Die eigene Meinung kann in der leeren Spalte auf der Kopiervorlage eingetragen werden.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage, Stift.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.8 Männer – Frauen

Theoretischer Abriss: Das Aufbrechen von starren Zuschreibungen für Mädchen und Jungen auf bestimmte Rollenmuster für Lebensführung, Lebensplanung, Berufswahl und Geschlechteridentitäten ist generell ein wichtiger Bestandteil von Berufsorientierung um biografische Handlungsoptionen im beruflichen wie privaten zu erweitern. Bei der Arbeit mit Jugendlichen mit Migrationshintergrund stellt sich dabei jedoch eine doppelte Aufgabe: Die Auseinandersetzung betrifft nicht nur die eigenen kulturell geprägten Handlungsmuster und Orientierungen, sondern auch die Vorgaben und Konzepte der Mehrheitsgesellschaft. Geschlechtstypische Rollenzuschreibungen und Schemata gelten nicht für alle Kulturen universell, so gibt es bereits innerhalb von Westeuropa erhebliche Unterschiede: z. B. zwischen Frankreich und Österreich in Bezug auf den Umgang mit Sorgetätigkeiten und der Frage, ob dies ein privat oder öffentlich zu lösendes Problem ist.

Art der Übung: Diskussion im Plenum (Großgruppendiskussion).

Übungsziel: Eigene festgesetzte oder kulturell bedingte Vorbehalte und Vorurteile erkennen und darüber hinaus reflektieren. Unterschiedliche kulturelle Rollenzuschreibungen diskutierten.

Quelle: EPIMA 2: Interkulturelle und soziale Kompetenz – Gender – Unterlagen und Materialien, www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=242 [15.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn bekommt Kärtchen mit der Beschriftung:
- Stimme zu
- Stimme nicht zu

Jede Aussage ist einzeln zu bewerten, indem das Kärtchen mit der entsprechenden Antwort in die Höhe gehalten wird. In der Gruppe werden dann unterschiedliche Zugänge und Meinungen diskutiert.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage, Karteikarten, Stift.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.9 Moonies meet Sunnies

Theoretischer Abriss: Interkulturelle Kommunikation bezeichnet in den Geistes- und Gesellschaftswissenschaften eine soziale Interaktion von AkteurInnen aus unterschiedlichen Kulturen. Aufgrund unterschiedlicher kultureller Prägung kommt es bei der interkulturellen Kommunikation oft zu Missverständnissen in Ausdrucks-, Darstellungs- und Handlungsweisen sowie Grad der Freundlichkeit.

Die bewusste Erfahrung, wie das eigene Leben durch kulturelle Werte und Prägungen beeinflusst wird, ermöglicht jedoch das eigene individuelle „kulturelle" Profil zu erkennen, und sensibilisiert, eigene und fremde kulturelle Werte und Prägungen im Umgang mit anderen Individuen sowie deren Vielfältigkeit, Dynamik und Prozesshaftigkeit im Arbeitsalltag wahrzunehmen.

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Sensibilisierung für eigene und fremde kulturelle Werte und Prägungen durch das Benennen des eigenen kulturellen Hintergrundes;

Quelle: Losche, Helga (2000): Interkulturelle Kommunikation: Sammlung praktischer Spiele und Übungen, Augsburg. Unter www.learn-line.nrw.de [17.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Beide Gruppen erhalten getrennt voneinander ihre Instruktionen und dann etwas Zeit zum Üben (ca. 10 Minuten). Anschließend besucht erst eine Gruppe als „NormalbürgerIn" die fremde Kultur, dann umgekehrt. Die Aufgabe lautet, möglichst viele Kulturstandards zu erkennen, ohne dabei ein Wort zu sprechen.

Im Anschluss an die Übung sollen im Plenum folgende Fragen bearbeitet werden: Welche Kulturstandards wurden erkannt? Wie wurde die andere Kultur empfunden (Charakteristika)? Wie ist es den Einzelnen ergangen? Wie den Gruppen? Welche Gefühle kamen auf? Welche Rollen spielte die eigene Gruppe für jede/n Einzelne/n?

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: Kopien der Gruppenanleitung.

Anmerkungen: Es ist vonseiten des / der Trainers / Trainerin zu betonen, dass die Einschätzung der jeweiligen Kultur und die Gefühle, die einzelne fremde Verhaltensweisen auslösen, wiederum kulturspezifisch sind.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.10 Peter und Hans

Theoretischer Abriss: Ein Vorurteil ist ein vorab wertendes Urteil bzw. eine im Allgemeinen wenig reflektierte Meinung – ohne verständige Würdigung aller relevanten Eigenschaften eines gewerteten Sachverhaltes oder einer Person. Anders als ein Urteil ist das wertende Vorurteil für die Person, auf die sich das Urteil bezieht, häufig Ausgangspunkt für entsprechend motivgesteuerte Handlungen.

Vorurteile werden zumeist unbewusst gebildet. Sie sind das Resultat aus eigenen Erfahrungen, Fremderfahrungen aber auch aus Denkschemata, die durch die Sozialisierung „geerbt" werden. Es baut sich eine Modellvorstellung auf, und nach erneuter Prüfung zu einem endgültigen Urteil um. Im umgangssprachlichen bzw. in der Alltagssprache ist der Ausdruck „Vorurteil" meist negativ gemeint.

Art der Übung: Großgruppenarbeit, Diskussion im Plenum.

Übungsziel: Die Wahrnehmung der TeilnehmerInnen gegenüber Vorurteilen soll sensibilisiert werden.

Quelle: Reif, Elisabeth / Schwarz, Ingrid: Methodenhandbuch: Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung Österreich – Slowakei, Seite 85f; Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen werden in zwei Gruppen eingeteilt. Die Gruppen bekommen zwei unterschiedliche Fragebögen ausgehändigt (siehe Kopiervorlage). Die Bearbeitung verläuft individuell. Die Auswertung der „ja" / „nein" Fragen verläuft für Peter und Hans getrennt, also innerhalb der zwei Untergruppen. Das bedeutet, dass eine der Untergruppen die Fragen für Peter und die andere Gruppe Hans auswertet. Dabei werden die Ergebnisse beider Gruppen auf jeweils ein Flipchart geschrieben. Das gleiche Verfahren gilt für die Beliebtheitsskala.

Anschließend wird im Plenum die Charakterisierung für beide vorgelesen. In diesem Moment wird deutlich, dass beide Burschen über die gleichen Eigenschaften und Verhaltensweisen verfügen, nur in umgekehrter Reihenfolge. Die TeilnehmerInnen können also beobachten, welcher von den beiden beliebter ist. Vermutlich wird Peter als beliebter eingestuft, da seine Personenbeschreibung eher mit positiven Eigenschaften anfängt (10 Minuten).

Letztlich sollen im Plenum noch folgende Fragen dazu diskutiert werden:
- Wie kommt die unterschiedliche Wertung zustande?
- Welche werden die einzelnen Eigenschaften und Verhaltensweisen bewertet?
- Wer schätzt welche Eigenschaften und Verhaltensweisen wie ein?
- Welche Rolle spielen bei der Bewertung eigene Werte?

Für diesen Teil der Methode sollten 20 Minuten berechnet werden.

Vorbereitung / Material: Fragebögen, Stifte, Tafel / Flipchart oder Plakat, 2 Räume.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.11 Toleranz

Theoretischer Abriss: Toleranz (lat. „ertragen“, „zulassen“) ist eine für das Zusammenleben weltgesellschaftlicher Bezüge zunehmend wichtiger werdende Werthaltung, der zufolge über die jeweils eigene soziokulturelle Umwelt hinaus auch andere Kulturen, Völker und Nationen sowie deren Anschauungen, Wertsysteme, Normen und Verhaltensweisen als gleichwertig anerkannt werden sollten. Toleranz beschreibt mithin die Fähigkeit, eine Form, oder viele Formen des Andersseins oder Andershandelns, insbesondere Herkunft, Religion, Neigungen, Moral oder Überzeugungen, zu dulden und zu respektieren, also nicht zu bekämpfen. Die Vorstellungen von gleich und anders unterliegen jedoch einem Wandel.

Art der Übung: Diskussion im Plenum (Großgruppendiskussion); Einzelarbeit.

Übungsziel: Ziel dieser Übung ist es, aufzuzeigen, dass Toleranz einen wichtigen Bestandteil im sozialen Umgang miteinander darstellt. Die TeilnehmerInnen können austesten, wie tolerant sie selbst sind und sollen darüber hinaus lernen, dass Kritik nicht immer und in jeder Situation angebracht oder sinnvoll ist.

Quelle: EPIMA 2: Interkulturelle und soziale Kompetenz – Gender – Unterlagen und Materialien, www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=242 [15.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TN bekommen das Arbeitsblatt „Toleranz“ und sollen jedeR für sich jede Situation, die in den Fragen vorkommt, durchdenken. Was ist besonders oder anders an dieser Situation?

Im Plenum wird anschließend diskutiert wie die Situationen von den TeilnehmerInnen eingeschätzt oder beurteilt werden und warum? Darauf aufbauen kann es mit Unterstützung der unten angegebenen Fragen eine allgemeine Diskussion über das Thema „Toleranz“ entstehen.

- Was bedeutet das Wort „Toleranz“?
- Ist Toleranz eine Charaktereigenschaft?
- Von welchen Faktoren hängt es ab, ob eine Person eher tolerant ist oder nicht? Hängt dies von der Erziehung ab oder eher von den eigenen Erfahrungen?
- Macht Toleranz das Leben ruhiger bzw. schöner?
- Kann man etwas verändern, indem man intolerant durchs Leben geht? Soll man die Menschen darauf aufmerksam machen, dass man ihr Verhalten nicht gut heißt?
- Hat Toleranz auch negative Auswirkungen?
- Wie weit geht Toleranz? Muss man alles akzeptieren, auch wenn es einem nicht gefällt?

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.12 Typisch für mich – typisch für dich

Theoretischer Abriss: Typus bedeutet „Grundform", „Beispiel" und „Urform". Man unterscheidet zunächst Typen nach ihren beschreibenden (deskriptiven) und erklärenden Funktionen. Deskriptiv wird in den Sozialwissenschaften der Typus-Begriff verwendet, wenn lediglich Sachverhalte (Gegenstände, Vorgänge oder Beziehungen zwischen Gegenständen oder Vorgängen) nach ihren beobachtbaren Merkmalen festgestellt und klassifiziert werden. Je mehr Merkmale und je mehr Werte der verschiedenen Merkmale in unterschiedlichen Kombinationen registriert werden, umso komplizierter wird die Typenbildung. Tritt eine gewisse Häufung bzw. ein regelmäßiges Zusammenfallen oder Fehlen bestimmter Eigenschaften auf, können „typische" Eigenschaftskombinationen festgestellt werden. Typisierungen sind daher Verallgemeinerungen. Im Alltag weichen Zuschreibungen von „typischen" Merkmalen vielfach von der Realität ab. In vorliegender Übung sollen die TeilnehmerInnen dazu angeregt werden, über eigene und fremde „typische" Werthaltungen nachzudenken und diese zu reflektieren.

Art der Übung: Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Diskussion im Plenum;

Übungsziel: Eigene Wertvorstellungen werden bewusst gemacht. Andere Kulturen sollen kennengelernt werden. Außerdem sollen die TeilnehmerInnen für den Begriff „Werte" sensibilisiert werden und Fremdbilder aufdecken.

Quelle: Reif, Elisabeth / Schwarz, Ingrid: Methodenhandbuch: Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung Österreich – Slowakei, Seite 84; Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TN gehen je nach Herkunftsland in Kleingruppen zusammen (3 bis 5 Personen). Die TN denken in der Kleingruppe darüber nach, welche typischen Eigenschaften / Werte das jeweilige Herkunftsland hat und welche Eigenschaften und Werte das Immigrationsland vertritt. Jede Kleingruppe erhält ausreichend Papier / Tapete, um zwei lebensgroße Personenumrisse zu zeichnen. In den ersten Personenumriss werden mittels verschiedenen zur Verfügung stehenden Mitteln (Zeichnung, Kollage, Symbole, Comic, Schrift …) „typische" Eigenschaften und Charakterzüge des Herkunftslandes inskribiert. In den zweiten Personenumriss werden die Wesenszüge und Werte des Gastlandes verbildlicht (1 Stunde).

Vernissage: Die Bilder werden im Plenum präsentiert. Bei der Vorstellung der Werke sollte genügend Zeit für Rückfragen veranschlagt sein. Die anderen Gruppen sollten darauf verzichten, Bewertungen zu äußern, da es dabei nicht um einen qualitativen Vergleich der Bilder geht (15 Minuten).

Im Plenum soll abschließend erörtert werden, inwieweit es denn eine/n „typische/n" BewohnerIn eines Landes gibt. Dazu wichtige Diskussionsfragen:

- Wie geht es dem / der Einzelnen mit dem entworfenen „typischen" Bild?
- Inwieweit identifiziert sich der / die Einzelne mit dem Bild?
- Sind die Entwürfe eindeutig oder gibt es auch andere Wertungen?
- Was wird mit den einzelnen Wertungen verbunden?
- Widersprechen sich die Werte? Inwieweit?
- Welche Rolle spielen Erziehung, Kultur oder Gesellschaft bei der Etablierung von Werten bzw. deren Wandel?

Vorbereitung / Material: Ein großes Plakat pro Gruppe, Tapete, Filzstifte, Collagenmaterial, Scheren, Kleber.

Dauer der Methode: 2 Stunden.

Anmerkungen: Es sollten, wenn möglich, nicht mehr als 20 Personen an der Übung teilnehmen.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.6.13 Typisch Mann / Frau

Theoretischer Abriss: Tritt eine gewisse Häufung bzw. ein regelmäßiges Zusammenfallen oder Fehlen bestimmter Eigenschaften auf, können „typische" Eigenschaftskombinationen festgestellt werden. Solche Realtypen als (Eigenschaften) ordnende Schemata werden von den „Idealtypen" unterschieden, die aus gedanklich isolierten und (entsprechend ihrer theoretischen Relevanz) willkürlich zusammengefügten Elementen der realen Erscheinungen konstruierte Typen sind.

Stereotypen (Vorurteile) wiederum sind schematisierte, auf relativ wenige Orientierungspunkte reduzierte, längerfristig unveränderte und trotz neuer oder sogar gegenteiliger Erfahrungen starre, verfestigte Vorstellungen über spezifische Wesens- und Verhaltensmerkmale anderer Menschen oder Menschengruppen, Organisations- und sonstiger sozialer Beziehungsformen. Im alltäglichen Sprachgebrauch wird „typisch" oft im Sinne von „stereotypisch" verwendet, d. h. es werden Verhaltenszuschreibungen an ein Merkmal einer Person (z. B. Geschlecht) gemacht, die mit der Realität oft wenig zu tun haben.

Vorliegende Übung soll die TeilnehmerInnen dazu anregen, geschlechtsspezifische Phänomene nachzuvollziehen und ihre Ursachen zu ergründen. Dabei geht es darum, stereotype Geschlechterrollen, die es in allen Kulturen in unterschiedlicher Art und Weise gibt, zu erkennen und kritisch zu hinterfragen.

Art der Übung: Einzelarbeit, Diskussion im Plenum (Großgruppendiskussion).

Übungsziel: Eigene festgesetzte oder kulturell bedingte Zuschreibungen von Tätigkeiten zu einem bestimmten Geschlecht erkennen und reflektieren. Im Weiteren soll überlegt werden, wie mit unterschiedlichen Auffassungen umgegangen bzw. wie dieses verarbeitet wird.

Quelle: EPIMA 2: Interkulturelle und soziale Kompetenz – Gender – Unterlagen und Materialien, www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=242 [15.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn bekommt eine Liste von Tätigkeiten, die in Einzelarbeit entweder als eine typisch männliche, typisch weibliche oder als neutrale Tätigkeit zuzuordnen ist. In der Gruppe wird diskutiert, was die Gründe für eine unterschiedliche Zuordnung ist. Ferner ist zu klären, ob diese unterschiedlichen Auffassungen auch miteinander vereinbar sind oder nicht. Es kann auch diskutiert werden, was die TeilnehmerInnen an geschlechtsspezifischen Zuordnungen gut und was sie nicht so gut finden und gerne verändern würden.

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage.

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

Arbeitsmaterial: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.6.14 Völkerball

Theoretischer Abriss: Spontaneität bezeichnet beim Menschen eine Charaktereigenschaft, die ihn häufig „plötzlich" agieren lässt. Dabei folgt die Person dem eigenen Antrieb auf eine überraschend schnelle Weise, was oft mit einem besonderen Maß an Intuition oder einer Art Reflex zusammenhängt. Da Spontaneität keine Zeit zum Nachdenken lässt, werden dadurch oft Denkschemata bzw. rationale (Verstandes-)Filter der eigenen Bewertungen über Bord geworfen. Die Übung „Völkerball" regt zur Spontaneität an. Durch das Zuwerfen des Balls können die TeilnehmerInnen so frei aus sich heraus (re-)agieren. Die darauffolgende Kommunikation ist „echter" und „wahrer".

Art der Übung: Gruppenarbeit.

Übungsziel: Vorurteile werden aufgedeckt.

Quelle: Losche, Helga (2000): Interkulturelle Kommunikation: Sammlung praktischer Spiele und Übungen, Augsburg. Unter www.learn-line.nrw.de [17.1.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen stehen im Kreis. Der / Die TrainerIn beginnt, indem er / sie einem / einer TeilnehmerIn den Ball zuwirft und ein konkretes Land (also einen Staat) nennt. Der / die FängerIn antwortet spontan mit etwas, das ihm / ihr zu diesem Land in den Sinn kommt und wirft den Ball dann einem / einer anderen zu. Diese/r nennt nun wieder ein Land und wirft den Ball einem / einer anderen TeilnhemerIn zu, welcher wieder das erste an das er in Bezug auf das Land denkt nennt. Alle TeilnehmerInnen sollen einmal den Ball zugeworfen bekommen.

Im Anschluss an die Übung sollen im Plenum folgende Fragen bearbeitet werden:
- Was wurde von den TeilnehmerInnen am öftesten spontan genannt?
- Wie wurde die andere Kultur empfunden (bezogen auf die Charakteristika)?
- Welche Probleme aber auch Erkenntnisse kamen während des Spiels auf?
- Welche Gefühle kamen auf?

Dauer der Methode: 30 Minuten.

Vorbereitung / Material: Ball oder geknotetes Tuch.

Anmerkungen: Sollten die Geographiekenntnisse nicht ausreichen, können Länder auch mehrmals genannt werden.

Oft besteht auf Seiten der FängerInnen die Tendenz, nur allgemeine Begriffe, wie etwa „Sonne", „Meer", „Strand", zu nennen. Auch das ist kennzeichnend für unser Nicht-Wissen. Die Spielleitung sollte erst nach einer Weile versuchen, die Gedanken auch auf andere Bereiche zu lenken.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.6.15 Was ist Arbeit?

Theoretischer Abriss: Arbeit ist die zielbewusste und brauchvermittelte Tätigkeit des Menschen zur Lösung oder Linderung seiner Überlebensprobleme. Prozesse der Arbeit sind immer auch soziale Prozesse; sie gestaltet die gesellschaftlichen Beziehungen der Menschen unter- und widereinander und vermittelt Sinn. Der Wert der Arbeit und welche Tätigkeiten darunter definiert werden, ist unterschiedlich und z.T. auch kulturspezifisch. Je nach Kultur werden Tätigkeiten bestimmten Geschlechtsrollen zugeschrieben und diesen mehr oder weniger Bedeutung zugemessen. Die vorliegende Übung fordert die TeilnehmerInnen dazu auf, zu reflektieren was für sie Arbeit ist und was nicht.

Art der Übung: Einzelarbeit; Diskussion im Plenum (Großgruppendiskussion).

Übungsziel: Sensibilisierung für die Thematik Arbeit; Reflexion kultureller Definitionen von Arbeit und geschlechtsspezifischer Rollenverteilung.

Quelle: EPIMA 2: Interkulturelle und soziale Kompetenz – Gender – Unterlagen und Materialien, www.integrationshaus.at/cgi-bin/file.pl?id=242 [15.5.2008], Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Jede/r TeilnehmerIn bekommt ein Arbeitsblatt mit den Tätigkeiten und hat in Einzelarbeit diese als Arbeit zu bewerten oder nicht. Dann soll durch gemeinsames Diskutieren der einzelnen Standpunkte ein Reflexionsprozess einsetzen. Wichtig ist dafür ein Klima, welches entgegengesetzte Meinungen zulässt. Die Diskussion kann entlang folgender Fragestellungen ablaufen:

- Welche Tätigkeiten werden als Arbeit definiert?
- Wie steht es um die Wertschätzung der unbezahlten Tätigkeiten?
- Welches ist der Nutzen bestimmter Arbeiten?
- Wie sieht die geschlechterspezifische Zuordnung bestimmter Tätigkeiten aus?
- Wie wird das Verhältnis von Hausarbeit versus Erwerbsarbeit gesehen?
- Gibt es kulturelle Unterschiede in der Bewertung von Tätigkeiten?

Dauer der Methode: 0,5 Stunden.

Vorbereitung/Material: Kopiervorlage.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.16 Wertskala

Theoretischer Abriss: Das Wertesystem eines Individuums ist ein strukturiertes und hierarchisch geordnetes sowie wechselseitig in seinen Elementen verbundenes System an Normen, die Inhalte wie auch Mittel (i.w.S. Wege, diese Werte zu realisieren) benennen, um die individuelle bzw. gesellschaftliche Realität einzuschätzen (d. h. zu interpretieren und zu bewerten).

Das individuelle Wertesystem wird als Resultat aus den Lebenserfahrungen und der Sozialisation einer Person gebildet. Wertesysteme regulieren und steuern das Verhalten von Individuen und Gruppen. Sie enthalten daher nicht nur die Standards für die Wahl individueller Alternativen in einer bestimmten sozialen Situation, sondern auch jene im Gesamtssystem einer bestimmten Gesellschaft. Werthaltungen haben einen wesentlichen Einfluss auf unseren Lebensstil, unsere Berufsplanung und Jobwahl.

Art der Übung: Einzelarbeit, Kleingruppenarbeit, Plenum.

Übungsziel: Dieses Prioritätenspiel ermöglicht eine Auseinandersetzung mit den (Wert)Vorstellungen, die wir von Menschen aus anderen Ländern und diese von uns haben.

Quelle: Reif, Elisabeth / Schwarz, Ingrid: Methodenhandbuch: Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung Österreich – Slowakei, Seite 80; Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: Diese Methode findet einerseits in der Einzelarbeit, andererseits in der Gruppe statt. Dazu muss im Vorhinein eine Gruppeneinteilung vorgenommen werden.

Einzelarbeit: Aufgabe an die TeilnehmerInnen: Sieben der folgenden Aussagen der Kopiervorlage sollen ersatzlos gestrichen werden. Die restlichen fünfzehn sollen in eine Rangfolge von 1 bis 15 gebracht werden! Die TeilnehmerInnen haben dann Zeit (je nachdem, wie groß die Gruppe ist) sich mündlich über die Ergebnisse auszutauschen (15 Minuten).

Gruppenarbeit:
a) Die Gruppe muss sich einigen, welche gemeinsame Rangfolge von 1 bis 10 sie einteilen möchte. Dazu sind 15 bis 20 Minuten vorgesehen.
b) Weiters soll überlegt werden, welche Punkte für die andere Gruppe am wichtigsten sein könnten (15 Minuten).

Im Plenum soll anschließend die Rangfolge der eigenen Gruppe dargestellt werden sowie die Annahmen über die anderen Gruppen präsentiert und diskutiert werden. Hierfür werden 20 Minuten Arbeitszeit berechnet.

Vorbereitung / Material: Kopiervorlage, Stifte.

Dauer der Methode: 1,5 Stunden.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

Arbeitsmaterial: Siehe Anhang.

5.6.17 Wörtlich genommen

Theoretischer Abriss: „Kulturstandards sind Normen oder Richtlinien zur Ausführung und zur Beurteilung von Verhaltensweisen, die von den Mitgliedern einer Kultur geteilt und für verbindlich angesehen werden". Diese Definition des Begriffs „Kulturstandard" klingt sehr allgemein. Unter den Mitgliedern einer Gruppe sind die Kulturstandards meistens homogen, da sie dem Individuum als natürlich vorkommen und ihm nicht bewusst sind. Nur wenn wir Personen treffen, die sich nach anderen Kulturstandards verhalten, wird uns der Sachverhalt unserer Kultur bewusst. Über Sprichwörter werden Ansichten und Werte einer / unserer Kultur wiedergegeben. Sie stehen für soziale, ethische und religiöse Denk- und Verhaltensmuster kultureller Gruppen.

Art der Übung: Kleingruppenarbeit, Plenum.

Übungsziel: Missverstehen oder Auseinandersetzungen in der kulturellen Begegnung sollen deutlich gemacht werden.

Quelle: Reif, Elisabeth / Schwarz, Ingrid: Methodenhandbuch: Interkulturelle Kommunikation und Konfliktlösung Österreich – Slowakei, Seite 82; Adaption der Autorin.

Beschreibung der Methode: In getrennten Gruppen (möglicherweise nach den Herkunftsländern aufgeteilt) bereiten die TeilnehmerInnen eine Liste von ca. zehn Sprichwörtern vor, die ihrer Meinung nach grundlegende Werte ihrer Kultur zum Ausdruck bringen (20 Minuten Zeitberechnung). Anschließend werden die Listen zwischen den Gruppen ausgetauscht. Dann wird versucht, für die jeweiligen Sprichwörter der anderen Gruppe / Kultur Entsprechungen in der eigenen Kultur zu finden und auf die dahinter stehenden Werte zu schließen (20 Minuten). Die Gruppen finden sich dann im Plenum zusammen und tauschen ihre Ergebnisse aus. Im Plenum werden schließlich folgende Fragen gestellt:

- Welche Werte kommen in den Sprichwörtern zum Ausdruck?
- Welche wurden richtig erkannt, bei welchen gab es Probleme? Woran lag es?

Variationen: Man kann geeignete Sprichwörter entsprechend auch als Pantomime darstellen und ihren Sinn erraten lassen.

Vorbereitung / Material: Papier, Stifte.

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Anmerkungen: Es kann passieren, dass die Übersetzung von Sprichwörtern Probleme bereitet. Da es aber um die Sensibilisierung für die Zusammenhänge zwischen Sprache und Kultur geht, ist das nicht unbedingt ein Nachteil. Es sollte versucht werden, Unklarheiten in der Diskussion zu klären. Es ist auch empfehlenswert, sich schon vorher ein paar Sprichwörter vorzubereiten.

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung; erwachsene MigrantInnen ohne Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit Ausbildung ohne Anerkennung; erwachsene MigrantInnen mit anerkannten Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.

5.6.18 Gesund oder schädlich

Theoretischer Abriss: Als NeueR in eine fremde Gruppe mit eigenen Normen und Regeln, zu kommen stellt eine Herausforderung dar. Zwei Welten, die eigene und die fremde, treffen aufeinander. Dabei kann es zu Konflikten und Missverständnissen kommen, die teils unbewusst, teils bewusst ablaufen. Transparent machen von Gruppennormen, von Regeln, eine gemeinsame Sprache etc., sich einlassen auf Neues, sowie gegenseitiges in Frage stellen etc. kann einen Beitrag zu mehr Verständnis und Integration leisten.

Art der Übung: Planspiel.

Übungsziel: Welche Herausforderungen beim Zusammentreffen von unterschiedlichen Kulturen tauchen auf? Wie kann Integration in eine neue, mir fremde Gruppe gelingen. Woran kann es scheitern?

Quelle: wifi Seminar 2008, Trainer: Latif Havrest, zitiert nach Alfred Fellinger-Fritz.

Beschreibung der Methode: Die TeilnehmerInnen (10 bis 20 Personen) werden in drei Gruppen aufgeteilt. Zwei Gruppen bleiben im Raum, eine Gruppe verlässt den Raum. Es wird ein Innenkreis und ein Außenkreis mit Sesseln gebildet. Eine Gruppe bildet eine Diskussionsgruppe, die sich in den inneren Kreis setzt, wobei in diesem noch ausreichend leere Stühle in der Anzahl der Personen, die den Raum verlassen (zweite Gruppe), frei bleiben sollte. Eine dritte Gruppe, nimmt Außenkreis Platz und bildet die Gruppe der stillen BeobachterInnen.

Nach der Gruppeneinteilung verlässt die zweite Gruppe den Raum und anschließend bekommt die Diskussionsgruppe den Auftrag das Thema „Sind Zigaretten bzw. ist Rauchen schädlich?“ zu diskutieren. In der Diskussion sollen die DiskutantInnen das Wort Zigarette durch das Wort Buch bzw. das Wort Rauchen durch Wort Lesen ersetzen. Nachdem die Diskussionsgruppe einige Zeit diskutiert hat und das Wort Rauchen und Zigaretten erfolgreich durch die Wörter Lesen und Buch ersetzt wurde, wird zwar weiterdiskutiert, aber es werden in regelmäßigen Abstanden (jeweils nach ca. 2 bis 3 Minuten) nacheinander die Personen aus der zweiten Gruppe einzeln in den Raum gebeten. Die neuen Personen bekommen nur die Anweisung, dass sie jetzt hereinkommen können und auf den leeren Sesseln im Innenkreis Platz nehmen können. 5 bis 10 Minuten nachdem die letzte Person hereingebeten worden ist, wird das Experiment abgebrochen. Die BeobachterInnen haben den Auftrag, den gesamten Prozess zu beobachten.

In der nun folgenden Reflexionsphase werden zuerst die Personen der zweiten Gruppe (die Personen, die den Raum verlassen haben) gefragt, wie es Ihnen gegangen ist und was ihnen leicht bzw. schwer gefallen ist und ob Sie wissen, worüber hier eigentlich diskutiert wurde. Danach werden die Personen der ersten Gruppe (Diskussionsgruppe) gefragt, wie es ihnen ergangen ist, und was ihnen leicht bzw. schwer gefallen ist. Danach werden die BeobachterInnen gebeten, rückzumelden, was sie wahrgenommen haben.

Folgende Fragen könnten an die BeobachterInnen ausgeteilt werden bzw. könnten durch die TR gestellt werden:
- Wie hat die Diskussionsgruppe auf die neuen Personen reagiert?
- Wie haben die neuen Personen auf die Diskussionsgruppe reagiert? Gab es Unterschiede in den Reaktionsweisen?
- Welche Dynamik konnte in der Gruppe beobachtet werden? Hat es Veränderungen gegeben?
- Versuchten die DiskutantInnen mit den neuen Personen zu interagieren / zu kommunizieren? Wenn ja, in welcher Weise?
- Welche Mechanismen des Ein- und Ausschlusses in die Gruppe waren wahrnehmbar?
- Was war hilfreich bei der Integration in die Gruppe war? Was nicht?

Dauer der Methode: 1 Stunde.

Vorbereitung / Material: –

Zielgruppen: Alle Zielgruppen.

6 Arbeitsmaterialien

6.1 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.1, Methoden für TrainerInnen

6.1.1 Kopiervorlage zu „Euro Rail à la carte“

Sie begeben sich auf eine einwöchige Reise mit dem „Hirschtal Express“ von Lissabon nach Moskau. Sie reisen im Schlafwagen, welchen Sie mit drei Fremden teilen müssen. Welche drei der im folgenden aufgelisteten Persönlichkeiten würden Sie am ehesten als Reisegefährten auswählen?

- Einen serbischen Soldaten aus Bosnien.
- Einen übergewichtigen Schweizer Bankier.
- Einen italienischen DJ, der ziemlich reich zu sein scheint.
- Eine Afrikanerin, die Lederwaren verkauft.
- Einen jungen Künstler, der HIV-positiv ist.
- Einen Roma aus Ungarn, der gerade aus dem Gefängnis entlassen wurde.
- Einen baskischen Nationalisten, der regelmäßig nach Moskau reist.
- Einen deutschen Rapper, der äußerst alternativ gekleidet ist;
- Einen blinden Akkordeonspieler aus Österreich.
- Einen ukrainischen Studenten, der nicht nach Hause will.
- Eine ältere rumänische Frau, die kein Visum besitzt und einjähriges Kind bei sich hat.
- Eine holländische radikale Feministin.
- Einen betrunkenen Skinhead aus Schweden.
- Einen Ringer aus Belfast, der zu einem Fußballspiel unterwegs ist.
- Eine polnische Prostituierte aus Berlin.
- Einen französischen Bauern, der nur seiner Muttersprache mächtig ist und einen Korb voll stark riechendem Käse bei sich hat.
- Einen kurdischen Flüchtling, der in Deutschland lebt und gerade aus Libyen zurückkehrt.

6.1.2 Kopiervorlage zur „Körpersprache (für TR)“

Körpersprache – Distanzzonen[70]

Die Intimzone beginnt zirka 50 cm vor und endet 50 cm hinter einer Person. Dieser Raum ist nur ganz besonderen Menschen vorbehalten.

- Die persönliche Distanzzone beginnt am Rande der Intimzone und reicht etwa 1 bis 1,5 Meter nach vorne und hinten. In diesem Bereich führen wir persönliche Gespräche, ohne uns bedrängt zu fühlen.
- Von der Grenze der persönlichen Distanzzone bis zu einer Entfernung von zirka drei Metern nach vorne und hinten erstreckt sich die öffentliche Distanzzone. In diesem Bereich nehmen wir andere Personen wahr.

In Südamerika sind die Distanzzonen geringer ausgeprägt als in Mitteleuropa. In einem brasilianischen Reitclub hatten derartige Missverständnisse zwischen MitteleuropäerInnen und NordamerikanerInnen schmerzhafte Folgen: Ein Schreiner musste das Geländer einer Veranda erhöhen, weil immer wieder NordamerikanerInnen und

70 www.amica.de/job_money/karriere_guide/koerpersprache

NordeuropäerInnen rücklings hinunter gestürzt waren. Ihre südamerikanischen PferdefreundInnen hatten den üblichen „nordischen“ Gesprächsabstand von einer Armlänge nicht eingehalten, und die Gäste hatten sich unbewusst bedroht gefühlt. Da sie Schritt um Schritt zurückwichen und die SüdländerInnen nachrückten, hatte dies fatale Folgen.

Wie wirkt meine Körpersprache auf Gesprächspartner? (von Tony Kühn)[71]

1. Körperposition:
Wenden Sie sich Ihrem / Ihre GesprächspartnerIn mit Ihrem Körper zu. Selbst wenn Sie ihm / ihr nur leicht schräg gegenübersitzen, sich zurückbeugen oder gar ganz abwenden, signalisieren Sie ein geringes Interesse am Gespräch. Eine vorgebeugte Position des Körpers vermittelt ein Angebot der Annäherung, während Zurücklehnen oder Abwenden Distanz oder Desinteresse ausdrücken.

2. Augenkontakt:
Ihre Augenbewegungen verraten dem / der GesprächspartnerIn, mit was Sie sich gerade beschäftigen bzw. wie Sie sich fühlen. Schnelle und unruhige Augenbewegungen werden leicht als Unsicherheit oder Nervosität gedeutet. Wird der Augenkontakt vermieden oder blickt der / die GesprächspartnerIn häufig zu Boden, erscheint er unterwürfig oder leicht zu orientieren. Bei verliebten Menschen (oder Menschen, die in ein sehr angeregtes Gespräch vertieft sind) werden die Augen größer und der Blickkontakt wird gesucht. Zusammengekniffene Augen vermitteln oft den Eindruck von Aggression, während halboffene Augen Desinteresse und Müdigkeit anzeigen. Ein ruhiger Blick (Augenkontakt) mit offenen Augenlidern wird häufig als Indiz für Charakterstärke und Offenheit gedeutet.

3. Mimik:
Stirnrunzeln oder eine steile Stirnfalte über der Nasenwurzel drücken Nachdenklichkeit oder Skepsis aus. Offenheit wird am besten durch ein lockeres Gesicht mit einem leichten Lächeln vermittelt. Eine schräge Lage des Kopfes signalisiert dem Gegenüber, dass Sie von seinen / ihren Ausführungen noch nicht recht überzeugt sind.

4. Gestik:
Bei der Gestik ist die Geschwindigkeit und Art der Bewegungen entscheidend. Ein/e interessierte/r ZuhörerIn wird seine Arme beim Gespräch nicht verschränken (verschlossene Geste). Achten Sie auf eine offene Haltung, wenn Sie Ihrem / Ihrer GesprächpartnerIn Interesse signalisieren wollen. Die Hände sind dabei meist seitlich vom Körper oder bilden zumindest keine „Barriere“. Gesten mit dem Zeigefinger deuten eine Orientierung an, können im Konfliktfall sogar als Angriffsgeste (mit dem Zeigefinger in Richtung des Gesprächspartners stechen, wie mit einem Messer) verwendet werden. Wenn Sie Ihrem Gegenüber öfter Ihre offenen Handflächen zeigen, vermitteln Sie ihm / ihr, dass Sie bereit sind, etwas von ihm / ihr anzunehmen.

71 www.philognosie.net/index.php/article/articleview/125

6.2 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.2, Orientierung

6.2.1 Kopiervorlage für „Persönliche Ziele“[72]

Bringen Sie die nachfolgenden Aussagen in die für Sie passende Reihenfolge. Ihr wichtigstes Ziel erhält die Nummer 1 das zweitwichtigste die Nummer 2 usw. bis zur Nummer 20. Vergessen Sie nicht! Es geht um Ihre Meinung und nur Sie wissen, was Ihnen wichtig ist.

In meinem Leben ist mir wichtig, dass ich …

☐ etwas Sinnvolles tue.

☐ beruflich Karriere mache.

☐ in einer angenehmen Wohnsituation lebe.

☐ eine Arbeit finde, an der ich Spaß habe.

☐ ständig dazu lerne und mich laufend weiterentwickle.

☐ einen sicheren Arbeitsplatz habe.

☐ viel Freizeit habe.

☐ mich an meinem Arbeitsplatz wohl fühle.

☐ Macht und Einfluss besitze.

☐ anderen weiterhelfen kann und mich sozial engagiere.

☐ von anderen bewundert werde.

☐ ein harmonisches Familienleben habe.

☐ selbst über mich bestimmen kann und unabhängig bin.

☐ mir alles leisten kann, was ich möchte.

☐ mich selbst verwirklichen kann.

☐ mir keine Sorgen um meine Zukunft machen muss.

☐ gesund bleibe und viel leisten kann.

☐ eine interessante und herausfordernde Tätigkeit ausübe.

☐ finanziell abgesichert bin.

☐ viele Freunde habe und beliebt bin.

72 Winkler, Barbara: Mit Mumm zur Berufsorientierung, Methoden und Materialien für die Praxis, Linz 1999.

6.3 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.3, Potenzialanalyse, Bildungs- und Berufswahl

6.3.1 Kopiervorlage für „Analyse der bisherigen Tätigkeiten“

Die Fotos können Frauen und Männer zeigen, die:

• Gäste bewirten • Auf einem Familien- oder Straßenfest kellnern • Beim Flohmarkt verkaufen und handeln • Am Büffet bedienen • Sich gegenseitig die Haare stylen • In einer Band spielen • In einem Sportverein trainieren • Mit jüngeren Kindern spielen, ihnen vorlesen, bei Hausaufgaben helfen • Dolmetschen, z. B. auf einem Amt • Am PC schreiben • Ein Fahrrad reparieren • An einer Nähmaschine nähen • Telefonieren • Eine Rechnung prüfen • Etwas organisieren (Handy)	• Auto fahren • Kochen • Ein Poster entwerfen, zeichnen • Eine Wandzeitung zusammenstellen • Eine Wohnung renovieren • Beim Umzug helfen • Einem älteren Menschen helfen • Etwas zusammenbauen • Tiere pflegen • Im Garten arbeiten • Regale aufbauen • Einen Tisch dekorieren • Freunden zuhören • Babys wickeln • CDs oder Videos systematisch ordnen

6.3.2 Kopiervorlage für „Fähigkeitsprofil“[73]

Fähigkeiten	Sehr gut	Gut	Weniger gut	Nicht gut
Körperliche Belastbarkeit				
Hand- und Fingerfertigkeit				
Räumliches Vorstellungsvermögen				
Mathematisch-rechnerische Begabung				
Technisches Verständnis				
Sprachfertigkeit mündlich				
Sprachfertigkeit schriftlich				
Logisches Denken				
Gestalterische Fähigkeit, Kreativität				
Allgemeine Lernfähigkeit				
Konzentrationsfähigkeit				
Merkfähigkeit, Gedächtnis				
Reaktionsfähigkeit				
Organisationstalent				
Anpassungsfähigkeit				
Kontaktfähigkeit				
Fähigkeit zur Zusammenarbeit				
Kommunikative Fähigkeiten				
Einfühlungsvermögen				
Durchsetzungsvermögen				
Selbstständigkeit				
Seelische Belastbarkeit				

73 Winkler, Barbara: Mit Mumm zur Berufsorientierung, Methoden und Materialien für die Praxis, Linz 1999

6.3.3 Kopiervorlage für „Themenkreise für „Gruppendiskussion““

- Welche Berufswünsche hatten Sie (in der Jugend / im Herkunftsland / bis heute) und was wurde daraus? Welchen Stellenwert hat(te) Erwerbsarbeit? Was war mit Erwerbsarbeit verbunden? Welche Berufe waren und sind attraktiv? Warum sind diese Berufe attraktiv?
- Welche Ausbildungen haben Sie absolviert? Sind diese abgeschlossen? Sind diese in Österreich anerkannt? Mit welchen Ausbildungen in Österreich sind diese vergleichbar?
- Welche Berufserfahrung haben Sie in Österreich / im Herkunftsland gemacht?
- In welchem Beruf suchen Sie aktuell eine Stelle? Hängt die Suche mit Ihren früheren Berufswünschen zusammen? Welche Ziele setzen Sie sich in der Arbeit?
- Werden nur noch unqualifizierte Stellen gesucht? Wenn ja, warum? Soll diese Tätigkeit für viele Jahre ausgeübt werden? Wird auch an einen eventuellen Aufstieg im Betrieb gedacht oder an einen späteren Umstieg? Was glauben Sie ist notwendig, um dies zu erreichen?
- Über welche Stellen / Netzwerke suchen Sie Arbeit? Suchen Sie Jobs über FreundInnen oder Familienmitglieder? Wo suchen Sie Informationen über freie Arbeitsstellen?
- Was ist aus Ihrer Sicht und ihrer Erfahrung bei der Arbeitssuche wichtig? Was glauben Sie, worauf bei der Einstellung besonders geachtet wird?
- Wie wichtig sind gute Deutschkenntnisse bei der Suche nach einem Arbeitsplatz? Können Sie Ihren angestrebten Job eher finden, wenn Sie gut Deutsch sprechen? Was glauben Sie, worauf bei der Bewerbung geachtet wird?

6.3.4 Fragebogen für „(Tandem-)Interview zur Sammlung von Tätigkeiten“

Interviewleitfaden

Berufliche Tätigkeiten Nennen Sie mir alle beruflichen Tätigkeiten (auch Aushilfstätigkeiten), die Sie schon einmal gemacht haben, auch wenn sie schon längere Zeit zurückliegen.
Arbeitsmaterial / Werkzeug Mit welchen Arbeitsmaterialien und Werkzeugen haben Sie gearbeitet? (auch Fax, PC, Nähmaschine …)
Selbständigkeit / Verantwortung Welche Aufgaben haben Sie ganz alleine und selbständig erledigt?
Ehrenamtliche / freiwillige Arbeiten Haben Sie auch Arbeiten gemacht, für die Sie kein Geld bekommen haben, z. B. im Familienbetrieb, für Freunde, in der Schule, in einem Verein?
Unterstützung / Hilfsbereitschaft Gibt es Arbeiten, die Sie gerne für Freunde machen? In welcher Situation rufen Sie Freunde an und bitten Sie um Unterstützung?
Familie Haben Sie in Ihrer Familie früher oder jetzt bestimmte Aufgaben, die Sie regelmäßig erledigen (Hausarbeiten, Reparaturen, Versorgung von Kindern, Einkauf, Unterstützung bei Arzt- und Ämterbesuch, Briefe beantworten, Organisation, Pflege von Familienangehörigen, Hilfe bei Hausaufgaben, Fahrdienste …) Nennen Sie alles, was Ihnen einfällt.
Sprache und multikulturelle Kontakte Welche Sprachen sprechen Ihre Freunde und Freundinnen? In welchen Sprachen können Sie sich mit Ihnen unterhalten? In welchen Sprachen können Sie Ihnen Briefe schreiben?
Kurse / Praktika / Ausbildungen Nennen Sie alle Kurse, Praktika, Ausbildungen (auch wenn Sie sie nicht beendet haben), die Sie in den letzten Jahren gemacht haben.
Freizeit Was machen Sie in Ihrer Freizeit besonders gerne? (Sportarten, Musik, Theater, Künstlerisches, Lesen, Basteln, Sammeln …)

6.3.5 Fragebogen für „Fragenkatalog für „Ist-Analyse““

- Welche Schulen wurden besucht? Welchen Abschluss habe ich? Wurde die Schule abgeschlossen?
- An welchen Ausbildungen und Kursen habe ich nach der Schule teilgenommen? Wann und wo waren die Kurse und wie lange dauerten sie? Welche Kenntnisse und Fähigkeiten habe ich dabei entwickelt?
- Welche Tätigkeiten habe ich bezahlt oder unbezahlt ausgeübt? Wann, wo und wie lange? Welche Kenntnisse und Fähigkeiten habe ich dabei gebraucht und entwickelt?
- Welche Interessen, Leidenschaften oder Hobbies habe ich oder hatte ich? Welche Kenntnisse und Fertigkeiten habe ich dabei entwickelt?
- Was kann ich besonders gut? Welche Ziele habe ich erreicht? Was möchte ich noch lernen?

6.3.6 Kopiervorlage für „Mein Weg“

Was habe ich damals gemacht? Was hat mir Spaß gemacht?
Was war für mich schwierig? Was habe ich Neues entdeckt?

1970
1971
1972
1973
1974
1975
1976
1977
1978
1979
1980
1981
1982
1983
1984
1985
1986
1987
1988
1989
1990
1991
1992
1993
1994
1995
1996
1997
1998
1999

2000
2001
2002
2003
2004
2005
2006
2007
2008
2009

6.3.7 Kopiervorlage für „Soft Skills-Analyse“

Im Folgenden finden Sie Eigenschaften / Persönlichkeitsmerkmale aufgelistet und beschrieben. Markieren Sie diejenigen, die am stärksten auf Sie zutreffen. Bei welchen sehen Sie noch Entwicklungsmöglichkeiten oder Entwicklungsbedarf?

Persönlichkeitsmerkmal	**Beschreibung**	
Anpassungsvermögen	mit unterschiedlichen Menschen zurechtkommen	
Aufgeschlossenheit	Menschen gerne zuhören, die eine ganz andere Auffassung haben	
Auftreten	sicheres Auftreten und gute Umgangsformen	
Auffassungsvermögen	Neues schnell begreifen	
Ausdauer	eine Arbeit bis zum gewünschten Ergebnis fortführen	
Begeisterungsfähigkeit	sich für etwas begeistern können	
Belastbarkeit	Schwierigkeiten und Problemen gut bewältigen	
Eigeninitiative	eigene Ziele setzen und verwirklichen, auch ohne Anstöße von außen.	
Entscheidungsfähigkeit	sich schnell und sicher entscheiden.	
Gute/r ZuhörerIn	anderen Menschen zuhören und sie ausreden lassen	
Hilfsbereitschaft	helfen wenn jemand Hilfe braucht	
Kontaktfähigkeit	leicht fremde Menschen kennen lernen	
Kompromissbereitschaft	auch andere Standpunkte gelten lassen	
Kommunikationsfähigkeit	überzeugend reden und andere mitreißen	
Kreativität	immer wieder neue Ideen entwickeln	
Kritikbereitschaft	sich korrigieren lassen, wenn man etwas falsch gemacht hat	
Leistungsbereitschaft	den Ehrgeiz haben, auch harten Anforderungen gerecht zu werden.	
Lernbereitschaft	gern Neues lernen.	
Organisationsfähigkeit	auch bei komplexen Aufgaben Zeitbedarf und Mitteleinsatz optimal planen	
Risikobereitschaft	etwas riskieren um etwas zu erreichen.	
Selbständigkeit	lieber nach eigenen Regeln als nach Anweisungen arbeiten	
Selbstsicherheit	überzeugt sein, in allen Situationen zurechtkommen	
Selbstbewusstsein	wissen was ich kann und was ich will.	
Teamfähigkeit	gern und konstruktiv mit anderen zusammenarbeiten	
Überzeugungskraft	in Diskussionen treffsichere Argumente bringen, die andere überzeugen.	
Zielstrebigkeit	versuchen das zu erreichen was man sich vorgenommen hat	
Zuverlässigkeit	Zugesagtes erledigen	

6.4 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.6, Jobfindung

6.4.1 Arbeitsmaterialien zum Kapitel 2.6.1, Körperübungen und Körpersprache

6.4.1.1 Kopiervorlage für „Körpersprache für „Hoch- und Tiefstatus““

Zur Körpersprache (Kinetik) gehören Mimik (Lächeln, Blick), Gestik (Hände, Haltung der Arme), Kopf- und Körperhaltung und Stellung der Beine und Füße.

Die Körpersprache drückt aus, ob sich eine Person im Hoch- bzw. Tiefstatus empfindet. Dieser Status ist unabhängig von der sozialen oder hierarchischen Statusrolle. Eine Vorgesetzte kann also einen Hochstatus innehaben, aber bei einer Rede vor 500 Leuten kann ihre Körperhaltung ausdrücken und signalisieren: Ich fühle mich nicht wohl.

In folgender Übersicht sind die Merkmale des Tief- und Hochstatus dargestellt.

	Hochstatus	**Tiefstatus**
Kopfhaltung	Ruhig und erhoben	Unruhig, eher gesenkt
Blick	Blickkontakt suchen und haltend	Instabilität des Blickkontakts: wegschauen, kurz hinschauen, wieder wegschauen;
Haltung	Aufrecht und klar	Schultern hängen
Füße	Gerade, eher nach außen	Nach innen zeigend
Bewegung im Raum	Schreitend, Raum einnehmend	„eher an der Wand“, wenig Raum einnehmen
Hände	Ruhige Armbewegungen, Arme beim Gehen am Körper	Häufiges Berühren des Gesichtes mit den Händen

Quelle: www.unternehmensberatung-deutsch.de

6.4.2 Arbeitsmaterialien zu „Körpersprache“

Kopiervorlage zur „Körpersprache“

Körpersprache – Distanzzonen[74]

Die Intimzone beginnt zirka 50 cm vor und endet 50 cm hinter einer Person. Dieser Raum ist nur ganz besonderen Menschen vorbehalten.

- Die persönliche Distanzzone beginnt am Rande der Intimzone und reicht etwa 1 bis 1,5 Meter nach vorne und hinten. In diesem Bereich führen wir persönliche Gespräche, ohne uns bedrängt zu fühlen.
- Von der Grenze der persönlichen Distanzzone bis zu einer Entfernung von zirka drei Metern nach vorne und hinten erstreckt sich die öffentliche Distanzzone. In diesem Bereich nehmen wir andere Personen wahr.

In Südamerika sind die Distanzzonen geringer ausgeprägt als in Mitteleuropa. In einem brasilianischen Reitclub hatten derartige Missverständnisse zwischen MitteleuropäerInnen und NordamerikanerInnen schmerzhafte Folgen: Ein Schreiner musste das Geländer einer Veranda erhöhen, weil immer wieder NordamerikanerInnen und NordeuropäerInnen rücklings hinunter gestürzt waren. Ihre südamerikanischen PferdefreundInnen hatten den üblichen „nordischen“ Gesprächsabstand von einer Armlänge nicht eingehalten, und die Gäste hatten sich unbewusst bedroht gefühlt. Da sie Schritt um Schritt zurückwichen und die SüdländerInnen nachrückten, hatte dies fatale Folgen.

74 www.amica.de/job_money/karriere_guide/koerpersprache

Wie wirkt meine Körpersprache auf Gesprächspartner? (von Tony Kühn)[75]

1. Körperposition:
Wenden Sie sich Ihrem / Ihre GesprächspartnerIn mit Ihrem Körper zu. Selbst wenn Sie ihm / ihr nur leicht schräg gegenübersitzen, sich zurückbeugen oder gar ganz abwenden, signalisieren Sie ein geringes Interesse am Gespräch. Eine vorgebeugte Position des Körpers vermittelt ein Angebot der Annäherung, während Zurücklehnen oder Abwenden Distanz oder Desinteresse ausdrücken.

2. Augenkontakt:
Ihre Augenbewegungen verraten dem / der GesprächspartnerIn, mit was Sie sich gerade beschäftigen bzw. wie Sie sich fühlen. Schnelle und unruhige Augenbewegungen werden leicht als Unsicherheit oder Nervosität gedeutet. Wird der Augenkontakt vermieden oder blickt der / die GesprächspartnerIn häufig zu Boden, erscheint er unterwürfig oder leicht zu orientieren. Bei verliebten Menschen (oder Menschen, die in ein sehr angeregtes Gespräch vertieft sind) werden die Augen größer und der Blickkontakt wird gesucht. Zusammengekniffene Augen vermitteln oft den Eindruck von Aggression, während halboffene Augen Desinteresse und Müdigkeit anzeigen. Ein ruhiger Blick (Augenkontakt) mit offenen Augenlidern wird häufig als Indiz für Charakterstärke und Offenheit gedeutet.

3. Mimik:
Stirnrunzeln oder eine steile Stirnfalte über der Nasenwurzel drücken Nachdenklichkeit oder Skepsis aus. Offenheit wird am besten durch ein lockeres Gesicht mit einem leichten Lächeln vermittelt. Eine schräge Lage des Kopfes signalisiert dem Gegenüber, dass Sie von seinen / ihren Ausführungen noch nicht recht überzeugt sind.

4. Gestik:
Bei der Gestik ist die Geschwindigkeit und Art der Bewegungen entscheidend. Ein/e interessierte/r ZuhörerIn wird seine Arme beim Gespräch nicht verschränken (verschlossene Geste). Achten Sie auf eine offene Haltung, wenn Sie Ihrem / Ihrer GesprächpartnerIn Interesse signalisieren wollen. Die Hände sind dabei meist seitlich vom Körper oder bilden zumindest keine „Barriere". Gesten mit dem Zeigefinger deuten eine Orientierung an, können im Konfliktfall sogar als Angriffsgeste (mit dem Zeigefinger in Richtung des Gesprächspartners stechen, wie mit einem Messer) verwendet werden. Wenn Sie Ihrem Gegenüber öfter Ihre offenen Handflächen zeigen, vermitteln Sie ihm / ihr, dass Sie bereit sind, etwas von ihm / ihr anzunehmen.

6.2.3 Bewerbungsgespräch

6.4.3.1 Arbeitsmaterialien für „Assessment-Übungen"

1. Stellen Sie sich vor, Sie stehen vor den Mitgliedern eines großen Unternehmens, das unterschiedliche Stellen in verschiedenen Sparten zu vergeben hat. Die Kommission möchte sich ein Bild über die Fähigkeiten und Einsatzmöglichkeiten der BewerberInnen machen und bittet Sie, sich in ihren Stärken und Schwächen darzustellen. Sie haben dafür 5 Minuten Zeit. Die Kommission kann Fragen stellen.

   Beobachtungskriterien:
   - TeilnehmerIn (TN) teilt die Zeit ein
   - TN argumentiert verständlich
   - TN ist sprachlich gewandt
   - TN geht auf andere ein
   - TN überzeugt andere

75 www.philognosie.net/index.php/article/articleview/125

- TN behält das Ziel im Auge
- TN bedenkt Folgen seiner / ihrer Handlung

2. Sie sind bei einer Baufirma beschäftigt. Aufgrund Ihrer Herkunft werden immer wieder Witze über Sie, Ihr Verhalten, aber auch die Verhaltensweise in Ihrem Herkunftsland gemacht. Diese Witze stören Sie. Ihr Gegenüber ist eine/r der wichtigsten „WitzereißerIn". Nun kommt es zu einem Jausengespräch mit Ihrem Gegenüber. Er / Sie macht einen Witz – wie reagieren Sie?

   Der / die BeraterIn übernimmt die Rolle des / der WitzereißerIn.

   Beobachtungskriterien:
   - TeilnehmerIn (TN) bleibt sachlich, äußert sich nicht aggressiv
   - TN greift Vorschläge des / der GesprächspartnerIn auf
   - TN spricht über eigene Absichten und Gefühle
   - TN berücksichtigt Gefühle und Interessen anderer
   - TN hört zu, unterbricht nicht
   - TN spricht Konflikte an
   - TN ist offen für andere Meinungen
   - TN gibt konstruktive Kritik
   - TN setzt sich durch
   - TN überwindet Widerstände
   - TN vertritt eigenen Standpunkt
   - TN verkraftet Rückschläge

3. Sie arbeiten in einem Pflegeheim. Sie verrichten Ihre Arbeit als PflegehelferIn sehr gewissenhaft. Eine Patientin lässt durchblicken, dass sie mit Ihrer Arbeit nicht zufrieden ist. Sie finden keine wirklichen Anhaltspunkte, was Sie anders machen können. Nun kommt es zu einem Gespräch mit einem Angehörigen der Patientin, der sie frontal attackiert und sagt, dass er nicht akzeptiert, dass seine Mutter von einer AusländerIn gepflegt wird.

   Der / die BeraterIn übernimmt die Rolle des fremdenfeindlichen Angehörigen.

   Beobachtungskriterien siehe Punkt 2.

4. Sie arbeiten als KellnerIn im Gastgewerbe. Ein unbequemer Gast spricht sehr undeutlich und schwer verständlich. Dennoch sind Sie sicher, seine Bestellung richtig aufgenommen zu haben. Nun kommt es zu einer Reklamation.

   Der / die BeraterIn übernimmt die Rolle des Gastes.

6.4.3.2 Kopiervorlage für „das Telefongespräch"

Vor dem Telefongespräch:
- Stellenanzeige der Firma, ein Blatt Papier und einen Stift bereitlegen.
- Entscheiden Sie, wo Sie telefonieren wollen. Am besten ist es, wenn Sie nicht gestört werden.
- Entscheiden Sie sich, ob Sie sitzen oder stehen wollen, im Stehen klingt die Stimme voller.
- Schreiben Sie sich Stichpunkte auf, was Sie sagen / fragen wollen, z. B.: Ihre Erfahrungen und Kompetenzen, welche Arbeitszeiten Sie erwarten.

Abriss eines telefonischen Gesprächsverlaufs:
- Nennen Sie deutlich Ihren Namen, sprechen Sie nicht zu leise.
- Sagen Sie kurz, weshalb Sie anrufen.

- Fragen Sie nach der für Einstellungen / Bewerbungen zuständigen Person.
- Sollte der Zeitpunkt ungünstig sein, fragen Sie, zu welcher Zeit Sie am besten nochmals anrufen.
- Wenn Sie mit dem zuständigen Gesprächspartner verbunden sind, nennen Sie erneut Ihren Namen. Begrüßen Sie Ihre/n Gesprächspartner/in (mit Namen!!) und erläutern Sie den Grund Ihres Anrufes.
- Sprechen Sie langsam und deutlich und mit sympathischer, freundlicher Stimme.
- Machen Sie kurze und präzise Angaben, ohne Ausschweifungen.
- Fragen Sie nach, wenn Sie etwas nicht verstanden haben.
- Begründen Sie, warum Sie der Arbeitsplatz interessiert.
- Stellen Sie Ihre Fragen.
- Machen Sie sich Gesprächsnotizen.
- Treffen Sie eine Vereinbarung, wenn Sie immer noch Interesse haben (Bewerbungsunterlagen zuschicken oder Termin fürs Vorstellungsgespräch).
- Beenden Sie das Telefonat positiv (z. B. „ich schicke Ihnen meine Unterlagen“, „wir sehen uns beim Vorstellungsgespräch“).
- Bedanken Sie sich für das Gespräch.

6.5 Arbeitsmaterialien zu Kapitel 2.7, Diversity

6.5.1 Kopiervorlage zu „Begrüßung und Abschied“

Wenn wir FreundInnen Treffen oder neue Leute kennen lernen, oder uns Verabschieden

Grüßen wir. Wie wir anderen Menschen begrüßen hängt davon ab:
- wie gut wir sie gut kennen;
- ob sie zur Familien gehören;
- ob es ältere Menschen sind oder Kinder.

Die Form der Begrüßung unterscheidet sich aber nicht nur nach der Sprache, sondern auch in Gestiken:

Welche Begrüßungen kennst du? (Hallo, Servus, …) _____

Bei einem Freund oder einer Freundin sind wir per Du: _____

Bei fremden Personen sind wir per Sie: _____

Welche Verabschiedungen kennst du? _____

Per Du: _____ Per Sie: _____

Noch ein paar Fragen: Ist es wichtig, sich beim Grüßen in die Augen zu schauen?

In Österreich? _____ In deinem Heimatland: _____

In welchen anderen Ländern ist das nicht so wichtig? _____

Ist es wichtig, die Hände zu schütteln? _____

In Österreich? _____ In deinem Heimatland: _____

In welchen anderen Ländern ist das nicht so wichtig? _____

Ist es wichtig, sich zu umarmen? In welchen Situationen ist es angebracht, andere Menschen zu umarmen? Welche Personen begrüßt du mit einer Umarmung? (Freunde, Familie, …) _____

In Österreich? _____ In deinem Heimatland: _____

In welchen anderen Ländern ist das nicht so wichtig? _____

Wenn du einen Hut trägst, musst du den Hut ziehen? _____

In Österreich? _____ In deinem Heimatland: _____

In welchen anderen Ländern ist das nicht so wichtig? _____

6.5.2 Kopiervorlage zu „Begrüßungsspiel

Du gehörst zu den:	Kupfer-Eskimos
Sie begrüßen sich durch:	Faustschlag gegen Kopf und Schulter
Du gehörst zu den:	Eipo auf Neuginea
Sie begrüßen sich durch:	Schweigen
Du gehörst zu den:	Dani auf Neuginea
Sie begrüßen sich durch:	Minutenlanges Umarmen und Tränen der Rührung und Erschütterung
Du gehörst zu den:	Loango
Sie begrüßen sich durch:	Händeklatschen
Du gehörst zu den:	Assyrern
Sie begrüßen sich durch:	Kleider hergeben
Du gehörst zu den:	Deutschen
Sie begrüßen sich durch:	Hände schütteln
Du gehörst zu den:	Indern
Sie begrüßen sich durch:	Handflächen aneinander legen, vor den Körper halten und sich leicht verbeugen
Du gehörst zu den:	Lateinamerikanern
Sie begrüßen sich durch:	Den Kopf auf die rechte Schulter des / der ParnterIn, drei Schläge auf den Rücken. Dann Kopf auf die linke Schulter des / der PartnerIn und wieder drei Schläge auf den Rücken geben.
Du gehörst zu den:	Mongolen
Sie begrüßen sich durch:	Sich gegenseitig die Wangen beriechen und sich mit den Nasen berühren und reiben

6.5.3 Kopiervorlage zu „Die Entscheidung“

Die Geschichte

„Nina ist eine junge Frau von etwa 25 Jahren. Seit einigen Monaten ist sie mit Paul verlobt. Das Problem, dem sie sich gegenüber sieht, ist ein Fluss, der zwischen ihr und ihrem Verlobten liegt. Aber es ist nicht etwa ein gewöhnlicher Fluss, sondern ein tiefer weiter Fluss, voll von hungrigen Krokodilen. Nina überlegt, wie sie den Fluss überqueren kann. Ihr fällt ein Bekannter ein, der ein Boot besitzt. Nennen wir ihn Marc. Also geht sie zu Marc und bittet ihn, sie über den Fluss zu bringen. Er antwortet: ‚In Ordnung, ich bringe dich hinüber, wenn du die Nacht mit mir verbringst.‘ Schockiert über dieses Ansinnen wendet sie sich an eine andere Bekannte, Maria, und erzählt ihr ihre Geschichte. Maria antwortet: ‚Ich verstehe dein Problem, aber es ist Dein Problem, nicht meines.‘ Also beschließt Nina, zu Marc zu gehen und die Nacht mit ihm zu verbringen.

Am Morgen bringt er sie über den Fluss. Ihr Wiedersehen mit Paul ist herzlich. Doch am Abend vor der Hochzeit fühlt sich Nina gezwungen, Paul zu sagen, wie es ihr gelang, den Fluss zu überwinden. Darauf antwortet Paul: ‚Ich würde dich nicht heiraten, auch wenn du die letzte Frau auf der Erde wärest!‘

Nun am Ende ihrer Weisheit, wendet sich Nina an Georg. Georg hört sich ihre Geschichte an und sagt: ‚Gut, Nina, ich liebe dich zwar nicht … aber ich werde dich heiraten.‘

Und das ist Ende der Geschichte.“

6.5.4 Materialien zu „Etikette“

Kopiervorlage für „Etikette“

Situation:

Es findet eine internationale Konferenz statt, an der PolitikerInnen aus verschiedensten Ländern teilnehmen. Bei der Begrüßung läuft jedoch einiges schief und die Konferenz hat einen schlechten Start:

Der französische Politiker begrüßt die japanische Politikerin mit einem Wangenkuss. Die Japanerin macht sofort 2 Schritte zurück und wendet sich von ihm ab.

Der englische Politiker will dem Vertreter des Nahen Ostens die Hand schütteln. Der Vertreter des Nahen Ostens ist verärgert und geht weg.

Der Amerikaner will den Russen umarmen und das gefällt dem Russen auch nicht.

Warum glauben Sie gibt es bei dieser Konferenz so viele Schwierigkeiten?

Welche unterschiedlichen Begrüßungsrituale kennen Sie?

Welche Regeln gibt es in Ihrem Heimatland?

Fragen zur Etikette

1. Stehen Sie in der Straßenbahn für ältere Menschen auf und überlasst ihnen Ihren Sitzplatz?
2. Sie stehen im Supermarkt vor der Kassa und haben viele Sachen eingekauft. Hinter Ihnen steht ein Mann mit nur einer Milch in der Hand. Lassen Sie ihn vor?

3. Heben Sie am Handy ab, wenn Sie jemand im Bus, in der Straßenbahn oder im Restaurant anruft?
4. Wann heben Sie am Telefon nicht ab?
5. Sie haben einen wichtigen Termin um 15 Uhr. Wann sind Sie dort? Um 14.45 Uhr, um 15 Uhr oder um 15.05 Uhr?
6. Halten Sie anderen Menschen die Türe auf?
7. Sie kauen Kaugummi. Wann spucken Sie ihn aus? In der Schule / im Kurs? Im Gespräch mit anderen?

6.5.5 Materialien zu „Familie – Jung und Alt unter einem Dach?“

Kopiervorlage für „Familie – Jung und Alt unter einem Dach?“

Wir wohnen seit 4 Jahren mit meiner Mutter zusammen, weil mein Vater gestorben ist. Sie kann sich überhaupt nicht mehr anziehen oder ausziehen, ich muss sie waschen und ihr das Essen bringen. Deshalb musste ich vor zwei Jahren aufhören zu arbeiten. Ich habe oft Streit mit meinem Mann, weil er sich jeden Tag über meine Mutter ärgert. Wir haben uns entschieden, sie in ein Altersheim zu geben, aber wir finden seit mehreren Jahren keinen Platz für sie. Ich glaube, unsere Ehe ist bald kaputt.
Eva Simmet, 32 Jahre

Viele alte Leute sind enttäuscht, wenn sie alt sind und alleine bleiben müssen. Muss man seinen Eltern nicht danken für alles, was sie für einen getan haben? Manche Familien wären glücklich, wenn sie noch Großeltern hätten. Die alten Leute können im Haus und im Garten arbeiten und den Enkelkindern bei den Hausaufgaben helfen, ihnen Märchen erzählen, mit ihnen in den Zoo gehen oder ins Kino. Die Kinder freuen sich darüber und die Eltern haben dann auch mal Zeit für sich selber.
Irene Kahl, 45 Jahre

Wir freuen uns, dass wir mit den Großeltern in einem Haus leben können. Unsere Kinder wären sehr traurig, wenn sie Oma und Opa nicht mehr bei sich hätten. Und die Großeltern fühlen sich durch die Kinder wieder jung. Natürlich gibt es auch manchmal Probleme, aber wir würden die Eltern nie ins Altersheim schicken. Sie gehören doch zu uns. Die alten Leute, die im Altersheim leben müssen, sind oft so unglücklich, weil niemand sie besucht und niemand ihnen zuhört, wenn sie Probleme haben.
Franz Meuler, 42 Jahre

Seit meine Frau tot ist, lebe ich ganz alleine. Ich möchte auch gar nicht bei meiner Tochter in Wien wohnen; ich würde sie und ihre Familie nur stören. Zum Glück kann ich mir noch ganz gut helfen. Ich wasche mir meine Wäsche, gehe einkaufen und koche mir mein Essen. Natürlich bin ich viel allein, aber ich will mich nicht beschweren. Meine Tochter schreibt mir oft Briefe und besucht mich, wenn sie Zeit hat. Ich wünsche mir nur, dass ich gesund bleibe und nie ins Altersheim muss.
Wilhelm Preuß, 74 Jahre

Beantworten Sie die Fragen:

a) Großeltern sollen mit der Familie in einem Haus wohnen ( ) ja ( ) nein

b) Wenn Großeltern mit der Familie zusammenleben, gibt es viel Streit ( ) ja ( ) nein

c) Familien sollen sich um ihre alten Eltern kümmern ( ) ja ( ) nein

d) Alte Leute sind eine große Hilfe ( ) ja ( ) nein

e) Altenheime sind ein tolles Angebot ( ) ja ( ) nein

f) In Altenheime sind die alten Menschen unglücklich ( ) ja ( ) nein

g) Großeltern passen gut auf die kleinen Kinder auf ( ) ja ( ) nein

h) Alte Menschen sind in Altenheimen nie einsam ( ) ja ( ) nein

i) In Altenheimen haben alten Menschen eine bessere Betreuung als bei den Familien zu Hause ( ) ja ( ) nein

j) Alte Menschen sollen so lange wie möglich alleine leben können ( ) ja ( ) nein

Was denkst du?

Sollen alte Menschen bei ihren Familien leben?

Was sind die Vor- und Nachteile von Altenheimen?

Wie ist die Situation der alten Menschen in deinem Heimatland?

Leben alte Menschen alleine, bei der Familie oder in Altenheimen?

Ist die Situation alter Menschen in deinem Heimatland sehr unterschiedlich zu der Situation alter Menschen in Mitteleuropa?

Diskutieren Sie im Anschluss die Vor- und Nachteile von möglichen Wohnalternativen von alten Menschen:

Familie – Wohngemeinschaft – Altenwohnung – Wohnung in der Nähe der Familie – Betreutes Wohnen – mobile Pflege – Pflegepersonal

6.5.6 Kopiervorlage zu „Die Entscheidung“

Die Geschichte

„Nina ist eine junge Frau von etwa 25 Jahren. Seit einigen Monaten ist sie mit Paul verlobt. Das Problem, dem sie sich gegenüber sieht, ist ein Fluss, der zwischen ihr und ihrem Verlobten liegt. Aber es ist nicht etwa ein gewöhnlicher Fluss, sondern ein tiefer weiter Fluss, voll von hungrigen Krokodilen. Nina überlegt, wie sie den Fluss überqueren kann. Ihr fällt ein Bekannter ein, der ein Boot besitzt. Nennen wir ihn Marc. Also geht sie zu Marc und bittet ihn, sie über den Fluss zu bringen. Er antwortet: ‚In Ordnung, ich bringe dich hinüber, wenn du die Nacht mit mir verbringst‘. Schockiert über dieses Ansinnen wendet sie sich an eine andere Bekannte, Maria, und erzählt ihr ihre Geschichte. Maria antwortet: ‚Ich verstehe dein Problem, aber es ist Dein Problem, nicht meines‘. Also beschließt Nina, zu Marc zu gehen und die Nacht mit ihm zu verbringen.

Am Morgen bringt er sie über den Fluss. Ihr Wiedersehen mit Paul ist herzlich. Doch am Abend vor der Hochzeit fühlt sich Nina gezwungen, Paul zu sagen, wie es ihr gelang, den Fluss zu überwinden. Darauf antwortet Paul: ‚Ich würde dich nicht heiraten, auch wenn du die letzte Frau auf der Erde wärest!‘

Nun am Ende ihrer Weisheit, wendet sich Nina an Georg. Georg hört sich ihre Geschichte an und sagt: ‚Gut, Nina, ich liebe dich zwar nicht … aber ich werde dich heiraten.‘

Und das ist Ende der Geschichte.“

6.5.7 Kopiervorlage für „Frauenrolle – Männerrolle“

Was passt zu Frauen? – Was passt zu Männern?

Kreuzen Sie in den jeweiligen Spalten an, wem Sie die Fähigkeit zuschreiben!

Tragen Sie Ihre eigene Meinung in die rechte äußere Spalte ein.

Vergleichen Sie die Ergebnisse innerhalb der Gruppe.

Die meisten Leute meinen, dass dies eher zu … passt:	Frauen	Männer
Großzügigkeit		
Zurückhaltung		
Treue		
Stärke		
Toleranz		
Schönheit		
Selbstständigkeit		
Bescheidenheit		
Zärtlichkeit		
Intelligenz		
Sparsamkeit		
Fröhlichkeit		
Karriere		
Anschmiegsamkeit		
Kritikfähigkeit		
Ordnungsliebe		
Überlegenheit		
Gefühl		
Selbstbewusstsein		
Romantik		
Tapferkeit		
Ängstlichkeit		
Politik		
Gehorsam		
Sport		
Technik		

6.5.8 Kopiervorlage für „Männer – Frauen“

Frauen haben mehr Geduld als Männner.
Männer treffen die wichtigen Entscheidungen.
Männer und Frauen sind gleich; werden aber unterschiedlich erzogen.
Männer und Frauen haben die gleichen Rechte.
Männer und Frauen können die gleichen Berufe haben.
Frauen haben es schwieriger in der Arbeitswelt (Kinder; Gehalt).
Männer und Frauen sollten sich die Kinderbetreuung und Hausarbeit teilen.
Frauen kochen besser als Männer.
Männer, die zuhause bleiben und sich um die Kinder kümmern, sind keine richtigen Männer

Quelle: www.gendernow.at, Adaption

6.5.9 Kopiervorlage für „Moonies meet Sunnies“

Moonies

1. Moonies begrüßen andere, indem sie sich gegenseitig die Haare raufen und fest in die Augen sehen.
2. Moonies stehen auf einem Bein.
3. Moonies zeigen ihre Erheiterung, indem sie sich am Ohr zupfen, aber niemals durch Lachen.
4. Moonies stehen ihrem Gegenüber ständig so nahe, dass sie dessen Geruch wahrnehmen können.
5. Moonies deuten niemals mit der Hand auf etwas, sondern stets mit dem Kinn.
6. Moonies sagen „ja“, indem sie mit der flachen Hand vor ihrem Gesicht hin und her wedeln.
7. Moonies sagen „nein“, indem sie sich mit der Faust auf die Brust klopfen.
8. Moonies äußern ihre Missbilligung durch ein lautes „ga-gaa“ (Betonung auf der 2. Silbe und Betonung dabei nach oben).

Sunnies

1. Sunnies begrüßen andere mit einer Verbeugung aus 2 Metern Entfernung.
2. Sunnies wenden während des Sprechens das Gesicht vom Gegenüber ab und nähern sich nur auf 2 Armlängen.
3. Sunnies betonen bei jeder Frage das letzte Wort durch größere Lautstärke. Jede andere Betonung wird als Beleidigung empfunden.
4. Sunnies zeigen Freude und Erheiterung durch Umschlingen des eigenen Körpers mit beiden Armen – und sie sind oft erheitert!
5. Sunnies sagen „nein“, indem sie den Kopf zurückwerfen und mit der Zunge ein schnalzendes Geräusch machen.
6. Sunnies sagen „ja“, indem sie sich mit der flachen Hand auf die Stirn klopfen.
7. Sunnies deuten niemals mit der Hand auf etwas, sondern nur mit den Lippen.
8. Sunnies zeigen ihre Missbilligung durch versteinertes Stehenbleiben.

6.5.10 Kopiervorlage für „Peter und Hans“

Fragebogen Gruppe Peter
Peter ist intelligent – diszipliniert – treu – pünktlich – sparsam – verpflichtungsfrei – impulsiv – kritisch.
1. Würdest Du ihn gern zum Freund haben? 2. Würdest Du ihn gerne als Arbeitskollegen haben? 3. Handelt es sich um einen eher „angenehmen“ oder „unangenehmen“ Typ? 4. Stufe ihn auf Deiner Beliebtheitsskala ein. 1 = sehr beliebt; 2 = ziemlich beliebt; 3 = weder beliebt noch unbeliebt; 4 = ziemlich unbeliebt; 5 = sehr unbeliebt

Fragebogen Gruppe Hans
Hans ist kritisch – impulsiv – verpflichtungsfrei – sparsam – pünktlich – treu – diszipliniert – intelligent.
1. Würdest Du ihn gern zum Freund haben? 2. Würdest Du ihn gerne als Arbeitskollegen haben? 3. Handelt es sich um einen eher „angenehmen“ oder „unangenehmen“ Typ? 4. Stufe ihn auf Deiner Beliebtheitsskala ein. 1 = sehr beliebt; 2 = ziemlich beliebt; 3 = weder beliebt noch unbeliebt; 4 = ziemlich unbeliebt; 5 = sehr unbeliebt

6.5.11 Kopiervorlage für „Toleranz“

TEST: Sind Sie tolerant?[76]

1. Sie gehen im Park spazieren und sehen ein sich küssendes Paar im Alter von 78 Jahren. Was denken sie?
a) Diese alten Leute sind doch verrückt! 0
b) Wunderbar. Liebe ist in jedem Alter schön. 2
c) Gut. Aber müssen das alle Leute sehen. 1

2. Denken sie an einen Haushalt, in dem der Mann sich um Sauberkeit, Ordnung und Kinder kümmert. Was sagen sie dazu?
a) Wo ist das Problem? 2
b) Dieser arme Mann! 0
c) Diese Frau hat wirklich ein schönes Leben. 1

3. In einem Restaurant sehen sie ein Kind, das sich das Essen mit den Händen in den Mund „stopft“. Was denken sie?
a) Manche Eltern können ihre Kinder nicht richtig erziehen. 0
b) Alle Kinder essen so. 1
c) Essen muss jeder Mensch erst lernen. 2

4. Eine Mutter und ihre Tochter gehen spazieren. Sie treffen den Englischlehrer der Tochter. Er trägt eine gelbe Hose und ist mit Rollerblades und MP3 Player unterwegs. Was denken sie über den Englischlehrer?
a) Das ist jedenfalls gesünder als Autofahren. 2
b) In jedem Mann steckt ein Kind. 1
c) Dieser Mann ist sicher kein guter Lehrer. 0

76 Themen 2 aktuell, 2005, Hueber, Seite 16.

5. Sie stehen an der Bushaltestelle und sehen einen rot glänzend lackierten Oldtimer mit einem jungen Mann als Fahrer und einer jungen Frau als Beifahrerin. Was sagen sie zu ihrer Freundin / zu ihrem Freund?

a) Dieser Wagen braucht doch sicher viel Benzin. 1
b) Manche Leute haben zu viel Geld. 0
c) Vielleicht ist die Frau privat ganz nett. 2

6. Ihre Nachbarn feiern bis zum nächsten Morgen. Es ist sehr laut und sie können nicht schlafen. Was tun sie?

a) Ich rufe die Polizei an. 0
b) Ich lade Freunde ein und feiere auch. 2
c) Ich gehe in ein Hotel. 1

Ergebnis

0–4 Punkte Sie sind sehr egozentristisch und stülpen über alles ihre eigene Weltansicht.
5–8 Punkte Sie stülpen nicht gleich über alles ihre eigene Weltansicht, haben aber ein klares Weltbild.
9–12 Punkte Sie stülpen nicht gleich über alles ihre eigene Weltansicht und sind aufgeschlossen für Neues.

6.5.12 Kopiervorlage für „Typisch Mann / Frau“

Tätigkeit	männlich	weiblich	gemeinsam
Einkaufen			
Auto reparieren			
Kochen			
Wohnung putzen			
Glühbirne wechseln			
Fußball spielen			
Singen			
Klavier spielen			
Bei den Kindern			
Zuhause bleiben			
Studieren			
Arbeiten gehen			
Fußball zuschauen			
Computer arbeiten			
Blumen gießen			

Quelle: www.gendernow.at, Adaption

6.1.13 Kopiervorlage für „Was ist Arbeit?“

Tätigkeit	Tätigkeit Arbeit? (Ja / Nein)	Warum?
Die Verkäuferin hat keine KundInnen und liest Zeitung.		
Ein Vater kauft Lebensmittel ein.		
Eine Chefin macht ein Fest für ihre MitarbeiterInnen.		
Der Mechaniker repariert am Sonntag sein Auto.		
Die Kinder malen ein Bild in der Schule.		
Der Vater kocht das Mittagessen.		
Eine Studentin lernt für einen Test.		
Ein Bursche geht am Nachmittag mit seinen Geschwistern auf den Spielplatz.		
Die Mutter fährt die Kinder zur Schule.		
Die Tochter repariert das Auto.		
Die Mutter geht mit den Kindern in den Zoo.		
Der Vater hilft bei der Hausübung.		
Ein junger Mann gießt die Blumen im Garten seiner Oma.		

Quelle: www.gendernow.at, Adaption

6.5.14 Kopiervorlage für „Wertskala“

Worauf lege ich großen Wert?
☐ Selbständig denken und handeln
☐ Andere Kulturen kennenlernen
☐ Vorurteile gegenüber anderen abbauen
☐ Menschen, die anders denken, akzeptieren
☐ Selbstbeherrschung zeigen
☐ Das eigene Äußere
☐ Eine vernünftige Ausbildung
☐ Ein Beruf, der meinen Interessen entspricht
☐ An Wahlen teilnehmen
☐ Glückliche Partnerschaft
☐ Eigene Wohnung
☐ Kinder nur in der Ehe
☐ Partner der gleichen Konfession
☐ Umgang mit Computer
☐ Arbeit in wichtigen Organisationen
☐ Sich selbst treu bleiben
☐ Spaß haben / viel erleben
☐ Pünktlich sein
☐ Gut bezahlter Arbeitsplatz
☐ Interesse an Politik
☐ Verpflichtungsfrei sein
☐ Regelmäßig feste Summen sparen

7 Glossar

Arbeitserlaubnis

Ist eine an die Person gebundene Berechtigung zur Beschäftigung in Österreich (im Unterschied zu Berechtigungen, welche an einen bestimmten Arbeitgeber gebunden sind). Die Arbeitserlaubnis gilt immer nur für ein bestimmtes Bundesland.

Arbeitslosenquote – nationale Berechnungsmethode

Bei der nationalen Berechnung der Arbeitslosenquote wird der Bestand der beim AMS als arbeitslos registrierten Personen ins Verhältnis zum Arbeitskräftepotenzial gesetzt. Das Arbeitskräftepotenzial wiederum ist die Summe aus Arbeitslosenbestand und unselbständig beschäftigten Personen laut Hauptverband der Österreichischen Sozialversicherungsträger.

Arbeitslosenquote – EU-Berechnungsmethode

Zur Berechnung der internationalen Arbeitslosenquote werden vom Statistischen Zentralamt der Europäischen Union (Eurostat) Umfragedaten aus dem Mikrozensus (Arbeitskräfteerhebung von Statistik Austria; Frühjahrserhebung) herangezogen. Grundlage dieser Umfrage sind die Richtlinien der ILO (International Labour Organisation).

Arbeitslos nach Eurostat (ILO) sind Personen, die
- während der Bezugswoche nicht erwerbstätig waren,
- aktiv einen Arbeitsplatz suchen und
- sofort (innerhalb von 2 Wochen) für eine Arbeitsaufnahme verfügbar sind.

Erwerbstätig nach Eurostat sind Personen, die in der Bezugswoche mindestens 1 Stunde gearbeitet haben. Sowie jene Personen, die zwar (wegen Krankheit, Urlaub u. ä.) nicht gearbeitet haben, sonst aber erwerbstätig sind. In dieser Zahl sind also z. B. auch Selbständige und gerigfügig Beschäfigte enthalten, die bei den unselbständig Beschäfigten lt. Hauptverband nicht mitgerechnet werden.

Die Arbeitslosenquote wird dann als Anteil der so festgestellten Arbeitslosen an allen Erwerbspersonen (Arbeitslose plus selbständig sowie unselbständig Erwerbstätige) errechnet. Die Registerdaten des AMS werden lediglich als Korrekturfaktoren verwendet. Aus diesen Gründen ist die internationale Arbeitlosenquote stets niedriger als die Registerarbeitslosenquote.

AsylwerberIn

AsylwerberInnen suchen in einem Asylland um Aufnahme und Schutz vor (z. B. politischer) Verfolgung in ihrem Herkunftsland an. Generell wird zwischen AsylwerberInnen und Asylberechtigten unterschieden. AsylwerberInnen sind diejenigen, die sich in einem laufenden Asylanerkennungsverfahren befinden, wogegen Asylberechtigte bereits anerkannt sind. Das jeweilige um Asyl angefragte Land prüft in einem Asylanerkennungsverfahren, ob ein Anspruch auf Asyl besteht (z. B. Gefahren für Leib und Leben, Gefahr der Folter, drohende Todesstrafe etc.).

Aufenthaltserlaubnis(-bewilligung)

Die Aufenthaltserlaubnis ist ein Aufenthaltstitel, welcher Drittstaatsangehörigen für einen vorübergehenden Aufenthalt ohne Niederlassungsabsicht erteilt wird (z. B. für eine vorübergehende unabhängige Erwerbstätigkeit, SchülerInnen, Studierende etc.).

Berufsorientierung

Berufliche Orientierung ist der Vorgang, in dem berufliche Alternativen vor dem Hintergrund eigener Möglichkeiten, Fähigkeiten und Präferenzen abgewogen werden und im Rahmen der gesellschaftlich gegebenen Möglichkeiten die Entscheidung für einen Beruf getroffen wird. Berufsorientierung ist kein punktuelles Ereignis, sondern ein Prozess des Abwägens verschiedener Berufe, der über Jahre geht.

Berufswahl

Bezeichnung für den Prozess, in dem sich das Individuum für ein Berufsfeld entscheidet, für die zugehörigen Positionen qualifiziert und, oft mehrfach im Arbeitsleben, um eine dieser Positionen bewirbt. Die Berufswahl wird in Abhängigkeit der individuellen Neigung und Eignung getroffen.

Bewusstheit

Wenn eine Person einer Sache, vor allem ihres eigenen Verhaltens und Denkens, gewahr wird. Die Bewusstheit eigener Verhaltens- und Denkmuster ist die Voraussetzung, um Veränderungen in den denselben erzielen zu können.

Curriculum

Curriculum wird häufig im Synonym mit dem Wort „Lehrplan“ oder „Lehrzielvorgabe“ verwendet. Bei einem Curriculum handelt es sich in diesem Sinne um eine Aufzählung von Unterrichtsinhalten sowie Lehrzielen sowie um Aussagen über die Rahmenbedingungen des Lernens.

Dekonstruktion

Offenlegen der Konstruktion, also des Aufbaus und des Errichtens bestimmter – auch gedanklicher – Denkmuster, Meinungen etc.

Dequalifizierung

Durch (betriebliche, organisatorische) Rationalisierungs- und Veränderungsprozesse erlebter Wertverlust der Ausbildung bzw. des beruflichen Fachwissens.

Differenzierung

Über eine lange Periode stattfindende gesellschaftliche Veränderungen, die zur Aufgliederung oder zur Neubildung von Lebensstilen und Lebenslagen führen, werden als Differenzierung bezeichnet.

Dimensionen

Unterschiedliche Perspektiven, „Facetten“ eines Themas, Problems etc.

Diskriminierung

Diskriminierung benennt allgemein eine Ungleichbehandlung bzw. ungleiche Klassifizierung von Objekten. Im soziologischen Verständnis versteht man darunter eine sachlich nicht begründbare Ungleichbehandlung von Individuen und Gruppen.

Diversität

Wörtlich „Vielheit“ oder „Verschiedenartigkeit“, wird im Diversity Management auf die Mitglieder von Unternehmen / Organisationen etc. bezogen.

Drittstaatangehörige/r

„Drittstaatsangehörige sind Angehörige von Staaten, die nicht Vertragspartei des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) sind.“[77] Dieser EWR wurde 1994 durch ein Abkommen der Europäischen Union (EU) sowie den EFTA-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen) gegründet. Die Mitgliedsländer des EWR bilden einen gemeinsamen Markt.

„Hinweis: Die Schweiz ist weder EU- noch EWR-Mitglied, sie ist aber durch eine Reihe von bilateralen Verträgen mit der EU verbunden. In vielen Bereichen sind Schweizer Staatsangehörige daher EU- Bürgern bzw. -Bürgerinnen gleichgestellt.“[78]

Duktus

Für eine Person oder Personengruppe typische Art zu schreiben und zu sprechen.

Einbürgerung

Verleihung der österreichischen Staatsbürgerschaft. Eingebürgerte sich also jene Personen, welche die österreichische Staatsbürgerschaft erhalten haben.

Empathie (empathisch)

Bedeutet soviel wie Mitgefühl“ und „Verständnis“, ist aber von der Idee des „Mitleidens“ abzugrenzen. Empathisch heißt, sich in die Rolle anderer Personen hineinversetzen bzw. ihre Gefühle nachvollziehen zu können.

Enkulturation

Bezeichnet jenes ungesteuerte und „automatische“ Hineinwachsen eines Kindes in die jeweilige eigene Kultur im Rahmen des Sozialisationsprozesses („ungesteuert“ im Gegensatz zur kontrollieren, „gesteuerten“ Verinnerlichung der Kultur durch bewusste Erziehung).

Erwartungshaltung

Eine Erwartungshaltung ist eine auf Erfahrung gestützte Annahme, dass sich eine bestimmte Person A in einer bestimmten Situation X in einer vorhersehbaren Weise verhalten wird. Sie hilft dem Individuum, sich in der Komplexität der Welt (Vielfalt möglicher Verhaltens- und Erlebensweisen) zurecht zu finden. Das Individuum wäre überfordert, müsste es jeder neuen Situation, jedem neuen Reiz und jedem neuen Erleben stets auf´s neue Rechnung tragen, indem es sich aus der Komplexität an Möglichkeiten jene herauspickt, die ihm zum aktuellen Zeitpunkt am adäquatesten erscheint. Das Individuum legt sich somit sukzessive Verhaltensprämissen zurecht, die im Laufe seiner Erfahrungen eine positiv bewährte Komplexitätsbewältigung (d. h. eine Verhaltensmöglichkeit mit erfahrungsgemäß geringer Enttäuschungsgefahr) ermöglicht haben. Jene Verhaltensprämissen sind es dann, auf die das Individuum immer wieder zurückgreift und nach denen es sich richtet. Sie fungieren als Entscheidungshilfe und als Basis für darauf folgendes Handeln.

Erwerbstätige (Erwerbsaktive)

sind alle Personen, die als unselbständig erwerbstätige ArbeitnehmerInnen (ArbeiterInnen, Angestellte, Beamte, geringfügig Beschäftigte, SoldatInnen) oder als Selbständige oder als mithelfende Familienangehörige einer Tätigkeit nachgehen, welche auf die Erwirtschaftung von Einkommen bzw. Gewinn ausgerichtet ist.

77 Help.gv.at – Ihr offizieller Amtshelfer für Österreich. Online im Internet: www.help.gv.at/Content.Node/99/Seite.991065.html [Stand: 8.5.2008].
78 Ebenda.

Ethnizität

Ethnizität beinhaltet bestimmte kulturelle Charakteristika wie Sprache, Kleidung, Brauchtum und Religion etc. Die Mitglieder einer solchen ethnischen Gruppe teilen diese Charakteristika und haben somit dieselbe kulturelle Identität.

Expertise

Der Begriff bezeichnet sowohl das ExpertInnenwissen über ein bestimmtes Thema als auch das von einem Experten / einer Expertin erstellte Gutachten.

Externistenreifeprüfung

Über eine Externistenreifeprüfung kann die Reifeprüfung einer Allgemeinbildenden Höheren Schule nachgeholt werden, wobei die Absolvierung der Schulpflicht Voraussetzung für die Prüfungsablegung ist.

Feedback

Feedback wird eingesetzt, um die Differenz zwischen Selbst- und Fremdwahrnehmung sichtbar und erlebbar zu machen, wodurch „blinde Flecken" in Bezug auf die eigene Person reduziert werden.

Feedbackregeln

1. Zuhören statt „Rechtfertigen und Argumentieren".
2. Fairness (Ehrlichkeit) in der Rückmeldung statt „Fertigmachen" oder Solidarität.
3. Subjektivität statt allgemein-anmaßender Wertungen.
4. Beschreibungen statt psychologischer Interpretationen.

Fremdbild

Das Fremdbild ist ein Bündel an zugeschriebenen Charakter-, Verhaltens- und Einstellungsmustern. Das Fremdbild kommuniziert jenes Bild der Fremdeinschätzung, das darüber Aufschluss gibt, wie ein Individuum von einem anderen Individuum wahrgenommen wird. In der Praxis gehen Fremdbilder häufig mit Fremdstereotypen einher, also mit starren und feststehenden Vorstellungen über andersgeartete (oft fremdländische) Personen, die mit den „wahren" Charaktereigenschaften häufig nichts zu tun haben.

Gender

Im Gegensatz zu „sex" als englische Bezeichnung für das biologische Geschlecht bezeichnet „gender" das soziale Geschlecht, also den sozialen Status des Geschlechts, der nicht angeboren, sondern durch soziale, kulturelle und psychologische Bedeutungen konstruiert ist. Die persönliche Erfahrung der Geschlechtsrolle ist die Geschlechtsidentität.

Gruppendiskussion

Die Gruppendiskussion ist ein Verfahren zur Meinungs- und Verhaltensänderung in Kleingruppen. Gruppendiskussionen mit einem am Ende der Diskussion gemeinsam gefassten Gruppenbeschluss sind nach Kurt Lewin[79] dazu geeignet, bestimmte Einstellungsänderungen bei den TN herbeizuführen.

79 Siegfried Lamnek 1995, Seite 125f.

Gruppendynamik

Bezeichnung für die Lehre von den Prozessen der wechselseitigen Steuerung des Verhaltens der Mitglieder von sozialen Gruppen, insbesondere von kleinen Gruppen (Familie, Arbeitsteam etc.). Es werden Entstehung, Funktion und Wirkung analysiert. Dabei sind vor allem die Ursachen und Folgen der Gruppenbildung, die Interdependenz von Kontaktfähigkeit und Sympathie der Gruppenmitglieder, der Vorgang der Rollendifferenzierung in der Gruppe, das Verhältnis von Gruppenstruktur und Gruppenleistung und die Möglichkeit der Einflussnahme auf Gruppenprozesse von Interesse.

Handlungskompetenz

Handlungskompetenz ist die im Rahmen familiärer und außerfamiliärer Sozialisation erworbene Fähigkeit, in einer Vielzahl von Situationen angemessen und überlegt zu handeln. Es ist eine Interaktionsfähigkeit, der sich die / der Handelnde in der Regel nicht bewusst ist, obschon sie ihr / sein Handeln danach ausrichtet. Handlungskompetenz in der Berufsorientierung bedeutet die Fähigkeit zu einem gezielten Planungsverhalten, um zum gewünschten Berufsziel zu kommen.

Handlungsmuster

Handlungsmuster bezeichnen eine bestimmte – gesellschaftlich geformte – Weise zu handeln (im Gegensatz zu individuell entwickelten Handlungsweisen). Ein Handlungsmuster verfolgt einen bestimmten Zweck bzw. bezieht sich auf ein bestimmtes Bedürfnis, welches im gesellschaftlichen Zusammenhang entsteht.

Hard Skills

Hard Skills, auch als Fachkompetenzen, Sachkompetenzen oder Fachwissen bezeichnet, umfassen jene Kenntnisse und Fähigkeiten, die erforderlich sind, um die für den eigenen Beruf typischen fachlichen Anforderungen und Aufgaben selbständig und eigenverantwortlich lösen zu können.

Homogenität bzw. Heterogenität

„Homogenität“ bezeichnet die Gleichartigkeit und Einheitlichkeit einer Menge. Im sozialen Kontext bilden bestimmte Personen oder Gruppen diese „einheitliche“ Menge, wenn sie beispielsweise dieselbe Kultur teilen oder aus demselben Herkunftsland kommen etc. Heterogenität beschreibt das genaue Gegenteil, also die „Verschiedenartigkeit“ bzw. „Uneinheitlichkeit“ verschiedener Elemente bzw. im sozialen Kontext verschiedener Personen.

Identität

Bezeichnung für das innere Sich-Selbst-Sein, die Kontinuität des Selbsterlebens eines Individuums, die durch die dauerhafte Übernahme bestimmter sozialer Rollen und Gruppenmitgliedschaften sowie durch die gesellschaftliche Anerkennung als jemand, der die betreffenden Rollen innehat, hergestellt wird.

Interesse

Interessen sind die Absichten und Ziele einer Person bzw. die Ausrichtung von Aufmerksamkeit und Absichten einer Person auf ein Berufsfeld, dem ein subjektiver Wert (Prestige) zugeschrieben wird.

Interkulturalität

Unter Interkulturalität versteht man das Aufeinandertreffen zweier oder mehrerer Kulturen, welche sich vermischen oder überlagern. Sie treten zueinander in „Beziehung", im Unterschied zur „Multikulturalität", wo verschiedene Kulturen nebeneinander bestehen können, ohne sich zu berühren oder zu vermischen (s. Begriffserklärung „Multikulturalität bzw. Multikulturalismus").

Kompetenz

Kompetenz umfasst eine Gesamtheit von Fähigkeiten und Fertigkeiten, welche oft auf bestimmte Anforderungen bezogen werden (z. B. Führungskompetenz, Fachkompetenz etc.).

Kulturdemokratie

Kulturdemokratie bezieht das demokratische Prinzip auf den kulturellen Aspekt und bezeichnet somit die Förderung einer Gesellschaft, in welcher unterschiedliche Kulturformen und Kulturtraditionen parallel und gleichberechtigt bestehen können.

Lebenslauf

Bezeichnung für den Durchgang der einzelnen bzw. von Gruppen durch die sozial vorgegebenen Rollen, Lebensstadien, Statusniveaus, Altersgruppen etc. Ein Lebenslauf ist die Abfolge der ermittelbaren Ereignisse und herausragenden Veränderungen im Leben einzelner. Lebensläufe weisen häufig geschlechtsspezifische Strukturierungen auf. Während das auf Erwerbsarbeit zentrierte Kontinuitätsprinzip des Lebensverlaufs vor allem auf Männer zutrifft, sind weibliche Lebensläufe in der Regel um das Erwerbs- und Familiensystem organisiert.

Lebenswelt

Der Begriff bezeichnet jenen Rahmen, in welchem ein Individuum sein Alltagsleben gestaltet. Dieser Rahmen wird durch jene Personen, Objekte und Ereignisse gebildet, die in ihm auftreten. „Lebensweltbezug" bedeutet also die Einbeziehung der Lebenswelt einer Person in das gemeinsame Denken über sie bzw. in das Handeln mit ihr.

Matching-Prozess

Im Kontext dieses Handbuchs bezeichnet „Matching" den – im Rahmen des Rekrutierungsprozesses angestellten – Vergleich der Fähigkeiten eines / einer potenziellen Arbeitnehmers/in mit dem für eine Stelle festgelegten Anforderungsprofil. Je identer die beiden Profile sind, desto besser ist der / die KandidatIn für eine bestimmte Stelle geeignet und desto besser ist das Matching gelungen.

Migration

Unter Migration bzw. Immigration werden Bewegungen von Menschen von einem Quellland in ein Zielland verstanden.[80]

Multikulturalität bzw. Multikulturalismus

Multikulturalismus als Begriff bezeichnet das Neben- oder Miteinander verschiedener Kulturen in einer Gesellschaft (im Gegensatz zum Begriff „monokulturell"). „Kultur" wird in diesem Zusammenhang als Gesamtheit aller Merkmale verstanden, die das soziale, wirtschaftliche und geistige Leben einer ethnischen oder religiösen Gruppe bestimmen. Wesentlich sind hierbei der kreative Aspekt der Kultur und deren schöpferische Dimension.[81]

80 Klaus Prettner / Alfred Stiglbauer: Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten, 2007.
81 Erna Subklew: Multikulturalität. Online im Internet: www.gemeinsamlernen.de/ode/Materialien/Multikulturalitaet [Stand: 25.5.2008].

Nettozuwanderung

Dies ist die „Zahl der innerhalb eines bestimmten Zeitraums zugewanderten Personen abzüglich der abgewanderten Personen. Die Nettozuwanderung ist somit der Saldo aus Zuwanderung minus Abwanderung. Überwiegt die Abwanderung, dann spricht man auch von Nettoabwanderung“[82].

Niederlassungsbewilligung

Personen ohne österreichische Staatsbürgerschaft, welche dauerhaft in Österreich wohnen und arbeiten möchten bzw. einen dauerhaften Wohnsitz in Österreich anstreben, benötigen eine Niederlassungsbewilligung. Bei der erstmaligen Erteilung muss eine quotenmäßigen Beschränkung eingehalten werden, von welcher Familienangehörige von österreichischen und EWR-StaatsbürgerInnen ausgenommen sind.

Norm

Normen stellen jene in einer Gesellschaft, einer Gesellschaftsgruppe oder für bestimmte Bereiche des gesellschaftlichen Lebens verbindlich festlegte Regeln dar.

Nostrifikation

Hierunter ist die Anrechnung bzw. die Anerkennung von Schulzeugnissen und Diplomen zu verstehen, welche im Ursprungsland erworben werden.

Partizipation

Enthält die Begriffe „Beteiligung“, „Mitwirkung“, „Mitbestimmung“, „Einbeziehung“ und bezeichnet die Einbindung von Personen und Organisationen – welche bestimmte Interessen verfolgen – in Prozesse der Entscheidungsfindung und der Meinungsbildung.

Planspiel

Damit wird versucht, organisatorische Abläufe zu simulieren. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Lösung einer mehr oder weniger komplexen Sachaufgabe und den damit verbundenen Möglichkeiten, Entscheidungen zu treffen. Im Gegensatz zum Rollenspiel (Rollenspiel) sind die Rollenfestlegungen offener und weniger persönlichkeitsorientiert.

Pluralisierung

Im Pluralismus werden unterschiedliche Interessen und (politische) Positionen als gleichwertig und gleichberechtigt angesehen. Die Vertretung und Weiterentwicklung dieser Positionen gilt als legitim und wünschenswert.

Postmoderne

Eine am Anfang der 1980er Jahre aufkommende Theorie, wonach die Realität nicht mehr durch „große“ Ideologien (wie z. B. Aufklärung, Rationalismus etc.) gesehen werden soll, sondern es zu einer „Auffächerung“ und Differenzierung in Kultur und Gesellschaft kommt. Die Postmoderne geht davon aus, dass es keine allgemeingültigen Leitvorstellungen mehr gibt, vielmehr bestehen zu einem Zeitpunkt unterschiedliche Vorstellungen in einer Gesellschaft.

82 Demokratiezentrum Wien, Online im Internet: www.demokratiezentrum.org/de/startseite/wissen/lexikon/nettozuwanderung.html [Stand: 25.5.2008].

Prekarität (prekär)

In den Sozialwissenschaften verwendeter Begriff, um bestimmte Arbeits- und Lebensverhältnisse zu beschreiben. In Bezug auf Arbeitsverhältnisse müssen verschiedene Kriterien berücksichtigt werden: Die Sicherheit der Arbeitsplatzes, inwiefern der Arbeitnehmer / die Arbeitnehmerin Kontrolle über bzw. Einfluss auf die Arbeitsbedingungen ausüben kann, fehlende oder unzureichende Schutzbestimmungen für ArbeitnehmerInnen sowie die Höhe des Einkommens. Prekarität kann nicht absolut definiert werden. Ob nun ein prekäres Arbeits- oder Lebensverhältnis vorliegt, hängt immer von der Kombination der eben beschriebenen Kriterien ab.

Reflexion

Reflexion ist die kritische Überprüfung der eigenen Denkinhalte und Theorieansätze sowie ihrer Rückbeziehung auf die eigene gesellschaftliche Interessenslage. Ziel ist, den Sinn der Inhalte und Ansätze zu ermitteln.

Ressourcen

Ressourcen (Fähigkeiten, Stärken, Fertigkeiten, Kenntnisse etc.) sind Güter und Mittel, mit deren Hilfe Macht- und Lebensbeziehungen gestaltet werden. Sie sind das individuelle Kapital, das eingesetzt wird, um über einen bestimmten Weg ein gewünschtes Ziel bzw. ein begehrtes Gut zu erwerben.

Rollenspiel

Das Rollenspiel stammt ursprünglich aus der psychotherapeutischen Praxis des Psychodramas und wird u. a. dazu eingesetzt, ein bestimmtes Verhalten durch den Feedbackprozess sichtbar zu machen oder es durch das Rollenspiel gezielt zu verändern. Der Schwerpunkt liegt auf dem Verhalten einer Person in einer klar vorgegebenen sozialen Rolle. Die RollenspielerInnen können sich in einer Rolle erfahren, erhalten dazu nachher Feedback und lernen aus der Differenz zu ihrer Selbstwahrnehmung.

Schengener Abkommen

Das Übereinkommen von Schengen, wie das Schengener Abkommen eigentlich heißt, bezieht sich auf den Verzicht von Kontrollen des Personenverkehrs innerhalb der Länder Europas (also innerhalb der Binnengrenzen EU). Benannt wurde dieses Abkommen nach dem luxemburgischen Ort Schengen, wo es 1985 unterzeichnet wurde.

Selbstbild

Das Selbstbild ist die Gesamtheit der Vorstellungen, Einstellungen, Bewertungen und Urteile, die eine Person im Hinblick auf ihre eigenen Verhaltensweisen, Persönlichkeitseigenschaften und Fähigkeiten besitzt.

Segregation

Im gesellschaftlichen Kontext spricht man von Segregation, wenn verschiedene Bevölkerungsgruppen (oft unterschiedlicher ethnischer / nationaler Herkunft) getrennt voneinander leben.

Soft Skills

Soft Skills (auch „Soziale Kompetenzen“) bezeichnen die Gesamtheit jener persönlichen Fähigkeiten und Einstellungen, die einer Person erlauben, ihr Handeln und Kommunizieren „produktiv“ auf Mitmenschen bzw. soziale Gruppen (z. B. in der Arbeitswelt) auszurichten. Es kommt dabei zu einer Verbindung der persönlichen Ziele sowie der Ziele, Einstellungen und Werte der Gruppe.

Sozialisation

Sozialisation ist die Bezeichnung für den Prozess, durch den ein Individuum in eine soziale Gruppe eingegliedert wird, indem es die in dieser Gruppe geltenden Normen, die zur Erfüllung dieser Normen erforderlichen Fähigkeiten sowie die zur Kultur der Gruppe gehörenden Werte erlernt und in sich aufnimmt. Wenn der Aneignungsprozess soweit geht, dass das Individuum die betreffenden Werte, Einstellungen und Verhaltensmuster als Selbstverständlichkeit wahrnimmt, sind dieselben internalisiert worden.

Weiterbildung

Weiterführendes Lernen nach dem Eintritt in die Erwerbstätigkeit. Weiterbildung umfasst zwar auch die betriebliche Weiterbildung, geht aber zusätzlich darüber hinaus und zielt auch auf die Erweiterung der berufsüberschreitenden Allgemeinbildung. Organisationen, die Weiterbildung anbieten (Weiterbildungsträger), sind beispielsweise Volkshochschulen, Sprachinstitute, Berufsförderungsinstitute, das Arbeitsmarktservice im Zuge von Maßnahmen zur aktiven Arbeitsmarktpolitik und andere Einrichtungen der Erwachsenenbildung.

Wert

Von einzelnen Personen, Gruppen oder sogar Gesellschaften geteilte Vorstellungen über die Eigenschaft eines Dinges, einer Idee etc., wobei dieser Sache / Idee ein positiver Stellenwert zugeschrieben wird.

Wertsystem

Das Wertsystem ist die Menge der Werte einer Person, einer Gruppe oder einer Gesellschaft, die hierarchisch und strukturiert geordnet sowie wechselseitig in seinen Elementen verbunden ist. Das individuelle Wertsystem wird als Resultat aus den Lebenserfahrungen und der Sozialisation einer Person gebildet. Wertsysteme regulieren und steuern das Verhalten von Individuen und Gruppen.

8 Methodenindex

Der Methoden-Index dient zur raschen Auffindbarkeit geeigneter Methoden nach Zielgruppen. Differenziert nach thematischen Schlagworten mit den zentralen Methodeninhalten werden die einzelnen Methoden – getrennt nach Zielgruppen – erfasst. Anhand des Namens der Methode kann die jeweilige Methode dann durch Nachschlagen im Inhaltsverzeichnis des Handbuches rasch aufgefunden werden

Beginn des Trainings – Kennenlernen der TN einer Gruppe

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Übung zum Einstieg.

Berufsorientierung: Biographie – Orientierung durch Nachvollziehen der eigenen Biographie

Zielgruppen A: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Lebensgeschichte.

Zielgruppen B: MigrantInnen am Berufswiedereinstieg; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Aus bildungabschluss; mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss.
Methode: Collage „Gestern – Heute".
Methode: Mein Weg.

Berufsorientierung: Erfahrungen – Einbeziehung der beruflichen Erfahrungen in die BO

Zielgruppen: Erwachsene MigrantInnen ohne anerkannter Ausbildung; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Frühere Aktivitäten.

Berufsorientierung: Reflexion in der BO – Reflexion der Entscheidung, an BO teilzunehmen

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Landschaftsbild „Mein Weg zu …"

Berufsorientierung: Ziele – Identifikation persönlicher Ziele / Erwartungen

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Einführung in die Berufsorientierung – Ziele und Erwartungen.
Methode: Interview.
Methode: Ziele setzen.

Berufsorientierung: Ziele – Bewusstmachung persönlicher Ziele

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Persönliche Ziele.

Berufsfeld – Information über Berufsfelder / Tätigkeitsprofile

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrling- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungsabschluss.
Methode: Informationen zu Berufsbezeichnungen.
Methode: Auswahl eines Berufsfeldes.

Berufsfeld – Reflexion des gewählten Berufsfeldes

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrling- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungsabschluss.
Methode: Berufsfelderprobung.

Berufsfeld – Reflexion der gewählten Arbeitsstelle

Zielgruppen: MigrantInnen am Berufswiedereinstieg; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss.
Methode: Brief an einen / eine FreundIn.

Bewerbung und Bewerbungsgespräch – Nachspielen eines Bewerbungsgespräches

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Bewerbungsgespräch.

Bewerbung / Bewerbungsgespräch – Training / Vorbereitung auf Bewerbung

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Hoch- und Tiefstatus.
Methode: Assessment-Übungen.
Methode: Bewerbungsspiele.
Methode: Telefongespräch.

Bewerbung / Bewerbungsgespräch – Bewältigung von Nervosität / Angst

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MIgrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Mentale Bewältigung von nervöser Angst.

Durchsetzungsvermögen – Entwickeln und so Selbstbewusstsein stärken

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MIgrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Durchsetzungstraining.

Identität, kulturelle – Identifikation / Bewusstmachung kultureller Muster, Werte und Einstellungen

Zielgruppen A: TrainerInnen.
Methode: Eisberg spielerisch.
Methode: PassantInnenbefragung.
Methode: Rolling the D.I.E (Description – Interpretation – Evaluation).

Zielgruppen B: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Assoziationen.
Methode: Familie – Jung und Alt unter einem Dach?
Methode: Moonies meet Sunnies.
Methode: Typisch für mich – typisch für dich.
Methode: Was ist Arbeit?
Methode: Wertskala.
Methode: Wörtlich genommen.

Zielgruppen C: Alle.
Methode: Die Entscheidung.

Identität, kulturelle – Identifikation kulturell bestimmter Umgangsformen

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Begrüßungsspiel.
Methode: Etikette.
Methode: Exotisches Ritual.

Empathiebildung – In die Rolle von Flüchtlingen schlüpfen

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Spiel von Milan.

Gender – Aufdecken kulturell geprägter Geschlechterrollen

Zielgruppen A: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Die Insel Albatros – Frau / Mann-Rollen

Zielgruppen B: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg

Methode: Frauenrolle – Männerrolle.
Methode: Männer – Frauen.
Methode: Typisch Mann / Frau.
Methode: Was ist Arbeit?

Kommunikation, nonverbale – In Form nonverbaler Diskussion

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Stille Diskussion: Sprache.

Körpersprache – Bewusstwerdung der Körpersprache

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Körpersprache (für TR).

Körpersprache – Bewusstwerdung der kulturellen Prägung der Körpersprache

Zielgruppen: MigrantInnen am Berufswiedereinstieg; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss.
Methode: Körpersprache.

Körpersprache – Wahrnehmung persönlicher körperlicher Grenzen

Zielgruppen: TrainerInnen.
Methode: Persönlicher Raum.

Selbstbild- und Fremdbild – Vergleich der Fähigkeiten in Selbst- und Fremdbild

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Fähigkeitsprofil Selbstbild – Fremdbild.

Selbstbild- und Fremdbild – Einschätzen einer Person

Zielgruppen: MigrantInnen am Berufswiedereinstieg; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss
Methode: Fremdeinschätzung.

Stärken / Schwächen – Identifizierung persönlicher Stärken / Schwächen

Zielgruppen A: MigrantInnen am Berufswiedereinstieg; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss.
Methode: Ins Bild setzen mit Feedback.
Methode: Analyse der bisherigen Tätigkeiten.

Zielgruppen B: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Verhalten im Team.
Methode: Eigene Kompetenzen

Methode: Interview zur Sammlung von Tätigkeiten.
Methode: Soft-Skills-Analyse.
Methode: Fähigkeitsprofil Selbstbild – Fremdbild (Erstellung Fähigkeitsprofil und Vgl. mit anderen TN).

Stärken / Schwächen – Identifizierung spezifischer Kompetenzen von Menschen mit Migrationshintergrund

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Kompetenzen von MigrantInnen.

Stärken / Schwächen – Umdeutung „negativer" Seiten einer Person in „positive"

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Kehrseite der Medaille.

Reflexion – Durch Aufzeigen und Bewusstmachung der Interaktionskultur

Zielgruppen: TrainerInnen von MigrantInnen.
Methode: Reflecting Team.

Reflexion – Vergleich Ist- und Soll-Zustand

Zielgruppen: MigrantInnen am Berufswiedereinstieg; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss
Methode: Gruppendiskussion.
Methode: Ist-Analyse.

Vorurteile und deren Abbau – Aufdecken von Vorurteilen

Zielgruppen A: TrainerInnen.
Methode: Euro Rail à la carte.

Zielgruppen B: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Assoziationen.
Methode: Völkerball.

Zielgruppen C: Alle.
Methode: Peter und Hans.

Vorurteile und deren Abbau – Toleranztraining

Zielgruppen: MigrantInnen vor Beginn einer Lehrlings- oder Schulausbildung; erwachsene MigrantInnen ohne Berufserfahrung / Ausbildungabschluss; erwachsene MigrantInnen mit / ohne anerkanntem Ausbildungsabschluss; MigrantInnen am Berufswiedereinstieg.
Methode: Toleranz.

9 Einschlägige Internetadressen

9.1 Zum Thema „Beratungsstellen für MigrantInnen zur Integration am Arbeitsmarkt“

9.1.1 Regionale Initiativen und Angebote

Wien	Beratungsstelle für Migrantinnen und Migranten – www.migrant.at	Die Beratungsstelle bietet: Hilfestellung, Beratung und Information in Bezug auf Migration und Arbeit, sowie etwaigen angrenzend Themenbereiche.
	Integrations- und Diversitätsangelegenheiten der MA 17 www.wien.gv.at/integration	Die MA 17 bietet: Startcoaching für Neuzugewanderte in Wien, Unterstützung beim Spracherwerb sowie Unterstützung durch Förderungen.
	Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds – www.waff.at	Dem Waff ist eine Anerkennungs- und Weiterbildungsberatungsstelle für MigrantInnen angehängt. Eine muttersprachliche Berufs-Erstinformation wird angeboten.
	UKI – Unterstützungskomitee zur Integration von AusländerInnen www.uki.or.at	Das UKI bietet Bildungsmaßnahmen für Personen mit nicht-deutscher Muttersprache anbietet um sie bei ihrer sprachlichen und beruflichen Integration zu begleiten.
	Österreichischer Integrationsfond www.integrationsfonds.org	Ziel des ÖIF-Jobcenters ist es, in Kooperation mit den Arbeitssuchenden und den Arbeitgebern dauerhafte und erfolgreiche Beschäftigungsverhältnisse zu schaffen. Im Jobcenter werden Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte von erfahrenen Jobcoaches professionell bei ihrer Integration in den Arbeitsmarkt unterstützt.
Niederösterreich	Horizont www.horizont-noe.at	Horizont bietet arbeitsmarktpolitische Beratungen und Rechtsberatung an und leistet darüber hinaus interkulturelle Vermittlungsarbeiten.
	Beratungsstelle FAIR www.volkshilfe.at/fair	Die Beratungsstelle FAIR bietet rechtliche Beratung und Information für MigrantInnen – speziell in den Bereichen Arbeit, Aufenthalt, Wohnen, Hilfestellung bei Integrationsfragen und Problemen am Arbeitsmarkt sowie Unterstützung bei Arbeitsaufnahme und Erhaltung des Arbeitsplatzes.
Oberösterreich	Migrare – Zentrum für Migrantinnen in ganz Oberösterreich www.migrare.at	Migrare-Zentrum möchte mit seiner Arbeit dazu beitragen, die Rechte der in Österreich lebenden MigrantInnen zu bewahren und durch kompetente mehrsprachige Beratung in sozialen und rechtlichen Fragen die Teilhabechancen zugewanderter Menschen zu verbessern.
	MAIZ – Autonomes Zentrum von & für Migrantinnen – www.maiz.at	Maiz wendet sich mit seinen Bildungsangeboten an Migrantinnen und an jugendliche MigrantInnen, um sie sowohl sprachlich als auch soziokulturell auf die Erfordernisse des Alltags sowie des Arbeitsmarktes vorzubereiten und um ihnen einen Zugang zu Neuen Technologien zu ermöglichen.
	OÖ Familienbund www.ooe.familienbund.at/integration	Der oberösterreichische Familienbund hat es sich zur Aufgabe gesetzt durch Abbau von Zugangsbarrieren jeder Art, Verbesserung der Lebensumstände (Unterstützung von Wohnungs- und Jobsuche), Einbindung von MigrantInnen in das kommunale Leben, zur Chancengleichheit und Integration beizutragen.
Steiermark	Zebra – www.zebra.or.at	Der Verein Zebra bietet Unterstützung und Beratung bei der Integration am Arbeitsmarkt durch Kontakt mit Firmen, Anleitung bei der Suche nach offenen Stellen, Hilfe bei Bewerbungsschreiben, Information potenzieller Arbeitgeber, Begleitung zu Vorstellungsgesprächen, Unterstützung bei Nostrifizierungen, Beratung zur beruflichen Orientierung.
Salzburg	VeBBAS –www.vebbas.at	VeBBAS ist die Salzburger arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung zur Integration von ZuwanderInnen in den österreichischen Arbeitsmarkt. Als arbeitsmarktpolitische Betreuungseinrichtung bietet sie MigrantInnen ihre Hilfe an, um einen erfolgreichen Einstieg in Ausbildung, Beruf und Arbeit und damit Integration zu ermöglichen.
Kärnten	Ausländerberatungsstelle Klagenfurt www.auslaenderberatung.or.at	Die Ausländerberatungsstelle ist eine arbeitsmarktpolitische Beratungs- und Betreuungseinrichtung für MigrantInnen wie auch Personen mit Migrationshintergrund, welche sich legal in Österreich aufhalten.
Tirol	ZeMIT www.zemit.at	Ziel des ZeMIT ist die Beseitigung jener Faktoren, die den erfolgreichen (Wieder-)Einstieg von ausländischen ArbeitnehmerInnen und deren Familienangehörigen, eingebürgerten MigrantInnen und Konventions- und De-facto-Flüchtlingen in Ausbildung, Beruf oder Arbeit erschweren bzw. deren Arbeitsplätze gefährden.

9.2 Zum Thema „Allgemeine Berufsorientierung“

Arbeitsmarktservice Österreich: AMS-BerufsInfoBroschüren AMS-Berufslexikon AMS-Berufskompass (Online-Berufsneigungsanalyse) Berufsorientierungstest (Lehrlingskompass) AMS-Qualifikations-Barometer AMS-Weiterbildungsdatenbank Your choice – Berufs- und Bildungsdatenbank	www.ams.at bzw. www.ams.at/sfa (AusländerInnen) www.ams.at/berufsinfo www.ams.at/berufslexikon www.ams.at/berufskompass www.ams.at/lehrlingskompass www.ams.at/qualifikationen www.ams.at/weiterbildung www.ams.at/yourchoice
Berufs- und Bildungsinformation Vorarlberg	www.bifo.at
Berufsinformationscomputer	www.bic.at
Berufsinformation der Wirtschaftskammer Österreich	www.berufsinfo.at
Berufsinformation der Wiener Wirtschaft	www.biwi.at
BeSt – Die Messe für Beruf und Studium	www.bestinfo.at
BerufsDiagnostik Austria	www.berufsdiagnostik.at

9.3 Zum Thema „Aktivierende Maßnahmen und Beschäftigungskonzepte“

Europäisches Service für Personalvermittlung und Unternehmensgründung (EUSPUG)	www.euspug.at

9.4 Zum Thema „Unternehmensgründung“

Gründerservice der Wirtschaftskammern Österreichs	www.gruenderservice.net
Service Unternehmensgründung im Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend	www.bmwfj.gv.at („Wirtschaftspolitik“ – „Unternehmensgründung“)
Unternehmensgründungsprogramm (UGP) des AMS	www.ams.at/_docs/001_ugp_0107.pdf
Help.gv.at (Amtshelfer im Internet); Stichwort Unternehmensgründung	www.help.gv.at/Content.Node/109/Seite.1090000.html
Nachfolgebörse für JungunternehmerInnen der Wirtschaftskammern Österreichs	www.nachfolgeboerse.at
ÖSB Consulting; Österreichweit vertretene Unternehmensberatung mit dem Schwerpunkt Frauen und Gründerinnen	www.oesb.at

9.5 Zum Thema „Job und Karriere“

9.5.1 Karriereplanung und Bewerben

www.ams.at bzw. www.ams.at/bewerbungscoach	www.job.at
www.arbeiterkammer.com	www.jobsearch.at
www.bewerben.at	www.jobnews.at
www.europa.eu.int/eures	www.jobboerse.at

www.derstandard.at/Karriere	www.jobpilot.at
www.berufsstart.de	www.jobcenter.at
www.mitarbeiterboerse.at	www.austropersonal.com
www.jobbox.at	www.jobcenter.at
www.jobfinder.at	www.wifi.at
www.derstellenmarkt.info	arbeitslos.twoday.net

9.5.2 Jobbörsen im Internet

www.ams.at bzw. www.ams.at/ejobroom	www.jobcenter.at
www.jobs.at	www.jobpilot.at
www.jobmonitor.com	www.jobsearch.at
www.jobnews.at	www.jobfinder.at
www.stepstone.at	www.jobboerse.at
www.jobscout24.at	www.derstellenmarkt.info
www.unijobs.at/data	www.jobs.fhf.at

9.5.3 Jobs in Zeitungen

Karrieren- Standard	www.derstandard.at/karriere
Jobbörse der Presse	www.diepresse.com/home/karriere/stellenmarkt/jobsuche
Jobbörse des Kurier	www.kurier.at/jobmedia
Wiener Zeitung	www.wienerzeitung.at
Kleine Zeitung	www.kleinezeitung.at/allgemein/jobkarriere
Kronen Zeitung	www.krone.at
Kärntner Landeszeitung	www.ktn.gv.at/landeszeitung/news.shtml
Oberösterreichische Nachrichten	www.nachrichten.at/karriere
Salzburger Nachrichten	www.salzburg.com/rubriken/php/pub_search_step0_job.php
Bazar	www.bazar.at

9.5.4 Jobbörsen Ausland

Europaweite Arbeitsvermittlung EURES	www.europa.eu.int/eures
Internationale Arbeitsmarktverwaltungen	www.ams.or.at/bgld/ueber_ams/14157.html
Stellenangebote der Europäischen Union	www.europa-kontakt.de
Academic Transfer – Jobs an Unis in den Niederlanden	www.academictransfer.org
Computerjobs in Deutschland	www.computerjobs.de
Jobbörse für Deutschland, Europa- / Weltweit sowie Praktika	www.monster.de
Jobbörse rund um die Themen Arbeitsplätze + berufl. Bildung	www.jobcafe-online.de
Jobs.ie – Vermittlungsagentur in Dublin	www.jobs.ie

9.5.5 PersonalberaterInnen

Albrecht Business Coaching	www.albrechtbusinesscoaching.at
Alexander Plitmann Management Consulting	Tel.: 01 6049712-0; E-Mail: office@plitmann.com
Aravati	www.aravati.com
Arthur Hunt	www.arthur-hunt.com
CATRO Personalsuche und -auswahl	www.catro.com
CATRO	www.cfr-group.com
Chladek	www.chladek.at
Consent	www.consent.at
Dr. Georg Postl	www.postl-consult.at
Dr. Mayr et Partners	www.drmayr-personal.at
Dr. Pendl & Dr. Piswanger	www.pendlpiswanger.at
Duftner & Partner	www.duftner.at
Eblinger & Partner	www.eblinger.at
effect Personalmanagement	www.effect.at
ePunkt Internet Recruiting	www.ePunkt.net
Eurojobs GmbH	www.eurojobs.at
EUSEC	www.eusec.at
Fabian Personalberatung	www.fabian.at
HILL International	www.hill-international.com
Hödl Consulting	www.hoedl-consulting.at
IMS.	www.ims-management.com
IRH-Personalberatung	www.irh-personal.at
it-jobs / sales-jobs / executive-jobs	www.it-jobs.com, www.sales-jobs.at, www.executive-jobs.at, www.jobs-personalberatung.com
IVENTA	www.iventa.at
JL Personalmanagement	www.jlp.at
Jmconnections Ltd	www.jmconnections.co.uk
Jordan-Loos Management Consulting GmbH	www.jordan-loos.com
Lehner Executive Partners	www.lehnerexecutive.com
LGS Personal Unternehmensgruppe	www.lgs-personal.at
Mag. Franz Kaiser	www.beratung-kaiser.at
Mag. Horst Kondert Personalberatung	www.kondert.at
Managementberatung Walter Wohlmuth	Tel.: 01 5952685, 0664 3566410; E-Mail: management.ber.wohlmuth@chello.at
Mercuri Urval	www.mercuriurval.com
Motiv	www.motiv.cc
MPPM	www.MPPM.at
MRI Executive Search	www.mriww.de
MRI Worldwide	www.gruber-consulting.com
müller, rehrl & partner	www.jobfinden.info
Neumann International AG	www.neumann-inter.com
Otti & Partner	www.otti.at
P! Personal Partner	www.personal-partner.at
PEG Linz	www.peg-linz.at
Percon	www.percon.at
Ratio	www.ratio.at
Robert Fitzthum	www.rfmc.at
Schulmeister Management Consulting OEG	www.schulmeister-consulting.at
SOURCE4U Consulting GmbH	Tel.: 01 87041-0; E-Mail: office@source4u.at

Start People	www.startpeople.at
Steps GmbH	www.steps.de
Stummer & Partner	www.stummer-partner.at
Trenkwalder	www.trenkwalder.com
UNITIS Personalberatung	www.unitis.at
Ward Howell	www.wardhowell.at
Wels Consulting Group	www.welsconsulting.com
Wieringer	www.wieringer.at

9.6 Zum Thema „Weiterbildung“

9.6.1 Weiterbildungsdatenbanken

bib-atlas – Atlas zur Berufs- und Bildungsberatung in Österreich Überblick über Informations-, Beratungs- und Orientierungsangebote für Beruf und Bildung in Österreich	www.bib-atlas.at
Weiterbildungsdatenbank des AMS	www.ams.at/weiterbildung
Weiterbildungsdatenbank Wien – Umfassende, überinstitutionelle Datenbank des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds (WAFF)	www.weiterbildung.at
Verband Wiener Volksbildung Beratung über den Zweiten Bildungsweg und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.vhs.at
Informationsportal des BMUKK zur Erwachsenenbildung in Österreich Umfassender Überblick der Bildungsangebote in Österreich, zahlreiche Links	www.erwachsenenbildung.at
WIFI der Wirtschaftskammer Österreich Online-Kursbuch für alle Bundesländer	www.wifi.at
Bfi Österreich Österreichweites Angebot an Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten	www.bfi.or.at
Checklist Weiterbildung Kriterienkatalog für die Auswahl eines Bildungsnangebots	www.checklist-weiterbildung.at
ECDL – Europäischer Computerführerschein Produktpalette des Europäischen Computerführerscheins	www.ecdl.at
Suchdienst eduVISTA Metasuchmaschine zur Recherche in verschiednenen Bildungsdatenbanken	www.eduvista.com
Bildung4You – Die Niederösterreichische Bildungsplattform Überblick über das Bildungsangebot in Niederösterreich	www.bildung4you.at
Weiterbildung in Vorarlberg – Überblick über Kurse und Lehrgänge in Vorarlberg	www.pfiffikus.at
Salzburger Bildungsnetz – Salzburger Weiterbildungsdatenbank	www.land.salzburg.at/weiterbildungsdatenbank.htm
eb-stmk Informations- und Kommunikationsnetzwerk der Steirischen Erwachsenenbildung	www.weiterbildung.steiermark.at
FEN Forum Erwachsenenbildung Niederösterreich Suchmaschine zur Recherche von Bildungsangeboten in Niederösterreich	www.fen.at
ARGE Tiroler Erwachsenenbildung Kursdatenbank, Bildungsberatung, Information zu Förderungsmöglichkeiten	www.weiterbildung-tirol.at
Portal für Weiterbildung und Beratung Seminarshop-Weiterbildungsdatenbank (Suchmaschine)	www.seminar-shop.com
Erwachsenenbildung Oberösterreich Datenbank des Erwachsenenbildungsforums OÖ zu Angeboten der im EB-Forum zusammengeschlossenen oberösterreichischen Bildungseinrichtungen	www.eb-ooe.at
Bildungsinformation Burgenland	www.bildungsinformation-burgenland.at
Ausbildungszentrum des AMS Niederösterreich	www.abz-zistersdorf.at

9.6.2 Internetseiten zu Förderungsmöglichkeiten in der Weiterbildung

Die AMS Förderung Förderungen im Bereich Umschulung und berufliche Weiterbildung für Erwachsene	www.ams.or.at
Das Weiterbildungskonto WAFF Unterstützung der Wiener ArbeitnehmerInnen bei ihrer Aus- und Weiterbildung	www.waff.at
Bildungsgutschein der Arbeiterkammer 100-Euro-Bildungsgutschein für AK Wien-Mitglieder & 50-Euro-Karenz-Extra für Eltern in Karenz	www.arbeiterkammer.at
Bildungszuschuss Vorarlberg Informationen über verschiedene Förderungsmöglichkeiten für ArbeitnehmerInnen in Vorarlberg	www.bildungszuschuss.at
Tiroler Bildungsförderung Bildungsgeld, Bildungsbeihilfen, Bildungsdarlehen	www.tirol.gv.at/arbeitsmarktfoerderung
Kursförderung Die Datenbank zu Ihrer Kursförderung; Umfangreiche Auflistung von Weiterbildungsförderungen in Österreich	www.kursfoerderung.at

9.7 Zum Thema „Beratung“

Informationsnetzwerk für BildungsberaterInnen Datenbank mit Bildungsberatungseinrichtungen und Kontaktadressen zu BildungsberaterInnen in Österreich	www.bib-infonet.at
Die AK-Bildungsberatung Beratung zu Weiterbildungs- und Förderungsmöglichkeiten; Berufs- und Interessenstest	www.akbildungsberatung.at
Bildungsberatung WIFI Beratungsgespräche; Psychologische Tests	www.wifi.at
BIZ-Berufsinformationszentren des AMS Hilfestellung bei der Arbeitsuche; Beratung in der Aus- und Weiterbildung	www.ams.at
Beratungsstelle für berufliche Entwicklungschancen Kostenlose Beratungsgespräche für berufstätige WienerInnen: Entwicklung beruflicher Ziele; Erarbeitung von Umsetzungsstrategien	www.waff.at
Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen Beratung und Betreuung für ausländische Arbeitskräfte sowie deren Familienangehörige und für ausländische Frauen; Berufs- und Bildungsberatung für Asylberechtigte in Wien; Tätigkeiten im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL (z. B. „Qualifikation stärkt“, „Midas“, „InterCultur-Express“)	www.migrant.at
EQuality – Agentur für Gender Mainstreaming Mit dem Ziel ein ausgewogeneres Geschlechterverhältnis auf Führungsebene zu schaffen, bietet die Agentur für Unternehmen die Methode „Gute Nachrede®“ an.	www.gendermainstreaming.com
E-Quality-Management EAF Der Service informiert und berät rund um das Thema betriebliche Gleichstellung und wendet sich mit seinen Angeboten vor allem an kleine und mittlere Unternehmen.	www.e-quality-management.de
Verein Multikulturell Gemeinnütziger Verein mit interkultureller Ausrichtung und dem Hauptziel der Förderung des interkulturellen Dialogs. Bietet mehrsprachige Berufs- und Bildungsberatung für MigrantInnen, für Jugendliche und Studierende (Innsbruck)	www.migration.cc

10 Materialien des AMS Österreich

10.1 Broschüren und Informationen für Mädchen und Frauen

Was?	Wo?
AMS-Portal „Angebote für Frauen und Mädchen“	www.ams.at/frauen
Mädchen können mehr	www.ams.at/_docs/maedchen.pdf
Die andere Laufbahn	www.ams.at/_docs/laufbahn.pdf
Zurück in den Beruf	www.ams.at/_docs/001_zurueck_beruf.pdf
Perspektive Beruf	www.ams.at/_docs/001_perspektive_beruf.pdf
Schwanger. Und was kommt danach?	www.ams.at/_docs/200_familie.pdf
AMS-Angebote für Frauen	www.ams.or.at/sfa/14073.html
Frauen mit Zukunft	www.ams.at/_docs/001_frauen_mit_zukunft.pdf
Fit in die Zukunft (Migrantinnen)	www.ams.at/_docs/001_fit_in_zukunft_migrantinnen.pdf
Infoblatt Frauen in Handwerk und Technik	www.ams.or.at/_docs/sfu_produktblatt_handwerk_technik_08.pdf
Tipps für Wiedereinsteigerinnen	www.ams.or.at/_docs/001_Tipps_Wiedereinstieg0207.pdf
Atypische Beschäftigungsverhältnisse	www.ams.or.at/_docs/300_atypische_beschaeftigung_08.pdf
Gender Mainstreaming im AMS	www.ams.at/ueber_ams/14154.html

10.2 Broschüren bzw. Internet-Tools für Bewerbung und Arbeitsuche

Was?	Wo?
Praxismappe für die Arbeitsuche	www.ams.at/praxismappe
E-Jobroom des AMS	www.ams.at/ejobroom
AMS-Bewerbungscoach	www.ams.at/bewerbungscoach
JobCheck. Ihre Vorbereitung für das AMS-Beratungsgespräch	www.ams.at/_docs/001_Job-Check_0507.pdf
Infoblatt Europaweite Jobsuche	www.ams.at/_docs/eures_sfa.pdf
Stelleninserat erstellen	www.ams.at/_docs/001_123Inserat_0507.pdf

10.3 Informationen für AusländerInnen

Was?	Wo?
AMS-Portal Service für Arbeitskräfte (SfA)	www.ams.at/sfa (Menüpunkte „AusländerInnen“ bzw. „Download und Formulare“)
Information für neue EU-BürgerInnen zur EU-Osterweiterung	www.ams.at/_docs/200405noe_EUBuerger.pdf
Gesetzliche Grundlage für die Zulassung ausländischer Arbeitskräfte	www.ams.at/sfa/14074.html

11 Literatur

APA (18.1.2006): Zuwanderer-Qualifikationen im Leerlauf. Online im Internet: www.interculturexpress.at/sites/apaonline.pdf [Stand: 2.12.2008].

AMS Diversitätstraining 2008. Online im Internet: www.ams.at/_docs/900_diversitaetstraining_2008.pdf [Stand: 16.12.2008].

Appiano-Kugler, Iris / Kogoj, Traude (2008): Going Gender and Diversity, Wien: Facultas.

Arbeiterkammer Wien: Nostrifikation von Schulzeugnissen, wien.arbeiterkammer.at/www-397-IP-12465.html [Stand: 12.4.2008].

Aretz, Hans-Jürgen / Hansen, Katrin (2002): Diversity und Diversity-Management in Unternehmen. Eine Analyse aus systemtheoretischer Sicht. Münster / Hamburg / London.

Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen: WEQUAM – Weiterbildung und Qualifizierung für MigrantInnen. Online im Internet: www.wequam.at/Default.aspx?tapid=58 [Stand: 12.4.2008].

Bichl, Norbert / Sari, Sonja (2006): Förderung der beruflichen Chancen von Migrant/innen. In: Zwielehner, Peter (Hg.): Migration – kultureller Cocktail versus sozialer Sprengstoff. Aufgaben und Grenzen der Erwachsenenbildung. Dokumentation der 49. Salzburger Gespräche für Leiterinnen und Leiter in der Erwachsenenbildung. 9. bis 13. Juli 2006 in Eugendorf bei Salzburg. Pädagogische Arbeits- und Forschungsstelle des Verbandes Österreichischer Volkshochschulen, Wien.

Biffl, Gudrun (2006a): Teilstudie 6 – Bevölkerungsentwicklung und Migration. In: Aiginger, Karl / Tichy, Gunther / Walterskirchen, Ewald: WIFO Weißbuch: Mehr Beschäftigung durch Wachstum auf Basis von Innovation und Qualifikation, WIFO, Wien, Seite 127–129.

Biffl, Gudrun (2006b): Entwicklung des Arbeitskräfteangebotes in Österreich bis 2025, Eine Studie des Österreichischen Instituts für Wirtschaftsforschung, Wien.

Biffl, Grudrun (2007a): Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit: die Bedeutung von Einbürgerung, Herkunftsregion und Religionszugehörigkeit. In: Fassmann, Heinz (Hg.): Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seite 265–282.

Biffl, Gudrun (2007b): SOPEMI Report on Labour Migration. Austria 2006–2007. WIFO.

Biffl, Gudrun (2008): MigrantInnen am Arbeitsmarkt, Erfolgsstory oder Trauerspiel? Volkszählung 2001. In: Wolf-Maier, Franz / Kreuzhuber, Margit (2008): Schlüsselfaktor Beschäftigung. In: Bundesministerium für Inneres (Hg.): gemeinsam kommen wir zusammen – Expertenbeiträge zur Integration, www.integration.at/downloads/P08_060_Bericht_Webversion_gesamt.pdf [Stand: 6.1.2009], Seite 51–77.

Bornett, Walter (Hg.) (2005): Endogenes Arbeitskräftepotential für die Internationalisierung Wiener Unternehmen – Einsatz von Personen mit ost- und südosteuropäischem Migrationshintergrund für grenzüberschreitende Aktivitäten, Endbericht, Wien.

Bundeskanzleramt – Bundesministerium Frauen, Medien und Öffentlicher Dienst (Hg.) (2007): Migrantinnenbericht 2007, Wien.

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur: Nostrifizierung ausländischer Zeugnisse. Online im Internet: www.bmukk.gv.at/schulen/unterricht/nostrifikationen.xml [Stand: 12.4.2008].

Bundesministerium für Wirtschaft und Forschung: ENIC NARIC AUSTRIA – Anerkennung von Hochschulabschlüssen. Online im Internet: www.bmwf.gv.at/submenue/wissenschaft/international/enic_naric_austria/ [Stand: 7.2.2008].

Charlier, Mahrokh (2008): Integration ohne Vorbilder. In: Psychoanalyse Aktuell, Online Zeitung der Deutschen Psychoanalytischen Vereinigung DPV, www.psychoanalyse-aktuell.de/politik/integration.html [Stand: 17.12.2008].

Dahrendorf, Ralf (1956): Industrielle Fertigkeiten und soziale Schichtung; In: Kölner Zeitschrift für Sozialpsychologie, 8, Seite 540–568.

Demokratiezentrum Wien, Online im Internet: www.demokratiezentrum.org/de/startseite/wissen/lexikon/nettozuwanderung.html [Stand: 25.5.2008].

Der Standard (4.7.2008): Qualifizierte Jobs für junge Migranten. Online im Internet: derstandard.at/?url=/?id=2913108 [Stand: 15.4.2009].

Der Standard (1.12.2008): Alle „Neuen" müssen Deutsch können. Online im Internet: www.derstandard.at/1227287437389/Alle-Neuen-muessen-Deutsch-koennen [Stand: 2.12.2008].

Diversity Kompetenz – Workshop Programm für BeraterInnen und TrainerInnen. Online im Internet: www.diversityworks.at/diversitykompetenz.pdf [Stand: 17.12.2008].

Empfehlungen erarbeitet von der Arbeitsgruppe Migration und Gender im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL II von 2005–2007.

EQUAL / Arbeitsgruppe Migration und Gender (2007): EQUAL, aber fremdbestimmt – Über die Situation von MigrantInnen / AsylwerberInnen und Roma am österreichischen Arbeitsmarkt. Eine Bestandsaufnahme mit Empfehlungen erarbeitet von der Arbeitsgruppe Migration und Gender im Rahmen der Europäischen Gemeinschaftsinitiative EQUAL II von 2005–2007.

Fassmann, Heinz (2007): Zusammenfassung des 2. Österreichischen Migrations- und Integrationsberichts 2001–2006, Wien. Online im Internet: www.oeaw.ac.at/kmi/Bilder/Migrationsbericht_Inhalt.pdf [Stand: 7.9.2008].

FRA – European Union Agency for Fundamental Rights (2007): Report on Racism and Xenophobia in the Member States of the EU, Wien. Online im Internet: fra.europa.eu/fra/material/pub/racism/report_racism_0807_en.pdf [Stand: 10.10.2008].

Gächter, August (2006): ZSI Discussion Paper: Qualifizierte Einwanderinnen und Einwanderer in Österreich und ihre berufliche Stellung, Wien.

Gächter, August / Stadler, Bettina (2007): Arbeitspapiere Migration und soziale Mobilität Nr. 3. Qualifizierung, Dequalifizierung und berufliche Weiterbildung von Österreich 2001 und 2005, 2007.

Gächter, August (2007): Bildungsverwertung auf dem Arbeitsmarkt. In: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seite 246–250.

Götz, Rudolf (2008): Bildungs- und Berufsberatung für ImmigrantInnen: Herausforderungen, Reflexionen und Ansätze. Ein kommentierter Tagungsbericht. In: Magazin erwachsenenbildung.at. Online im Internet: erwachsenenbildung.at/magazin/08-5/meb08-5_09_goetz.pdf (Ausgabe Nr. 5/2008) [Stand: 7.1.2009].

Hees, Frank (2001): Regionale Organisationsstrukturen im Baugewerbe. Generierung turbulenztauglicher Kooperationen am Beispiel von Handwerkernetzen. Aachen.

Help.gv.at – Ihr offizieller Amtshelfer für Österreich. Online im Internet: www.help.gv.at/Content.Node/99/Seite.991065.html [Stand: 8.5.2008].

Himmel, Swantje (2006): Diversity-Management als Beitrag zur qualitativen Steigerung der Ausbildung des ingenieurwissenschaftlichen Nachwuchses am Beispiel von Maschinenbau und Elektrotechnik, LIT-Verlag, Berlin.

Himmel, Swantje / Henning, Klaus (2005): Diversity-Management als Werkzeug der Kompetenzentwicklung in Betrieb und Studium. In: Arbeit, Heft 1, Jg 14 (2005), Seite 18–33.

Höher, Friederike / Koall, Iris: (2002): Vielfalt als Leitkultur – Kulturentwicklung durch Managing Diversity. In: Profile 4/2002, Seite 68–77.

Kamleitner, Daniel (2007): Migrationshintergrund: die Erwerbserfahrungen zweier Generationen, Präsentation und Tischvorlage im Rahmen des AMS-Werkstattgesprächs am 17.10.2007.

Korb, Barbara / Wippersberg, Julia / Jakubuff, Ingeborg (2008): Publizistik ermöglicht Kommunikation. In: Appiano-Kugler, Iris / Kogoj, Traude (2008): Going Gender and Diversity, Wien, Facultas, Seite 145–157.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Weinheim: Beltz Psychologie Verlags Union.

Loden, Marilyn / Rosener, Judy (1991a): Managing Diversity: A Complete Desk Reference and Planning Guide. Burr Ridge / New York.

Loden, Marilyn / Rosener, Judy (1991b): Workforce America! Managing Employee Diversity as a Vital Resource. Homewood.

Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (2006) www.bmi.gv.at/downloadarea/kunsttexte/NiederlassungsuAufenthaltsgesetz_0607.pdf [Stand: 7.1.2008].

No-racism.net: Offener Zugang statt weitere Diskriminierung am Arbeitsmarkt (2007). Online im Internet: no-racism.net/article/2350/[Stand: 20.12.2007].

Offener Zugang statt weitere Diskriminierung am Arbeitsmarkt (2007), Online im Internet: no-racism.net/article/2350 [Stand: 13.1.2009].

Österreichischer Fachhochschulrat: Nostrifizierung ausländischer Studienabschlüsse. www.fhr.ac.at/fhr_inhalt/03_studium/nostrifizierung.htm [Stand: 12.4.2008].

Prettner, Klaus / Stiglbauer, Alfred (2007): Auswirkungen der vollständigen Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes gegenüber den EU-8-Staaten. In: ONB (Hg.): Geldpolitik und Wirtschaft Q4/07, Seite 53–71.

Report: Zuwanderer auf dem Abstellgleis (19.9.2007). Online im Internet: www.report.at/artikel.asp?mid=4&kid=&aid=12911 [Stand: 7.1.2009].

Simonitsch, Günter / Biffl, Gudrun (2008): Bildung und Sprache. Nachfrage nach höheren Qualifikationen. In: Bundesministerium für Inneres (Hg.): gemeinsam kommen wir zusammen – Expertenbeiträge zur Integration, Seite 25–49. Online im Internet: www.integration.at/downloads/P08_060_Bericht_Webversion_gesamt.pdf [Stand: 7.1.2009].

Spieß, Gesine (2006): Voll gesellschaftsfähig! – mit einer gendersensiblen Lehre. Eine Materialsammlung. In: Mörth, Anita / Hey, Barbara, Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Universität Graz (Hg.): geschlecht + didaktik. Graz.

Statistik Austria (Hrsg.) (2007): Arbeitskräfteerhebung. Ergebnisse des Mikrozensus 2006.

Statistik Austria: Bevölkerung nach Staatsangehörigkeit und Geburtsland. Online im Internet: www.statistik.at/web_de/static/ergebnisse_im_ueberblick_bevoelkerung_nach_staatsangehoerigkeit_und_geburt_031396.pdf [Stand: 1.12.2008].

Stiftinger, Anna (2005): Gender in der IKT-Weiterbildung – ein Handbuch zur Qualitätssicherung in der Erwachsenenbildung, Salzburg. Online im Internet: www.wien.gv.at/ma57/forms/pdf/genderiktweiterbilung.pdf [Stand: 17.12.2008].

Stuber, Michael (1999): Zu viel Monokulturen. In: Personalführung 5, Seite 46–47.

Subklew, Erna (2008): Multikulturalität. Online im Internet: www.gemeinsamlernen.de/ode/Materialien/Multikulturalitaet [Stand: 25.5.2008]

Tschenett, Roswitha (2008): Warum – Wozu – Was meint Gender- und Diversitykompetenz im Bereich Ausbildung. In: Appiano-Kugler, Iris / Kogoj, Traude (2008): Going Gender and Diversity, Wien, Facultas, Seite 99–112.

Unger, Helga (2002): Organisationales Lernen durch Teams. Methode und Umsetzung eines teambasierten Projektmanagements. München / Mering.

Weiss, Hilde / Unterwurzacher, Anne (2007): Soziale Mobilität durch Bildung? – Bildungsbeteiligung von MigrantInnen. In: Fassmann, Heinz (Hg.): 2. Österreichischer Integrations- und Migrationsbericht 2001–2006, Klagenfurt, Seite 227–241.

Wolf-Maier, Franz / Kreuzhuber, Margit (2008): Schlüsselfaktor Beschäftigung. In: Bundesministerium für Inneres (Hg.): gemeinsam kommen wir zusammen – Expertenbeiträge zur Integration. Online im Internet: www.integration.at/downloads/P08_060_Bericht_Webversion_gesamt.pdf [Stand: 6.1.2009], Seite 51–77.