



universität
wien

DIPLOMARBEIT

Titel der Diplomarbeit

„Berufsqualifizierung von MigrantInnen in Österreich
am Beispiel des Lehrgangs Migra-Train“

Verfasser

Martin Wehinger

angestrebter akademischer Grad

Magister der Philosophie (Mag. phil.)

Wien, 2012

Studienkennzahl lt. Studienblatt: A 297

Studienrichtung lt. Studienblatt: Diplomstudium Pädagogik

Betreuer: Univ.-Prof. Dr. Erich Ribolits

Danksagung

Das erste Danke geht an meinen Diplomarbeitsbetreuer Univ.-Prof. Dr. Erich Ribolits, und zwar für seinen engagierten Einsatz im DiplomandInnenseminar, für das Stellen kritischer Fragen, die ein Weiterkommen ermöglichten und allgemein für seinen fachlichen Input.

Ebenso Danke an meine KollegInnen aus dem DiplomandInnenseminar, die mir durch den fachlichen Austausch und gegenseitiges Anspornen viel Kraft gegeben haben.

Ein großes Dankeschön gebührt Herrn Dieter Ptacek vom Integrationshaus Wien und auch den TeilnehmerInnen des Lehrgangs Migra-Train 2011. Ohne die Mithilfe dieser Menschen wäre die Umsetzung dieser Arbeit nicht möglich gewesen.

Ich danke meinen Eltern Gerhard und Monika Wehinger für ihren Glauben an mich, für ihre anhaltende Unterstützung und für ihr Interesse an meinem Leben und damit auch an meinem Vorankommen an dieser Arbeit.

Auch ein herzliches Danke an all meine FreundInnen, die mich in der Zeit des Diplomarbeits-Schreibens begleitet haben, die mir an demotivierten Tagen zugehört haben und die mir zwischen den arbeitsreichen Phasen den nötigen Ausgleich durch lustiges Beisammensein ermöglicht haben.

Zusammenfassung

Die vorliegende Arbeit beschreibt die Untersuchung des Lehrgangs Migra-Train von Verein Integrationshaus Wien. Migra-Train will MigrantInnen, die aus ihren Herkunftsländern Bildungs- oder Berufserfahrungen im sozialen, pädagogischen oder juristischen Bereich mitgebracht haben, dazu qualifizieren in Österreich als TrainerInnen und BearbeiterInnen im Kontext von Bildungs- und Arbeitsmarkt und in der interkulturellen Vermittlung bei Konflikten arbeiten zu können.

Im Rahmen der hier abgebildeten Forschungsarbeit wurden die TeilnehmerInnen von Migra-Train zu dem Lehrgang in Form von Interviews befragt um festzustellen, inwieweit dieser ihrer Situation und ihren Bedürfnisse aus ihrer Sicht wirklich entspricht. Die Interviews fanden inmitten des 10monatigen Lehrgangs statt, wurden aufgezeichnet, anschließend transkribiert und dann anhand einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Die Lehrgangs-TeilnehmerInnen zeigen sich allesamt sehr glücklich und zufrieden mit dem Lehrgang. Ihnen wird nicht nur das Handwerkszeug vermittelt, das sie zur späteren Tätigkeit als TrainerInnen und BeraterInnen brauchen. Sie beschreiben außerdem, dass sie gelernt haben verschiedene Themen aus unterschiedlicher Perspektive zu betrachten und zu reflektieren. Interkulturelle Kompetenzen werden nicht nur als Lerninhalte vermittelt, sondern auch im täglichen Miteinander der interkulturellen TeilnehmerInnen-Gruppe. Die InterviewpartnerInnen beschreiben die Atmosphäre in dieser Gruppe zum Zeitpunkt der Befragung als sehr angenehm und familiär.

Die Forschungsarbeit gibt einen Einblick in den Lehrgang Migra-Train, zeigt auf, wie sich die TeilnehmerInnen in dieser Weiterbildungsmaßnahme zurechtfinden und was sie daran schätzen. So wird Aufschluss darüber gegeben, wie ein Lehrgang als Integrationsinstrument fungieren kann.

Abstract

This thesis describes the investigation of the qualification course Migra-Train of the organisation Integrationhaus Wien. Migra-Train's target is qualifying migrants who have educational or professional experience in a social, educational or juristic area to work in Austria as trainers and editors in context of education and labour market and in intercultural mediation with conflicts.

In this research the participants of Migra-Train 2011 were interviewed about the qualification course to determine how far it really corresponds to their situation and their needs. The interviews took place in the middle of the 10-month course, they were recorded, transcribed and evaluated using Mayring's summary content analysis.

The participants of the course appeared happy and satisfied with the course. Not only the necessary skills for working as a trainer and adviser were given to them. They also describe that they learned that several issues have to be considered from different perspectives and also to reflect. Intercultural skills are not only taught as a learning content, but also in everyday life inside the intercultural group of participants. The interviewees describe the atmosphere in this group at the time of the survey as very pleasant and friendly.

The research gives an insight into the course Migra-Train. It shows how the participants get along in this continuing education activity and what they appreciate about it. It says ultimately evolving how a course can act as an integration tool.

Inhaltsverzeichnis

1	Erklärung zur Geschlechterschreibweise	1
2	Einleitung	2
2.1	Einführung in das Thema	2
2.2	Problemstellung und Forschungsfrage	3
2.3	Pädagogische Relevanz	5
2.4	Aufbau der Arbeit und Methoden	7
3	Begriffserklärungen	9
3.1	Weiterbildung	9
3.2	Migration	10
3.3	Interkulturelle Pädagogik	12
4	Berufsqualifizierung zwischen Pädagogik und Ökonomie	15
5	Migration in Österreich	19
6	Arbeitsmarktbezogene Unterstützung für MigrantInnen	22
6.1	Benachteiligungen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt	22
6.2	Ziele und Möglichkeiten der MigrantInnen-Unterstützung	24
7	Migra-Train	27
7.1	Über den Lehrgang	27
7.2	Migra-Train 2011	28
7.3	Migra-Train im Zusammenhang mit interkultureller Pädagogik	29
8	Methodisches Vorgehen	32
8.1	Beschreibung der Untersuchung und Forschungsfrage	32
8.2	Stichprobe	33
8.3	Interview-Leitfaden	34
8.4	Interview-Durchführung	35
8.5	Beschreibung des Auswertungsverfahrens	36

9 Beschreibung der Kategorien	39
9.1 Wie kam es zu der Entscheidung für den Lehrgang Migra-Train.....	39
9.2 Welche persönlichen Bezüge gibt es zum Lehrgang	40
9.3 Wie passiert das Lernen bei Migra-Train	40
9.4 Was kann man von Migra-Train mitnehmen	40
10 Forschungsergebnisse	42
10.1 Wie kam es zu der Entscheidung für den Lehrgang Migra-Train.....	42
10.1.1 Ergebnisdarstellung.....	42
10.1.2 Diskussion	45
10.2 Welche persönlichen Bezüge gibt es zum Lehrgang	47
10.2.1 Ergebnisdarstellung.....	47
10.2.2 Diskussion	51
10.3 Wie passiert das Lernen bei Migra-Train.....	53
10.3.1 Ergebnisdarstellung.....	53
10.3.2 Diskussion	56
10.4 Was kann man von Migra-Train mitnehmen	58
10.4.1 Ergebnisdarstellung.....	58
10.4.2 Diskussion	61
11 Resümee und Schlussfolgerungen.....	64
12 Ausblick.....	66
13 Literaturverzeichnis.....	68
14 Anhang	73
14.1 Beispiel für ein transkribiertes Interview	73
14.2 Beispiel für eine Interview-Auswertung.....	84
15 Lebenslauf.....	102

1 Erklärung zur Geschlechterschreibweise

Um dem in der vorliegenden Arbeit beschriebenen Forschungsvorhaben gerecht zu werden, in welchem die Themen Diversität und Chancengleichheit eine große Rolle spielen, wurde eine entsprechende Ausdrucksweise gewählt. Diese umfasst eine spezifische Formulierung, die allen Personen gerecht werden soll, von denen die Rede ist. Die Menschen, über die in der Arbeit geschrieben wurde, sind zum Teil weiblichen und zum Teil männlichen Geschlechts, das soll auch so abgebildet werden. Die gewählte Ausdrucksform ist die mit einem sogenannten „Binnen-I“. Wird also beispielsweise von Lehrgangs-TeilnehmerInnen oder TrainerInnen gesprochen, so sind sowohl weibliche als auch männliche Personen damit gemeint.

Die Entscheidung über diese Form wird dadurch bestärkt, dass diese auch in dem hier untersuchten Lehrgang verwendet wird, was in den für das Forschungsvorhaben geführten Interviews sowie in Gesprächen mit dem Lehrgangsleiter deutlich wurde.

2 Einleitung

2.1 Einführung in das Thema

Das Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen in Österreich ist vielfältig. Die Workshops, Kurse und Lehrgänge unterscheiden sich beispielsweise durch ihre Inhalte, ihre Methoden und ihre Zielgruppen. Eine spezielle Zielgruppe ist die heterogene Gruppe der MigrantInnen in Österreich. Die Gemeinsamkeit aller dieser Gruppe angehörigen Individuen ist ihre Erfahrung mit der Migration, also speziell die Erfahrung als Fremde nach Österreich gekommen zu sein. Diese Menschen mussten sich im für sie neuen sozialen System zurechtfinden und viele damit verbundene Hürden überwinden um am gesellschaftlichen Leben partizipieren zu können.

Jedenfalls sind MigrantInnen und deren Nachkommenschaft in Österreich präsent. „In Kindertageseinrichtungen, Heimen, Jugendzentren, Beratungsstellen trifft man in zunehmenden Maß auf Kinder, Jugendliche und Erwachsene aus einer Vielfalt von Ländern, aus verschiedenen Volksgruppen, mit verschiedener Nationalität, mit verschiedener Religion, mit verschiedenen Muttersprachen. Diese Situation ist eine Folge der Migration, die in den letzten Jahrzehnten stetig zugenommen hat.“ (Johann & Michely & Springer 1998, S. 9)

Die Integration dieser Menschen in Österreich zu ermöglichen bzw. zu fördern gestaltet sich oft als schwierig, auch wegen der Heterogenität der MigrantInnen. Sie kommen aus unterschiedlichen Ländern bzw. Kulturkreisen, sprechen daher auch unterschiedliche Sprachen, haben unterschiedlichen Bildungsstand sowie Berufserfahrungen und haben aus unterschiedlichen Gründen ihr Herkunftsland verlassen.

Zur Förderung von MigrantInnen ist es unumgänglich Defizite wahrzunehmen. So müssen beispielsweise Sprachdefizite behoben und ein Mangel an Vertrautheit mit den hiesigen Systemen muss ausgeglichen werden. Fällt das Augenmerk jedoch gänzlich nur auf die Defizite, bleiben andere Facetten unbeachtet und viele Chancen ungenutzt. Dies gilt für Kinder von MigrantInnen genauso wie für diejenigen, die im Ausland geboren wurden bzw. dort ihre Schullaufbahn und Berufsausbildung absolviert haben und später erst als Erwachsene nach Österreich gekommen sind.

Erwachsene MigrantInnen bringen aus ihren Herkunftsländern oft Vorkenntnisse, berufsspezifisches Wissen und Bildungsabschlüsse mit. Nicht wenige sind mehrerer Sprachen mächtig. Und auch die Migrationserfahrungen selbst, welche diese Menschen geprägt haben, bergen ein meist ungenutztes Potential zur Bereicherung einer Gesellschaft. Selbst wenn die Sprachbarriere überwunden werden kann, gibt es speziell für diese MigrantInnen zahlreiche Hürden am österreichischen Arbeitsmarkt.

Mehrsprachigkeit, ein konstruktiver Umgang mit Diversität und transkulturelle Kompetenzen gelten in der immer mobileren, vernetzten und globalisierten Welt als Schlüsselqualifikationen. Das Bewusstsein für die Bedeutung von Transkulturalität steigt. Ein Projekt, das am Potential der MigrantInnen ansetzt, ist Migra-Train. Es handelt sich dabei um einen Lehrgang vom Integrationshaus Wien, in welchem die Teilnehmenden zu TrainerInnen und BeraterInnen im Arbeitsmarkt- und Bildungskontext ausgebildet werden sollen. Die 10-monatige Weiterbildungsmaßnahme macht es sich zur Aufgabe, diesen Menschen die Chance zu geben ihre Fähigkeiten, ihre im Ausland gemachten Bildungs- und Berufserfahrungen aber auch ihre Migrationserfahrungen zu nutzen, bzw. für Österreich nutzbar machen zu können.

Eine Evaluierung von Migra-Train mit Fokus auf die Situation und die Bedürfnisse der Lehrgangs-TeilnehmerInnen stellt den praktischen Teil der vorliegenden Arbeit dar.

2.2 Problemstellung und Forschungsfrage

Ein Großteil der inhaltlichen Schwerpunkte des Projekts Migra-Train, beispielsweise die Themen *Kommunikation, Gender und Diversität* und *Interkulturalität und Migration*, spricht nicht nur das Qualifizierungspotential der TeilnehmerInnen an, sondern bietet genauso Möglichkeit zur Bildung im Sinne der interkulturellen Pädagogik. Diese orientiert sich an vier Leitmotiven: Eintreten für die Gleichheit Aller ungeachtet der Herkunft, eine Haltung des Respekts für Andersheit, Befähigung zum interkulturellen Verstehen und Befähigung zum interkulturellen Dialog. (vgl. Auernheimer 2007, S. 21).

Dass die interkulturelle Pädagogik für Migra-Train besondere Relevanz hat, rührt nicht nur daher, dass es sich bei den Teilnehmenden durchwegs um MigrantInnen handelt, noch dazu um eine heterogene Gruppe zusammengesetzt aus Menschen verschiedenster Herkunftsländer. Die Relevanz begründet sich auch dadurch, dass sie selbst dazu ausgebildet werden, andere MigrantInnen später in Form von Berufs- und Bildungsberatung zu unterstützen. Sie sind also nicht nur auf das Wissen um die besagten Leit motive angewiesen, sondern auch auf einen reflektierten Umgang damit.

Besonders interessant an diesem Lehrgang ist, dass sich die TeilnehmerInnen in ähnlicher Position befinden, wie später diejenigen, welche sie als fertige Berufs- und BildungsberaterInnen unterstützen sollen. Sie sind genauso nach Österreich immigriert und kennen die Probleme und Hürden des Zurechtfindens sowie des Integrierens in die hiesige Gesellschaft. Diese Tatsache könnte die nötige kritische Distanz zur späteren Beratungstätigkeit einschränken, andererseits auch Vorteile mit sich bringen. Beispielsweise können ihre persönliche Erfahrungen mit Problemen der späteren Klienten und ein dadurch hohes Maß an Empathie von Nutzen sein.

Wie sehen das die TeilnehmerInnen selbst? Sehen sie sich durch den Lehrgang Migra-Train adäquat auf die Aufgaben der Beratungstätigkeit und die damit einhergehenden Herausforderungen vorbereitet?

Es ergibt sich folgende Fragestellung:

Inwiefern entspricht die Berufsqualifizierungsmaßnahme Migra-Train im Jahrgang 2011 der Situation und den Bedürfnissen der Teilnehmenden aus ihrer eigenen Sicht nach der Hälfte der Lehrgangsdauer?

Diese Frage zielt darauf ab Meinungen und Einstellungen der TeilnehmerInnen über den Lehrgang sowie deren Widerspiegeln in dessen Zielen und somit auch in der interkulturellen Pädagogik zu ergründen.

Um diesen Sichtweisen auf den Grund zu gehen, sind zunächst folgende Unterfragen zu klären:

- Warum haben sich die Teilnehmenden gerade für diesen Lehrgang entschieden? Welche persönlichen oder beruflichen Ziele/Motivationen steckten dahinter?
- Was wollen die TeilnehmerInnen aus dem Lehrgang mitnehmen? Welche Erwartungen an den Lehrgang gab es?
- Was glauben die Teilnehmenden bisher aus dem Lehrgang mitgenommen bzw. gelernt zu haben? Inwieweit sehen sie ihre Erwartungen bisher als erfüllt an?
- Inwiefern sehen die Teilnehmenden im Lehrgang die eigene Beschäftigung mit, sowie eine kritische Distanz zu den eigenen Migrationserfahrungen gefördert?
- Fühlen sich die TeilnehmerInnen bezüglich der Lehrgangsinhalte überfordert/unterfordert? Inwieweit setzt der Lehrgang an den eigenen Erfahrungen bzw. an der beruflichen Vorbildung an?
- Fühlen sich die TeilnehmerInnen durch den Lehrgang ernst genommen bzw. bestärkt? Fühlen sie sich dadurch motiviert(er)? Wie verhalten sich die Lehrpersonen ihnen gegenüber?
- Inwiefern haben sich die die Teilnehmenden durch den Lehrgang verändert?

Die besondere Situation als von den migrationsbedingten Schwierigkeiten am Arbeitsmarkt Betroffene, die in Zukunft ebenso davon Betroffene unterstützen sollen, macht dieses Forschungsvorhaben so spannend. Deshalb ist es bei dessen Verwirklichung unumgänglich, die TeilnehmerInnen selbst in Form einer Befragung zu Wort kommen zu lassen.

2.3 Pädagogische Relevanz

Die eben angesprochene spezielle Situation bzw. Problematik wurde in der Aus- und Weiterbildungsforschung bisher wenig beleuchtet. Dazu kommt außerdem, dass überhaupt verhältnismäßig wenig Lehrgänge oder Kurse wie Migra-Train, die speziell zur Integration von MigrantInnen in Arbeitsmarkt- und Bildungssysteme gedacht sind, in Österreich angeboten werden. Laut Annette Sprung, die sich mit dem Thema Migration in der Weiterbildungsforschung

eingehend beschäftigt hat, findet ohnehin keine rege bildungswissenschaftliche Auseinandersetzung um das Thema Migration statt. Im Gegensatz zur Schulpädagogik, in der seit etwa 40 Jahren dazu gearbeitet wird (wenn auch in Österreich nur in geringem Umfang), hat die Erwachsenenbildung bisher nur vereinzelt auf die Konsequenzen von Wanderungsbewegungen Bezug genommen. (vgl. Sprung 2009 [online])

Die Beantwortung der Fragestellung soll nun einen Beitrag zur Schließung dieser Lücke leisten und aufzeigen, was die Teilnehmenden selbst über den Lehrgang denken. So soll diese Forschungsarbeit ein Stück Aufklärung bewirken, damit weitere Berufsqualifizierungsmaßnahmen auch nach den Vorstellungen und Bedürfnissen der MigrantInnen selbst ausgerichtet und verbessert werden können.

Spricht man über Maßnahmen zur Berufsqualifizierung, die speziell MigrantInnen betreffen, drängt sich der Begriff der interkulturellen Pädagogik auf, welcher ein bestimmtes Verständnis von Bildung mitbringt. So heißt es bei Georg Auernheimer, einem Vertreter der interkulturellen Pädagogik: „Bildung bedeutet Selbstverständnis und Selbstpositionierung, Stellungnehmen, aber verbunden mit dem Offenhalten von Weltsichten durch die Bereitschaft, Erfahrungen neu zu interpretieren, im Dialog einen Perspektivenwechsel zu vollziehen. Entfremdung ist ein wesentliches Element des Bildungsprozesses, Multiperspektivität leitende Intention.“ (Auernheimer 2007, S. 67f.)

Bei Johann, Michely und Springer heißt es, direkte Interaktion zwischen Personen, die von unterschiedlichen Kulturen geprägt sind, ermöglicht die intensivste Form des interkulturellen Lernens. Dabei geht es darum Denkperspektiven, Wertvorstellungen und Verhaltensweisen der von anderen Kulturen geprägten Menschen kennen zu lernen, eigene zu reflektieren und gegebenenfalls Elemente anderer Kulturen in die eigene kulturelle Identität zu integrieren. (vgl. Johann & Michely & Springer 1998, S. 9)

Es handelt sich also bei der interkulturellen Pädagogik um einen bildungswissenschaftlichen Ansatz, der speziell auf ein Miteinander der verschiedenen Kulturen abzielt. Da auch Migra-Train auf diesem interkulturellen Verständnis aufbaut, liegt es nahe dieses Projekt einmal aus

bildungswissenschaftlicher Sicht genauer unter die Lupe zu nehmen. Dies wird in der vorliegenden Arbeit durchgeführt, wie in Kapitel 2.4 beschrieben.

2.4 Aufbau der Arbeit und Methoden

Zunächst gilt es in den ersten 6 Kapiteln die zentralen Begriffe zu definieren, welche für die Arbeit relevant sind. Die Theorie der interkulturellen Pädagogik wird in einem für die Forschungsfrage relevanten Ausmaß dargestellt, sowie die Begriffe Weiterbildung und Migration und deren zusammenhängende Bedeutung für das Problemfeld. Die dem vorausgehende Literaturrecherche soll dies ermöglichen und für eine adäquate theoretische Basis zur Erstellung des praktischen Teils der Arbeit sorgen. Anschließend wird der praktische Teil der Forschungsarbeit dargestellt, sowie die daraus hervorgehenden Ergebnisse und Schlussfolgerungen.

Zur Beantwortung der Fragestellung wird eine qualitative Methode herangezogen. Die TeilnehmerInnen von Migra-Train 2011 selbst kommen durch eine Befragung zu Wort und legen ihre Eindrücke über den Lehrgang dar. Dadurch dass sie sich im Augenblick der Befragung inmitten des 10monatigen Lehrgangs befanden, konnten sie ihre Empfindungen als TeilnehmerInnen unmittelbar artikulieren, auch unabhängig vom eventuellen späteren, durch den Lehrgang begründeten Berufserfolg.

Die subjektiven Eindrücke der Teilnehmenden des Lehrgang sind das Kernthema dieses Forschungsvorhabens. So wurden Interviews mit 10 TeilnehmerInnen geführt, und zwar nach der Methode des offenen Leitfadeninterviews. Die Interviewfragen zu den zentralen Themen wurden zuvor in einem Leitfaden festgehalten. Sie sind offen formuliert, was eine möglichst freie Beantwortung durch die InterviewpartnerInnen zulässt.

Diese haben durch diese Art der Befragung die Freiheit zusätzliche Begebenheiten anzubringen, welche beispielsweise in quantitativen Fragebögen unbehandelt bleiben würden. Trotzdem ist es dabei auch hilfreich für den Interviewer, das Gespräch in eine bestimmte Richtung lenken zu können um zu

grobe Abweichungen vom Thema zu vermeiden. Genau das ist eben beim offenen Leitfadenterview möglich.

Die Analyse des transkribierten Interview-Materials erfolgt theoriegeleitet. Die qualitative Inhaltsanalyse nach Mayring wurde angewandt, im speziellen handelt es sich dabei um die Methode der zusammenfassenden Inhaltsanalyse. „Ziel der Analyse ist hier, das Material so zu reduzieren, dass die wesentlichen Inhalte erhalten bleiben, also durch Abstraktion überschaubare Aussagen zu schaffen, die immer noch Abbild des Grundmaterials sind.“ (Mayring 1994; S. 164) Eine in Kategorien einteilbare Zusammenfassung der Interview-Inhalte soll also entstehen.

Durch besagte Vorgehensweise ist es möglich, subjektive Meinungen und Einstellungen der befragten Personen zu erfahren, zumindest jene die im Rahmen des Interviews explizit formuliert werden. Es lässt sich ermitteln, wie sie die Wirkung des Lehrgangs auf sich selbst wahrnehmen, also ob und inwieweit sie sich dadurch persönlich bereichert fühlen. Eine Momentaufnahme über die persönliche Wahrnehmung soll hier entstehen, und zwar in einer Form, die sich in der Arbeit adäquat darstellen lässt.

3 Begriffserklärungen

3.1 Weiterbildung

Um sich mit einem Weiterbildungsprogramm auseinanderzusetzen, muss der Begriff Weiterbildung erst einmal geklärt werden. Weiterbildung wird oftmals mit Erwachsenenbildung gleichgesetzt, bzw. in Verbindung mit ihr genannt. Grundsätzlich handelt es sich bei beiden Begriffen um Bildungsmaßnahmen, die nach dem Abschluss eines allgemeinbildenden und beruflichen Ausbildungsganges in Angriff genommen werden. (vgl. Nuisl 2010, S. 405)

Traditionell sind dabei drei Aufgaben von zentraler Bedeutung: die qualifizierende, welche mit dem Anspruch auf ein selbstgestaltetes Leben in Verbindung zu sehen ist, sowie die sozial integrierende, die heute unter anderem auf den Trend der „Individualisierung“ in modernen Gesellschaften zu beziehen ist, und die kulturell bildende Aufgabe. (vgl. Tippelt 2005, S. 12)

Themen und Inhalte von Weiterbildung betreffen praktisch alle Aspekte gesellschaftlichen Handelns, ihre Institutionen sind sowohl in ihren inneren als auch in ihren äußeren Aktivitäten in vielfältiger Weise mit Weiterbildung befasst und personell ist weder ein festgeschriebenes Berufsbild noch ein erkennbarer professioneller Karriereweg vorhanden. (vgl. Nuisl 2010, S. 405) Denn Programme bzw. Maßnahmen zur Weiterbildung gibt es also in vielfältigen Variationen, so unterscheiden sich auch die Anforderungen an die Auszubildenden sowie an die Teilnehmenden von Kurs zu Kurs.

„Weiterbildung befindet sich in einer spezifischen Stellung zwischen Markt und Staat, unterliegt Förder- und Gestaltungsaktivitäten des Staates, aber auch Prinzipien des Marktes.“ (ebd., S. 405) Weiterbildungsprogramme müssen also einerseits nach dem Bedarf der potentiellen TeilnehmerInnen ausgerichtet werden, sind aber gleichzeitig an vom Staat vorgegebene Rahmenbedingungen gebunden, um gegebenenfalls bestimmte Förderungen zu erhalten.

Seit Ende der 1990er Jahre wird Weiterbildung im nationalen und europäischen Raum als Bestandteil des „lebenslangen Lernens“ definiert, bzw. scheint in seinen konstitutiven Elementen im Konzept des lebenslangen Lernens aufzugehen. (vgl. ebd., S. 405) Das heißt, Bildung endet nicht mit Abschluss

eines einzigen Bildungsweges, sondern erfolgt lebensbegleitend in multiplen Formen und aus unterschiedlichen Motiven.

„Weiterbildung findet in einem spezifischen sozio-ökonomischen Kontext statt, der sich seit den 90er Jahren des letzten Jahrhunderts gravierend gewandelt hat.“ (Schiersmann 2007, S. 10) So haben sich die konzeptionellen Orientierungspunkte der Weiterbildung im Laufe der Zeit wie folgt entwickelt: „Dominierte lange Zeit die Orientierung am Bildungsbegriff, so wurde dieser seit den 1960er und 1970er Jahren tendenziell durch den (Schlüssel-) Qualifikationsbegriff abgelöst. Heute wird die Diskussion auf der theoretisch-konzeptionellen Ebene durch die Orientierung am Kompetenzbegriff und auf der bildungspolitischen Ebene durch das Konzept des lebenslangen Lernens dominiert.“ (ebd., S. 12) Der Begriff Weiterbildung befindet sich also im Wandel und lässt sich nicht eindeutig an einer Definition festmachen.

3.2 Migration

Der Ursprung des Begriffs Migration liegt im lateinischen Wort migrare was soviel wie wandern und reisen bedeutet. Die Worte MigrantIn und Migration sind in den letzten Jahrzehnten zu gängigen Alltagsbegriffen in unserer Sprache avanciert, auch wenn Migration als wissenschaftlicher Ausdruck genauer definiert ist.

„In den Sozialwissenschaften werden unter dem Begriff der Migration allgemein solche Bewegungen von Personen und Personengruppen im Raum (spatial movement) verstanden, die einen dauerhaften Wohnortwechsel (permanent change of the residence) bedingen.“ (Han 2005, S. 7) Migration als sozialwissenschaftlicher Begriff erfasst jedoch nicht nur die grenzüberschreitende Mobilität. Wogegen im Alltagsbewusstsein stärker unterschieden wird zwischen Migranten, die als Ausländer in das Land gekommen sind, und Migranten, die als Angehörige der eigenen Nation ins Land gekommen sind (Vertriebene, Aussiedler). (vgl. Hamburger 2009, S. 15) „Wanderungsprozesse sind komplex: Wanderung betrifft nicht nur die wandernden Menschen, sondern auch die Gesellschaften und Regionen, zwischen denen diese Menschen sich bewegen.“

(Treibel 1990, S. 17) Immigration stellt eine Gesellschaft vor Herausforderungen, sei es im Bereich Bildung, Arbeitsmarkt oder ganz allgemein in der Politik.

Folgende Typologien gibt es, um den Migrations-Begriff zu konkretisieren und differenzieren zu können:

1. räumliche Aspekte: Binnenwanderung oder interne Wanderung bzw. internationaler oder externer Wanderung.
2. zeitliche Aspekte: begrenzte oder temporäre Wanderung bzw. dauerhafter oder permanenter Wanderung
3. Wanderungsentscheidung oder Wanderungsursache: freiwillige Wanderung oder erzwungene Wanderung
4. Umfang der Migration: Einzel- bzw. Individualwanderung; Gruppen- oder Kollektivwanderung; Massenwanderung. (vgl. ebd., S. 20)

Diese Einteilung der Kategorien ist jedoch mit Vorsicht zu genießen, denn nicht immer lässt sich Migration eindeutig einer Kategorie zuordnen, die Übergänge sind fließend.

Der Wanderungsgrund ist zunächst von Bedeutung für das Verständnis des individuellen Sinnzusammenhangs wie auch der sozialen Bedeutung von Migration. Begrifflich lässt sich relativ klar zwischen erzwungener und freiwilliger Wanderung unterscheiden, jedoch die Wirklichkeit der Migrationsursachen ist auf einem Kontinuum zwischen den Polen "gewaltsam erzwungene Wanderung" und "freiwillige Mobilität" verteilt. (vgl. Hamburger 2009, S. 15) Weiteren Aufschluss darüber gibt folgendes Zitat: „Die beiden Hauptursachen von Migration sind die Suche nach Arbeit und der Schutz vor Verfolgung.“ (Treibel 1990, S. 21) Wenn man auf Suche nach Arbeit in ein anderes Land geht, mag ja die Migration aus freien Stücken erfolgen, trotzdem zwingen einen die Zustände am Arbeitsmarkt des Herkunftslandes dazu auszuwandern. So ist die Frage nach der Freiwilligkeit generell nicht immer leicht zu beantworten.

Nur sehr selten kommt Migration durch kulturelle Ursachen in Gang, häufigere Migrationsursachen sind Armut und Not, politische Unterdrückung und kriegerische Vertreibung. Ebenso wenig ist die Attraktivität der Migranten für die Zielländer kulturell begründet, sondern es zählt viel mehr die Verwertbarkeit der Arbeitskraft. So sind es also Fragen des Arbeitsmarktes, des Einkommens, der

Unterkunft, aber keine kulturellen Aspekte, die über das Schicksal von Migranten entscheiden. (vgl. Hamburger 2009, S. 22)

„Die grenzüberschreitende Migration ist immer mit einem totalen Wechsel des sozialen und gesellschaftlichen Bezugssystems der Migranten verbunden. Sie verlassen ihr angestammtes und zugehöriges Bezugssystem und wandern in ein anderes Land mit fremdem Bezugssystem, um dort Aufnahme und Zugehörigkeit zu finden.“ (Han 2005, S. 215) Dieser Prozess des Wechsels in das neue Bezugssystem ist kein einfacher, zeitlich begrenzter und überschaubarer Vorgang, sondern ein in der Realität überaus komplizierter, langdauernder und schwieriger Prozess, mit dessen Folgen sich die MigrantInnen oft ihr Leben lang auseinandersetzen müssen. (vgl. ebd., S. 215) MigrantInnen sind also vor spezielle Herausforderungen gestellt, die für Menschen ohne Migrationserfahrung Selbstverständlichkeiten darstellen. Im Gegensatz zu den MigrantInnen lernen diese von Beginn ihres Lebens an die kulturellen Gepflogenheiten und Schritt für Schritt auch die Institutionen und behördlichen Strukturen des Landes kennen.

3.3 Interkulturelle Pädagogik

„Pädagogische Organisationen sind nicht nur ein geeigneter Ort für interkulturelle Prozesse des Lernens, der Bildung und der Sozialisation, sie sind auch Orte, an denen es zu Diskriminierung von Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer soziologischen Gruppe kommen kann. Eine Pädagogik, die sich mit der vielfältigen Heterogenität in den Milieus der Gesellschaft befasst, muss sich neben den Potentialen für interkulturelles Lernen, interkulturelle Bildung und Sozialisation auch mit der Frage beschäftigen, wo es zu solcher Diskriminierung kommen kann und wie derartige Diskriminierungsvorgänge zu erklären sind. Dabei sollte sie einen offenen Blick sowohl für interaktiv hergestellte als auch für organisatorisch gerahmte Diskriminierung haben.“ (Nohl 2010, S. 212) Und das sind eben genau die Themen, mit welchen sich die interkulturelle Pädagogik beschäftigt. Die inzwischen als erziehungswissenschaftliche Fachrichtung etablierte interkulturelle Pädagogik geht auf die Folgen der Arbeitsmigration in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts zurück. (vgl. Auernheimer 2007, S. 9)

Mit den damit einhergehenden Aufgaben und Veränderungen wurde deutlich, dass Maßnahmen zur interkulturellen Verständigung gesetzt werden müssen um den heutigen Gegebenheiten und Anforderungen einer globalisierten Welt entsprechen zu können.

Wie bereits in Kapitel 2.2 zur Erläuterung des Problemfelds erwähnt, orientiert sich die interkulturelle Pädagogik an vier Leitmotiven. Diese sind

- Eintreten für die Gleichheit aller ungeachtet der Herkunft
- eine Haltung des Respekts für Andersheit
- Befähigung zum interkulturellen Verstehen
- Befähigung zum interkulturellen Dialog. (vgl. ebd., S. 21)

Aus diesen Leitmotiven ergibt sich ein bestimmtes Ziel, eine Direktive der interkulturellen Pädagogik, und zwar das friedliche und respektvolle Miteinander der unterschiedlichen Kulturen auf einer gemeinsamen Ebene. „Da die Gesellschaft durch die Einwanderung kulturell pluralisiert worden sei, ohne dass eine dieser Kulturen (auch nicht die Mehrheitskultur) als überlegen gelten könne, müsse man die heranwachsende Generation dazu befähigen, mit der kulturellen Pluralität umzugehen.“ (Nohl 2010, S. 91) Warum eine dem entsprechende Richtung der Bildungswissenschaft notwendig geworden ist, erklärt sich also durch das Phänomen Migration, welche das Zusammenleben verschiedener Kulturen bedingt. Die interkulturelle Pädagogik geht nicht von Minderwertigkeit der Minderheiten- und Einwanderungskulturen aus, sondern betrachtet diese unterschiedlichen Kulturen als different, als unterschiedlich, aber prinzipiell gleichwertig. (vgl. ebd., S. 49) So sollen durch die interkulturelle Pädagogik die jeweiligen kulturbedingten Unterschiede bewusst gemacht werden um ein gleichwertiges Miteinander zu ermöglichen.

„Die Prämisse, es gelte die prinzipielle Gleichwertigkeit aller Kulturen in unserer Gesellschaft anzuerkennen und mit kulturellen Differenzen leben zu lernen, verweist auf das Gesellschaftsmodell einer multikulturellen Gesellschaft, die die ethnisch-kulturelle Pluralisierung auf die Einwanderung zurückführt.“ (ebd., S. 91) Doch mit dem Begriff der multikulturellen Gesellschaft gilt es vorsichtig umzugehen. Laut dem Migrationsforscher Hartmut M. Griese kann die „Multikulturelle Gesellschaft“ nur theoretisch – als Ziel und Perspektive – gedacht

und praktisch – als kritisches Messinstrument in der Wissenschaft – Verwendung finden, denn diese stellt immer nur eine Sichtweise (von vielen) der Gesellschaft dar und bedarf der Ergänzung durch z.B. die politische, ökonomische, ökologische, (menschen)rechtliche, soziale und emanzipatorische Perspektive. (vgl. Griese 2004, S. 60) Dem entsprechend meint Griese: „Den Begriff „multikulturelle Gesellschaft“ kann ich nur als sog. „Idealtypus“, als theoretisches Konstrukt, als reinen Typus ohne direkten Bezug zur Realität der Gesellschaft akzeptieren; (...).“ (ebd., S. 60). Somit bedingt das Ideal der multikulturellen Gesellschaft die prinzipielle Gleichwertigkeit aller darin vorhandener Kulturen, und somit bedingt dieses Ideal auch die interkulturelle Pädagogik.

Mit der interkulturellen Pädagogik gehen die Begriffe des interkulturellen Lernens und der interkulturellen Kompetenz einher. Zur interkulturellen Kompetenz gehört kommunikative Kompetenz, Empathie, Offenheit, Flexibilität, Konfliktfähigkeit, Selbstreflexion und Kreativität. (vgl. Johann & Michely & Springer 1998, S. 12f) Was interkulturelles Lernen betrifft, hierbei ist ein Lernprozess gemeint, der mehrdimensional angelegt ist, was bedeutet, dass er sich nicht einseitig auf kognitives, inhaltliches Lernen konzentriert, sondern auch die emotional-affektive Dimension einbezieht. Durch einen derartigen Lernprozess können sich auch Einstellungen verändern und Fähigkeiten als Grundlage für Handlungskompetenz entwickelt werden. (vgl. ebd., S. 14) Interkulturelles Lernen geht also über das Aufnehmen und Verarbeiten von Wissen hinaus, und soll auch dazu befähigen, das Wissen auf bestimmte Art zu nutzen, also reflektiert damit umzugehen und dementsprechende Handlungen zu setzen.

4 Berufsqualifizierung zwischen Pädagogik und Wirtschaft

Aus- und Weiterbildungsprogramme, besonders jene, die zur Überbrückung bzw. Aussicht auf Beendigung von individueller Arbeitslosigkeit angeboten werden, stehen in einem Spannungsfeld zwischen Qualifizierung und Bildung. Während für allgemeine Bildung und den klassischen Bildungsbegriff ein Persönlichkeitsideal grundlegend ist, geht es dagegen bei Qualifizierung und fachlichem Training um die Vermittlung von Qualifikationen, die von den Arbeitenden zur Erfüllung bestimmter Funktionen im Arbeitsprozess erwartet werden. (vgl. Tippelt 2002, S. 48) Die Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen sollen für die Teilnehmenden in erster Linie eine Chancenerhöhung auf dem Arbeitsmarkt darstellen, was vom Interesse der Volkswirtschaft ausgeht.

„Allgemeine Bildung wurde bis vor kurzem als Negation zu „nützlicher Qualifizierung“ oder „fachlicher Zweckbildung“ verstanden.“ (vgl. ebd., S. 48). Aber viele Bildungswissenschaftlicher plädieren mittlerweile für die Notwendigkeit einer Verbindung dieser oft als gegensätzlich wahrgenommenen Bereiche. „Bildung und Qualifikation sind notwendig“ (Pelzelmayer 1991, S. 10), denn laut Pelzelmayer bleibt der Mensch im Rahmen des engen ökonomistischen Qualifikationsanspruchs als eigenständige Person in seiner allgemeinen gesellschaftlichen Bezüglichkeit weitgehend unbeachtet. Eine Verknüpfung der beiden Positionen erscheint ratsam angesichts historischer Erfahrungen, sowie Anforderungen der Gegenwart und Zukunft. (vgl. ebd., S. 10)

Der Begriff Qualifizierung kommt zwar ursprünglich aus der Ökonomie, wurde aber von der Pädagogik aufgegriffen und beschrieben als das Bewältigen von bestimmten definierten Lebenssituationen wie beispielsweise Beruf, Freizeit, Öffentlichkeit etc.

Der Qualifikations-Begriff beschreibt fachlich bezogenes Können. Führt jemand etwas qualifiziert aus, so macht er gute Arbeit, Arbeit von guter Qualität, die ihn als qualifiziert erscheinen lässt. (vgl. Krautz 2009 [online]) Im aktuelleren berufspädagogischen Diskurs werden, laut Egbringhoff et al., Forderungen nach einem reflexiven und kritischen Qualifikationsbegriff laut, welcher Lernformen beinhaltet, in denen die Subjekte sich auf sich selbst, ihre Lebensgeschichte und

ihre Arbeit als einen gesellschaftlichen Produktionsprozess rückbeziehen können. Außerdem ist ein Ziel, dass die Vereinbarkeit von Subjektbildungsprozessen und einer kapitalistischen Verwertungslogik kritisch reflektiert wird. (vgl. Egbringhoff et al. 2003, S. 40)

Das Problem dabei besteht in der latenten Anhaltung des Individuums zu einem unemanzipierten Dasein als Nützlichling für das postmoderne Wirtschaftssystem. Latent ist diese Zielsetzung deshalb, weil in Qualifizierungsprogrammen, bei Training oder Coaching oft etwas ganz anderes propagiert wird. „Bei der mit pädagogisch-therapeutischem Habitus präsentierten Hilfe geht es nicht darum, das Selbstbewusstsein von Menschen im Kampf gegen die Zumutungen, die sich aus dem aktuellen gesellschaftlichen Status quo ergeben, zu stärken. Ganz im Gegenteil, Ziel ist die Domestizierung des Denkens: Im Kern geht es stets um so etwas wie (Um-)Erziehungsprozesse mit dem Ziel, im sozialen Kontext friktionsfreier zu funktionieren.“(Ribolits 2004, S. 11) Menschen werden nicht zur Reflektion ihrer individuellen Ideen angehalten, sondern lediglich dazu, als nützliche Bürger für die Gesellschaft zu fungieren. Sie können ihre Fähigkeiten zwar selbst in den Kursen und Lehrgängen optimieren um in dem gesellschaftlichen System mithalten zu können, sollen dieses System jedoch nicht hinterfragen.

Beispielsweise wird das Arbeitslosigkeitsrisiko für das Individuum beträchtlich verringert, wenn es in Besitz jener Qualifikationen ist, nach denen am Markt gerade Nachfrage besteht. Mit Qualifizierungsmaßnahmen die Arbeitsmarktlage insgesamt ins Lot bringen zu können, das wird jedoch in Abrede gestellt. (vgl. Ribolits 2000 [online]) Der Arbeitsmarkt hat nur ein gewisses Potential an zu vergebenden Stellen. Selbst wenn alle Menschen das höchste Maß an Qualifikation erreichen würden, gäbe es trotzdem nicht genügend Arbeitsstellen für alle. Darum handelt es sich bei Arbeitslosigkeit nicht um ein individuelles Problem, sondern vielmehr um ein politisches, welches Lösungsansätze seitens der Politik fordert. Durch die Pädagogisierung der Gesellschaft wird der Fokus jedoch auf das Individuum gelenkt, welches an sich selbst Arbeiten soll um in dem System des freien Marktes zu überleben. „Pädagogisierung ist der Prozess des lebenslangen Einschwörens auf die Logik der Warengesellschaft. Was in früheren Zeiten brutale, auf körperliche Bestrafung ausgerichtete Gesetze in

Verbindung mit weit reichender exekutiver Gewalt erreichen musste, das systemkonforme Funktionieren der Menschen, wird heute durch pädagogisch-psychologische Dauerinterventionen bewerkstelligt.“ (Ribolits 2004, S. 15f)

„Bildung wird in der gegenwärtigen Gesellschaftspolitik von der ursprünglichen komplexen Bedeutung ihres Begriffs abgekoppelt und funktionalistisch auf die Erfordernisse des gesellschaftlichen Arbeitslebens abgestellt.“ (Bernhard 2007, S. 204) Auch das in der Moderne entstandene gesellschaftliche Konzept der Individualisierung, das für uns zahlreiche öffentliche und private Freiheiten errungen, sowie die persönliche Verantwortung für die Lebensgestaltung freigesetzt hat und zur Grundlage der Idee einer allgemein gültigen Menschenwürde und der klassischen Bildung wurde, droht hier auf die Freiheit des Marktzugangs reduziert zu werden. (vgl. Giesecke 2005, S. 388) Darum ist auch der Begriff Bildung hier zu hinterfragen. Die Einen verstehen darunter lediglich ein optimales Zurichten der Menschen im Sinne verwertbaren Humankapitals, für die anderen ist das Fördern der Selbstbestimmungspotentiale von Menschen gemeint. (vgl. Ribolits 2011 [online]) Bildung als Allheilmittel für das Beschäftigungssystem zu sehen, ist äußerst fragwürdig, wird aber von der Politik nicht selten so dargestellt. „Schule und Weiterbildung werden dabei bloß noch im Sinne einer Agentur zur Herstellung von Humankapital wahrgenommen, eine darüber hinausgehende emanzipatorische Zielsetzung wird ausgeblendet und genau dadurch aber auch untergraben.“ (Ribolits 2000 [online]) Bildung soll eben nicht nur zum Nutzbarmachen qualifizieren, sondern vor allem den Menschen emanzipieren und dazu befähigen, sich seiner selbst und der Welt in der er lebt bewusst zu werden. Andernfalls, wenn nur mehr das Humankapital herausgearbeitet werden soll „(...) gilt Lernen bloß noch als Strategie der systemimmanenten Anpassung dann dient es nicht mehr der Befreiung von Zwängen sondern mutiert zu einem Instrument der Unterwerfung.“ (ebd.) Folglich ist die Kernaussage des neoliberalen Menschenbildes: Der Mensch ist ein Rohstofflager, soll also mit denjenigen Wissensbeständen und Kompetenzen ausgestattet werden, die ihn zum Humankapital werden lassen. (vgl. Bernhard 2007, S. 207)

Will man nicht nur Rohstoff-Verwertung betreiben und kompetente Mitläufer heranzüchten, ist es also sinnvoll bei Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen ein Gleichgewicht zwischen Qualifizierung und Bildung (im emanzipatorischen Sinn) herzustellen, das zwar Wissen als Handwerkszeug für den Arbeitsmarkt vermittelt, aber genauso Fertigkeiten, die ein Hinterfragen ermöglichen und ein Hinausschauen über den Tellerrand. So werden nicht nur Arbeitskräfte herangezüchtet, sondern die Menschen angehalten sich zu reflektiert denkenden Individuen zu entwickeln, die die Welt mit ihren Systemen hinterfragen.

5 Migration in Österreich

Die Gründe für Migration sind vielfältig, sowie auch die Zugänge zum Thema Migration und der Umgang damit vielfältig sind. Fakt ist, dass Migration geschieht. Gerade in Österreich hat Migration Tradition, und das nicht erst seit den letzten drei Jahrzehnten, in denen GastarbeiterInnen und die Balkan-Krise für Zuwanderung gesorgt haben, sondern bereits seit Jahrhunderten. Dass Österreich zum Einwanderungs-, Asyl- und Zielland kurzfristiger ArbeitsmigrantInnen geworden ist, stellt eine Herausforderung für die Politik und das Bildungssystem dar. Einwanderer kommen häufig aus Krisengebieten oder sind politische Flüchtlinge. Asylbewerber wollen im Land bleiben und teilweise am einheimischen Arbeitsmarkt partizipieren. Aus dem Ausland stammende StaatsbürgerInnen kommen zur Familienzusammenführung nach Österreich, um hier Fuß zu fassen. (vgl. Dichatschek 2010 [online])

Laut Statistik Austria sind Personen mit Migrationshintergrund in den höchsten (17,4% Hochschulabschluss) und niedrigsten Bildungsschichten (31,3% Pflichtschulabschluss) deutlich öfter vertreten als die Bevölkerung ohne Migrationshintergrund (13,7% Hochschulabschluss, 13,3% Pflichtschulabschluss). Der überdurchschnittliche Anteil gut qualifizierter MigrantInnen ist vor allem auf Zuwanderung aus der EU (vor allem aus Deutschland) zurückzuführen, wogegen Zuwanderer aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei deutlich geringer qualifiziert sind. (vgl. Tomaschek 2010 [online])

Obwohl die Kinder der Arbeitsmigration der 1960er und 1970er Jahre in Österreich aufgewachsen und durch das heimische Schulsystem gegangen sind, schaffen sie es oft nicht Schule und Ausbildung abzuschließen bzw. ihre Schulabschlüsse in entsprechende Berufspositionen umzuwandeln. Auch sie sind von der Ungleichheit, die schon ihre Eltern auf dem österreichischen Arbeitsmarkt erfahren mussten, betroffen. Zum einen begründet die schlechte Ausbildungssituation der Eltern sowie die erfahrene Dequalifikation nach der Einreise nach Österreich oft prekäre Arbeitsverhältnisse und ein niedriges Familieneinkommen. Weiters führen insbesondere Sprachprobleme der Heranwachsenden dazu, dass sie im Schulsystem auffallen und als weniger leistungsfähig beurteilt werden. Zu den strukturellen Benachteiligungen im

Bildungssystem kommen Diskriminierungserfahrungen durch LehrerInnen hinzu, die für junge MigrantInnen den Erwerb von kulturellem Kapital in der Schule erschweren. Die geringeren Bildungschancen der Migrationsjugendlichen gegenüber Einheimischen setzen sich in den schlechteren Möglichkeiten am Arbeitsmarkt fort. (vgl. Wallace 2007 [online])

Was neu Zugezogene betrifft, also diejenigen, welche nach einem im Ausland mehr oder weniger fortgeschrittenen Bildungs- bzw. Berufsbildungsweg nach Österreich gekommen ist, ergibt sich ein nicht minder problembehaftetes Bild. Denn im Ausland abgeschlossene Ausbildungen garantieren nicht unbedingt gute Berufschancen in Österreich. „Es ist selten, dass die im Herkunftsland erworbenen beruflichen Qualifikationen im Einwanderungsland eine äquivalente institutionelle Anerkennung finden. Selbst wenn sie anerkannt werden, ist es für Migranten überaus schwierig, eine Tätigkeit zu finden, die den mitgebrachten Qualifikationen und Fähigkeiten entspricht.“ (Han 2005, S. 288) So bleiben in den meisten Fällen für sie nur Berufe übrig, die die Einheimischen aus diversen Gründen, wie beispielsweise niedrige Entlohnung, gesundheitliche Gefährdung, körperliche Anstrengung oder geringe gesellschaftliche Anerkennung, ablehnen. Die Migranten üben daher meist diejenigen Berufe aus, die sowohl von ihren Anforderungen als auch von ihrem gesellschaftlichen Ansehen in der untersten Skala der Aufnahmegesellschaft angesiedelt sind, damit bilden sie die unterste soziale Schicht der Aufnahmegesellschaft. (vgl. ebd., S. 288) Diese Gruppe von MigrantInnen, welche in Österreich keinen adäquaten Platz am Arbeitsmarkt und so auch nicht in der Gesellschaft findet, ist nicht zu vernachlässigen. Nicht nur dass viele im Ausland abgeschlossene Ausbildungen keine Anerkennung finden, noch dazu kommt dass die hiesigen Systeme von Bildung, Behörden und Arbeitsmarkt den Zugezogenen fremd sind. „Die Desozialisierung greift über den thematisierten Rollenbereich hinaus in alle Lebensbereiche der Migranten hinein. Dadurch werden emigrationsbedingte Unsicherheiten und Orientierungsstörungen zusätzlich intensiviert (doppelte existentielle Unsicherheit und existentielle Orientierungsstörung). Die Sprachprobleme und die damit zwangsläufig verbundene kommunikative Einschränkung und Isolation verstärken zusätzlich Gefühle der Unsicherheit. Häufige Folgewirkung aus dieser Situation

ist die zunehmende Entfremdung (alienation) und selbstgewählte Segregation (self-segregation) der Migranten.“ (ebd., S. 229)

In Österreich gibt es Organisationen und Initiativen, welche sich derartiger struktureller und anderer Schwierigkeiten der MigrantInnen widmen. Menschen, die Schwierigkeiten haben in der Arbeitswelt Fuß zu fassen, können in Österreich verschiedene Weiterbildungsangebote wahrnehmen. Beispielsweise bietet das Österreichische Arbeitsmarktservice (AMS) Berufsqualifizierungskurse an. Andere Institutionen wie das Rote Kreuz, Interface Wien und das Projekt Integrationshaus bieten darüber hinaus spezielle Beratung und spezielle Angebote für Gruppen mit spezifischen Bedürfnissen. So auch das Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen in Wien, welches eben speziell auf die Arbeit mit MigrantInnen spezialisiert ist.

6 Arbeitsmarktbezogene Unterstützung für MigrantInnen

6.1 Benachteiligungen von MigrantInnen am Arbeitsmarkt

Institutionen die sich den MigrantInnen in Österreich annehmen, möchten diesen vor allem bei der Integration helfen und somit ihren Übergang in die Systeme der hiesigen Gesellschaft ermöglichen bzw. erleichtern. Eine derartige Hilfestellung ist gerade für Menschen wichtig, die ihr gewohntes Umfeld verlassen mussten. Bei dem Problem mit diesem Übergang ist die soziale Situation im Herkunftsland nicht unbedingt ein entscheidender Faktor. „Wer einen Hochschulabschluss sein Eigen nennt und einen adäquaten Arbeitsplatz gefunden hat, verfügt nicht selten über ein breites Netz an sozialen Beziehungen die er/sie auch für das berufliche Weiterkommen nutzen kann. Wer aber in ein anderes Land migriert, wird von diesen alten sozialen Beziehungen weitgehend abgeschnitten. Neue Kontakte müssen auf- oder ausgebaut, neue Netzwerke geschaffen werden.“ (vgl. Thomsen 2010, S. 260)

Das soziale Leben wird durch die Migration vor allem bei Flüchtlingen oder AsylantInnen völlig auf den Kopf gestellt. Berufserfahrungen und Bildungsabschlüsse zählen plötzlich nicht mehr das, was den Betroffenen im Herkunftsland einen gewissen Status gesichert hat. „Auf dem Weg in den Arbeitsmarkt des Ankunftslandes wirkt sich eine Reihe von Hürden auf das erreichbare Tätigkeitsniveau aus. Die Konfrontation der Betroffenen mit diesen Hürden geht dabei weit über die bloße Auseinandersetzung mit Institutionen hinaus. Kollektive und individuelle Erwartungen und Vorwegnahmen beeinflussen die Handlungsorientierungen der MigrantInnen in Bezug auf die Rahmenbedingungen.“ (Von Hausen 2010, S. 181) Beim dem Zurechtfinden in den für sie neuen Systemen des Ankunftslandes spielen multiple Faktoren eine Rolle, die zunächst schwer zu fassen sind. „Statt einfacher Kausalbeziehungen lassen sich daher vielmehr ‚Wirkungsräume‘ ausmachen, innerhalb derer sich individuelle Wahrnehmung und kontextuelle Einflussfaktoren vereint auf die Arbeitsmarktintegration und -positionierung auswirken.“ (ebd., S. 181) Zu diesen Wirkungsräumen gehören:

- Aufbau kulturellen Kapitals
- Aufenthaltsrecht und Arbeitserlaubnis
- Anerkennung von Bildungstiteln
- Arbeitsmarkt (vgl. ebd., S. 181)

Diese Wirkungsräume gilt es zu erschließen um in der für die MigrantInnen neuen und unbekanntem Gesellschaft partizipieren zu können. „Trotz der Vielfalt unterschiedlicher Migrationsaspekte und trotz der vielen Unsicherheiten darf dabei wohl insgesamt als gesichert gelten, dass Migration als individueller und als sozialer – und das heißt: als gesellschaftlicher – Prozess ohne gesellschaftliche Integration nicht gelingen kann.“ (Granato & Münk & Weiß 2011, S. 10) Integration ist also unbedingte Voraussetzung für den Übergang von einer Gesellschaft in eine andere. „Sicher ist ferner, dass ein wesentlicher Bestandteil einer solchen (erfolgreichen) gesellschaftlichen Integration die Chance an gleichberechtigter gesellschaftlicher Teilhabe an Bildung, Ausbildung und qualifizierter Erwerbsarbeit besteht.“ (ebd., S. 10) Um diese Chance auf Teilhabe zu erreichen, bedarf es Integrationshilfen auf mehreren Ebenen, also solche, die in allen vier Wirkungsräumen jeweils die Integration vorantreiben.

Um auf dem österreichischen Arbeitsmarkt zu bestehen ist eine entsprechende Ausbildung bzw. Qualifizierung und die Anerkennung derselben enorm wichtig. Was bei vielen MigrantInnen außerdem von Bedeutung ist: Neben einer beruflichen Qualifikation können generell auch deutsche Sprachkenntnisse als eine relevante Ressource für den Arbeitsmarkterfolg von MigrantInnen angenommen werden. (vgl. Deeke 2011, S. 92) Einigen Faktoren der Benachteiligung vom MigrantInnen kann damit also entgegengetreten werden, jedoch nicht allen. „Einer nachfrageseitig mit ethnischer bzw. statistischer Diskriminierung begründeten Mindereinschätzung von Beschäftigungsfähigkeit kann mit angebotsbezogener Förderung nicht wirkungsvoll begegnet werden. Das spricht nicht gegen die berufliche Weiterbildung und Deutschförderung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund. Vielmehr verweist dies auf Wirkungsgrenzen und auf zusätzlichen Handlungsbedarf für Förderung der Integration auf dem Arbeitsmarkt und in Beschäftigung.“ (ebd., S. 110) Es erfordert neben Programmen zur Qualifizierung ein Wahrnehmen und

Ernstnehmen der Probleme, die MigrantInnen auf dem Arbeitsmarkt haben, um die Vielschichtigkeit der Thematik zu erfassen und sich ihrer annehmen zu können.

6.2 Ziele und Möglichkeiten der MigrantInnen-Unterstützung

Um die Integration von MigrantInnen in Österreich zu erleichtern, gibt es verschiedene Programme und Interventionen von unterschiedlichen Institutionen. Geht es speziell um Integration in den Arbeitsmarkt, können Angebote an Sprach- oder Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungskursen wahrgenommen werden. „Zur Verbesserung der Verwertbarkeit der im Herkunftsland erworbenen Kompetenzen auf dem österreichischen Arbeitsmarkt kann Weiterbildung trotz der vielen rechtlich-politischen Begrenzungen z.B. Überstützung in Bezug auf die Anpassung von Qualifikationen durch Nachschulungen bieten. Dies setzt aber voraus, dass die zugrundeliegenden Qualifikationen und Kompetenzen zunächst überhaupt einmal wahrgenommen und anerkannt werden.“ (Sprung 2011, S. 276) Die Angebote sind nicht immer auf die spezielle Zielgruppe der MigrantInnen beschränkt. „MigrantInnen nehmen an zielgruppenspezifischen Kursen ebenso teil wie an unterschiedlichen Angeboten der beruflichen oder allgemeinen Weiterbildung, welche nicht speziell auf AdressatInnen mit Migrationsgeschichte ausgerichtet sind.“ (ebd., S. 50)

Trotzdem gibt es Lücken im Weiterbildungsangebot, von denen gerade MigrantInnen betroffen sind. Menschen, die nach Österreich immigrieren, weisen eine große Bandbreite auf was ihren Bildungsstatus, ihre Berufsausbildungen und ihre Berufserfahrungen angeht. So unterschiedlich wie die MigrantInnen sind, so unterschiedlich und vielfältig sollten auch die Weiterbildungsangebote sein. Doch gerade für die Gruppe der höher qualifizierten MigrantInnen gibt es bislang nur wenige adäquate Weiterbildungsmöglichkeiten. (vgl. ebd., S. 53) Einerseits gibt es für diese Gruppe wenig zielgruppenspezifische Programme, andererseits gibt es bei anderen Programmen diverse Zugangshürden, an denen vor allem viele MigrantInnen scheitern.

Ein Weg zur Integration von MigrantInnen in Programme zur Weiterbildung ist die interkulturelle Öffnung der entsprechenden Einrichtungen. "Interkulturelle Öffnung führt zur Veränderung von Aufbau- und Ablauforganisation, um beispielsweise Zugangsbarrieren für Minderheiten abzubauen." (Handschruck & Schröder 2005 [online]) Eine demensprechende interkulturelle Orientierung, welche eine Voraussetzung für interkulturelle Öffnung darstellt, zielt auf Anerkennung. Denn Anerkennung ist die Grundlage dafür, dass Gruppen und Individuen ihre jeweiligen Interessen und Bedürfnisse artikulieren und vertreten können, und dass eine selbstreflexive Haltung gegenüber der eigenen Kultur eingenommen werden kann. (vgl. ebd.)

Die interkulturelle Öffnung von Weiterbildungseinrichtungen erfordert die Beachtung einiger essentieller Punkte. Zunächst ist eine detaillierte Analyse der Situation nötig. „Dort, wo MigrantInnen unterrepräsentiert sind, gilt es erstens, die Ursachen der geringeren Nutzung von Bildungsangeboten durch die unter diesem Überbegriff gefassten Gruppen differenziert zu analysieren und zu gewährleisten, dass gleichberechtigte Zugangsoptionen geschaffen werden (sofern diese im Bereich der Handlungsmöglichkeiten der Institution liegt).“ (Sprung 2011, S. 270) Der zweite Punkt betrifft die LeiterInnen der jeweiligen Weiterbildungsmaßnahmen: „Grundsätzlich ergeben sich durch heterogene LeiterInnengruppen (heterogen im Bezug etwa auf ihre soziale Position, Herkunft und Sprache, Gender, Ressourcen etc.) neue Herausforderungen, wie eben die hier im Mittelpunkt stehende Anerkennungsthematik sowie die Vermeidung von Diskriminierung, was unmittelbar mit der Frage der Ressourcen und Rahmenbedingungen der Institutionen verbunden ist (Mehrsprachigkeit, Zeitkonzepte usw.).“ (ebd., S. 270) Drittens stellt sich die Frage, welche spezifischen Angebotsstrukturen in Hinblick auf eine „Zielgruppe MigrantInnen“ sinnvoll sind. (ebd., S. 270) Und außerdem: „Ein vierter Anknüpfungspunkt zwischen Erwachsenenbildung und interkultureller Öffnung besteht dahingehend, dass in diversen Organisationen, die zunehmend mit MigrantInnen in Kontakt kommen bzw. in internationalen Kooperationen arbeiten, ein Bedarf an neuen Kompetenzen des Personals (meist als „interkulturelle Kompetenz“ bezeichnet) entstanden ist.“ (ebd., S. 270) Die interkulturelle Öffnung muss sich also durch das gesamte System einer Einrichtung hindurchziehen um Wirkung zu zeigen.

Zu den Zielen interkultureller Öffnung gehört unter anderem die Abkehr vom Defizitansatz, wonach Menschen mit Migrationshintergrund vorwiegend als problematisch gesehen werden, und somit die Hinwendung zum Ressourcen- bzw. Empowerment-Ansatz, wonach kulturelle Vielfalt als Chance zu verstehen ist. (vgl. Schröder 2007 [online]) Somit geht mit der Öffnung ein generelles Umdenken einher, das für alle Seiten ganz neue Perspektiven eröffnet. Des Weiteren soll interkulturelle Öffnung eine kritische Reflexion des Machtgefälles zwischen Organisations- bzw. Verwaltungskulturen und den unterschiedlichen kulturellen Lebenswelten der NutzerInnen zum Ziel haben, also einen Abbau bzw. Ausgleich dieser Asymmetrien. (vgl. ebd.)

Um MigrantInnen sinnvoll unterstützen zu können, speziell zum Zweck der Integration in den Arbeitsmarkt, ist es dringend erforderlich strukturelle Barrieren abzubauen, welche Menschen an Teilnahme und Teilhabe hindern. Neben zielgruppenspezifischen Integrationsprogrammen muss den MigrantInnen der Zugang zu unterschiedlichen Einrichtungen ohne MigrantInnen-Schwerpunkt verschafft werden.

7 Migra-Train

7.1 Über den Lehrgang

Ein Programm, das an Erfahrungen von MigrantInnen ansetzt, ist Migra-Train, durchgeführt vom Projekt Integrationshaus Wien. Es handelt sich dabei um einen Lehrgang zur Qualifizierung von MigrantInnen zu TrainerInnen und BearbeiterInnen im Kontext von Bildungs- und Arbeitsmarkt und in der interkulturellen Vermittlung bei Konflikten. (vgl. Verein Projekt Integrationshaus 2010 [online])

Im Jahr 2006 wurde das Projekt Leuchtturm vom Integrationshaus Wien ins Leben gerufen, das 2 Jahre später mit Hilfe der Organisationen ESF, WAFF und AMS zur heutigen Form Migra-Train weiterentwickelt wurde. Es handelt sich dabei um ein Projekt, das speziell auf Personen mit Migrationshintergrund ausgerichtet ist, welche Ausbildung oder Erfahrungen in psychosozialen, pädagogischen oder anderen relevanten Berufsfeldern aufweisen können, jedoch am Arbeitsmarkt nicht unterkommen, sprich beim AMS arbeitslos gemeldet sind. Zusätzlich zu den mitgebrachten Bildungs- und Berufserfahrungen der potentiellen TeilnehmerInnen spielt deren Erfahrung mit der Migration eine zentrale Rolle für den Lehrgang. (vgl. Informationen aus persönlichem Gespräch mit dem Lehrgangsleiter Dieter Ptacek)

Auf der Homepage des Integrationshauses Wien wird angegeben, dass ein Zugang zum Arbeitsmarkt (auch subsidiär Schutzberechtigte) und gute Kenntnisse der deutschen Sprache Voraussetzung für die Teilnahme sind. Ziel des Lehrgangs ist es, die TeilnehmerInnen zu BeraterInnen und TrainerInnen im Bereich Arbeitsmarkt und Bildung und im Bereich Konfliktmanagement auszubilden. Die AbsolventInnen sind dann spezialisiert auf Fragen von Migration, Diversität und Interkulturalität. (vgl. Verein Projekt Integrationshaus 2010 [online])

Ein Anliegen vom Migra-Train ist es, den Teilnehmenden die „Brückenqualifikation“ zu vermitteln, die sie für ihre spätere Tätigkeit als TrainerInnen, BeraterInnen und VermittlerInnen brauchen. Außerdem soll der Lehrgang auch einen Anstoß zur Öffnung des Bildungs- und Arbeitsmarktes für

MigrantInnen geben, deren Kompetenzen oft ungenutzt bleiben. (vgl. Freithofer 2009 [online])

Die Inhaltsvermittlung erfolgt anhand von Vorträgen, Workshops, Übungen, sowie Exkursionen. Die Dauer des Lehrgangs beträgt 10 Monate. Die TeilnehmerInnen schließen den Lehrgang, welcher sich in mehrere Theorieteile zur Inhaltsvermittlung und zwei Praktikumsphasen gliedert, mit einer Abschlussarbeit, deren Präsentation und einer kommissionellen Prüfung ab. Die AbsolventInnen erhalten ein Zertifikat. (vgl. Verein Projekt Integrationshaus 2010 [online])

7.2 Migra-Train 2011

Der Lehrgang Migra-Train fand im Jahr 2011 bereits zum vierten Mal statt, und zwar startete er diesmal am 14. Februar mit einer Auftakt-Veranstaltung im Gebäude des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderfonds (WAFF). Im Vorfeld hatten sich 130 Personen für die Teilnahme beworben, von denen schließlich 16 ausgewählt wurden. Die Auswahl erfolgte nach dem Kriterium, eine Gruppe mit möglichst breitgefächerten Eigenschaften zu erhalten. Das heißt, man wollte Personen aus möglichst unterschiedlichen Herkunftsländern, so entschied man sich beispielsweise für Menschen aus Nigeria, Armenien, dem Kosovo, der Türkei und dem Irak. So wollte man ein Potpourri von Menschen aus unterschiedlichen Kulturen mit unterschiedlichen Sprachen erhalten. Es sollten Individuen möglichst unterschiedlichen Alters repräsentiert sein, sowie auch die Geschlechtsverteilung ausgewogen sein sollte. (vgl. Informationen aus persönlichem Gespräch mit dem Lehrgangsleiter Dieter Ptacek)

Die 16 letztendlich ausgewählten Personen sind aus unterschiedlichen Gründen nach Österreich eingewandert, nicht wenige von ihnen sind Flüchtlinge aus Krisengebieten. Auch was ihre Vorbildung betrifft, unterscheiden sich die Lehrgangs-TeilnehmerInnen stark voneinander. Sie kommen aus den Bereichen Journalismus, Juristik, Design, Krankenpflege, Technik etc. (vgl. ebd.) Was allen Teilnehmenden gemeinsam ist, ist dass ihre Ausbildungen am österreichischen

Arbeitsmarkt bei weitem nicht den Status an Wertschätzung erreicht, wie es in ihren Herkunftsländern der Fall war, wo sie diese gemacht bzw. abgeschlossen haben.

Die Lehrgangs-Einheiten fanden ab Mitte Februar 2011 Montags bis Freitags statt, zwischen 9:00 und 15:00 Uhr im Integrationshaus Wien. Ausgenommen in den zwei Praktikumsphasen im Mai und Oktober, in der die TeilnehmerInnen in verschiedene Unternehmen bzw. Organisationen hineinschnuppern konnten. Vier Personen begleiteten den Lehrgang permanent als Lehrende, dazu kamen um die zehn weitere Lehrpersonen, die punktuell mit den TeilnehmerInnen arbeiteten. (vgl. ebd.)

7.3 Migra-Train im Zusammenhang mit interkultureller Pädagogik

Mehrere Faktoren weisen den Lehrgang Migra-Train als ein Projekt aus, das sich an der interkulturellen Pädagogik und deren Leitmotiven orientiert. „Gleichbehandlung und Lebensweltbezug bilden die Basis von professioneller Erziehung, Bildung, Beratung und sozialer Hilfe“. (Auernheimer 2001, S. 9) Entsprechend sehen auch die Prinzipien und Grundmotive interkultureller Pädagogik aus. Diese lauten Gleichheit und Anerkennung. (vgl. ebd., S. 9) Es wird hierbei von speziell MigrantInnen betreffenden Benachteiligungen ausgegangen, die ausgeglichen werden müssen.

Zum Einen setzt sich der Lehrgang Migra-Train zum Ziel, seine TeilnehmerInnen auf Fragen von Migration, Diversität und Interkulturalität zu spezialisieren. (vgl. Verein Projekt Integrationshaus 2010 [online]). Dabei steht zunächst die Ausbildung zu Berufs- und BildungsberaterInnen im Vordergrund, damit verbunden ist aber genauso vordergründig die dadurch geförderte Heranführung und Integration der teilnehmenden MigrantInnen in österreichische Systeme von Bildung und Arbeitsmarkt. So wie bei Migra-Train gegeben, heißt es für die interkulturelle Pädagogik: „Vorrangig sind das Eintreten für gleiche Rechte und Sozialchancen ungeachtet der Herkunft und Haltung der Akzeptanz, des Respekts für Andersheit.“ (Auernheimer 2007, S. 21)

Als Zielgruppe für den Lehrgang werden explizit „Personen mit Migrationshintergrund“ (vgl. Verein Projekt Integrationshaus 2010 [online]) genannt. Dieser Gruppe will sich Migra-Train annehmen, da diese häufig unter strukturell bedingten Nachteilen zu leiden hat, wie etwa die Nicht-Anerkennung von im Ausland gemachten Abschlüssen, was verminderte Chancen und damit einhergehend stark vermindertes Selbstbewusstsein nach sich zieht. (vgl. Informationen aus persönlichem Gespräch mit dem Lehrgangsleiter Dieter Ptacek)

Die letztendlich ausgewählten TeilnehmerInnen des Lehrgangs sollen eine möglichst große kulturelle Vielfalt aufweisen um eine heterogene Gruppe abbilden zu können. Ein wichtiges Kriterium für die gegenseitige Akzeptanz ist „(...) das Verständnis dafür, dass eine andere Kultur und Sprache andere Weltansichten präsentiert, womit die eigene Kultur relativiert wird.“ (vgl. Auernheimer 2007, S. 125) Ein solches Verständnis will der Lehrgang Migra-Train vermitteln.

Schließlich sind es noch die Inhalte des Lehrgangs, welche neben fachlichen Themen der Berufs- und Bildungsberatung zur Kompetenzvermittlung auch die Bereiche „Interkulturalität und Migration, Ethnologie, Religion, interkulturelle Kommunikation“ (Verein Projekt Integrationshaus 2010 [online]), „Flucht und Beratung von Flüchtlingen“ (ebd.) sowie „Gender und Diversität, interkulturelle Öffnung von Institutionen“ (ebd.) enthalten. Aber allein die Vermittlung dieser Inhalte wäre zur interkulturellen Akzeptanz und einem adäquaten Zugang zur Interkulturalität nicht ausreichend. „Erst ein reflektierter Bezug auf die verschiedenen Kontexte führt dabei zur generalisierten Sensibilität für kulturellen Pluralismus. Die Erreichung dieses Niveaus setzt in der Regel längere und intensive Fremdkontakte voraus.“ (Auernheimer 2007, S. 125) So soll durch die Lehrgangs-Inhalte und deren Reflexion in Verbindung mit interkulturellen Kontakten unter den Teilnehmenden im Lehrgang ein besseres Verständnis für andere Kulturen forciert werden.

„Ziele von interkultureller Erziehung und Bildung sind somit zum einen Haltungen, zum anderen Wissen und Fähigkeiten, zum Beispiel das Wissen um strukturelle Benachteiligung, Sensibilität für mögliche Differenzen, die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel.“ (ebd., S. 21) Das lässt sich durchaus auf den Lehrgang

umlegen, denn was Migra-Train den TeilnehmerInnen bieten möchte, ist eine Kombination aus Kompetenzvermittlung und der Befähigung zur Reflexion der eigenen Migrationserfahrungen.

8 Methodisches Vorgehen

8.1 Beschreibung der Untersuchung und Forschungsfrage

Zur Beantwortung der in Kapitel 2.2 formulierten Fragestellung ergibt sich folgende Untersuchung: Um nun herauszufinden, wie die TeilnehmerInnen die Wirkung des Lehrgangs auf sie selbst empfinden, wie sie dessen Ziele umgesetzt sehen und wie adäquat Migra-Train auf sie und ihre Situation zugeschnitten ist, wurden sie im Rahmen dieses Forschungsvorhabens einer Befragung unterzogen. Hierfür wurde der qualitative Forschungsansatz gewählt, denn durch diesen können Meinungen und Einstellungen der Befragten entsprechend erfasst und abgebildet werden. Um hier quantitativ sinnvoll forschen zu können, bräuchte man diverse Voruntersuchungen zur Hypothesenformulierung. Man könnte so aber lediglich die Ausprägung bestimmter Merkmale in Zahlen messen, was für die Forschungsfrage der vorliegenden Arbeit nicht zweckgemäß wäre.

Die klassischen Gütekriterien, nämlich Validität, Reliabilität und Objektivität können für die qualitative Forschung nicht einfach so übertragen werden. (vgl. Fuhs 2007, S. 17) Diese Gütekriterien gelten vor allem beim quantitativen Forschungsansatz. Für die Durchführung qualitativer Forschung hat Philipp Mayring spezielle Gütekriterien formuliert. Diese lauten folgendermaßen:

- Verfahrensdokumentation
- Argumentative Interpretationsabsicherung
- Regelgeleitetheit
- Nähe zum Gegenstand
- Kommunikative Validierung (vgl. Mayring 2002, S. 144f)

Bei der Durchführung des Forschungsvorhabens wurden diese Kriterien im Auge behalten und nach Möglichkeit eingehalten. Die Vorgangsweise des Forschens erfolgte nach theoretischen Vorgaben. Durch die intensive Beschäftigung mit dem Themenbereich, welche in Kapitel 1 bis Kapitel 7 abgebildet ist, wurde ein

adäquates Vorverständnis geschaffen, das ein durch Argumentation belegtes Interpretieren der Ergebnisse zulässt.

Wie die theoretische Fundierung wurde auch das methodische Vorgehen in der vorliegenden Arbeit dokumentiert, was in den Kapiteln 8.1 bis 8.5 nachzulesen ist. Auch die Nähe zum Gegenstand ist gegeben, also das Forschen wurde innerhalb der Lebenswelt der untersuchten Personen praktiziert. Mehr zu den Bedingungen der Befragung wird in Kapitel 8.4 erklärt.

Zur Datengewinnung wurde die Methode des qualitativen Interviews herangezogen. Die Auswertung der nach dem Transkribieren erhaltenen Informationen erfolgte anhand einer Inhaltsanalyse nach Mayring. Die Details der Vorgangsweise sind in den folgenden Unterkapiteln vorzufinden.

8.2 Stichprobe

In einem persönlichen Gespräch mit Dieter Ptacek, dem Leiter von Migra-Train, das am 18. Jänner 2011 im Integrationshaus Wien stattfand, wurde über die Rahmenbedingungen des Lehrgangs gesprochen. Herr Ptacek gab Auskunft über den Ablauf der 10 Lehrgangs-Monate, über die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen-Gruppe und das geplante Programm und Alltagsgeschehen im Lehrgang. Weiters wurde die Möglichkeit von Interviews mit den teilnehmenden Personen besprochen.

So wurden einige Monate später, nämlich am 15. Juli 2011 mit Einverständnis von Herrn Ptacek die TeilnehmerInnen direkt im Lehrgang durch den Forscher zum Mitmachen aufgerufen, also um Interviews gebeten. Aus den 16 TeilnehmerInnen des Lehrgangs Migra-Train im Jahrgang 2011 erklärten sich 10 bereit für ein Interview. Über E-Mail und Telefon wurde mit diesen Freiwilligen in den darauf folgenden Wochen jeweils ein Termin für das jeweilige Interview vereinbart.

Die Vielfalt der Personen hinsichtlich Herkunft, Alter und Geschlecht, die sich im Lehrgang wiederfindet, konnte auch im Kreis der Befragten abgebildet werden. So kommen die Befragten aus den Ländern Albanien, Armenien, Irak, Iran, Kosovo, Nigeria, Serbien und Türkei. Sie sind zwischen 28 und 55 Jahre alt. Von

den 10 befragten Personen sind 3 männlichen und 7 weiblichen Geschlechts, das bildet auch in etwa das Geschlechterverhältnis aller LehrgangsteilnehmerInnen ab, da sind nämlich von den 16 TeilnehmerInnen 6 männlich.

8.3 Interview-Leitfaden

Als Interview-Typus wurde ein offenes Leitfadeninterview gewählt. Wichtig bei diesem Forschungsvorhaben ist, dass die Art und Weise der Fragenstellung so gestaltet ist, dass die InterviewpartnerInnen ihre Meinungen und Einstellungen zum Themengebiet frei äußern können. Offene Fragen werden gestellt um die InterviewpartnerInnen zum freien Erzählen anzuregen.

Der Interviewer hat einen Leitfaden zur Hand, auf dem die vorher formulierten Fragen zu finden sind. Trotzdem besteht für ihn eine gewisse Freiheit, die Reihenfolge und die Formulierung der Fragen selbst zu bestimmen, je nach Situation und Verlauf des Interview-Gesprächs. Dies wird beispielsweise notwendig, wenn eine befragte Person über ein Themengebiet zu erzählen beginnt, bevor die Fragen dazu gestellt wurden. In dem Fall kann der Interviewer die Fragen zu bestimmten Themenbereichen später auslassen. Der Leitfaden dient also zur Hilfestellung.

Nach der Recherche und Durcharbeitung der entsprechenden Literatur über den Lehrgang Migra-Train und über interkulturelle Pädagogik ließen sich zur Erstellung eines Interview-Leitfadens 5 Themenbereiche ausmachen, nach denen später bei der Auswertung die finalen Kategorien festgesetzt werden können. Diese Themenbereiche, zu denen in den Interviews jeweils 3-4 Fragen gestellt wurden, sind:

- Bedingungen, die zur Teilnahme am Lehrgang führten
- Inhalte des Lehrgangs entsprechend der Vorkenntnisse?
- Persönliche Erfahrungen im Lehrgang einbringen und reflektieren
- Beziehung zu den Lehrpersonen
- Zukunft

8.4 Interview-Durchführung

Mit Erstellung des Interview-Leitfadens wurde die Form der Interviews festgelegt. Die Befragung aller 10 Personen erfolgte als Einzelinterviews durch den Forscher selbst, und zwar face-to-face. Alle Interviews wurden nach der erfolgreichen Durchführung eines Probeinterviews im Zeitraum zwischen 27. Juli und 29. August 2011 geführt, also etwa nach der Hälfte der Lehrgangsdauer. Konkret fanden die Interview-Termine meist um 15 Uhr (+/- eine Stunde) statt, nämlich kurz nach Ende eines Lehrgangs-Tages. Nur in zwei Fällen fanden die Interviews an einem Vormittag statt.

Um den InterviewpartnerInnen in ihre Lebenswelt entgegen zu kommen, wurden sämtliche Interviews in genau den Räumen im Integrationshaus Wien geführt, wo auch die meisten Unterrichts-Einheiten des Lehrgangs Migra-Train normalerweise stattfinden. Die TeilnehmerInnen halten sich dort quasi jeden Tag auf und kennen die Räumlichkeiten. Die vertraute Umgebung trug wesentlich zum Locker-Sein und zur Offenheit der Befragten bei und war zusätzlich eine praktische Wahl, da alle InterviewpartnerInnen dort sowieso täglich anzutreffen sind. Außerdem war durch diese Räumlichkeiten ein ruhiger, ungestörter Ort für die Interviews gegeben.

Die Atmosphäre zwischen Interviewer und InterviewpartnerInnen konnte man durchaus als ungezwungen und locker bezeichnen. Forscher und Beforschte kannten sich schon flüchtig durch die frühere Vorstellung des Forschers im Lehrgang und fanden somit schnell Anknüpfungspunkte. Vor und nach dem Interview wurde meist über die zu diesem Zeitpunkt aktuelle sommerliche Hitzewelle geplaudert, wenn nicht gerade der Lehrgang selbst Thema war. Von einigen Migra-Train TeilnehmerInnen wurde nach dem Interview das Du angeboten.

Die Interviews wurden alle mittels Diktiergerät aufgezeichnet zum späteren Transkribieren. Alle Befragten zeigten sich damit einverstanden. Es wurde sichergestellt, dass auf beiden Seiten jederzeit die Möglichkeit des Nachfragens besteht, sollte eine Frage oder eine Aussage unklar sein. Außerdem folgte auf jeden Themenblock eine Zusammenfassung der Antworten durch den Interviewer, wodurch noch einmal die Sicherstellung des richtigen

Verständnisses erzielt werden sollte. Zusätzlich wurde in dieser Form eine Generalzusammenfassung am Ende des Interviews vorgenommen.

8.5 Beschreibung des Auswertungsverfahrens

Nachdem alle 10 Interviews geführt worden waren, erfolgte wortgetreues Transkribieren des aufgezeichneten Materials durch den Forscher selbst. Die Textzeilen wurden dabei mit fortlaufenden Nummern versehen um später bestimmte Inhalte für die spätere Auswertung einfacher wiederfinden zu können. Alle Interviews wurden anonymisiert. Die zehn Befragten wurden mit den Kennungen „B1“ bis „B10“ bezeichnet, der Interviewer mit „I“. Kommen im Interview Eigennamen Dritter vor, so wurden diese durch „(NAME)“ ersetzt. Sprechpausen während des Interviews wurden durch Punkte ersetzt, wobei ein Punkt einer Sekunde Pause entspricht. Im seltenen Fall, dass ein Wort beim Transkribieren unverständlich war, wurde dieses durch „???“ ersetzt.

Anschließend erfolgte die theoriegeleitete Auswertung des transkribierten Materials sämtlicher Interviews. „Die Auswertung von Textmaterial in Forschungsprojekten erfordert spezielle Techniken und Verfahrensweisen; der Text spricht nicht für sich selbst, sondern muss mit einem bestimmten textanalytischen Ansatz bearbeitet werden, er muss im weitesten Sinne interpretiert werden.“ (Brunner & Mayring 2010, S. 323)

Zur adäquaten Analyse muss der Inhalt der von den InterviewpartnerInnen getätigten Aussagen auf das wesentliche reduziert und zusammengefasst werden. Dafür eignet sich die Methode der qualitativen Inhaltsanalyse. „Es geht also bei qualitativer Inhaltsanalyse insgesamt darum, klare Verfahrensweisen theoriegeleitet zu entwickeln, explizit zu beschreiben und am Material zu operieren. Dadurch wird eine eindeutige und überprüfbare Auswertung von Textmaterial ermöglicht.“ (ebd., S. 326)

Konkret wurde die zusammenfassende Inhaltsanalyse nach Mayring angewandt. „Der Vorgang zusammenfassender Interpretation soll nun so in einzelne Schritte zergliedert und mit Verfahrensregeln ausgestattet werden, daß [sic] eine systematische Technik daraus entsteht.“ (Mayring 1994, S. 164) Das

Auswertungsverfahren erfolgt Schrittweise nach einem Ablaufmodell, das Mayring wie folgt beschreibt:

1. Schritt: Paraphrasierung der inhaltstragenden Textstellen
2. Schritt: Bestimmung des angestrebten Abstraktionsniveaus
Generalisierung der Paraphrasen unter diesem Abstraktionsniveau
3. Schritt: 1. Reduktion durch Selektion, Streichen bedeutungsgleicher Paraphrasen
4. Schritt: 2. Reduktion durch Bündelung, Konstruktion, Integration von Paraphrasen auf dem angestrebten Abstraktionsniveau
5. Schritt: Zusammenstellung der neuen Aussagen als Kategoriensystem
6. Schritt: Rücküberprüfung am Ausgangsmaterial (Mayring 1994, S. 165)

Mayring beschreibt folgende Verfahrensregeln zur Durchführung der Auswertung:

- 1: Paraphrasierung
 - 1.1 Streiche alle nicht (oder wenig) inhaltstragenden Textbestandteile wie ausschmückende, wiederholende, verdeutlichende Wendungen!
 - 1.2 Übersetze die inhaltstragenden Textstellen auf eine einheitliche Sprachebene!
 - 1.3 Transformiere sie auf eine grammatikalische Kurzform!
- 2: Generalisierung auf das Abstraktionsniveau
 - 2.1 Generalisiere die Gegenstände der Paraphrasen auf die definierte Abstraktionsebene, so daß [sic] die alten Gegenstände in den neu formulierten impliziert sind!
 - 2.2 Generalisiere die Satzaussagen (Prädikate) auf die gleiche Weise!
 - 2.3 Belasse die Paraphrasen, die über dem angestrebten Abstraktionsniveau liegen!
 - 2.4 Nimm theoretische Vorannahmen bei Zweifelsfällen zu Hilfe!
- 3: Erste Reduktion
 - 3.1 Streiche bedeutungsgleiche Paraphrasen innerhalb der Auswertungseinheiten!

- 3.2 Streiche Paraphrasen, die auf dem neuen Abstraktionsniveau nicht als wesentlich inhaltstragend erachtet werden!
- 3.3 Übernehme die Paraphrasen, die weiterhin als zentral inhaltstragend erachtet werden (Selektion)!
- 3.4 Nimm theoretische Vorannahmen bei Zweifelsfällen zu Hilfe!
- 4: Zweite Reduktion
 - 4.1 Fasse Paraphrasen mit gleichem (ähnlichem) Gegenstand und ähnlicher Aussage zu einer Paraphrase (Bündelung) zusammen!
 - 4.2 Fasse Paraphrasen mit mehreren Aussagen zu einem Gegenstand zusammen (Konstruktion/Integration)!
 - 4.3 Fasse Paraphrasen mit gleichem (ähnlichem) Gegenstand und verschiedener Aussage zu einer Paraphrase zusammen (Konstruktion/Integration)!
 - 4.4 Nimm theoretische Vorannahmen bei Zweifelsfällen zu Hilfe! (Mayring 1994, S. 166)

Die Anwendung dieser Regeln wurde beim Auswerten des Datenmaterials beachtet und diente der Qualitätssicherung.

9 Beschreibung der Kategorien

Anhand von durch Literaturquellen und Argumentation belegten Vorannahmen wurden bei der Erstellung des Interview-Leitfadens die Fragen in 5 Themengruppen gegliedert. In Folge der Auswertung wurde das durch die Interviews erhaltene Datenmaterial neu in passende Kategorien unterteilt. Die Ergebnisse der Interview-Auswertung brachten 13 Kategorien hervor, welche noch einmal in 4 Hauptthemenbereiche zusammengefasst werden können, nämlich

- Wie kam es zu der Entscheidung für den Lehrgang Migra-Train
- Welche persönlichen Bezüge gibt es zum Lehrgang
- Wie passiert das Lernen bei Migra-Train
- Was kann man von Migra-Train mitnehmen

In diesem Kapitel sollen diese 4 Themenbereiche näher beschrieben und erklärt werden.

9.1 Wie kam es zu der Entscheidung für den Lehrgang Migra-Train

Dieser erste Hauptthemenbereich setzt sich zusammen aus den folgenden Kategorien:

- Zu Migra-Train gekommen
- Warum Migra-Train?
- Erwartungen an Migra-Train

In diesen Kategorien werden Erzählungen der InterviewpartnerInnen zusammengefasst, die wiedergeben wie diese auf der Lehrgang Migra-Train aufmerksam geworden sind, welche Wege und welche Anstrengungen nötig waren um sich zu bewerben und aufgenommen zu werden. Es geht hier auch um die Beweggründe, warum sich die Betroffenen gerade für diesen Lehrgang entschieden haben, sowie um die Erwartungshaltung, also was Migra-Train den Teilnehmenden bieten soll.

9.2 Welche persönlichen Bezüge gibt es zum Lehrgang

Folgende Kategorien bilden den zweiten Hauptthemenbereich:

- Persönliche Erfahrungen mit den Inhalten
- Miteinander im Lehrgang
- Der eigene Platz in der Gruppe
- Der Lehrgangsleiter und die TrainerInnen

Unter persönliche Bezüge zum Lehrgang fallen Erfahrungen, die die Teilnehmenden zuvor in ihren Leben gemacht haben, beispielsweise im Beruf, in ihrer Migrationsgeschichte und auch in anderen Lebensbereichen. Außerdem sind diesem Themenbereich die Beziehungen der Lehrgangs-TeilnehmerInnen untereinander zugeordnet, sowie die Rollen, die die einzelnen Personen innerhalb der Gruppe spielen. Schließlich kommen noch Aussagen über die TrainerInnen und speziell über den Lehrgangsleiter hinzu. Dabei geht es konkret darum, wie sich diese den Teilnehmenden gegenüber verhalten und welche Art von Beziehung zu ihnen aufgebaut wird.

9.3 Wie passiert das Lernen bei Migra-Train

Der vierte Hauptthemenbereich besteht aus den Kategorien

- Lernmethoden
- Interkulturelles Lernen
- Was kommt noch vor Lehrgangs-Ende

Hier kommen Aussagen zu tragen, die mit der Art und Weise des Lernens in diesem Lehrgang zu tun haben. Es geht beispielsweise darum wie Inhalte vermittelt werden, welche Methoden dabei angewandt werden und wie der Verlauf der Lehrgangszeit gegliedert ist.

9.4 Was kann man von Migra-Train mitnehmen

Unter diesem Punkt sind folgende Kategorien zusammengefasst:

- Inhalte des Lehrgangs

- Veränderungen durch den Lehrgang
- Nach dem Lehrgang

Darin enthalten sind Aussagen über die Lehrgangs-Inhalte, was diese beinhalten und wie sie beschaffen sind, auch was davon besonders interessant für die einzelnen Personen ist. Weiters sind hier auch Eindrücke zusammengefasst, die vermitteln wie sich die jeweilige befragte Person durch den Lehrgang verändert oder weiterentwickelt hat. Schließlich geht es noch darum, wie die Lehrgangs-TeilnehmerInnen ihre Zukunft nach dem Lehrgang sehen bzw. was sie davon erwarten.

10 Forschungsergebnisse

10.1 Wie kam es zu der Entscheidung für den Lehrgang Migra-Train

10.1.1 Ergebnisdarstellung

- Zu Migra-Train gekommen:

Geht es darum, wie die befragten Migra-Train TeilnehmerInnen auf den Lehrgang aufmerksam geworden sind, so zeichnet sich folgendes Bild: Bei vielen, nämlich bei sechs Personen, hat das österreichische Arbeitsmarkt Service (AMS) eine Rolle bei der Suche nach einer Weiterbildungs-Option gespielt. Beispielsweise war eine Interviewpartnerin vor dem Lehrgang Migra-Train in einem AMS-Kurs. „(...) wir wollten nach Wien ziehen, und dort war ich erst einmal arbeitslos, und dann bin ich zu Migra-Train gekommen. Das wurde mir empfohlen von meinen Trainerinnen, die ich vorher in dem Kurse gehabt habe.“ (B3) Bei manchen war das AMS zunächst gegen eine Teilnahme. „(...) ich hab auch beim AMS gefragt, wie ich das machen kann, und dann hat mein Berater gesagt Nein.“ (B6) Er konnte den Lehrgang letztendlich doch besuchen. „(...) sie haben mich da aufgenommen, und wenn man das Okay bekommt, kann das AMS nicht Nein sagen, ja.“ (B6) Das AMS erwies sich oft auch nur als Zwischenstation. „AMS hat mich zu einer Beraterin, zu, ähm, so zu, halt einer fachlicher Beratung, zu ABZ geschickt, und dort hab ich die Information bekommen, vom ABZ.“ (B7) In noch einem anderen Fall war die AMS Betreuung nur unter gewissen Vorbedingungen mit der Teilnahme an Migra-Train einverstanden. „(...) ich konnte in diesem Moment keine Erlaubnis vom AMS kriegen, und, aber ich habe das später schon wieder versucht, weil sie hat mir gesagt dann, dass ich noch einen Deutschkurs mache, und dann schau'ma was kommt, weil in dieser Zeit meine deutsche Sprache war sehr schlecht.“ (B5) Diese Person spricht auch davon, dass es für sie sehr schwer war Informationen über Lehrgänge zu bekommen. „Ich habe das nicht so, äh, offen gefunden im Internet, und ich habe gehört, dass es schon auch gibt, solche Ausbildungen (...) aber ich hab nie gewusst, wie heißen solchen Ausbildungen.“ (B5)

Neun der zehn interviewten Personen erfuhren von dem Lehrgang durch selbständige Recherche bzw. durch Beratungsstellen oder Bekannte. Eine davon berichtet: „Ich habe es von meiner Beraterin, ah, beim ABZ Austria

Frauenberatung gehört, ja.“ (B9) Eine weitere Person erzählt: „(...) ich war Hausbewohnerin vom Integrationshaus, und seit Anfang an habe ich gewusst, dass es schon das Migra-Train Projekt gibt, ja.“ (B4) Eine andere Person bekam von Bekannten den Tipp sich auch direkt beim Integrationshaus zu informieren: „Es wird einen Kurs geben beim Integrationshaus, dort hab ich erfahren, dass es Migra-Train geben wird. Und ja, dann hab ich telefonisch gefragt, äh, und habe alle Informationen gekriegt und ja, bin ich da gewesen.“ (B8)

- Warum Migra-Train:

Als Grund oder Anstoß den Lehrgang Migra-Train absolvieren zu wollen geben etwa die Hälfte der Befragten an eine Arbeitsstelle im sozialen Bereich anzustreben bzw. direkt mit Menschen arbeiten zu wollen. Eine davon erklärt es folgendermaßen: „Na, ich hab nicht viel gewusst, aber ich hab gewusst, dass ich im sozialen Bereich arbeiten kann nach diesem Lehrgang.“ (B9) Ein anderer Interviewpartner erklärt seine Motivation so: „Da hab ich als Kommissional-Flüchtling viel erlebt in Österreich auch, und hab ich mir gedacht, könnte ich in diesem Bereich Nachfolge-Migrantinnen und den Anderen vielleicht behilflich sein, das als zweiten Teil, aber unbedingt mit Menschen arbeiten, das war mein erster Gedanke.“ (B1) Eine weitere Person betont ihre ganz persönlichen Beweggründe: „(...) ich kenne diese, diese Welt von Flüchtlingen, ja, und ich habe immer immer immer in meinem Kopf gehabt, eine Idee gehabt, dass, ich werde mit Migranten oder mir Asylanten oder mit Flüchtlingen arbeiten, ja, weil ich, ich weiß wie's funktioniert und welche Probleme die haben, ja, und dann ich habe von Migra-Train gehört, ah, das ist genau was ich brauche (...)“ (B8)

Eine Person beschreibt ihre problematische berufliche Situation nach ihrer Ankunft in Österreich: „Aber dann hab ich gedacht, nein, ich habe noch Chancen als Ingenieurin hier in Österreich zu arbeiten, und das habe ich schon versucht. Dann später in 2 Jahren habe ich gesehen, dass das Ganze, nicht nur die Diplom-Nostrifizierung, sonst auch die Qualifikationskurse dazu und was man neu lernt immer dazu, das hilft auch nicht. Und danach hab ich nur gedacht Migra-Train bleibt meine letzte Hoffnung, wo ich sehe, dass ich alle meine Sozialkompetenzen auch hier einsetzen kann (...)“ (B4) Ein Interviewpartner, der in seiner Heimat Irak als Schweißer gearbeitet hat, erwähnt körperliche Probleme aufgrund einer Schussverletzung: „Und ich kann auch nicht meinen Beruf als

Schweißer weiter ausüben, weil ich jetzt, ich kann nicht so viel oder schwer tragen“ (B6), daher war ein Wechsel sowieso unumgänglich.

Bei vielen der Befragten zeigt sich der Wunsch nach einem Nutzbar-Machen ihrer im Heimatland erworbenen Qualifikationen. Eine Teilnehmerin über den Lehrgang: „Das ist eine sehr gute Chance für mich, auch, weil ich kann das zusammenbringen, zusammensetzen mit meiner Ausbildung, die ich schon in meinem Land gemacht habe.“ (B5) Eine weitere Person formuliert es so: „(...) wir lernen auch sehr viel und dadurch werden dann diese Fähigkeiten und Kenntnisse natürlich breiter und professioneller und das ist schön.“ (B7) Und eine Befragte erklärt: „(...) ich hab schon viele, viele Jahre mit vielen Leuten gearbeitet, Chorleiterin und (...) ich bin die Leiterin von einer Frauengruppe und so, und das ist für mich gut, weil ich hab mir gedacht, (...) mit so einer Ausbildung kann ich mich verbessern, (...) Erfahrung, okay gut, hat mir viel geholfen so, aber mit diesem Lehrgang, ich hab viel, viele Dinge herausgefunden, die mir schon helfen können.“ (B10)

Der Erwerb eines österreichischen Diploms oder Zertifikats ist essentiell für den weiteren Werdegang in Beruf und Bildung. „(...) ich hab wirklich sehr viel Erfahrung gesammelt, mir fehlt wirklich ein Zertifikat, zum Beispiel, dass ich mich weiterbilde.“ (B3)

- Erwartungen an Migra-Train:

Ein Großteil der interviewten Personen erwartet sich von dem Lehrgang Migra-Train etwas Neues zu Lernen. „Ich lerne jetzt ganz was Neues, ja, vom Technischen muss ich umsteigen (...)“ (B4) Folgendermaßen drückt sich eine andere Person aus: „Da hab ich schon erwartet, das dieses Migra-Train eine andere methodische Technik hat.“ (B1) Des Weiteren wird von einer Person die Schwierigkeit artikuliert etwas von einem Lehrgang zu erwarten, von dem man die Inhalte noch nicht kennt: „(...) ich kann nicht sagen, was ich erwartet habe, weil, das ist was Neues für mich, ich hab noch nicht viel, so viel über dieses Migra-Train gelesen, aber nun, es war mir, der Inhalt war für mich interessant (...)“ (B10)

Ganz konkret erwarten sich viele der Befragten eine Stelle im sozialen Bereich. Einer davon sagt, er erwartet „so später, dass ich mit Menschen arbeite, und als Sozialarbeiter oder irgendwas, Berater, Trainer (...)“ (B6). Speziell folgende

Hürde gilt es zu nehmen: „(...) wenn man im sozialen Bereich in Österreich arbeiten muss, muss man ein Diplom oder Zertifikat haben, die größte Erwartung ist, dass die Migra-Train Absolvierung dieses Zertifikat und Diplom hat, und Migra-Train ist sehr bekannt und anerkannt in vielen Bereichen.“ (B1)

Eine Lehrgangs-Teilnehmerin erklärt, es ist für sie wichtig „(...) dass ich das, was ich schon gelernt habe (...) in diese Richtung bringe, dass es passt hier in Österreich, dass ich natürlich noch ein bisschen lerne, Methoden, Inhalte, etwas übers Rechtssystem, aber in erster Linie, wie funktioniert das alles hier.“ (B5)

Generell zeigen sich die TeilnehmerInnen zum Zeitpunkt der Befragung zufrieden mit dem Lehrgang, ihre Erwartungen wurden erfüllt bzw. übertroffen. „(...) was ich erwartet habe, dass hab ich eh hier erlebt. Sogar mehr, also enttäuscht war ich nicht (...)“ (B3), formuliert eine von ihnen.

10.1.2 Diskussion

Die TeilnehmerInnen von Migra-Train befanden sich vor Beginn des Lehrgangs im wahrsten Sinne auf der Suche, und zwar nicht nur auf der Suche nach Arbeit, sondern genauso auf der Suche nach Anerkennung und einem Platz in der Gesellschaft. Die Dringlichkeit wird deutlich durch die Begeisterung und vor allem die enorme Eigeninitiative, mit der sich die besagten Personen eingesetzt haben um diesen Lehrgang besuchen zu können. Neben selbständiger Recherche bei verschiedenen Beratungsstellen wurden viele Möglichkeiten der Informationsfindung ausgeschöpft. Kontakte zum Integrationshaus waren hilfreich, es wurden Gespräche mit ehemaligen Migra-Train AbsolventInnen geführt und auch das Internet wurde durchsucht.

Es fällt auf, dass in den meisten Fällen das AMS am Prozess des Suchens beteiligt war. Viele der späteren Lehrgangs-TeilnehmerInnen wandten sich an ihre AMS BetreuerInnen und baten diese, sie zu Migra-Train weiterzuleiten. Diese Tatsache zeigt erneut die Dringlichkeit, mit der diese Menschen auf der Suche nach neuen Perspektiven im Bezug auf Berufswahl und Weiterbildung waren.

Viele der Migra-Train TeilnehmerInnen geben sich selbstbewusst indem sie verdeutlichen, dass sie in ihren Herkunftsländern bereits ausgebildet wurden und mit nützlicher Berufs- und Lebenserfahrung nach Österreich gekommen sind. Die Meisten von ihnen hatten schlichtweg keine Möglichkeit, ihren im Heimatland erlernten Beruf in Österreich weiter auszuüben. Um der Arbeitslosigkeit zu entgehen oder um nicht Hilfsjobs annehmen zu müssen, war die einzige Chance neue Ausbildungs- oder Weiterbildungsangebote wahrzunehmen. Ziel dabei sollte sein, die Erfahrungen und Fertigkeiten, die man im Leben, speziell im früheren Beruf oder in einer Ausbildung erworben hat, in Österreich einsetzbar machen zu können.

Dass es diese Menschen beruflich gerade in den sozialen Bereich zieht, wird durch ihre Absichten deutlich. Viele von ihnen sind als Flüchtlinge nach Österreich gekommen, haben Erfahrungen damit AsylantInnen zu sein, sowie mit vielen damit behafteten Problemen. Sie möchten nun auch diese Erfahrungen nutzen, indem sie Anderen als BeraterInnen in der selben oder einer ähnlichen Situation helfen und zur Seite stehen können.

Ob nun von den Befragten konkret ausformuliert oder nicht, es liegt eine große Erwartungshaltung auf der Teilnahme an diesem Lehrgang. Migra-Train soll Tür- und Toröffner für den zukünftigen Weg sein, einerseits betreffend den eigenen Beruf und Weiterbildung, andererseits soll damit einhergehend auch die Integration vorangetrieben werden. Ein anerkanntes Zertifikat oder Diplom ist das A und O um am österreichischen Bildungs- und Arbeitsmarkt Fuß fassen zu können, genau das bietet Migra-Train.

Die InterviewpartnerInnen erwarten viel Neues dazuzulernen bzw. ihr schon vorher angeeignetes Wissen für die Anforderungen in Österreich passend und nutzbar zu machen. Zum Zeitpunkt der Befragung, also inmitten der 10monatigen Lehrgangsdauer, zeigen sie sich im Allgemeinen sehr zufrieden mit Migra-Train und mit dem, was sie dabei lernen. Sie möchten ihrem Leben eine bestimmte neue Richtung geben, möchten sich nützlich machen, aber sie wollen auch ein gewisses Maß an Anerkennung und damit auch Integration genießen, was ihnen bisher verwehrt blieb.

10.2 Welche persönlichen Bezüge gibt es zum Lehrgang:

10.2.1 Ergebnisdarstellung

- Persönliche Erfahrungen mit den Inhalten:

Auf die Frage ob sie ihre eigenen Erfahrungen im Lehrgang wiedererkennt, antwortet eine Interviewpartnerin: „Ja, zum Beispiel bei der Beratung oder Asylrecht oder Flüchtlingsrecht, oder bei der Bildungsorientierung und so.“ (B9)

Auch die meisten Anderen geben an, dass ihnen bei Migra-Train vieles begegnet, was sie schon erlebt haben. Eine Person berichtet: „Ein paar, also jeder, könnte ich sagen, hat eigene Erfahrungen gehabt wie ich, und mit manchen stimmen diese Erfahrungen überein.“ (B1) Dass im Lehrgang ein Austausch dieser Erfahrungen passiert, wird durch folgende Erklärung deutlich: „Und ich erinnere mich, wie habe ich das geschafft, wenn auch nicht geschafft, welche Wege habe ich versucht um es zu schaffen, ja, um alles zu lösen, und so weiter. Und wenn ich Erfahrung habe, geben ich es einfach weiter.“ (B4)

Nicht nur persönliche Erfahrungen spielen eine Rolle, sondern gewisse Inhalte waren schon durch frühere Ausbildungen bekannt. Beispielsweise erzählt eine Interviewpartnerin: „(...) ich habe schon diese spezifische Ausbildung gemacht, Krankenschwester und hier Sonderpädagogik, das ist schon etwas in dieser Richtung, in dieser soziale Richtung hab ich schon viel gelernt.“ (B5) Und eine weitere Person: „(...) ein Teil davon hab ich auch in meiner Arbeit und auch in, in meinem Leben, hab ich auch gelernt (...)“ (B7) Eine andere interviewte Person sieht im Lehrgang keinen Zusammenhang mit ihrer Migrationsgeschichte, dafür mit ihren Erfahrungen im Beruf. „(...) Zuwanderung und hier zu leben und auch meine Erfahrungen hier in Wien kann ich mit dem Kurs oder diesem Lehrgang (...) nicht verbinden (...). Und die Verbindung für mich ist zehnjähriges Berufsleben, eine Geschäftsführung und da hier ist das Lernen, der Lehrgang, ich kann da nur ein bisschen Erinnerungen und ein bisschen Erfahrungen da reinbringen, mehr nicht.“ (B2)

Die besagten Erfahrungen werden im Lehrgang nicht nur ausgetauscht, sondern auch reflektiert. „Es sind eigentlich Sachen, was jeder erlebt. Nur, wir lernen hier, wie man wirklich damit umgeht, wie man das leichter machen kann, oder wie man's vielleicht auch anders machen kann, als man's bis jetzt gemacht hat.“ (B3) So sehen zwei Lehrgangs-TeilnehmerInnen Migra-Train als Hilfe für die

Auseinandersetzung mit ihren Migrationserfahrungen. Einer von ihnen meint: „So, es hilft mir viel, weil ich kenne mich schon jetzt aus, wie die Beratung, wie, was man fragt und was man bekommt und so, das ist, und wie man auch Konflikte löst und, ja es hilft viel, bei mir schon.“ (B6)

- Miteinander im Lehrgang:

Anfängliche Konflikte innerhalb der Gruppe werden von vielen LehrgangsteilnehmerInnen erwähnt. Eine von ihnen erzählt: „Manchmal ist's sehr schwer, am Anfang zum Beispiel war's sehr schwer, viele Probleme durcheinander (...) aber jetzt ist's besser.“ (B9) Dass sich die anfänglichen Konflikte schnell gelöst haben, bestätigt auch folgende Aussage einer anderen Person: „Wir haben Missverständnisse manchmal schon, (...) aber dann später, ich sehe wie schnell gelöst das ganze zwischen Personen, die sich nicht richtig verstanden haben, und dann geht es schon wieder ruhig und gut.“ (B4) Ein Interviewpartner erwähnt noch einen positiven Aspekt: „Also ja, ich glaube in jeder Gesellschaft gibt's Konflikte. (...) Und jeder Konflikt, wie ich gesagt habe, hat uns noch enger zusammen gebracht, und noch einen Schritt nach vorne.“ (B1)

Die Atmosphäre im Lehrgang wird von so gut wie allen TeilnehmerInnen allgemein für gut befunden. Eine Teilnehmerin erklärt: „Super, es funktioniert sehr gut. Wir haben in, in dieser Richtung haben wir überhaupt keine Probleme in der Gruppe. Wir sind, aber wirklich, alle absolut tolerant, es ist alles mit Hochrespekt in der Gruppe (...)“ (B5) Eine andere Person meint: „(...) nach der Hälfte unseres Lehrgangs, ich denke mir, ich bin mit diesen Leuten aufgewachsen, weil wir sind so eine tolle Gruppe und wir verstehen uns so gut (...)“ (B7) Manche sprechen sogar von familiärer Atmosphäre. „Also wir sind eine Familie (...)“ (B6) entgegnet ein Lehrgangsteilnehmer auf die Frage nach dem Miteinander in der Gruppe. So auch ein Weiterer: „Wir versuchen alle da zu sein für einander, das ist auch wie eine Familie, das funktioniert, ja wirklich.“ (B8)

Es gibt jedoch auch andere Stimmen. Eine Interview-Partnerin erwähnt die Schwierigkeit bei einer so großen interkulturellen Gruppe die Balance zu halten „(...) jetzt bin ich mit einer großen interkulturellen Gruppe, und das ist ein bisschen schwer, so viele, nicht Konflikt, Kontakt, oder zur Balance zu kommen, ja.“ (B9) Trotzdem gibt es Gemeinsamkeiten: „Fremde zu sein verbindet uns, unsere Ziele verbinden uns, der Lehrgang verbindet uns, weil wir sind jeden Tag

da, 6 Stunden.“ (B2) Und eine weitere Person zieht einen Schluss aus der Gemeinsamkeit: „(...) wir mussten alle unsere Heimat verlassen und herkommen, egal jetzt wie, aus welchem Ort, und wir können uns schon so irgendwie unterstützen und wir können schon ungefähr wissen wie wir uns fühlen, und es ist, das ist anders.“ (B3)

- Der eigene Platz in der Gruppe:

Respektiert und ernst genommen fühlen sich fast alle Befragten im Lehrgang. Dazu ein Teilnehmer: „(...) mit guter Atmosphäre leistet man noch mehr, und ich merke das von mir auch, aber besonders von den anderen (...) jeder bringt noch mehr Leistung mit und das ist gut, das finde ich gut, ja.“ (B1) Eine andere Person beschreibt, wie sie durch Rückmeldung der KollegInnen das eigene Verhalten an die Gruppe anpassen konnte: „Dann habe ich alle Kritiken persönlich genommen, bearbeitet, dann sind die Anderen gekommen, dann habe ich mich harmoniert mit der Gruppe und jetzt fühle ich mich mit 15 Leuten sehr gut, mit allen, mit jedem habe ich eine andere Sprache, ein anderes Verständnis, andere Frequenzen (...)“ (B2) Eine Person sieht sich selbst als eine Art Mediatorin, die gerne Streits innerhalb der Gruppe zu schlichten versucht. „(...) ein Mann oder eine Frau zusammen wollen nicht miteinander reden, die streiten und so, ich nehme diese Verantwortung, die wieder zusammen zu bringen, ich versuch das (...)“ (B10)

Eine andere Person, die sich selbst als sehr ruhig und zurückhaltend beschreibt, hält sich in der Gruppe mit Meinungsäußerungen und Erfahrungsberichten eher zurück. Sie meint: „(...) manchmal hab ich Scheu davor, weil, ich bin die jüngste hier, die anderen sind schon viel älter und haben viel mehr Erfahrungen als ich, ja.“ (B3) Sie bekommt aber die Möglichkeit, das auf ihre Weise zu kompensieren, wie sie sagt: „Sehr viel bring ich nicht ein. Nur wenn's wirklich notwendig ist, sage ich meine Meinung dazu. Aber beim Praktikumsbericht zum Beispiel, da, wenn wir was Schriftliches machen, dann traue ich mir natürlich zu alle meine Erfahrungen und meine Meinungen an den Trainer zu schreiben.“ (B3)

Nur eine der Befragten gibt an, es sei unterschiedlich, wie wohl sie sich in der Gruppe fühlt. Sie antwortet auf die Frage, wie gut sie sich im Lehrgang aufgenommen fühlt: „Manchmal ja, manchmal nicht, ja.“ (B9) Sie meint „(...) wir haben keine Chance die Anderen auszuwählen. Jemand hat uns ausgewählt und

wir müssen, wir müssen aushalten zusammen, in diesem Kreis bleiben und lernen und leben, ja.“ (B9)

- Der Lehrgangsleiter und die TrainerInnen:

Vielfach äußern sich alle Interview-PartnerInnen positiv über den Lehrgangsleiter und die anderen TrainerInnen. Eine Person explizit: „Ich muss sagen, die Trainer die wir im Kurs haben, die sind alle auch sehr kompetente Leute in meinen Augen, auch erfahrene Leute. Sie haben vieles zu sagen, . sie sind auch solche Menschen, welche sich freuen auch über jede Kultur, sie sind offen für alle Fragen, wir können ganz ehrlich hier reden, es gibt keine, äh, peinliche Fragen, sagt man, wir können wirklich über alles hier reden, und das ist eine gute Unterstützung (...)" (B5) Eine weitere Teilnehmerin von Migra-Train meint dazu:

„Nicht nur für den Lehrgang, die motivieren uns fürs weitere Leben, für Arbeit in der Zukunft. Das ist wirklich eine Motivation, nicht nur jetzt für die nächsten 6 Monate, immer für die Zukunft, immer, und das finde ich eine super Motivation, weil, das stärkt eine Persönlichkeit, das brauchen wir auch, wir haben viel mitgemacht, viel, äh, über, äh, um zu unseren Zielen zu kommen (...)" (B7)

Eine Lehrgangs-Teilnehmerin spricht von großer Motivation ihrerseits durch das Feedback der Trainer: „Feedback, das motiviert sehr, weil, man bekommt natürlich auch Kritik und auch positive Sachen zurück, und das ist super, Kritik ist gut, dann weiß man, ja, etwas stimmt bei mir nicht. Man kann versuchen sich zu ändern, ja, das ist auch ganz gut. Aber man bekommt viel positive Rückmeldungen und das ist wirklich schön, das motiviert.“ (B3) Den Lehrgangs-TeilnehmerInnen kommt von ihrer Seite Respekt und Bewunderung für deren Erfahrungen entgegen. "(...) wir haben sehr viel Respekt von unseren Trainern, wir sind ganz respektiert. Eben, unsere Kulturen, unsere, wir als Menschen, unsere Erfahrungen, ah, die, die bewundern das wirklich (...)" (B7)

Eine der befragten Personen meint „Wir sind alle, auch die Trainer, wie eine Familie.“ (B6) Dies wird untermauert von den Ausführungen einer anderen Interviewpartnerin, die über den Lehrgangsleiter folgendes sagt: „Er teilt mit uns viel, ja, er teilt mit uns viel von ihm auch privat, ja. Wir waren auch bei ihm zu Hause im Garten, wir haben auch gesehen seinen Garten, seine Kinder, seine Kinder und seine Frau, und dann haben wir auch verstanden, er ist auch so wie

wir ein Mensch. Er ist ein Projektleiter, er ist nicht Boss, Chef, er ist so wie wir ein Mensch.“ (B2)

10.2.2 Diskussion

Erfahrungen aus Ausbildung, früherem Beruf aber auch aus der eigenen Migrationsgeschichte werden in den Inhalten des Lehrgangs von den TeilnehmerInnen wiedererkannt und sie können ihre persönlichen Erlebnisse in Diskussionen einbringen. Erfahrungen und Meinungen werden im Lehrgang ausgetauscht und es wird gemeinsam darüber reflektiert.

Das was die TeilnehmerInnen an Erfahrung mitbringen, wird im Lehrgang wertgeschätzt und als Ausgangspunkt für weiteres Dazulernen genommen, so sehen das die TeilnehmerInnen selbst. Diese individuelle Rolle trägt dazu bei, dass sie sich im Lehrgang ernst genommen fühlen, sich gerne öffnen und sich einbringen.

Für die zukünftige Beratungstätigkeit, die die Lehrgangs-TeilnehmerInnen anstreben, bringt der rege Austausch untereinander eine durch Selbstreflexion und Multiperspektivität geprägte professionelle Haltung und nötige Distanz zur jeweiligen Thematik.

Die Atmosphäre im Lehrgang und der Umgang der TeilnehmerInnen untereinander wird als gut, von einigen sogar als familiär bezeichnet, was durch deren täglichen, intensiven Kontakt nachvollziehbar wird.

Konflikte werden erwähnt, die aufgrund der unterschiedlichen Persönlichkeiten und Mentalitäten der einzelnen Personen entstanden sind. Manche dieser anfänglichen Probleme innerhalb der Gruppe werden unterschiedlich gesehen. Für manche gestaltet sich genau diese Situation als schwierig. Aber oft werden diese Konflikte als notwendig und hilfreich für das funktionierende Miteinander betrachtet. Gerade durch das Austragen von Konflikten kann ein Dialog entstehen, der die interkulturelle Öffnung, also das Verständnis für andere Kulturen oder Anders-Sein im Allgemeinen vorantreiben kann.

Der Zusammenhalt der Gruppe im Lehrgang wird durch einige Gemeinsamkeiten gestärkt. Beispielsweise das Fremdsein in Österreich ist so ein Punkt, der alle

miteinander verbindet, genau wie bestimmte gemeinsamen Ziele. Der Lehrgang soll seinen TeilnehmerInnen interkulturelle Kompetenzen mitgeben, das wissen die Befragten auch. Sie wollen miteinander und auch voneinander lernen, sind interessiert aneinander und an den verschiedenen Kulturen.

Die Rollen der einzelnen Personen innerhalb der TeilnehmerInnen-Gruppe sind unterschiedlich, bzw. werden unterschiedlich wahrgenommen. In den Interviews präsentierten sich die Befragten ganz offen und erklärten direkt oder indirekt, wie sie ihre eigene Rolle oder ihr Verhalten in der Gruppe sehen. So unterschiedlich sich die einzelnen Lehrgangs-TeilnehmerInnen auch darstellen, alle von ihnen haben die Möglichkeit sich auf ihre eigene Weise einzubringen. Sie sehen sich nicht zur Mitarbeit unter Druck gesetzt, aber durchaus motiviert dazu von den TrainerInnen und auch von den KollegInnen. Diese Motivation und das durch die allgemein gute Atmosphäre geprägte Umfeld veranlasst viele der Befragten zu Leistung und Engagement im Lehrgang.

Das enge tägliche Miteinander sehen nicht alle als durchwegs positiv an. Es gibt auch Stimmen unter den Lehrgangs-TeilnehmerInnen, die es schlichtweg als notwendig ansehen im Lehrgang miteinander auszukommen. Es kommt also sehr auf den jeweiligen Charakter und die Einstellung an, wie man sich in einer solchen interkulturellen Gruppe zurechtfindet. Offene, besonders kontaktfreudige Personen fühlen sich da eher zu Hause als verschlossene und introvertierte.

Über die Trainer und speziell über den Lehrgangsleiter wird in den Interviews sehr positiv gesprochen. Sie werden als einfühlsame UnterstützerInnen wahrgenommen, die einen bestimmten Rahmen im Lehrgang vorgeben aber die TeilnehmerInnen sich selbst entfalten lassen. Sie stehen für Fragen zur Verfügung und motivieren zum Mitmachen.

Die TeilnehmerInnen fühlen sich respektiert und ernst genommen von den TrainerInnen. Speziell bemerken sie, dass sie im Lehrgang als Menschen mit Erfahrungen wahrgenommen werden. Ihre Erfahrungen werden hier wertgeschätzt, das macht den Unterschied. Wenn man gewöhnt ist, dass Qualifizierungen und Berufserfahrung nicht anerkannt werden nur weil diese in einem anderen Land angeeignet wurden, dann weiß man das umso mehr zu schätzen.

Die persönliche Beziehung der TeilnehmerInnen zum Lehrgangleiter wird als sehr vertraut und eng wahrgenommen. Er ist für sie zunächst ein kompetenter Trainer, aber genauso ein Ansprechpartner und auch ein Vorbild. Das Bild, das sie von ihm haben, ist nicht das eines Chefs oder Bosses, sie sehen ihn vielmehr als Menschen wie du und ich. Das wird dadurch erklärt, dass er neben den vielen fachlichen Beispielen auch Privates mit den Lehrgangs-TeilnehmerInnen teilt und dadurch einen vertrauten Umgang zulässt.

10.3 Wie passiert das Lernen bei Migra-Train

10.3.1 Ergebnisdarstellung

- Lernmethoden:

Über das Alltagsgeschehen im Lehrgang wird in den Interviews häufig ausgesagt, dass die Inhaltsvermittlung immer begleitet wird, so einer der Befragten: „(...) wir lernen nicht nur den Inhalt, sondern mit dem Inhalt machen wir auch Übungen. Deswegen, jeden Tag gibt es Zusammenarbeit und jeder Tag ist interessant und aufregend, könnte ich sagen.“ (B1) Eine weitere Person: „Ich hab gedacht, wir haben viel (...) Theorie. Aber jetzt sind viele Übungen und Praxis, und das ist sehr lebendig und aktiv.“ (B9) Die Vielfalt der Lernmethoden bei Migra-Train wird von einer Interviewpartnerin besonders betont: „Also der Lehrgang ist für mich auch was Besonderes, nicht nur dieses Lernen, Üben, Experimentieren, Diskutieren, Konflikte haben und, oder absichtliche Konflikte haben, man, man tut sich weiter kennenlernen, das fasziniert mich.“ (B2)

Was den Lehrgang, laut einer der befragten Personen, noch auszeichnet: „(...) wir schauen viele verschiedene Perspektiven dieser Sachen, dieser Themen nach nicht einseitig, sondern vielseitig, Vielfalt, und jedes Mal fragen wir auch, kann man auch auf andere Weise dieses Problem lösen oder dieses Thema auf andere Weise verwirklichen und ähnliches. Das bringt wirklich neue Ideen und neue Weltanschauungen.“ (B1) Zudem kommt ein reger Austausch aller Beteiligten, wobei persönliche Erfahrungen eingebracht werden können. Eine Interviewpartnerin meint: „(...) wir sind von verschiedenem Niveau, und ja, nicht gleiche Erfahrungen, verschiedene. Man kann schon von dort viel lernen, und der Trainer hat das schon sehr gut gemacht, dass in dem Unterricht viel viel

rauskommt.“ (B10) Eine Person beschreibt es folgendermaßen: „Im Lehrgang, manchmal wenn wir Themen haben und die treffen sich mit meiner Erfahrung, sag ich es einfach, wie ich das erlebt habe und wie ich das gelöst habe und wie meine Meinung ist. Wir sind alle so, jeder ist so.“ (B4)

Eine weitere Lehrgangs-Teilnehmerin erwähnt ein wöchentliches Ritual: „(...) jeden Freitag haben wir die Wochenwiederholung, und wir sprechen darüber was wir gelernt haben, oder die, über unsere Persönlichkeit, unsere Erfahrungen, und ja, ich finde das sehr hilfreich, ja.“ (B9)

Dass durch den regen Austausch viel entstehen kann, erklärt eine Interviewpartner so: „(...) jeder von uns hat seinen Platz, äh, ich meine gegenüber Kollegen und gegenüber den Trainern, und so wie gesagt jeder kann alles machen, im positiven Sinn, was er will, ja, und Ideen entwickeln oder Ideen mitbringen oder Literatur mitbringen, (...) alles Mögliche, ja, das was was uns, unsere Ideen entwickelt, was für uns gut ist (...)“ (B8) Die Trainer wirken dabei, so eine Interviewpartnerin, folgendermaßen mit: „(...) die geben uns Mut und Unterstützung und Motivation (...) sprachlich und, und von den Kenntnissen her, von den Fähigkeiten her, alles. Und das ist toll, das ist ein Geschenk, das bekommt man nicht überall.“ (B7) Eine andere Person meint dazu: „Was besonders für mich ist, dass wir hier alles praktisch probieren können, dass wir hier sehr große Unterstützung haben von unseren Trainern. Zum Beispiel, wenn ich etwas mehr lernen, etwas mehr wissen will, dann kriege ich auch komplette Unterstützung, alle von uns.“ (B5)

- Interkulturelles Lernen:

Aussagen über den Vorteil des Lernens in einer interkulturellen Umgebung werden in den Interviews immer wieder getätigt. Die Interkulturalität ist nicht nur in den Inhalten des Lehrgangs zu sehen, sondern sie wird schon deutlich, wenn man die Zusammensetzung der TeilnehmerInnen betrachtet. Menschen aus vielen unterschiedlichen Kulturen sind in der Gruppe präsent. In den Interviews werden die Vorteile dieser kulturellen Vielfalt erwähnt. Eine der Befragten findet: „(...) andere Kulturen kennenzulernen, das ist das schönste (...)“ (B5) Eine andere betont die einzigartige Möglichkeit des interkulturellen Zusammenseins bei Migra-Train: „(...) mich interessiert das einmal erstens, da, das ich andere Kulturen kennenlerne und auch andere Menschen, und das gefällt mir sehr. Jetzt

hab ich die Gelegenheit, weil woanders würd ich diese Gelegenheit nicht haben, glaub ich.“ (B3)

Erwähnt wird auch, dass Vieles durch diese Zusammensetzung der Gruppe von anderen Kulturen gelernt werden kann. Einer der Befragten meint: „(...) weil jeder hat eine andere Kultur, andere Erfahrungen, und das ist abgesehen von Inhalten, abgesehen von Methodik, abgesehen von LehrerInnen, das gibt noch mehr Chance etwas zu Lernen, von den TeilnehmerInnen auch (...)“ (B1)

Eine Andere bewundert „(...) wie das in der Gruppe funktioniert, die unterschiedlichen Kulturen, (...) und es funktioniert auch gut.“ (B7) Eine Interviewpartnerin erwähnt im speziellen, wie der Lehrgang sie dazu bestärkt hat, sich Menschen aus anderen Kulturkreisen nicht mehr zu verschließen, denn „(...) hier in dieser Gruppe sind verschiedene Kulturen, verschiedene Mensch, wir denken nicht in die selbe Richtung und so, aber trotzdem, ich hab alles zu akzeptieren.“ (B10)

Über den Eigenschaften der interkulturellen Zusammenarbeit in der Gruppe steht deren Zweck, nämlich das Entwickeln bestimmter Kompetenzen. Eine Lehrgangsteilnehmerin meint: „(...) wenn jemand mit solchen Menschen arbeitet, mit verschiedenem, sagt man in diesem Fall, Migrationshintergrund, das muss schon, da muss man einen solchen Job schon können, sagt man, schon in dieser Richtung muss man Kompetenzen haben (...)“ (B5)

- Was kommt noch vor Lehrgangs-Ende:

Bei der Frage nach dem Programm, das bis Lehrgangs-Ende noch ansteht, decken sich die Angaben der meisten Befragten dahingehend, dass sie folgende Punkte schildern, so wie eine Person explizit formuliert: „Äh, bis Oktober, September, ganzen September wir haben Unterricht, Theorie oder Praxis, wie immer. Im Oktober haben wir Praktikum 2, November ist Vorbereitung, Prüfungsvorbereitung und, und 12. Dezember ist der letzte Tag.“ (B9) „Und natürlich diese Abschlussarbeit (...)“ (B3), so eine andere Interviewpartnerin.

Es gibt ein paar Dinge, die die Migra-Train TeilnehmerInnen gerne noch bis zum Lehrgangsende mitnehmen möchten, für eine Person sind das „(...) ein paar Themen, über die ich noch ein bisschen mehr wissen möchte, dass ich das bis zum Ende des Lehrgangs schaffe (...) bis zum Ende krieg ich noch mehr

Sicherheit für meinen zukünftigen Job. (...) Selbstbewusst hab ich gemeint, nicht Sicherheit.“ (B5)

Auch erwähnt wird: „(...) das Programm ist sehr dicht. Es gibt noch viele Inhalte, rechtliche Inhalte haben wir noch vor uns und neue Methoden.“ (B1) Aber das noch bevorstehende Programm werde „noch interessanter, noch spannender.“ (B4), so eine Lehrgangs-Teilnehmerin. Zwei Personen berichten, sie wären etwas traurig über das Ende des Lehrgangs. Einer explizit: „(...) es wird ein bisschen traurig sein, weil wir sind sowieso miteinander gewohnt. Da war eine gute Atmosphäre, ein sehr interessantes Team, ein Klima, das wir niemals mehr finden werden, wirklich.“ (B8)

10.3.2 Diskussion

Was den Lehrgangs-TeilnehmerInnen an der Inhaltsvermittlung auffällt, ist vor allem deren methodische Vielfalt. Sie sehen es als lebendig und interaktiv an, dass praktische Übungen, wie zum Beispiel Rollenspiele und Arbeiten in Kleingruppen, an der Tagesordnung stehen. Das bietet einerseits Abwechslung für alle Beteiligten, hat aber noch andere Vorteile. Diese Methoden fördern einen interaktiven Austausch der TeilnehmerInnen untereinander. Sie werden somit dazu angeregt Themen aus unterschiedlicher Perspektive zu betrachten, auch durch das Einbringen eigener Erfahrungen, die dazu passen. Die befragten Personen stehen dieser Art zu lernen allesamt sehr positiv gegenüber, zeigen sich motiviert und freudig bei der Sache. Der rege Austausch birgt Vorteile wie beispielsweise das gemeinsame Entwickeln neuer Ideen in sich. Die Art der Inhaltsvermittlung bei Migra-Train wird von den Befragten als eher demokratisch beschrieben. Die TeilnehmerInnen gestalten den Ablauf kreativ mit, können sich einbringen und teilweise auch Inhalte mitbestimmen. Das fördert auch das Selbstbewusstsein, denn durch diese selbstbestimmte Art des Lernens bekommen die Beteiligten eine gewisse Routine und Vertrauen in das eigene Wissen sowie die eigenen Fähigkeiten.

Was dazu kommt ist die Unterstützung durch die TrainerInnen aus dem Hintergrund. Diese befinden sich in einer speziellen Rolle, sie geben den

Rahmen vor, in dem das Lernen stattfindet und stehen bei Unklarheiten und Fragen jederzeit zur Verfügung.

Das Lernen in einer interkulturellen Umgebung wird von den meisten TeilnehmerInnen als angenehm und fruchtbar wahrgenommen. Sie empfinden das Kennenlernen anderer Kulturen als eine einzigartige Gelegenheit, die ihnen der Lehrgang Migra-Train bietet. Das wissen sie zu schätzen und wollen diese Gelegenheit auch nützen.

Durch den Alltag in dieser multikulturellen Gruppe ziehen die einzelnen Personen viele Vorteile. Sie tauschen Erfahrungen aus, erzählen von den Eigenheiten ihrer jeweiligen Kultur und lernen dadurch voneinander. Beispielsweise ist es wichtig anzuerkennen, dass kulturelle Unterschiede auch Unterschiede in Kommunikation und Verständnis bedeuten können. Durch das Miteinander im Lehrgang wird gefördert, Menschen in ihren kulturellen und sonstigen Eigenarten akzeptieren zu lernen.

Auch erwähnt wird die Notwendigkeit andere Kulturen zu akzeptieren für die zukünftige Arbeit als BeraterIn. Migra-Train ist durch und durch ein interkultureller Lehrgang. Das betrifft sowohl die TeilnehmerInnen, als auch die Inhalte, die Ziele und die Alltagsrealität bei Migra-Train. Die befragten Personen erkennen das als Chance sich interkulturelle und allgemein soziale Kompetenzen anzueignen um in Folge etwas weitergeben zu können.

Die InterviewpartnerInnen berichten, dass vor dem Lehrgangsende neben Inhaltsvermittlung noch ein einmonatiges Praktikum, eine Abschlussarbeit und eine Abschlussprüfung auf sie zukommt. Obwohl das Programm als dicht beschrieben wird, sind die TeilnehmerInnen mit Freude bei der Sache und möchten noch möglichst viel aus dem Lehrgang für sich mitnehmen, über bestimmte Themen noch mehr erfahren. Eine interessante und spannende Endphase wird erwartet. Sie empfinden das Programm von Migra-Train als stärkend für die eigenen Fähigkeiten und ihr Selbstbewusstsein.

Zum Zeitpunkt der Befragung, also nach etwa der Hälfte der Lehrgangsdauer, sehen die meisten TeilnehmerInnen dem Ende teilweise mit Traurigkeit entgegen. Das liegt auch nahe, führt an sich vor Augen wie auffallend positiv über Migra-Train gesprochen wurde. Das gewohnte tägliche Miteinander mit den

KollegInnen, das von den meisten als sehr angenehm beschrieben wird, fällt beispielsweise nach dem Lehrgang weg.

10.4 Was kann man von Migra-Train mitnehmen

10.4.1 Ergebnisdarstellung

- Inhalte des Lehrgangs:

Alle zehn Befragten formulieren explizit, dass die Lehrgangsinhalte für sie recht gut und einfach zu verstehen sind. Bei einigen von ihnen war die deutsche Sprache zu Beginn ein Problem. Eine der InterviewpartnerInnen erklärt: „(...) wegen den, den Deutschkenntnissen, weil, ja, ich verstehe schon, aber manchmal (...) wenn sie 50 Prozent, ah verstehen, können Sie schon den Rest zusammenbringen, und das hat mir viel geholfen, weil ja, zu Sprechen, ich versuch das (...)“ (B10)

Es besteht aber jederzeit die Möglichkeit die Trainer um Hilfe zu bitten. „Wir haben da sehr gute und nette Trainerinnen, und Sie bemühen sich sehr, dass wir wirklich das super verstehen, und wir sind schon alle, glaub ich, in der Gruppe auf diesem Niveau, dass wir schon fast alles von der Sprache verstehen können“ (B5), meint eine Lehrgangsteilnehmerin. Eine andere Person erzählt: „Wo ich am Anfang, durch meine Sprache Schwierigkeiten gehabt habe, (...) ich konnte noch immer fragen, ich versteh diesen Begriff nicht, das ist für mich ein sehr fremdes Wort (...) also ich hab bis jetzt immer die Antworten (...) bekommen, ja.“ (B2) Ein Interviewpartner berichtet von seinen Bemühungen sein Deutsch zu verbessern: „ (...) was ich lese ist momentan alles auf deutsch, das habe ich, und manche Worte und andere und so, ich kann das alles suchen, schon. Und ich hab auch jetzt momentan, ich habe auch eine Freundin, sie hilft mir dabei, dass ich meine Aussprache verbessere, oder so, ich arbeite so intensiv an meiner deutschen Sprache.“ (B6)

Einige der Befragten berichten von Themengebieten, die sie besonders interessieren. Ein Lehrgangsteilnehmer dazu: „Zur Zeit könnte ich als ein konkretes gewaltfreie Kommunikation sagen, darüber mach ich mir etwas mehr Gedanken (...)“ (B1) Eine Interviewpartnerin erzählt unter anderem von einem Themengebiet, das sie durch den Lehrgang für sich entdeckt hat: „(...) als ich in

den Lehrgang gekommen bin, mein Interesse waren Jugendliche, Sozialarbeit mit Jugendlichen und so weiter, das bleibt bis heute auch noch, aber sobald ich den Lehrgang angefangen habe und auch meine Praxis, Praktikum, das ich gemacht habe, interessiere ich mich besonders für Bildungs- und Berufsberatung.“ (B4) Und sie fügt hinzu: „(...) ich hab auch schon meine Abschlussarbeit vorbereitet über Berufs- und Bildungsberatung (...)“ (B4) Ein weiterer Interviewpartner erzählt von der bevorstehenden Abschlussarbeit: „(...) wir sollten auch unsere Arbeit schreiben, ich möchte, es gibt auch Beziehung zwischen Berater und Klienten, und ich möchte in diesem Bereich schreiben (...)“ (B6)

Eine Person berichtet von einer bestimmten Schwierigkeit bezüglich der Inhalte: „Ich kenne gar nicht das Bildungssystem in Österreich, ich bin hier nie in die Schule gegangen oder, na, studiert, na. Das ist ganz neu und ganz kompliziert für uns (...)“ (B9) Außerdem merkt eine Interviewpartnerin an, dass viele der im Lehrgang übermittelten Informationen für MigrantInnen schon bei der Ankunft in Österreich wichtig wären um sich gut integrieren zu können. Sie meint: „(...) wenn ich nicht zu diesem Migra-Train gekommen wäre, dann, dann hätte ich weiter noch diese Informationen nicht, die bekommt man einfach nicht so irgendwo, so wie hier. Wir bekommen hier wirklich alle alle Informationen von unseren, unseren Lehrern, von unseren Professoren, Trainern und, äh, die geben uns wirklich so viel.“ (B7) Das Gelernte richtig nützen und Anderen damit helfen zu können ist ein wichtiges Ziel. So explizit ein Interviewpartner: „(...) wir haben gesucht ganz genau die Module, die wir brauchen um in Zukunft mit Ausländern zu arbeiten, mit Migranten zu arbeiten (...)“ (B8) Eine andere Person meint: „Wenn ich nützlich wäre, das heißt, ich muss was machen, ja, helfen.“ (B4) Die befragten TeilnehmerInnen des Lehrgangs fühlen sich gut vorbereitet darauf, anderen zu helfen. „(...) unsere Trainer, ja, erklären uns da irgendwie was wir in diesen Situationen machen sollen, wie wir umgehen mit Kunden.“ (B3), so eine Interviewpartnerin.

- Veränderungen durch den Lehrgang:

Eine der Befragten sieht in sich „als Mensch, eigentlich nicht viel“ (B3) verändert durch den Lehrgang. Andere sehen eine Veränderung in ihrer Wahrnehmung, und zwar fühlen sie sich nun befähigt mit anderen Augen durch die Welt zu

gehen. Ein Lehrgangs-Teilnehmer erklärt: „(...) viele Dinge sehe ich mit anderen Augen, ich frage noch mehr Fragen. Vielleicht vor diesem Lehrgang über ein Thema, oder über ein Problem hatte ich 5 Fragen oder 6 Fragen, aber nach dem Lehrgang, oder mitten in diesem Lehrgang zu demselben Problem frage ich 10 Fragen oder 15 Fragen.“ (B1) Eine andere Person meint dazu: „Bissl eben Zeitmanagement und auch das Zeit lassen, so einfach fließen lassen und ich hab das gelernt Menschen einfach als Mensch wahrzunehmen. Für mich ist hinter diesem Kopf Österreicher, Homosexuell, AIDS, Schwarz, Schmutzig, Dick, Dünn ist nicht, ich kategorisiere nicht mehr die Leute.“ (B2) Eine weitere Interviewpartnerin artikuliert ihre Veränderung durch den Lehrgang folgendermaßen: „(...) wenn ich was sage, muss ich richtig überlegen, sag ich das richtig oder falsch. Für Sie kann das richtig sein, aber für andere kann das falsch sein, weil er oder sie kommt von einem anderen Land. Wir müssen das überlegen, für alle ist das wirksam, gleich wirksam, oder nein? So hat es mich geändert.“ (B4)

Ein Lehrgangs-Teilnehmer bemerkt eine Veränderung in seinem Kommunikationsverhalten: „(...) meine Wahrnehmung und so, ist ein bisschen anders, (...) ich lass mir ein bisschen Zeit, dass ich die Menschen verstehe, was sie machen oder das, das sie gemacht haben und so. Hab ein bisschen die Konflikte, hab die Konflikte immer früher ein bisschen anderes gemacht und so, (...) und das jetzt, ich mach das anders, ich spreche jetzt ein bisschen mehr als damals.“ (B6) Eine Andere meint: „Ich bin ein ruhiger Charakter, und auch ein bisschen geschlossen, und hier bin ich offener geworden, und stärker fühle ich mich hier (...)“ (B7)

- Nach dem Lehrgang:

Ausnahmslos alle Befragten wünschen sich für die Zeit nach dem Lehrgang in erster Linie eine Arbeitsstelle zu finden. Einige Personen drücken sich auch differenzierter aus und nennen bestimmte Berufswünsche, so eine Lehrgangs-Teilnehmerin: „Ich erwarte, dass ich eine Stelle als Trainerin, äh, mit Jugendlichen krieg, ja, bekomme.“ (B5) Eine andere: „Sicher ich versuche einen Job in einer NGO, in einem Institut für Flüchtlinge, Asyl, mit diesen Leuten zu arbeiten.“ (B9) Und eine weitere Person meint: „(...) ich hab auch Chancen meine technische und meine Beratung von diesem Lehrgang auch

zusammenzubringen, weil ein paar Beratungsstellen (...) wo die Mädchen Technik lernen, da auch sich beraten und trainieren.“ (B4) Einer der Befragten erzählt von einer Stelle, die er bereits in Aussicht hat: „(...) ich habe gedacht, dass ich beginne ab September, dass ich, wenn die Schule beginnt, ich arbeite beim Magistrat 17, aber ist noch nicht fix.“ (B6)

Es soll ein Job sein, in dem „(...) was ich gelernt habe in diesem Kurs auch dort einbringen und das selbe dort machen kann.“ (B1), so ein Teilnehmer. Eine Lehrgangs-Teilnehmerin gibt sich zuversichtlich, obwohl sie ihre Zukunft nach dem Lehrgang als unklar einschätzt. „(...) natürlich ist ganz unklar, wo werde ich lande, was werde ich machen müssen, und bis jetzt läuft alles so perfekt, hab ich mir auch nicht vorgestellt, aber bin sehr zufrieden“ (B7), meint sie, und führt weiter aus: „(...) ich glaub, äh, das Migra-Train hier ein sehr wichtiger Schritt war, (...) es wird viel leichter für eine Arbeit. (...) Migra-Train ist auch eine sehr bekannte Ausbildung, und sehr positiv bewertete Ausbildung und deswegen, ich glaub es wird gehen.“ (B7)

10.4.2 Diskussion

Was im Lehrgang vermittelt wird, ist grob zusammengefasst das Handwerkszeug um zu beraten und das Wissen über österreichische Strukturen, wie zum Beispiel das Bildungssystem. Dieses Wissen ist essentiell für MigrantInnen, die nach Österreich kommen und hier leben und arbeiten wollen, das bemerken auch die InterviewpartnerInnen. Sie bedauern teilweise, derartige Informationen bei ihrer Ankunft in Österreich noch nicht gehabt zu haben. In jedem Fall möchten sie durch ihre spätere berufliche Tätigkeit als BeraterInnen andere MigrantInnen mit diesem Wissen ausstatten und ihnen etwas davon weitergeben, was sie im Lehrgang erhalten.

Es fällt auf, dass viele im Lehrgang bestimmte Inhaltsschwerpunkte für sich entdecken und individuell weiterverfolgen, beispielsweise indem sie darüber in ihrer Abschlussarbeit schreiben oder dementsprechende Berufsziele nach dem Lehrgang weiterverfolgen wollen. Auch dabei, also wenn sie über eine bestimmte Thematik mehr erfahren wollen, werden sie von den TrainerInnen unterstützt. Die Befragten sehen die Inhalte, die bei Migra-Train vermittelt werden, nicht als starr

und determiniert an. Vielmehr lassen sich bestimmte Schwerpunkte von den Lehrgangs-TeilnehmerInnen in Absprache mit den Lehrpersonen mitbestimmen, die dann vertieft werden.

Niemand von den befragten Personen hat Deutsch als Muttersprache. Sie sind allesamt sehr bemüht ihr Deutsch zu verbessern, auch durch den Lehrgang Migra-Train selbst. Somit treten vereinzelt Probleme beim Verständnis der Inhalte auf. Als großes Problem sieht das jedoch keine der befragten Personen. Vielmehr erklären diese, dass durch Nachfragemöglichkeit und eigenes Engagement diese Verständnisschwierigkeiten bald kompensiert werden konnten.

Durch den Lehrgang fühlen sich die meisten TeilnehmerInnen dahingehend verändert, dass sie sich zur Reflexion befähigt und für neue Perspektiven offen fühlen. Wenn man dauerhaft dazu angeregt wird, etwas aus verschiedenen Blickwinkel zu betrachten, also andere Perspektiven zu entwickeln, so prägt sich das ein und die Wahrnehmung verändert sich.

Sie sehen ihre Kommunikation nun mit einer interkulturellen Komponente versehen, Aussagen werden quasi durch einen interkulturellen Filter verstanden. Damit gelangt die Tatsache ins Bewusstsein, dass je nach Persönlichkeit oder Herkunft einer Person, ein und die selbe Aussage unterschiedlich verstanden werden kann. Interkulturelle Kompetenzen sind hier das Schlüsselwort, das sich durch alle Interviews wie ein roter Faden zieht.

Damit einhergehend erwähnen die InterviewpartnerInnen ein gestärktes Selbstbewusstsein. Auch das liegt nahe, wenn man bedenkt, dass die Befragten sich in dem Lehrgang gut aufgenommen und ernst genommen fühlen und zudem noch in ihren Fähigkeiten bestärkt und unterstützt werden. Einen Teil des Vertrauens in sich selbst und ihre Fähigkeiten, das mit der Erfahrung in Österreich wieder ganz unten anfangen zu müssen geschwunden ist, konnten sie bei Migra-Train wieder ein Stück zurück erhalten.

Bei den Wünschen und Erwartungen für die Zukunft nach dem Lehrgang wird ein Job an erster Stelle genannt. Dabei ist den Migra-Train TeilnehmerInnen wichtig, eine passende und sinnvolle Arbeitsstelle zu finden, mit Menschen zu arbeiten und diesen mit ihren Erfahrungen, Fertigkeiten und ihrem angeeigneten Wissen

helfen zu können. Vor allem soll der Lehrgang nicht umsonst gewesen sein, die TeilnehmerInnen möchten das, was sie dort gelernt haben, einsetzen können. Trotz ihrer ungewissen Zukunft am Arbeitsmarkt, zeigen sich die befragten Personen zuversichtlich anhand des sie erwartenden Zertifikats. Die InterviewpartnerInnen nehmen Migra-Train als einen sehr guten und anerkannten Lehrgang wahr. Mit dem Abschluss und vor allem dem Zertifikat von Migra-Train in ihrem Lebenslauf glauben sie an stark erhöhte Chancen zum Beispiel bei Bewerbungen um Arbeitsstellen. Sie haben in dem Lehrgang außerdem viele Tipps und Ideen vermittelt bekommen, die sie als sehr Hilfreich für die Arbeitssuche empfinden.

Das Selbstbewusstsein, das ihnen bei Migra-Train vermittelt wird, veranlasst die Lehrgangs-TeilnehmerInnen zu bestimmten Vorstellungen, was ihre Berufswünsche angeht. Diese Menschen möchten keine unterbezahlten Hilfsjobs ohne Anerkennung und Aufstiegschancen mehr annehmen, sondern an ihre Bildungs- und Berufskarriere anknüpfen, die viele von ihnen im jeweiligen Herkunftsland eingeschlagen haben. Sie sehen sich selbst durch den Lehrgang Migra-Train als gestärkt und gut ausgebildet an, was zu dem besagten Selbstbewusstsein führt. Das erklärt auch die Begeisterung und Freude über ihre Teilnahme an dem Lehrgang, die alle von ihnen in den Interviews immer wieder zum Ausdruck bringen.

11 Resümee und Schlussfolgerungen

Die schwierige soziale Situation vieler MigrantInnen in Österreich hat unterschiedliche Gründe und Ursachen. In dieser Arbeit geht es speziell um Menschen, denen die Integration in Österreich aus strukturellen Gründen schwer fällt. Viele von ihnen haben in ihren Herkunftsländern schon jahrelange Berufserfahrung oder Bildungswege hinter sich, können hier aber die dabei gemachten Erfahrungen und Abschlüsse aus verschiedenen Gründen nicht einsetzen.

Der Lehrgang Migra-Train vom Verein Integrationshaus Wien gibt an, sich genau dieser Gruppe annehmen zu wollen. Migra-Train will seine TeilnehmerInnen zu TrainerInnen und BearbeiterInnen im Kontext von Bildungs- und Arbeitsmarkt und in der interkulturellen Vermittlung bei Konflikten qualifizieren. (vgl. Verein Projekt Integrationshaus 2010 [online]) Um herauszufinden, was das bedeutet und wie gut dieses Vorhaben für die Teilnehmenden funktioniert, sollte im Rahmen der vorliegenden Arbeit dieser Lehrgang nach pädagogisch-wissenschaftlichen Gesichtspunkten untersucht werden.

Im Rahmen der dafür nötigen Forschungsarbeit wurden die TeilnehmerInnen von Migra-Train zu dem Lehrgang befragt um festzustellen, inwieweit dieser ihrer Situation und ihren Bedürfnisse aus ihrer Sicht wirklich entspricht. Diese Interviews fanden inmitten des 10monatigen Lehrgangs statt, wurden aufgezeichnet, anschließend transkribiert und dann anhand einer zusammenfassenden Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet.

Zunächst lässt sich am Ende der Forschungsarbeit feststellen, dass die InterviewpartnerInnen allesamt sehr positiv über den Lehrgang sprechen. Sie zeigen sich nicht nur zufrieden mit Migra-Train, sondern beschreiben zudem genau die Gründe und die einzelnen Aspekte, welche ihnen dieses Zufriedenheitsgefühl geben. Diese Menschen haben das gefunden, was sie gesucht haben, nämlich eine Weiterbildungsmöglichkeit, in der sie Wertschätzung erfahren, in der ihre Lebenserfahrung ernst genommen wird und die sie zudem befähigen soll ihre beruflich nutzbaren Kenntnisse auszuweiten um in österreichischen Systemen von Weiterbildung und Arbeitsmarkt Anerkennung zu erfahren.

Den Lehrgangs-TeilnehmerInnen wird das Handwerkszeug vermittelt, das sie zur späteren Tätigkeit als TrainerInnen und BeraterInnen brauchen. Zusätzlich sehen sie sich durch den Lehrgang auch als Menschen verändert. Sie beschreiben, wie sie gelernt haben verschiedene Themen aus unterschiedlicher Perspektive, mit anderen Augen zu betrachten und zu reflektieren. Auch interkulturelle Kompetenzen sind damit verbunden, denn durch das tägliche Miteinander in der interkulturellen TeilnehmerInnen-Gruppe werden Konflikte nicht nur ausgetragen sondern auch gelöst und daraus gelernt. Die InterviewpartnerInnen beschreiben die Atmosphäre in dieser Gruppe zum Zeitpunkt der Befragung als sehr angenehm und familiär.

Am Ende steht eine in dem Lehrgang bewirkte persönliche und professionelle Weiterentwicklung der TeilnehmerInnen, die durch das besondere Zusammenspiel der Inhalte, der speziellen Art der Inhaltsvermittlung und der Zusammenarbeit im interkulturellen Miteinander zustande kommt.

Es wird auch in Zukunft genügend ausgebildete MigrantInnen wie die Befragten in dieser Forschungsarbeit geben, die entsprechende Hilfe zur Integration benötigen. So gesehen liefert die vorliegende Arbeit einen Beitrag dazu, auf diese Problematik aufmerksam zu machen und zu zeigen welches Ausmaß an positiver Veränderung bewirkt werden kann, wenn man sich dieser Menschen adäquat annimmt und sie in ihren Fähigkeiten und Fertigkeiten bestärkt. So kann ein Lehrgang als Integrationsinstrument eingesetzt werden.

12 Ausblick

Es muss darauf hingewiesen werden, dass das hier durchgeführte Forschungsvorhaben an Migra-Train speziell die Sichtweise der TeilnehmerInnen in den Blick genommen hat, während diese sich noch inmitten dieses Lehrgangs befunden haben. So wichtig das Erforschen dieser Sichtweise auch ist, deckt diese Untersuchung nur einen Bruchteil der möglichen Forschungsansätze ab, die bildungswissenschaftlich von Relevanz wären. Durch den Einblick in das Themenfeld, den die vorliegende Arbeit bietet, ergeben sich viele Ansätze zur weiteren Forschung.

Zum Einen wäre interessant eine andere Sicht auf das Problem bzw. auf die Situation zu betrachten, beispielsweise die der TrainerInnen des Lehrgangs. Sie können Aufschluss darüber geben, inwiefern ihre Intentionen bezüglich der Lernziele und Lernmethoden von Erfolg gekrönt sind, was sich unerwartetes während der Lehrgangsdauer ergibt und was sie über die Bewertung des Lehrgangs durch die TeilnehmerInnen zu sagen haben.

Außerdem sinnvoll wäre eine weitere Befragung der Lehrgangs-TeilnehmerInnen ein oder zwei Jahre nach ihrem Abschluss von Migra-Train. Dieser Ansatz gäbe Aufschluss darüber, wie gut sie das Gelernte aus dem Lehrgang in ihrem Leben wirklich einsetzen konnten, inwiefern ihre Erwartungen und Berufswünsche erfüllt werden konnten und ob sich vielleicht etwas an ihrer Meinung zu Migra-Train geändert hat.

Statt einer einmaligen Befragung wäre es auch interessant die TeilnehmerInnen eines Lehrgangsjahres in Form einer quantitativen Längsschnittanalyse zu begleiten. Dazu wären jedoch enorme Vorkenntnisse über das Themenfeld notwendig um Hypothesen zu formulieren und die entsprechenden Variablen auszumachen.

Zudem kommen noch Forschungsmöglichkeiten an anderen oder ähnlichen Weiterbildungsmaßnahmen, die speziell MigrantInnen als Zielgruppe haben. Hierbei wäre zu untersuchen, was diese von Migra-Train unterscheiden bzw. was diese mit Migra-Train gemeinsam haben.

Der Grund, hier weiterzuforschen ist schlichtweg die Tatsache, dass man dadurch mehr über Integration von MigrantInnen herausfindet, also wie man sich diesen Menschen am besten annehmen kann um sie auf richtige Weise zu unterstützen, wie der Lehrgang Migra-Train noch verbessert oder erweitert werden kann und was man beim kreieren anderer Weiterbildungsmaßnahmen beachten muss.

13 Literaturverzeichnis

Auernheimer, Georg (2001): Pädagogische und soziale Institutionen im Zeichen der Migration. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.): Migration als Herausforderung für Pädagogische Institutionen (S. 9-18). Opladen: Leske + Budrich

Auernheimer, Georg (2007): Einführung in die Interkulturelle Pädagogik. Darmstadt: WBG

Bernhard, Armin: Bildung als Ware - Die Biopiraterie in der Bildung und ihr gesellschaftlicher Preis. In: Utopie kreativ, 197 (2007) 3, S. 202-211

Brunner, Eva & Mayring, Philipp (2010): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Friebertshäuser, Barbara & Langer, Antje & Prengel, Annedore (Hrsg.): Handbuch Qualitative Forschungsmethoden in der Erziehungswissenschaft (S. 323-334). Weinheim & München: Juventa

Deeke, Axel (201): Berufsbezogene Sprachförderung und berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen mit Migrationshintergrund – Eine Verbleibs- und Wirkungsanalyse. In: Granato, Mona & Münk, Dieter & Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung (S. 91-112). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag

Dichatschek, Günther: Aspekte eines Migrantentums in Österreich. - Online im Internet: URL:
http://www.netzwerkgegengewalt.org/wiki.cgi?Aspekte__eines__Migrantentums [Stand 23.7.2010]

Egbringhoff, Julia et al.: Subjektivierung von Bildung. Bildungspolitische und bildungspraktische Konsequenzen der Subjektivierung von Arbeit. - Online im Internet: URL:
<http://elib.uni-stuttgart.de/opus/volltexte/2004/1727/pdf/ab233.pdf> [Stand Mai 2003]

- Freithofer, Elisabeth: Migra-Train. Lehrgang für Personen mit Migrationshintergrund. - Online im Internet: URL: http://www.oead.at/fileadmin/III/dateien/lebenslanges_lernen_pdf_word_xls/veranstaltungen/va_vor_2010/euroguidance/foerderung_career_management_skills_11.11.09/workshop_3_1_elisabeth_freithofer.pdf [Stand 2009]
- Fuhs, Burkard (2007): Qualitative Methoden in der Erziehungswissenschaft. Darmstadt: WBG
- Granato, Mona & Münk, Dieter & Weiß, Reinhold (2011): Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung von Perspektiven. In: Granato, Mona & Münk, Dieter & Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung (S. 9-36). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag
- Griese, Hartmut M. (2004): Kritik der "Interkulturellen Pädagogik": Essays gegen Kulturalismus, Ethnisierung, Entpolitisierung und einen latenten Rassismus. Münster: Lit
- Griesecke, Hermann: "Humankapital" als Bildungsziel? Grenzen ökonomischen Denkens für das pädagogische Handeln. In: Neue Sammlung 45 (2005) 3, S. 377-389
- Hamburger, Franz (2009): Abschied von der interkulturellen Pädagogik: Plädoyer für einen Wandel. Weinheim & München: Juventa
- Han, Petrus (2005): Soziologie der Migration. Stuttgart: Lucius & Lucius
- Handschmuck, Sabine & Schröder, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung von Organisationen. Strategische Ansätze und Beispiele der Umsetzung. – Online im Internet: URL: http://www.freising.de/fileadmin/user_upload/31_Soziales/3010_pdf-Files/Eschenbacher/Politik_und_Wissen/interkulturelle_orientierung_oeffnung.pdf [Stand 2005]

- Johann, Ellen & Michely, Hildegard & Springer, Monika (1998): Interkulturelle Pädagogik. Methodenhandbuch für sozialpädagogische Berufe. Berlin: Cornelsen
- Krautz, Jochen: Bildung als Anpassung? Das Kompetenz-Konzept einer ökonomisierten Bildung. - Online im Internet: URL:
http://www.uni-bamberg.de/fileadmin/uni/fakultaeten/sowi_didaktik/sozialkunde/Texte_und_Literaturtipps/Krautz_J_2009.pdf [Stand 2009]
- Mayring, Philipp (1994): Qualitative Inhaltsanalyse. In: Boehm, Andreas & Mengel, Andreas & Muhr, Thomas (Hrsg.): Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge (S. 159-175). Konstanz: Univ.-Verl. Konstanz
- Mayring, Philipp (2002): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Weinheim & Basel: Beltz
- Nohl, Arnd-Michael (2010): Konzepte interkultureller Pädagogik: Eine systematische Einführung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt
- Nuissl, Ekkehard: Weiterbildung/Erwachsenenbildung (2010): In: Schmidt, Bernhard & Tippelt, Rudolf (Hrsg.): Handbuch Bildungsforschung (S. 405-419). Wiesbaden: VS Verlag
- Pelzelmayer, Herbert (1991): Grundsätzliche Überlegungen zum neuen Bildungsbegriff. In: Pelzelmayer, Herbert & Perchinig, Bernhard (Hrsg.): Neuer Bildungsbegriff (S. 9-15). Wien: Bundesministerium für Unterricht und Kunst
- Ribolits, Erich: Bekämpfung von Arbeitslosigkeit durch Qualifizierungsmaßnahmen. – Online im Internet: URL:
<http://homepage.univie.ac.at/erich.ribolits/php/web/archive> [Stand 2000]

Ribolits, Erich (2004): Pädagogisierung – Oder: „Wollt ihr die totale Erziehung?“
In: Ribolits, Erich & Zuber, Johannes: Pädagogisierung. Die Kunst, Menschen
mittels Lernen immer dümmer zu machen! (S. 9-16). Innsbruck, Wien,
München, Bozen: Studienverlag

Ribolits, Erich (2011): Die Ökonomisierung der Bildung stellt keine Neuigkeit dar
– Bildungsbegriff und bürgerliche Ökonomie haben schließlich dieselben
Wurzeln! – Online im Internet: URL:
<http://homepage.univie.ac.at/erich.ribolits/php/web/archive> [Stand 2011]

Schiersmann, Christiane (2007): Einführung in die berufliche Weiterbildung.
Wiesbaden: VS Verlag

Schröer, Hubertus: Interkulturelle Orientierung und Öffnung: Ein neues
Paradigma für die Soziale Arbeit. Online im Internet – URL:
http://www.i-iqm.de/dokus/Interkulturelle_Orientierung%20oeffnung.pdf
[Stand 2007]

Sprung, Annette: Migration, Rassismus, Interkulturalität – (k)ein Thema für die
Weiterbildungsforschung? – Online im Internet: URL:
http://erwachsenenbildung.at/magazin/09-7u8/meb09-7u8_07_sprung.pdf
[Stand 2009]

Sprung, Annette (2011): Zwischen Diskriminierung und Anerkennung.
Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft. Münster: Waxmann

Thomsen, Sarah (2010): Mehr als „weak ties“ – Zur Entstehung und Bedeutung
von sozialem Kapital bei hochqualifizierten BildungsausländerInnen. In: Nohl,
Arnd-Michael et al. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration.
Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt (S.
260-271). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Tippelt, Rudolf (2002): Qualifizierungsoffensive oder Bildungsziele? In: Nuisl, Ekkehard & Schiersmann, Christiane & Siebert, Horst (Hrsg.): Kompetenzentwicklung statt Bildungsziele? (S. 48-58). Bielefeld: Bertelsmann

Tippelt, Rudolf (2005): Handbuch Erwachsenenbildung. Wiesbaden: VS Verlag

Treibel, Annette (1990): Migration in modernen Gesellschaften: soziale Folgen von Einwanderung. Weinheim & München: Juventa

Verein Projekt Integrationshaus: Migra-Train. – Online im Internet: URL:
<http://www.integrationshaus.at/cgi-bin/page.pl?cid=37;lang=de> [abgerufen am 21.12.2010]

Von Hausen, Niki (2010): Teufelskreis im Ankunftsland: Zur Verstetigung hochqualifizierter MigrantInnen am Arbeitsmarkt für unspezifische Qualifikationen. In: Nohl, Arnd-Michael et al. (Hrsg.): Kulturelles Kapital in der Migration. Hochqualifizierte Einwanderer und Einwanderinnen auf dem Arbeitsmarkt (S. 180-196). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften

Wallace, Claire: Jugendliche MigrantInnen in Bildung und Arbeit. Auswirkungen von Sozialkapital und kulturellem Kapital auf Bildungsentscheidungen und Arbeitsmarktbeteiligung. - Online im Internet: URL:
http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/Endbericht_wallace_etal_2007_MigrantInnen.pdf [Stand April 2007]

14 Anhang

14.1 Beispiel für ein Interview-Transkript

- 1 I: Martin Wehinger ist mein Name, ich hab mich schon vorgestellt. Ich mach dieses Interview
2 für meine Diplomarbeit, Studium Pädagogik an der Uni Wien.
- 3 B4: Mhm.
- 4 I: Und ich freu mich sehr, dass sie sich freiwillig gemeldet haben als ich vor ein paar Wochen
5 hier war.
- 6 B4: Sehr gern.
- 7 I: Freut mich. Genau, warum ich das jetzt aufzeichne, das Interview, ist einfach, dass ich
8 nachher das Interview abschreiben kann und es für meine Arbeit dann verwenden kann.
9 Und genau, das Interview wird dann anonymisiert, also Ihr Name taucht dann nirgendwo auf.
10 Und wir werden ca. ½ Stunde, ¾ Stunde sprechen, je nachdem wieviel sie mir erzählen.
- 11 B4: Ja.
- 12 I: Und das Thema worüber wir sprechen ist Migra-Train, also der Lehrgang, und Ihre Sicht
13 darauf. Also mich interessiert da ihre Meinung und ihre Eindrücke.
14 Und ja genau, ich werde zwischendurch zwischen den Fragen zusammenfassen, was Sie
15 mir erzählt haben.
- 16 B4: Okay.
- 17 I: Damit ich sicher bin, ob ich Sie auch richtig verstanden habe.
- 18 B4: In Ordnung, ja.
- 19 I: Und auch umgekehrt, wenn eine Frage unklar ist, dann bitte nachfragen, jederzeit können
20 Sie mich fragen.
- 21 B4: Okay.
- 22 I: Okay, gut. Dann hab ich zunächst ein paar kurze Fragen zu Ihrer Person. Wie lang leben
23 sie jetzt schon in Österreich?
- 24 B4: Ich lebe in Österreich seit 2003, Juli, Juni, in Österreich. Schon 8 Jahre, ja.
- 25 I: Darf ich fragen wie alt Sie sind?
- 26 B4: 41.

27 I: Und aus welchem Land sind Sie nach Österreich gekommen?

28 B4: Ich komme aus Armenien, ja, und ich bin hier mit meinem Mann und 3 Kindern in
29 Österreich, ja.

30 I: Sind sie, haben Sie vorher schon in einem Land auch gelebt, oder von Armenien direkt
31 nach Österreich gekommen?

32 B4: Nein, gelebt hab ich nicht, ja, nur Reisen nur, wie die alle, ja. Gelebt von, das ist das 2.
33 Land, wie soll ich sagen, mein Heimatland und dann hier in Österreich, ja, das ist das 2.
34 Land, wo ich lebe, ja.

35 I: Welche Bildungsabschlüsse oder welche Ausbildung haben Sie dort in Armenien schon
36 gemacht.

37 B4: In Armenien, ich hab einen Universitätsabschluss, Technische Universität, ja. Ich bin von
38 Beruf Ingenieurin, und in Armenien habe ich 10 Jahre schon gearbeitet im
39 elektrotechnischen Automatisierungsbereich, ja. 10 Jahre Erfahrung habe ich von Armenien,
40 und ja, dann, und gearbeitet, ja.

41 I: Und hier in Österreich, bevor Sie Migra-Train begonnen haben?

42 B4: Ja, hier in Österreich, so bald habe ich die Sprache schon gelernt, weil wir sind hier her
43 aus politischen Gründen geflüchtet, schon, ja. Dann habe ich die Zeit für mich sehr gut
44 genutzt und habe die Sprache gelernt und dann hab ich schon gesehen, ich bin schon bereit
45 mein Studium hier noch weiterzumachen, nostrifizieren, das hab ich alles gemacht. Und mein
46 Diplom ist hier anerkannt, nostrifiziert, und von Beruf, der gleiche Beruf auch, als
47 Diplomingenieurin schon. Aber Arbeiten hab ich noch nicht richtig geschafft, weil das war
48 schon ziemlich schwer mit Arbeiten, mit dem gleichen Beruf hier, das war nicht einfach, weil
49 in Österreich, das wurde es schon immer gefördert, dass ich hier schon in Österreich ein
50 bissl Erfahrung haben musste, ja, aber das habe ich nicht gehabt, meine Erfahrung kommt
51 nur von Armenien. Ja, Praxis in Österreich, das wird immer gefragt, ja.

52 I: Okay. Wie haben Sie von dem Lehrgang Migra-Train erfahren?

53 B4: Ja das ist schon eine Geschichte. Ich bin Hausbewohnerin, ich war Hausbewohnerin
54 vom Integrationshaus, und seit Anfang an habe ich gewusst, dass es schon das Migra-Train
55 Projekt gibt, ja. Und damals, mein Diplom wurde schon frisch nostrifiziert, und ich hab schon
56 gedacht, da werd ich meine Sozialkompetenzen auch nützen und den Lehrgang auch
57 mitmachen. Weil die Organisatorin Elisabeth Freithofer, sie war auch meine Betreuerin, ich
58 hab das ganze gewusst, schon erfahren. Aber dann hab ich gedacht, nein, ich habe noch
59 Chancen als Ingenieurin hier in Österreich zu arbeiten, und das habe ich schon versucht.

60 Dann später in 2 Jahren habe ich gesehen, dass das Ganze, nicht nur die Diplom-
61 Nostrifizierung, sonst auch die Qualifikationskurse dazu und was man neu lernt immer dazu,
62 das hilft auch nicht. Und danach hab ich nur gedacht Migra-Train bleibt meine letzte
63 Hoffnung, wo ich sehe, dass ich alle meine Sozialkompetenzen auch hier einsetzen kann,
64 weil als Ingenieurin, das war nicht nur technische Ausbildung und technisches Arbeiten, ich
65 habe auch viele Menschen beraten, ja, das ist auch eine Art von Beratung, ja. Und dann, ich
66 habe mich schon getroffen mit Elisabeth, geredet, ob wirklich Migra-Train für mich wichtig
67 wäre. Da hab ich schon ein paar Fragen gestellt, und dann habe ich mich schon festgelegt,
68 dass, wenn ich es schaffe, die ganzen Aufnahmegespräche und so weiter, dann mache ich
69 mit, sehr gern. Das wollte ich.

70 I: Okay. Was waren Ihre Erwartungen an den Lehrgang?

71 B4: Erwartungen waren sehr viel schon, sehr viel, weil das ist erst, das Ganze war schon für
72 mich alles neu. Ich lerne jetzt ganz was Neues, ja, vom Technischen muss ich umsteigen, ja,
73 das, ja, außer ich lerne all das Neue, und ich muss wirklich sehr gut lernen, und Erwartungen
74 waren schon, so, ich, nach dem Lehrgang kann ich sicher einen Job haben. Ich weiß nicht
75 warum, aber so ein Gefühl hab ich wirklich.

76 I: Mhm. Und also hat's auch Erwartungen gegeben, was im Lehrgang genau passieren wird
77 und was Sie da lernen werden?

78 B4: Schon ein bisschen Vorstellung habe ich gehabt, weil eine Bekannte, sie hat schon den
79 Lehrgang vor ein paar Jahren, sie war Kursteilnehmerin, und sie hat, ich hab schon gefragt,
80 wie das Ganze läuft, ja, und sie hat, ich hab schon gewusst, wie das Ganze läuft, ja. Wir
81 lernen nicht nur, ja, sonst können wir das ganze in der Praxis verwenden. Wir haben 2
82 Praktikums und was wir gelernt haben können wir einfach in der Praxis nützen, und sind
83 wirklich die Personen, die wirklich Beraterinnen oder Trainerinnen werden, das hab ich schon
84 probiert. Weil wir haben das erste Praktikum schon gehabt und das war sehr gut, ja. Ein, wie
85 soll ich sagen, nicht eine Erfahrung, sondern wie eine Prüfung war das für mich, ja,
86 ja.

87 I: Okay. Ich fass nochmal zusammen, also Sie sind vor 8 Jahren mit Universitätsabschluss,
88 mit einem technischen Universitätsabschluss und praktischer Berufserfahrung nach
89 Österreich gekommen, haben sich sogar auch nostrifizieren lassen hier, aber am
90 Arbeitsmarkt war's schwierig. Und Sie bilden sich aber weiter, also wollten sich weiterbilden
91 und haben sich gedacht, sie fördern Ihre soziale Kompetenz, und darum sind Sie auch bei
92 Migra-Train jetzt. Und da haben Sie, eben weil Sie im Integrationshaus gelebt haben, oder
93 noch immer leben, weil ich nicht

94 B4: Nein nein, 3 Jahre bin ich schon, ja, 3 Jahre bin ich schon.

95 I: Davon haben Sie erfahren von Migra-Train, okay. Wie sind Ihre Erwartungen bisher erfüllt
96 worden in dem ½ Jahr wo der Kurs jetzt läuft.

97 B4: Was ich erwartet habe, ist fast zu 70 Prozent erfüllt worden. Ich bin schon neugierig,
98 denn wir haben vor uns noch 3,4 Monate. Es kommt noch Diplom, unsere Abschlussarbeit
99 und noch ein zweites Praktikum. Aber ich sage schon über 70 Prozent sind erfüllt von
100 meinen Erwartungen und was ich mir gewünscht habe.

101 I: Okay, wie geht's ihnen mit den Inhalten? Sind die leicht zu verstehen für Sie?

102 B4: Sehr, sehr leicht. Sind schon meistens, sehr oft ist es sehr sehr intensiv, aber die Inhalte
103 sind sehr sehr verständlich, weil wir sind 16 Personen von 16 Ländern und 16 verschiedene
104 Menschen, aber sie alle verstehen sehr gut und das ist wirklich so toll. Manchmal auch zu
105 Hause, ich denk, wenn ich das Ganze in Mappen ordne, so verständlich sind die. Und wenn
106 wir Fragen haben, einfach so, und wir habe immer die Möglichkeit, immer zu schreiben, zum
107 Beispiel, wegen Inhalt, ja, was brauchen wir noch dazu. Zum Beispiel das haben wir gemacht
108 nach dem Praktikum, was hat uns noch, was fehlt zum Beispiel bei den Inhalten, ja, was
109 haben wir noch nicht gelernt und in der Praxis haben wir gesehen, zum Beispiel, das haben
110 wir noch nicht gelernt. Solche Möglichkeiten haben wir oft und wir schreiben was wir
111 inhaltlich noch brauchen. Das ist sehr toll, finde ich schon, aber bis jetzt sind sie sehr
112 verständlich für uns, sehr gut, und überhaupt das Ganze noch einmal von den Trainerinnen,
113 die geben nicht nur Inhaltzettel, sondern erklären auch sehr sehr deutlich. Das gefällt mir
114 sehr, ich hab bis heute noch kein Problem gehabt und keine Fragen.

115 I: Okay, super. Wo war ich, genau, wieviel von den Inhalten waren Ihnen schon bekannt
116 durch frühere Erfahrungen oder durch Berufserfahrung?

117 B4: Naja, ich sag's von Erfahrungen, ich glaube fast 20 bis 30 Prozent waren schon bekannt.
118 Weil wie sie sehen, dass ich umgestiegen bin vom technischen ins soziale, ja, und ja, mit
119 Menschen und Kommunikation und so weiter, das haben wir schon gelernt. Sogar, es ist
120 schon, ich habe schon eine technische Ausbildung, aber wir haben auch Psychologie
121 gelernt, weil wir haben mit Kundinnen zu tun und das Ganze. Aber das waren 20, 30 Prozent
122 von dem Ganzen. Erst, weil ich in einem anderen Land bin mit anderer Mentalität und so
123 weiter, und jetzt bin ich in einem ganz anderen Land mit ganz anderen Vorstellungen. Das,
124 das war so ungefähr. Aber jetzt haben wir sehr viel, viel mehr gelernt dazu.

125 I: Okay, für welche Kernthemen im Lehrgang interessieren Sie sich am meisten?

126 B4: Ich interessiere mich eigentlich, als ich in den Lehrgang gekommen bin, mein Interesse
127 waren Jugendliche, Sozialarbeit mit Jugendlichen und so weiter, das bleibt bis heute auch
128 noch, aber sobald ich den Lehrgang angefangen habe und auch meine Praxis, Praktikum,
129 das ich gemacht habe, interessiere ich mich besonders für Bildungs- und Berufsberatung. Ja,

130 das ist mein Thema. Meinen Praktikumsbericht habe ich über das Ganze geschrieben und
131 ich hab auch schon meine Abschlussarbeit vorbereitet über Berufs- und Bildungsberatung,
132 weitermachen, ja. Weil es hat auch seine Gründe, warum, weil ich als, mit
133 Migrationshintergrund, wenn die Leute hier her kommen, die brauchen eine richtige
134 Information über Weiterbildung, über Bildung und das ganze System, weil in machen
135 Ländern sind das, wir haben ganz andere Schulsysteme und Weiterbildungssysteme, und
136 wenn manche das nicht schaffen und, wie können wir weitergehen und weiterstudieren oder
137 Nostrifikation sogar. Die lassen, manche lassen's überhaupt, weil sie denken, das ist nichts
138 für uns oder sie enttäuschen sich. Das, das mache ich sehr gern, ich würde sehr gerne das
139 machen. Ja, das, solche Erfahrungen habe ich sogar und das ganze. Bildung und
140 Weiterbildung und Berufsberatung.

141 I: Okay, dann fass ich nochmal zusammen. Vieles von dem, also relativ vieles, so 30
142 Prozent, haben Sie gesagt, von dem, was Sie hier lernen, haben Sie schon früher erfahren,
143 auch wenn es der technische Bereich war, weil da Psychologie dabei war. Und . Sie möchten
144 später, was sich hier herauskristallisiert hat, im Lehrgang . möchten Sie Berufs- und
145 Bildungsberatung machen speziell für Jugendliche, wenn ich das richtig

146 B4: Nicht nur für Jugendliche, für Jugendliche besonders, für Erwachsene auch.

147 I: Weil's natürlich speziell die Strukturen sind, die schwierig sind, wenn man nach Österreich
148 kommt, in ein anderes Land kommt und alles ist anders, vom Schulsystem her und speziell
149 da möchten Sie dann Hilfe leisten.

150 B4: Ja, das Österreichische Schulsystem haben wir da auf der Wand, und das haben wir seit
151 März, aber bis gestern haben manche Leute noch fragen, weil die verstehen das nicht. Ich
152 zum Beispiel schon, weil ich hab 3 Kinder in die Schule geschickt, und das Ganze, von
153 Erfahrung, kenn ich schon, ja. Aber manche haben zum Beispiel Kinder im Kindergarten, die
154 sind sogar noch nicht in der Schule und die verstehen das nicht. Ich glaubt's schon, das ist
155 ziemlich schwer zum ersten Mal zu verstehen. Bis gestern haben die noch fragen gehabt
156 zum Schulsystem.

157 I: Gut, gehen wir weiter. Sie sind ja eben selber nach Österreich eingewandert. Wie sehr
158 sehen Sie eine Verbindung von Ihren eigenen Erfahrungen mit dem Einwandern zu diesem
159 Lehrgang?

160 B4: Ja schon, oh das ist eine Komplizierte Frage, ja, das ist immer so, zum Beispiel, ich
161 vergleiche immer, wenn ich Menschen mit Migrationshintergrund sehe, und auch wenn sie
162 immer noch die gleichen Fragen haben, wie ich damals gehabt habe. Und ich erinnere mich,
163 wie habe ich das geschafft, wenn auch nicht geschafft, welche Wege habe ich versucht um
164 es zu schaffen, ja, um alles zu lösen, und so weiter. Und wenn ich Erfahrung habe, geben ich

165 es einfach weiter. Oder wenn ich weiß, wie kann man das auch lösen, wo kann man das
166 lösen. Einfach wenn Beratung sagt, das geb ich auch weiter. Und ich finde auch, das ist sehr
167 gut, von meiner Seite als Migrantin und mit Migrationshintergrund hilft mir das Ganze jetzt,
168 was ich lerne. Meine Erfahrung, mein Leben und das ganze alles unter einen Hut zu bringen
169 und auch zusammen zu schaffen, das hilft mir so, einfach. Ich weiß nicht, habe ich das klar
170 gesagt oder, soweit klar gesagt oder nein, für Sie war das schon ein bissl

171 B4: Ihre Erfahrungen helfen Ihnen jetzt, ja. Ist es auch so, dass der Lehrgang Ihnen hilft sich
172 mit Ihren eigenen Erfahrungen auseinanderzusetzen?

173 B4: Ja, ja, ja. Sicher hilft's.

174 I: Wie sieht das aus zum Beispiel?

175 B4: Zum Beispiel, wir haben immer Themen, wir haben immer verschiedene, ja. Wir haben
176 zum Beispiel Fremdenrechte, Fremdenrechte oder Fremdenrecht in Österreich. Wir
177 kennen schon worum es geht, um Asylgesetzte und so weiter. Wenn ich was kenne zum
178 Beispiel von mir, dann kann ich einfach für andere erklären, wie das Ganze läuft, welche
179 Instanzen, welche Dokumente oder so, man braucht, ja. Das heißt, von meiner Erfahrung,
180 ich kann einfach in der Praxis für meine Kolleginnen Informationen weitergeben, und auch
181 wenn ich die ganze Information, Beratungsstellen, wo die Leute einfach sich beraten lassen
182 können, richtig beraten, nicht einfach nur hören wer was sagt, auf der Straße, jeder kann mir
183 was anderes erklären, aber es gibt schon Beratungsstellen genau für Fremdenrechte, für
184 Asylwerber, für Beruf und Bildung und so weiter. Das ist nicht, nicht einfach, aber manchmal
185 brauch mal sehr viel, in Erinnerung muss man sehr viel haben, ja. So will ich das machen.

186 I: Okay. Sie sind ja in dem Lehrgang zusammen mit Menschen die ja alle aus
187 unterschiedlichen Ländern und unterschiedlichen Kulturen stammen. Wie sieht da das
188 Miteinander aus.

189 B4: Ja, mir geht's sehr gut. Mir geht's sehr gut, weil von, von meiner Seite, ich bin schon sehr
190 kommunikativ, und ich kenne schon Leute von verschiedenen Ländern. Erst auch von meiner
191 Erfahrung von hier, da habe ich gelebt mit Leuten von verschiedenen Ländern, und wir, wir
192 reden, wir tauschen Erfahrungen. Für mich ist das so schön, ja, ich tausche Erfahrungen mit
193 meinen Kolleginnen, für mich ist das so. Und diese Zeit ist für mich sehr teuer, einfach für
194 mich gut zu nutzen. Denn später in 10 Monaten werde ich so eine Möglichkeit nicht haben.
195 Ich lerne jetzt nicht nur von meinen Trainerinnen, sondern auch von meinen Kolleginnen, von
196 jedem, weil jeder erzählt von ihrem eigenen Land und wie alles läuft und das ist für mich eine
197 Erfahrung zum Sammeln.

198 I: Okay, danke. Ich fass jetzt nochmal, wieder kurz zusammen. Also die Erfahrungen, die Sie
199 gemacht haben, die helfen Ihnen jetzt im Lehrgang, aber auch umgekehrt. Also der Lehrgang

200 hilft ihnen auch, dass sie später in Ihrer Beratungstätigkeit denjenigen helfen, jetzt auch
201 wenn's um Fremdenrecht geht zum Beispiel oder ähnliches, weil Sie da eben einerseits die
202 eigene Erfahrung haben und dann auch das, was Sie hier lernen. Und das Beides ist eine
203 gute Mischung und dann funktioniert die Beratung gut.

204 B4: Sehr gut funktioniert sie dann, ja.

205 I: Okay, und Sie fühlen sich wohl in der Gruppe und tauschen sich da auch gerne aus, also,
206 haben da, wie soll ich sagen, also Sie lernen voneinander in der Gruppe.

207 B4: ja. Ich hab schon verstanden auch. Wir lernen nicht nur, nicht nur die Inhalte, ja. Wir
208 haben Pause zusammen, wir haben schon Zeit zusammen auch über andere Sachen zu
209 reden, über die Erfahrungen von anderen, zum Beispiel Geschichten. Das heißt, es ist von
210 draußen, von außen aber auch hilfreich. Wir reden auch über unsere Familien. Das mache
211 ich auch sehr gern und, ich glaube alle, wir erzählen lustige Sachen und ich sehe das bringt
212 uns noch näher, ja, wenn wir reden, tauschen wir auch solche, interessante oder lustige
213 Sachen, das bringt uns noch näher als wenn wir nur inhaltlich hier bleiben. Ich habe schon
214 ein paar Kurse erlebt, und ich sehe einen großen Unterschied. Die Kurse und das, was ich
215 jetzt habe, denn hier habe ich eine familiäre Situation. Wir sind schon eine Familie gewesen.
216 Wir können sogar uns beraten, Empfehlungen geben, ja, Fragen, zum Beispiel wenn jemand
217 in Schwierigkeiten ist oder keine Lust hat, ja, ich weiß nicht, wie soll ich weiter machen.
218 Sogar in der Familie kann es sein, ich sage nicht große Probleme, aber manche, die von
219 Außen sind, können auch im Lehrgang bisschen zeitliche Störungen sein, ja, wir reden
220 darüber und wir helfen uns gegenseitig, und das sehe ich sehr als Familiensituation, wie eine
221 Familie, das soll so sein. Es ist deswegen für mich, ist, diese Zeit ist sehr sehr teuer, kostet,
222 ja. Und ich will die ganze, jede Minuten will ich mit meinen Kolleginnen sein, genießen
223 einfach. Weil dann später, weiß ich nicht, wer eine Arbeit finden wird, wohingehen, und dann
224 können wir uns sehr selten treffen.

225 I: Mhm, okay. Wie können Sie ihre eigenen Erfahrungen einbringen im Lehrgang?

226 B4: Im Lehrgang, manchmal wenn wir Themen haben und die treffen sich mit meiner
227 Erfahrung, sag ich es einfach, wie ich das erlebt habe und wie ich das gelöst habe und wie
228 meine Meinung ist. Wir sind alles so, jeder ist so. Zum Beispiel heute haben wir ein Thema
229 gehabt, genau das hängt noch da, Pubertät, ja, bei Kinder, und wir haben immer Themen,
230 wir müssen zu dritt oder zu viert über diese Situation Fragen finden oder Lösungen finden.
231 Und eine Gruppe hat diese Aufgabe gehabt, wie können wir Menschen beraten, wenn sie
232 Kinder haben in Schwierigkeiten, ja in der Pubertätszeit und so weiter, und welche Fragen
233 können auftauchen, welche Beratungsmöglichkeiten können wir anbieten, oder anderes, und
234 das, jeder hat von ihrer Erfahrung, jeder hat was gesagt und wir haben fast 2 Stunden über
235 das geredet und Erfahrungen noch einmal ausgetauscht und ja, das ist so. Weil meine

236 Erfahrung mit meinem Lehrgang kann ich immer wenn das kommt, die gleiche Situation,
237 kann ich zum Beispiel sagen ich hab das so gemacht, so gemacht, und das war schon
238 hilfreich für mich.

239 I: Welche Rolle übernehmen da die Lehrpersonen?

240 B4: Es ist immer verschieden, es ist immer verschieden. Das ist zum Beispiel, wenn wir
241 Gruppenarbeit haben oder Einzelpersonen Präsentationen. Es ist immer verschieden und
242 wir brauchen nicht zu viel, ja, jeder versteht schon, zum Beispiel jetzt, welche Rolle habe ich
243 jetzt schon, die anderen, und das geht sehr gut.

244 I: Und die Lehrpersonen selber, fördern die, dass Sie sich als Teilnehmerin einbringen?

245 B4: Nicht immer, weil wir haben Trainer, unsere Trainerinnen, wenn wir eine Aufgabe haben
246 zum Beispiel, und . unglaublich aber es ist so, wir verstehen uns einfach, ja. Mach'ma's so,
247 mach'ma's so, mach'ma's zu dritt, viert, ich mach das, du machst das, mach das, und das
248 geht ziemlich leicht und unkompliziert. Ja und jetzt, mir ist vorgekommen, das haben wir
249 noch nicht so gehabt, manchmal machen die Trainierinnen das zum Beispiel, die wollen
250 Personen in der Gruppe sehen in dieser Situation, die sagen zum Beispiel, heute kommt der
251 der der, und manchmal haben wir, wir machen einfach kleine Gruppen und die arbeiten
252 zusammen. Es ist verschieden, aber es gefällt und so. Bis jetzt war kein Problem.

253 I: Okay. Genau, so wie sich die Trainer, die Lehrpersonen verhalten, wie wirkt sich das auf
254 Ihre Motivation für den Lehrgang aus?

255 B4: Wie sie sich verhalten, ja? Es kommt schon so, weil im Lehrgang sind 16 Personen, ja,
256 und wir sind ausgewählt von 130 Bewerberinnen, und manchmal zu Hause denke ich, wenn
257 ich so das ganze analysiere, ich sehe wie super gut unsere Gruppe ausgewählt ist. Weil, ich
258 denk nach, wenn jemand wenn jemand nicht hier wäre, wie sollte unsere Gruppe
259 ausschauen, ja. Das ist auch in der Familie zum Beispiel, wenn ich denke hätte ich den
260 Bruder nicht gehabt, wie wäre unsere Familie, es ist immer wenn jemand fehlt. Bei mir ist so
261 ein Gefühl, und ich sehe wie gut unsere Gruppe ausgewählt ist. Ich habe Herrn (NAME)
262 einmal gefragt, wie haben Sie diese Entscheidungen getroffen, wen sie im Lehrgang haben.
263 Er hat gesagt, für euch war das sehr leicht, aber für mich kann ich nicht sagen, wie schwierig
264 das war. Ich kann das schon glauben, aber ich sehe wie gut es ausgewählt ist. Wir haben
265 Missverständnisse manchmal schon, ich sage nicht dass wir 100 Prozentig und so, aber
266 dann später, ich sehe wie schnell gelöst das ganze zwischen Personen, die sich nicht richtig
267 verstanden haben, und dann geht es schon wieder ruhig und gut.

268 I: Okay. Wie gut aufgenommen fühlen Sie sich in dem Lehrgang.

269 B4: Oh, sehr gut, sehr gut fühle ich mich in dem Lehrgang und von meinen Kollegen, weil wir
270 sind ehrlich, ich persönlich bin sehr ehrlich zu jedem, und ich sehe auch diese Ehrlichkeit von
271 allen, und das gefällt mir so gut, gefällt mir so gut, ja. Und das ist für mich wirklich, nicht
272 jeden Tag, aber einmal in der Woche sag ich auch meinen Kindern in der Familie, wie gut
273 dieser Lehrgang ist, warum hätt ich das noch nicht früher gehabt. Aber ich fühle mich sehr gut,
274 sehr wohl, sehr wohl. Ich komme sehr gern her, obwohl ich ½ Stunde brauche, aber ich
275 komme fast ½ Stunde früher, damit ich das Ganze nochmal mit, mit meinen Kollegen hier
276 früher zu sein, bis zum Unterricht noch etwas unterhalten können, zusammen einen Kaffee
277 kochen und, und ich fühle mich sehr gut, sehr wohl, unglaublich gut.

278 I: Super. Also ich fass noch mal zusammen. Also ich hab sowieso das Gefühl Sie fühlen sich
279 sehr wohl in dem Lehrgang, auch mit den Kollegen. Also Sie haben ja gesagt, Sie reden
280 auch privat und verstehen sich sehr gut. Und finden eben, dass so wie die Gruppe
281 ausgewählt ist, ist sehr stimmig und sehr gut gemacht von den Lehrpersonen. Und bringen
282 sich gerne an und machen das mit, was die Trainer an Programm vorbereitet haben.

283 B4: Ja sehr, ja, ja, ja. Ich bin immer bereit und bin auf das ganze neugierig was noch kommt,
284 morgen zum Beispiel, zu diesem Thema. Ja, und was haben wir, wieviel, wieviel Prozent
285 habe ich von dem Ganzen geschafft. Ja, ich bin immer sehr, sehr neugierig und ich warte
286 immer noch was kommt und mache das immer sehr gerne, sehr gerne. Jede Gruppe, jede
287 Einzelarbeit, jede Gruppenarbeit, Präsentationen oder so was, ich versuch immer dabei zu
288 sein und auch mitzuarbeiten, das mache ich sehr gerne. Viel schreiben auch, viel
289 vorbereiten. Ja, morgen haben wir eine Präsentation mit 3 Gruppen und ja, da hab ich schon
290 seit gestern sehr viel vorbereitet für uns. Beratungsmethoden, die sind, ja, wir müssen das
291 präsentieren. Wie gut wir das schaffen, das sagt unser Trainer schon, ja.

292 I: Okay. Sie haben eh vorher schon mal gesagt, dass der Lehrgang anders ist. Was
293 unterscheidet Migra-Train genau von anderen Lehrgängen?

294 B4: Die anderen kenn ich nicht.

295 I: Also was ist das Besondere an Migra-Train?

296 B4: Ich hab nur Qualifikationskurse gemacht, ja, zum Beispiel technische. Und die sind
297 schon anders. Da habe ich schon einen gelernten Beruf und ergänze nur. Die Neuigkeiten
298 was, zum Beispiel, der technische Beruf ist so, man muss immer lernen, ja, immer kommt
299 was neues, und überhaupt und das gehört zur Automatisierung, Technik, ja. Es komme
300 immer, immer neue Programme und das, die sind nur Ergänzungen. Aber der Lehrgang war
301 für mich eine ganz andere Welt, ganz andere Welt. Ich bin, ich habe schon Kenntnisse
302 gehabt, zum Beispiel Beratung und so weiter, ja. Aber da waren zum Beispiel zu wenig im
303 Sozialbereich arbeiten, das heißt ich lerne von Anfang neu, aber die Qualifikationskurse, die

304 sind nur Ergänzungen zu meinem gelernten Beruf. Das ist für mich eine ganze andere Welt,
305 ganz andere Literatur, ganz, alles ist anders, die Menschen sind auch anders.

306 I: Okay. Inwiefern hat dieser Lehrgang Sie als Mensch verändert.

307 B4: Ja hat schon geändert, sage ich schon. Sogar in der Familie merke ich das. Nicht nur
308 diese, meine Fähigkeiten, die ich gehabt habe, Sozialkompetenzen, sondern auch meine,
309 wie soll ich das auf Deutsch richtig formulieren, wie ich wirke, ja, wenn ich dann später als
310 Beraterin, wenn ich arbeite, muss ich ganz anders wirken als andere, ja. Weil das ist ein
311 Beruf, wo die Menschen dir vertrauen, und manche Sachen muss ich richtig überlegen, wie
312 ich rede, wie ich mich anzieh, wie ich wirke. Bin ich nützlich wirklich für Menschen, kann ich
313 mit Menschen und für Menschen arbeiten. Das habe sehr, sehr lange mir überlegt, und
314 Vorstellungen und Bilder, welche Bilder habe ich, und wo, mit Menschen arbeiten, für
315 Menschen arbeiten, nicht nur mit. Wenn ich nützlich wäre, das heißt, ich muss was machen,
316 ja, helfen. Ob meine Hilfe die richtige oder falsche Hilfe ist, dass habe ich sehr viel, und wir
317 haben Inhalte auch gehabt sehr oft, mit Beratung habe ich auch schon viel gelesen. Und hat
318 mich auch nicht geändert, sage ich eigentlich. Manche, manchmal, wenn ich was sage, muss
319 ich richtig überlegen, sag ich das richtig oder falsch. Für Sie kann das richtig sein, aber für
320 andere kann das falsch sein, weil er oder sie kommt von einem anderen Land. Wir müssen
321 das überlegen, für alle ist das wirksam, gleich wirksam, oder nein? So hat es mich geändert.

322 I: Mhm, okay. Was kommt jetzt noch auf Sie zu vor dem Abschluss von Migra-Train.

323 B4: Wow, sehr, bisschen traurig, weil wir, ja das, wir werden uns, aber der Abschluss kommt
324 noch interessanter, noch spannender. Wie soll ich das ganze noch einmal formulieren? Die
325 Abschlussarbeit schreiben, Bericht vorbereiten, weil dann nach dem Abschluss sind die
326 Türen offen und dann, die sagen schon, jetzt hast du dich gebildet als Beraterin, jetzt bist du
327 schon frei, schon zum Arbeiten gehen, und das ganze muss ich beweisen. Dass ich, das
328 ganze, was ich gelernt habe, ich bin so verantwortlich jetzt, und bin so streng jetzt mit mir
329 selber, das Ganze muss ich wirklich beweisen, das habe ich gelernt, und wie kann ich das in
330 der Praxis einsetzen, ja, das ist für mich eine sehr große Verantwortung.

331 I: Und eine letzte Frage noch, welche Perspektiven haben Sie für diese Zeit nach dem Kurs?

332 B4: Ich versuche schon jetzt Perspektiven zu sehen, schon, ist noch nicht so ganz klar, aber
333 ich versuche jetzt diese Zeit bis zum Herbstpraktikum alle möglichen, meine Verbindungen,
334 Bekanntschaften und alles zu nützen. Unsere Trainerin, die Frau (NAME) hat gesagt, sie hat
335 das sehr klug und gescheit gesagt, nutzen sie alles Mögliche, wenn sie zum Beispiel einen
336 Schnuppertag machen können, einen Tag einfach oder ein paar Tage nur, äh, Praxis oder
337 wenn das geht auch geringfügig, zum Beispiel, ja, alles Mögliche. Versuchen Sie nur
338 Kontakte zu nützen. Das, und wirklich, ich versuche jetzt, wie alles was wir haben, weil wir

339 bekommen sehr viele Internetadressen, wo können wir arbeiten, Praktikum machen. Ich
340 versuch die alle zusammenzubringen und anzuschauen, wo, wo habe ich die Möglichkeit ein
341 Praktikum zu machen, zu arbeiten und auch das, ja, für mich zu nutzen. Und ich glaube,
342 später wird's schon gut.

343 I: Okay, um noch jetzt komplett zusammenzufassen, überhaupt, die zentralen Themen, von
344 denen wir gesprochen haben. Also eigentlich kommen Sie ja vom technischen Bereich, also
345 ganz woanders her, und quasi aus der Not heraus, weil's am Arbeitsmarkt schwierig war,
346 haben Sie aber trotzdem gesagt, Sie möchten, Sie möchten was machen, Sie möchten sich
347 weiterbilden und Chancen erhöhen, und so sind Sie zu Migra-Train gekommen. Und ich hab
348 das Gefühl, Sie fühlen sich wirklich wohl hier und Ihnen macht das Spaß, die
349 Beratungstätigkeit, die auf Sie zukommt. Also das ist was, was Sie schon interessiert und
350 was Ihnen Freude hat, obwohl es nichts, wenig mit der Technik zu tun hat.

351 B4: Ja, ich kann, ich hab auch Chancen meine technische und meine Beratung von diesem
352 Lehrgang auch zusammenzubringen, weil ein paar Beratungsstellen wie Frauen in Technik
353 und Mädchen in Technik, und es gibt schon auch ein paar andere, Sprungbrett, und da sind
354 schon Beratungsstellen und auch Lehrstellen, wo die Mädchen Technik lernen, da auch sich
355 beraten und trainieren. Das hab ich mir schon überlegt. Das ist nicht nur, dass ich keine Job
356 gefunden habe, deswegen mache ich was anderes, weil mir fad ist oder so. Nein das war
357 nicht. Ich hab genau ein Ziel, ich hab ein Ziel gehabt schon, ja, und ich geh einfach Schritt für
358 Schritt zu meinem Ziel.

359 I: Und Sie sehen das als große Chance für sich selbst.

360 B4: ja, ja, weil ich dort als neu ausgebildete Beraterin, kann ich das auch mit meinem
361 gelernten Beruf zusammenbringen und richtig nutzen.

362 I: Und auch neben dem beruflichen Vorteil, neben der beruflichen Weiterbildung, haben Sie
363 auch Erfahrungen gemacht mit den Menschen, die Sie kennengelernt haben, persönlichen
364 Kontakten und das war eine persönliche Bereicherung für Sie, wenn ich das richtig
365 verstanden habe.

366 B4: Genau, genau.

367 B4: Sehr schön. Gut, dann, möchten Sie noch irgendwas hinzufügen am Ende, noch was
368 sagen?

369 I: Eigentlich, ich glaube, ich habe alles gesagt, ja. Das mir das Ganze Freude macht, ich bin
370 sehr froh und ich freue mich auch sehr, dass ich noch einmal die, wie soll ich sage,
371 Gelegenheit gehabt habe, noch einmal, das ganze zu erzählen und sagen. Nein, zu
372 ergänzen habe ich nichts, ich glaube alles ist gesagt.

373 I: okay, super. Dann möchte ich mich einmal bedanken bei Ihnen, dass Sie mir dieses
 374 Interview gegeben haben. Und wie es jetzt weitergeht mit dem Interview, das wird jetzt eben
 375 transkribiert und in der Arbeit verwendet, in meiner Diplomarbeit. Die wird fertig werden
 376 voraussichtlich im Winter, also Anfang 2012, hoffentlich.

377 B4: Ja.

378 I: Und dann kann ich sie gerne informieren, oder über den Lehrgangleiter, damit Sie
 379 vielleicht die Arbeit anschauen können, wenn Sie möchten. Und ja, dann wären wir fertig.
 380 Dankeschön.

381 B4: Ja, bitte gerne, sehr gerne habe ich das gemacht, ja.

14.2 Beispiel für eine Interview-Auswertung

Interviewpartnerin B4, weiblich, 41 Jahre

Aus Armenien

Ingenieurin, Abschluss an einer technischen Universität, 10 Jahre im elektrotechnischen
 Automatisierungsbereich gearbeitet

Seit Juni 2003 in Österreich

IP	Zeile	Nr.	Paraphrase	Generalisierung	Reduktion
B4	53	1	Ich war Hausbewohnerin vom Integrationshaus	Ich war Hausbewohnerin vom Integrationshaus	K155 Als ich Hausbewohnerin im Integrationshaus war, hat mir meine Betreuerin, die Organisatorin von Migra-Train, von dem Lehrgang erzählt (1,2,4)
	54	2	Dass es das Projekt Migra-Train gibt, habe ich von Anfang an gewusst	Dass es das Projekt Migra-Train gibt, habe ich von Anfang an gewusst	
	55	3	Mein Diplom wurde schon frisch nostrifiziert damals, da hab ich gedacht, dass ich meine Sozialkompetenzen nützen und den Lehrgang mitmachen kann	Nach der Nostrifizierung meines Diploms wollte ich meine Sozialkompetenzen nützen und den Lehrgang mitmachen	K156 Da mein Diplom nostrifiziert wurde und ich Qualifikationskurse gemacht habe, habe ich versucht hier in Österreich zu arbeiten, aber das alles hat nicht gereicht, darum wollte ich als letzte
	57	4	Durch die Organisatorin von Migra-Train, die auch meine Betreuerin war, habe ich von dem Lehrgang erfahren	Durch die Organisatorin von Migra-Train, die auch meine Betreuerin war, habe ich von dem Lehrgang erfahren	
	58	5	Ich habe zunächst gedacht, ich habe noch	Ich habe zunächst versucht als Ingenieurin	

		Chancen als Ingenieurin hier in Österreich zu arbeiten, das habe ich auch versucht	hier in Österreich zu arbeiten	Hoffnung durch den Lehrgang Migra-Train meine Sozialkompetenzen nützen (3,5,6,7)
60	6	2 Jahre später habe ich gesehen, dass die Diplom-Nostrifizierung und auch die Qualifikationskurse und was man immer neu dazulernt alles auch nicht hilft	2 Jahre später habe ich gesehen, dass die Diplom-Nostrifizierung und auch die Qualifikationskurse und was man immer neu dazulernt alles auch nicht hilft	K157 Als Ingenieurin habe ich auch viele Menschen beraten (8)
62	7	Ich hab mir nur gedacht, Migra-Train bleibt meine letzte Hoffnung, weil ich sehe, dass ich hier alle meine Sozialkompetenzen einsetzen kann	Migra-Train bleibt meine letzte Hoffnung, denn hier kann ich meine Sozialkompetenzen einsetzen	K158 Ich habe mit meiner Betreuerin über Migra-Train gesprochen und fragen dazu gestellt, da ich gerne mitmachen wollte (9,10)
64	8	Als Ingenieurin hatte ich nicht nur eine technische Ausbildung und technisches Arbeiten, sondern ich habe auch viele Menschen beraten	Als Ingenieurin habe ich auch viele Menschen beraten	
66	9	Ich habe mich mit meiner Betreuerin getroffen und mit ihr darüber geredet, ob Migra-Train für mich wichtig wäre	Ich habe mit meiner Betreuerin darüber geredet, ob Migra-Train für mich wichtig wäre	
67	10	Ich habe ihr schon ein paar Fragen gestellt und dann festgelegt, wenn ich die Aufnahmegespräche und so weiter alle schaffe, dann mache ich sehr gerne mit, das wollte ich	Ich habe ihr schon ein paar Fragen gestellt und dann festgelegt, wenn ich die Aufnahmegespräche und so weiter alle schaffe, dann mache ich sehr gerne mit	
71	11	Ich hatte schon sehr viele Erwartungen an den Lehrgang, denn das war schon alles neu für mich	Ich hatte schon sehr viele Erwartungen an den Lehrgang, denn das war schon alles neu für mich	K159 Ich hatte viele Erwartungen an den Lehrgang, da ich durch den Umstieg vom technischen Bereich viel neues lernen muss (11-15)
72	12	Ich lerne jetzt ganz was Neues	Ich lerne jetzt ganz was Neues	
72	13	Vom Technischen muss ich umsteigen	Vom Technischen muss ich umsteigen	
73	14	Ich lerne viel Neues	Ich lerne viel Neues	K160
73	15	Ich muss wirklich sehr	Ich muss wirklich sehr	Die Erwartung ist da,

		gut lernen	gut lernen	nach dem Lehrgang sicher einen Job zu bekommen (16)
73	16	Die Erwartung war schon da, dass ich nach dem Lehrgang sicher einen Job haben kann, ich weiß nicht warum, aber das Gefühl hab ich wirklich	Die Erwartung war schon da, dass ich nach dem Lehrgang sicher einen Job haben kann	K161 Durch eine Bekannte habe ich genaueres über den Lehrgang erfahren (18)
78	17	Ich hab eine gewisse Vorstellung gehabt, was im Lehrgang passieren wird	Ich hab eine gewisse Vorstellung gehabt, was im Lehrgang passieren wird	K162 Wir lernen nicht nur, sondern können das gelernte auch in den 2 Praktikums umsetzen, da kann man ob man wirklich Zur Beraterin oder Trainerin geeignet ist (19-21)
78	18	Eine Bekannte war vor ein paar Jahren Teilnehmerin dieses Lehrgangs, die hab ich gefragt, wie das ganze läuft, dadurch hab ich es schon erfahren	Eine Bekannte war vor ein paar Jahren Teilnehmerin dieses Lehrgangs, durch sie hab ich erfahren wie das ganze läuft	
80	19	Wir lernen nicht nur um das ganze in der Praxis verwenden zu können	Wir lernen nicht nur um das ganze in der Praxis verwenden zu können	K163 Das erste Praktikum war sehr gut, aber schon wie eine Prüfung (22,23)
81	20	Wir haben 2 Praktikums, da können wir das gelernte einfach in der Praxis nützen	In unseren 2 Praktikums können wir das gelernte einfach in der Praxis nützen	
83	21	Da kann man schauen, ob wir wirklich Personen sind um Beraterinnen und Trainerinnen zu werden, das habe ich schon probiert	Da kann man schauen, ob wir wirklich Personen sind um Beraterinnen und Trainerinnen zu werden	
84	22	Das erste Praktikum haben wir schon gehabt, das war sehr gut	Das erste Praktikum haben wir schon gehabt, das war sehr gut	
85	23	Es war eher wie eine Prüfung für mich als wie eine Erfahrung	Es war eher wie eine Prüfung für mich als wie eine Erfahrung	
97	24	Was ich erwartet habe, hat sich zu fast 70 Prozent erfüllt	Was ich erwartet habe, hat sich zu fast 70 Prozent erfüllt	K164 Meine Erwartungen haben sich zu fast 70 Prozent erfüllt (24)
97	25	Ich bin schon neugierig, denn wir haben noch 3-4 Monate vor uns	Ich bin schon neugierig, denn wir haben noch 3-4 Monate vor uns	K165 In den nächsten 3-4 Monaten kommt noch unsere Abschlussarbeit und ein zweites Praktikum
98	26	Es kommt noch unsere Diplom-, bzw. Abschlussarbeit und noch ein zweites Praktikum	Es kommt noch unsere Diplom-, bzw. Abschlussarbeit und noch ein zweites Praktikum	
99	27	Für mich sind schon 70 Prozent meiner	Für mich sind schon 70 Prozent meiner	Praktikum, darauf bin ich schon neugierig

		Erwartungen erfüllt, was ich mir gewünscht hatte	Erwartungen erfüllt	(25,26)
102	28	Die Inhalte sind sehr, sehr leicht zu verstehen für mich	Die Inhalte sind sehr, sehr leicht zu verstehen für mich	K166 Die Inhalte sind leicht zu verstehen für mich und die anderen 16 TeilnehmerInnen, auch wenn es oft sehr intensiv ist (28-30) K167 Wir haben oft die Möglichkeit aufzuschreiben, was wir inhaltlich noch brauchen und Fragen zu stellen, die Trainer erklären und alles sehr deutlich (32-37)
102	29	Oft ist es sehr intensiv, aber die Inhalte sind sehr gut verständlich	Oft ist es sehr intensiv, aber die Inhalte sind sehr gut verständlich	
103	30	Wir sind 16 Personen aus 16 Ländern, eben 16 verschiedene Menschen, aber alle verstehen die Inhalte sehr gut, das ist wirklich toll	Wir sind 16 Personen aus 16 Ländern, aber alle verstehen die Inhalte sehr gut	
104	31	Wenn ich das ganze zu Hause in Mappen ordne, denke ich mir manchmal, dass die Inhalte so gut verständlich sind	Die Inhalte sind so gut verständlich	
105	32	Wenn wir Fragen haben, haben wir immer die Möglichkeit zu schreiben, zum Beispiel wenn wir für die Inhalte noch etwas brauchen	Wenn wir Fragen haben, haben wir immer die Möglichkeit zu schreiben	
107	33	Zum Beispiel haben wir nach dem Praktikum das gemacht, was uns noch fehlt von den Inhalten, das haben wir noch gelernt	Zum Beispiel haben wir nach dem Praktikum das gemacht, was uns noch fehlt von den Inhalten	
110	34	Solche Möglichkeiten haben wir oft	Solche Möglichkeiten haben wir oft	
110	35	Wir schreiben auf was wir inhaltlich noch brauchen, das ist toll, finde ich	Wir schreiben auf was wir inhaltlich noch brauchen, das ist toll	
111	36	Bis jetzt sind die Inhalte sehr gut verständlich für uns	Bis jetzt sind die Inhalte sehr gut verständlich für uns	
112	37	Die Trainer geben uns nicht nur Inhaltszettel, sondern erklären uns alles sehr, sehr deutlich, das gefällt mir sehr	Die Trainer geben uns nicht nur Inhaltszettel, sondern erklären uns alles sehr, sehr deutlich	
114	38	Ich hab bis heute noch kein Problem gehabt, keine Fragen	Ich hab bis heute noch kein Problem gehabt, keine Fragen	

117	39	Ich glaube durch meine Erfahrungen waren fast 20 bis 30 Prozent schon bekannt von den Inhalten	Durch meine Erfahrungen waren fast 20 bis 30 Prozent schon bekannt von den Inhalten	K168 Durch meine Erfahrungen mit Kommunikation und Psychologie aus dem technischen Bereich waren fast 20 bis 30 Prozent schon bekannt von den Inhalten (39-41) K169 Ich bin jetzt in einem ganz anderem Land als vorher, mit ganz anderer Mentalität und anderen Vorstellungen, jetzt habe ich sehr viel mehr dazugelernt (42,43)	
118	40	Ich bin umgestiegen vom technischen in den sozialen Bereich, da haben wir mit Menschen und Kommunikation damals schon was gelernt	Ich bin umgestiegen vom technischen in den sozialen Bereich, da haben wir mit Menschen und Kommunikation damals schon was gelernt		
120	41	Ich habe schon eine technische Ausbildung, da haben wir auch Psychologie gelernt, denn wir haben mit Kundinnen zu tun und so weiter, das waren 20 bis 30 Prozent vom Ganzen	Ich habe schon eine technische Ausbildung, da haben wir auch Psychologie gelernt, denn wir haben auch mit Kundinnen zu tun gehabt		
122	42	Erst war ich in einem anderen Land mit anderer Mentalität, jetzt bin ich in einem ganz anderen Land mit ganz anderen Vorstellungen	Ich bin jetzt in einem ganz anderem Land als vorher, mit ganz anderer Mentalität und anderen Vorstellungen		
124	43	Jetzt haben wir sehr viel mehr dazugelernt	Jetzt haben wir sehr viel mehr dazugelernt		
126	44	Als ich in den Lehrgang gekommen bin, war mein Interesse bei Jugendlichen, Sozialarbeit mit Jugendlichen und so weiter, das ist auch heute noch so	Als ich in den Lehrgang gekommen bin, war mein Interesse bei Jugendlichen, Sozialarbeit mit Jugendlichen und so weiter, das ist auch heute noch so	K170 Zu Beginn des Lehrgangs war mein Interesse bei Sozialarbeit mit Jugendlichen, jetzt zusätzlich noch bei Bildungs- und Berufsberatung, worüber ich auch meine Abschlussarbeit schreiben werde (44-46)	
128	45	Seit ich den Lehrgang angefangen habe und auch mein Praktikum, interessiere ich mich besonders für Bildungs- und Berufsberatung, das ist mein Thema	Seit ich den Lehrgang angefangen habe und auch mein Praktikum, interessiere ich mich besonders für Bildungs- und Berufsberatung		
130	46	In meinem Praktikumsbericht habe ich darüber geschrieben und auch schon meine Abschlussarbeit vorbereitet über Berufs- und Bildungsberatung,	In meinem Praktikumsbericht habe ich darüber geschrieben und auch schon meine Abschlussarbeit vorbereitet über Berufs- und Bildungsberatung		K171 Ich möchte Berufs- und Bildungsberatung für Jugendliche und auch Erwachsene machen, denn gerade Leute mit Migrationshintergrund

		um da dann weiterzumachen		brauchen richtige Informationen über das Bildungs- und Weiterbildungssystem um weiterzukommen, weiter zu studieren oder eine Nostrifikation bekommen zu können (47-51)
132	47	Wenn Leute mit Migrationshintergrund hier herkommen, brauchen sie richtige Informationen über Weiterbildung, Bildung und das ganze System, den in manchen Ländern hat man ganz andere Schulsysteme und Weiterbildungssysteme	Wenn Leute mit Migrationshintergrund hier herkommen, brauchen sie richtige Informationen über Weiterbildung, Bildung und das ganze System	K172 Da österreichische Schulsystem ist schwer zu verstehen, wenn man nicht wie ich Kinder hier zur Schule geschickt hat (52-56)
136	48	Wenn man es hier nicht schafft weiterzukommen, weiter zu studieren oder eine Nostrifikation zu bekommen, dann lassen es manche überhaupt sein, weil sie denken, das ist nichts für sie oder enttäuscht sind	Wenn man es hier nicht schafft weiterzukommen, weiter zu studieren oder eine Nostrifikation zu bekommen, dann lassen es manche überhaupt sein, weil sie denken, das ist nichts für sie oder enttäuscht sind	
138	49	Das mache ich sehr gerne, ich würde das sehr gerne machen	Das würde ich sehr gerne machen	
139	50	Solche Erfahren hab ich mit Bildung, Weiterbildung und Berufsberatung	Solche Erfahren hab ich mit Bildung, Weiterbildung und Berufsberatung	
146	51	Ich möchte Berufs- und Bildungsberatung machen, besonders für Jugendliche, aber für Erwachsene auch	Ich möchte Berufs- und Bildungsberatung machen, besonders für Jugendliche, aber für Erwachsene auch	
150	52	Das österreichische Schulsystem haben wir da seit März auf der Wand, aber bis gestern haben mache Leute noch fragen dazu, weil sie es nicht verstehen	Über das österreichische Schulsystem haben bis gestern mache Leute noch fragen, weil sie es nicht verstehen	
152	53	Ich verstehe das österreichische Schulsystem schon, weil ich 3 Kinder in die Schule geschickt habe, also kenn ich es aus Erfahrung	Ich verstehe das österreichische Schulsystem schon, weil ich 3 Kinder in die Schule geschickt habe	
153	54	Manche haben zum Beispiel Kinder im Kindergarten, die sind	Manche haben zum Beispiel Kinder im Kindergarten, die sind	

		noch nicht in der Schule, drum verstehen sie das Schulsystem nicht	noch nicht in der Schule, drum verstehen sie das Schulsystem nicht	
154	55	Ich glaube, dass es ziemlich schwer ist, das Schulsystem zum ersten Mal zu verstehen	Ich glaube, dass es ziemlich schwer ist, das Schulsystem zum ersten Mal zu verstehen	
155	56	Bis gestern gab es noch Fragen zum Schulsystem	Bis gestern gab es noch Fragen zum Schulsystem	
160	57	Ich sehe schon eine Verbindung von meinem Erfahrungen mit diesem Lehrgang	Ich sehe schon eine Verbindung von meinem Erfahrungen mit diesem Lehrgang	K173 Ich sehe schon eine Verbindung von meinem Erfahrungen mit diesem Lehrgang (57)
160	58	Ich vergleiche zum Beispiel immer, wenn Menschen mit Migrationshintergrund die gleichen Fragen haben wie ich damals gehabt habe	Ich vergleiche zum Beispiel immer, wenn Menschen mit Migrationshintergrund die gleichen Fragen haben wie ich damals gehabt habe	K174 Menschen mit Migrationshintergrund haben die gleichen Fragen haben wie ich damals, dann erinnere ich mich wie ich das geschafft habe, diese Erfahrungen kann ich durch diesen Lehrgang weitergeben in der Beratung (58-61)
162	59	Ich erinnere mich, wie ich etwas geschafft habe, auch wenn ich es nicht geschafft habe, auf welchen Weg ich versucht habe es zu schaffen um alles zu lösen und so weiter	Ich erinnere mich, wie ich etwas geschafft habe, auch wenn ich es nicht geschafft habe, auf welchen Weg ich versucht habe es zu schaffen um alles zu lösen und so weiter	K175 Mir als Migrantin hilft das was ich lerne, meine Erfahrung hilft mir mein Leben mit allem unter einen Hut zu bringen (62,63)
164	60	Wenn ich Erfahrung habe, gebe ich das einfach weiter, oder wenn ich weiß, wie man etwas lösen kann	Wenn ich Erfahrung habe, gebe ich das einfach weiter	
166	61	In der Beratung gebe ich meine Erfahrung einfach weiter	In der Beratung gebe ich meine Erfahrung einfach weiter	
166	62	Ich finde es sehr gut, dass mir als Migrantin, mit meinem Migrationshintergrund, das ganze jetzt hilft, was ich lerne	Ich finde es sehr gut, dass mir als Migrantin das ganze jetzt hilft, was ich lerne	
168	63	Meine Erfahrung hilft mir mein Leben und das alles unter einen Hut zu bringen, das schaffen wir auch zusammen	Meine Erfahrung hilft mir mein Leben und das alles unter einen Hut zu bringen, das schaffen wir auch zusammen	
169	64	Ich weiß nicht, ob ich das klar genug gesagt habe	Ich weiß nicht, ob ich das klar genug gesagt habe	

174	65	Ja, sicher helfen mir meine Erfahrungen, und der Lehrgang hilft mir mich mit meinen Erfahrungen auseinanderzusetzen	Sicher helfen mir meine Erfahrungen, und der Lehrgang hilft mir mich mit meinen Erfahrungen auseinanderzusetzen	K176 Der Lehrgang hilft mir mich mit meinen Erfahrungen auseinanderzusetzen (65) K177 Wenn wir über Themen wie Fremdenrecht oder Asylgesetzte sprechen und selber etwas davon aus Erfahrung kenne, kann ich es für andere erklären (66-69) K178 Es ist nicht einfach an richtige Informationen zu kommen, aber es gibt spezielle Beratungsstellen für Fremdenrecht, für Asylwerber oder für Beruf und Bildung, da kann ich meine Erfahrung verwenden um Leute richtig zu beraten (70-72)
175	66	Wir haben immer verschiedene Themen, zum Beispiel Fremdengesetze oder Fremdenrecht in Österreich	Wir haben immer verschiedene Themen, zum Beispiel Fremdengesetze oder Fremdenrecht in Österreich	
177	67	Wir wissen schon worum es beim Asylgesetz und so weiter geht	Wir wissen schon worum es beim Asylgesetz und so weiter geht	
177	68	Wenn ich selbst etwas davon kenne, kann ich einfach für andere erklären, wie das ganze läuft, welche Instanzen, welche Dokumente man braucht	Wenn ich selbst etwas davon kenne, kann ich einfach für andere erklären	
178	69	Ich kann durch meine Erfahrung einfach in der Praxis Informationen an meine Kolleginnen weitergeben	Ich kann durch meine Erfahrung einfach in der Praxis Informationen an meine Kolleginnen weitergeben	
180	70	In den Beratungsstellen kann ich die Informationen verwenden um Leute richtig zu beraten, denn auf der Straße kann jeder was anderes erklären	In den Beratungsstellen kann ich die Informationen verwenden um Leute richtig zu beraten	
183	71	Es gibt aber schon Beratungsstellen speziell für Fremdenrechte, für Asylwerber, für Beruf und Bildung und so weiter	Es gibt aber schon Beratungsstellen speziell für Fremdenrechte, für Asylwerber, für Beruf und Bildung und so weiter	
184	72	Es ist nicht einfach, aber manchmal braucht man sehr viel, man muss viel Erfahrung haben, so will ich das machen	Es ist nicht einfach, man muss viel Erfahrung haben	
189	73	Mir geht's sehr gut, ich bin sehr kommunikativ und kenne schon Leute	Mir geht's sehr gut, ich bin sehr kommunikativ und kenne schon Leute	K179 Ich habe schon Erfahrung im

		aus verschiedenen Ländern	aus verschiedenen Ländern	Zusammenleben mit Leuten aus verschiedenen Ländern, bin sehr kommunikativ, tausche gerne Erfahrungen mit KollegInnen aus (73-76) K180 Die Zeit im Lehrgang möchte ich gut nutzen, denn danach werde ich so eine Möglichkeit nicht haben (77) K181 Ich lerne nicht nur von den TrainerInnen, sondern auch von den KollegInnen, indem wir uns rege Austauschen über, das bringt uns einander auch näher, als wenn wir nur bei den Inhalten bleiben (78-83) K182 Im Gegensatz zu anderen Kursen herrscht hier eine familiäre Atmosphäre, denn wir können einander beraten, über Probleme reden und uns gegenseitig helfen, diese Zeit ist für mich kostbar (84-89) K183 Ich möchte die Zeit mit meinen KollegInnen genießen, denn man weiß nicht wer später eine Arbeit finden wird, wohin wir gehen, dann können
190	74	Ich habe Erfahrung damit mit Leute aus verschiedenen Ländern zusammenzuleben	Ich habe Erfahrung damit mit Leute aus verschiedenen Ländern zusammenzuleben	
192	75	Wir reden miteinander und tauschen Erfahrungen aus	Wir reden miteinander und tauschen Erfahrungen aus	
192	76	Ich ist für mich so schön Erfahrungen mit meinen Kolleginnen auszutauschen	Ich ist für mich so schön Erfahrungen mit meinen Kolleginnen auszutauschen	
193	77	Diese Zeit ist für mich sehr wertvoll, die möchte ich gut für mich nutzen, denn später in 10 Monaten werde ich so eine Möglichkeit nicht haben	Ich möchte diese Zeit möchte ich gut für mich nutzen, denn später in 10 Monaten werde ich so eine Möglichkeit nicht haben	
195	78	Ich lerne jetzt nicht nur von meinen Trainerinnen, sondern auch von allen meinen Kolleginnen	Ich lerne jetzt nicht nur von meinen TrainerInnen, sondern auch von allen meinen KollegInnen	
196	79	Jeder erzählt vom eigenen Land, wie alles läuft, das ist für mich eine Erfahrung zum Sammeln	Jeder erzählt vom eigenen Land, das ist eine gute Erfahrung für mich	
207	80	Wir lernen nicht nur Inhalte, wir verbringen die Pause zusammen, haben Zeit über andere Sachen zu reden, über Erfahrungen von anderen, über Geschichten zum Beispiel	Wir lernen nicht nur Inhalte, wir verbringen die Pause zusammen, haben Zeit über andere Sachen zu reden	
209	81	Es ist hilfreich, auch über Dinge von außen zu reden, über unsere Familien	Es ist hilfreich, auch über Dinge von außen zu reden, über unsere Familien	
210	82	Wir erzählen lustige Sachen und das bringt uns einander noch näher	Wir erzählen lustige Sachen und das bringt uns einander noch näher	
212	83	Wir reden, tauschen interessante oder lustige Sachen aus, , das bringt uns einander noch näher als wenn wir nur bei den Inhalten bleiben	Der Austausch bringt uns einander noch näher, als wenn wir nur bei den Inhalten bleiben	

213	84	Ich habe schon ein paar Kurse erlebt und ich sehe einen großen Unterschied	Ich habe schon ein paar Kurse erlebt und ich sehe einen großen Unterschied	wir uns nur mehr selten treffen (90-91)
214	85	Hier habe ich eine familiäre Situation	Hier habe ich eine familiäre Situation	
215	86	Wir sind schon eine Familie	Wir sind schon eine Familie	
216	87	Wir können einander sogar beraten, Empfehlungen geben, einander zum Beispiel fragen bei Schwierigkeiten oder wenn man keine Lust hat, nicht weiß wie man weitermachen soll	Wir können einander beraten und bei Schwierigkeiten fragen	
218	88	Bei Störungen von außen, in der Familie, nicht unbedingt bei großen Problemen, aber wir können darüber reden und helfen uns gegenseitig, das sehe ich sehr als Familiensituation, so soll das sein, wie eine Familie	Wir können über Probleme reden und uns gegenseitig helfen, das sehe ich sehr als Familiensituation	
221	89	Deswegen ist diese Zeit für mich sehr, sehr kostbar	Diese Zeit für mich ist sehr kostbar	
222	90	Ich will die Zeit mit meinen Kolleginnen einfach genießen	Ich will die Zeit mit meinen Kolleginnen einfach genießen	
223	91	Man weiß nicht wer später eine Arbeit finden wird, wohin wir gehen, dann können wir uns nur mehr selten treffen	Man weiß nicht wer später eine Arbeit finden wird, wohin wir gehen, dann können wir uns nur mehr selten treffen	
226	92	Manchmal haben wir im Lehrgang Themen, die sich mit meiner Erfahrung treffen	Manchmal haben wir im Lehrgang Themen, die sich mit meiner Erfahrung treffen	K184 Manchmal haben wir im Lehrgang Themen, die sich mit meiner Erfahrung treffen, dazu kann ich meine Meinung und Erfahrungen berichten (92,93)
227	93	Ich sage dann einfach wie ich das erlebt und gelöst habe und wie meine Meinung ist, so sind wir alle	Ich sage dann meine Meinung oder wie ich etwas erlebt und gelöst habe, das können wir alle	
228	94	Heute haben wir zum Beispiel das Thema Pubertät bei Kindern gehabt	Heute haben wir zum Beispiel das Thema Pubertät bei Kindern gehabt	K185 Heute haben wir in Kleingruppen darüber

229	95	Wir haben immer Themen und müssen zu dritt oder viert über diese Situation Fragen oder Lösungen finden	Wir haben immer Themen und müssen zu dritt oder viert über diese Situation Fragen oder Lösungen finden	geredet, wie man Menschen beraten kann, die Schwierigkeiten mit pubertierenden Kindern haben, dabei haben wir Erfahrungen ausgetauscht (94-97) K186 Meine Erfahrung von diesem Lehrgang hilft mir in verschiedenen Situationen (98)
231	96	Die Gruppe hat die Aufgabe gehabt, wie man Menschen beraten kann, wenn sie Schwierigkeiten mit pubertierenden Kindern haben, welche Fragen da auftreten können, welche Beratungsmöglichkeiten wir anbieten	Die Gruppe hat die Aufgabe gehabt, wie man Menschen beraten kann, wenn sie Schwierigkeiten mit pubertierenden Kindern haben, welche Fragen da auftreten können, welche Beratungsmöglichkeiten wir anbieten	
234	97	Jeder hat was zu dem Thema gesagt und wir haben fast 2 Stunden darüber geredet und Erfahrungen ausgetauscht	Wir haben fast 2 Stunden darüber geredet und Erfahrungen ausgetauscht	
235	98	Meine Erfahrung von diesem Lehrgang kann ich immer zum Beispiel nehmen, wenn so eine Situation kommt, darum war das hilfreich für mich	Meine Erfahrung von diesem Lehrgang hilft mir in verschiedenen Situationen	
240	99	Die Rolle der Lehrpersonen ist immer verschieden, es kommt drauf an ob wir Gruppenarbeit haben oder Präsentationen von Einzelpersonen	Die Rolle der Lehrpersonen ist immer verschieden, es kommt drauf an ob wir Gruppenarbeit haben oder Präsentationen von Einzelpersonen	K187 Die Rolle der Lehrpersonen hängt davon ab ob wir Gruppenarbeit haben oder Präsentationen von Einzelpersonen, wir brauchen sie aber nicht zu viel (99,100)
241	100	Es ist verschieden und wir brauchen sie nicht zu viel, denn jetzt versteht jeder schon welche Rolle er oder sie hat, das geht sehr gut	Wir brauchen die Lehrpersonen nicht zu viel, denn jetzt versteht jeder schon welche Rolle er oder sie hat	
245	101	Die Lehrpersonen fordern uns nicht immer dazu auf uns einzubringen	Die Lehrpersonen fordern uns nicht immer dazu auf uns einzubringen	K188 Die Lehrpersonen fordern uns nicht immer dazu auf uns einzubringen, wie verstehen uns mit ihnen bei den Aufgaben, können das auf unterschiedliche
245	102	Wir verstehen uns mit unseren Trainern bei den Aufgaben einfach so, das ist unglaublich aber wahr	Wir verstehen uns mit unseren Trainern bei den Aufgaben einfach so	
247	103	Wir können das auf	Wir können das auf	

		unterschiedliche Weise machen, das geht ziemlich leicht und unkompliziert	unterschiedliche Weise machen, das geht ziemlich leicht und unkompliziert	Weise machen, zum Beispiel ein Thema in Kleingruppen zu erarbeiten, diese Vielfalt gefällt mir (101-105)
248	104	Die Trainerinnen sagen manchmal, dass wir etwas noch nicht gemacht haben, dann erarbeiten wir uns das zusammen in kleinen Gruppen	Die Trainerinnen sagen manchmal, dass wir etwas noch nicht gemacht haben, dann erarbeiten wir uns das zusammen in kleinen Gruppen	
252	105	Es ist unterschiedlich, aber es gefällt mir, war bisher kein Problem	Es ist unterschiedlich, aber es gefällt mir	
255	106	Wir sind 16 Personen im Lehrgang, die aus 130 BewerberInnen ausgewählt wurden	Wir sind 16 Personen im Lehrgang, die aus 130 BewerberInnen ausgewählt wurden	K189 Ich finde unsere 16-köpfige Gruppe wurde unter den 130 BewerberInnen sehr gut ausgewählt (106-109) K190 Der Lehrgangsleiter empfand die Auswahl für ihn als schwierig (111) K191 Missverständnisse haben sich schnell gelöst (113)
256	107	Manchmal zu Hause, wenn ich das ganze analysiere, sehe ich wie super gut unsere Gruppe ausgewählt worden ist	Manchmal zu Hause, wenn ich das ganze analysiere, sehe ich wie super gut unsere Gruppe ausgewählt worden ist	
258	108	Wenn jemand nicht hier wäre, wie sollte unsere Gruppe ausschauen	Wenn jemand nicht hier wäre, wie sollte unsere Gruppe ausschauen	
259	109	So wie in der Familie, wenn ich denke, ich hätte den Bruder nicht gehabt, wie wäre unsere Familie dann, es würde jemand fehlen	So wie in der Familie, wenn ich denke, ich hätte den Bruder nicht gehabt, wie wäre unsere Familie dann, es würde jemand fehlen	
260	110	Ich habe das Gefühl, dass unsere Gruppe gut ausgewählt worden ist	Ich habe das Gefühl, dass unsere Gruppe gut ausgewählt worden ist	
261	111	Ich habe den Lehrgangsleiter einmal gefragt, wie er diese Entscheidungen getroffen hat, wer in den Lehrgang aufgenommen wird, er hat gesagt, dass es für uns sehr leicht war, aber für ihn sehr schwierig	Ich habe den Lehrgangsleiter einmal gefragt, wie er diese Entscheidungen getroffen hat, wer in den Lehrgang aufgenommen wird, er hat gesagt, dass es für uns sehr leicht war, aber für ihn sehr schwierig	
264	112	Ich glaube, dass es schwierig war, aber ich sehe wie gut die Gruppe ausgewählt worden ist	Ich sehe wie gut die Gruppe ausgewählt worden ist	

264	113	Wir haben manchmal schon Missverständnisse, wir sind nicht 100prozentig perfekt, aber ich sehe wie schnell sich Missverständnisse gelöst haben zwischen Personen, die sich nicht richtig verstanden haben, dann ging es wieder ruhig und gut	Ich sehe wie schnell sich Missverständnisse gelöst haben zwischen Personen, die sich nicht richtig verstanden haben	
269	114	Ich fühle mich sehr gut in dem Lehrgang aufgenommen, und von meinen Kollegen	Ich fühle mich sehr gut in dem Lehrgang aufgenommen, und von meinen Kollegen	K192 Ich fühle mich sehr gut in dem Lehrgang aufgenommen, wir sind ehrlich zueinander, ich komme sehr gerne hier her, sogar immer eine halbe Stunde früher um früher bei meinen Kollegen zu sein (114-119)
269	115	Wir sind ehrlich, ich persönlich bin sehr ehrlich zu jedem, und ich sehe auch diese Ehrlichkeit von allen, das gefällt mir so gut	Ich persönlich bin sehr ehrlich zu jedem, und ich sehe auch diese Ehrlichkeit von allen	
271	116	Nicht jeden Tag, aber einmal in der Woche sage ich auch zu meinen Kindern in der Familie, wie gut dieser Lehrgang ist, warum hab ich das noch nicht früher gehabt	aber einmal in der Woche sage ich auch zu meinen Kindern in der Familie, wie gut dieser Lehrgang ist	
273	117	Ich fühle mich sehr gut, sehr wohl	Ich fühle mich sehr gut, sehr wohl	
274	118	Ich komme sehr gerne her, obwohl ich ½ Stunde brauche	Ich komme sehr gerne her, obwohl ich ½ Stunde brauche um her zu gelangen	
274	119	Ich komme fast ½ Stunde früher her, damit ich früher bei meinen Kollegen sein kann und mich mit ihnen bis zum Unterricht noch etwas unterhalten zu können, zusammen einen Kaffee zu kochen	Ich komme fast ½ Stunde früher her, damit ich früher bei meinen Kollegen sein kann	
277	120	Ich fühle mich unglaublich gut, sehr wohl	Ich fühle mich unglaublich sehr wohl	
283	121	Ich bin immer bereit und ganz neugierig was noch kommt, zum	Ich bin immer bereit und ganz neugierig was noch kommt	

		Beispiel was morgen zu einem bestimmten Thema kommt, wieviel Prozent ich vom Ganzen geschafft habe		was noch kommt, darum versuche ich bei jeder Gruppen- oder Einzelarbeit immer mitzuarbeiten, ich schreibe auch viel, bereite viel vor (121-124)
285	122	Ich bin sehr neugierig und warte immer noch was kommt	Ich bin sehr neugierig und warte immer noch was kommt	
286	123	Bei jeder Gruppenarbeit, jeder Einzelarbeit, Präsentation versuche ich immer dabei zu sein und mitzuarbeiten, das mache ich sehr gerne	Bei jeder Gruppenarbeit, jeder Einzelarbeit, Präsentation versuche ich immer dabei zu sein und mitzuarbeiten	K194 Der Trainer sagt uns, wie gut wir etwas schaffen (126)
288	124	Ich schreibe auch und bereite auch viel vor	Ich schreibe auch und bereite auch viel vor	
289	125	Morgen haben wir eine Präsentation über Beratungsmethoden mit 3 Gruppen, da hab ich schon seit gestern viel für uns vorbereitet	Morgen haben wir eine Präsentation über Beratungsmethoden mit 3 Gruppen, da hab ich schon seit gestern viel für uns vorbereitet	
291	126	Wie gut wir das schaffen, das sagt uns der Trainer	Wie gut wir das schaffen, das sagt uns der Trainer	
294	127	Andere Lehrgänge kenne ich nicht	Andere Lehrgänge kenne ich nicht	K195 Ich kenne keine anderen Lehrgänge, habe nur technische Qualifikationskurse gemacht, womit ich meinen gelernten Beruf nur ergänzt habe um technische Neuerungen (127-131)
296	128	Ich hab nur Qualifikationskurse gemacht, zum Beispiel technische, die sind schon anders	Ich hab nur Qualifikationskurse gemacht, zum Beispiel technische, die sind schon anders	
297	129	Ich habe schon einen gelernten Beruf und ergänze nur	Ich habe schon einen gelernten Beruf und ergänze nur	
297	130	Neurungen beispielweise für den technischen Beruf muss man immer lernen, immer kommt was neues, das gehört zur Automatisierung und zur Technik	Neurungen beispielweise für den technischen Beruf muss man immer lernen	K196 Dieser Lehrgang war eine ganz andere Welt für mich, andere Literatur, andere Menschen (132,135)
299	131	Es kommen immer neue Programme, das sind nur Ergänzungen	Es kommen immer neue Programme, das sind nur Ergänzungen	K197 Meine Kenntnisse von Beratung waren zu wenig um im Sozialbereich zu arbeiten (133)
300	132	Dieser Lehrgang war für mich eine ganz andere Welt	Dieser Lehrgang war für mich eine ganz andere Welt	
301	133	Ich habe schon Kenntnisse zum Beispiel von Beratung	Ich habe schon Kenntnisse zum Beispiel von Beratung	

		und so weiter gehabt, aber zu wenig um im Sozialbereich zu arbeiten	und so weiter gehabt, aber zu wenig um im Sozialbereich zu arbeiten	
303	134	Ich lerne jetzt von Anfang neu, aber die Qualifikationskurse waren nur Ergänzungen zu meinem gelernten Beruf	Ich lerne jetzt von Anfang neu, aber die Qualifikationskurse waren nur Ergänzungen zu meinem gelernten Beruf	
304	135	Das ist für mich eine ganz andere Welt, ganz andere Literatur, alles ist anders, auch die Menschen sind anders	Das ist für mich eine ganz andere Welt, ganz andere Literatur, alles ist anders, auch die Menschen	
307	136	Der Lehrgang hat mich schon verändert, das merke ich sogar in der Familie	Der Lehrgang hat mich schon verändert, das merke ich sogar in der Familie	K198 Veränderungen durch den Lehrgang merke ich auch in der Familie (136)
308	137	Meine Fähigkeiten, Sozialkompetenzen, und auch auf Deutsch richtig formulieren, wie ich wirke später als Beraterin, da muss ich ganz anders wirken als andere	Meine Fähigkeiten, Sozialkompetenzen, und auch auf Deutsch richtig formulieren, wie ich wirke später als Beraterin, da muss ich ganz anders wirken als andere	K199 Als Beraterin bin ich wirklich nützlich für Menschen, da sind meine Sozialkompetenzen wichtig, auf Deutsch richtig formulieren, wie ich wirke, damit die Menschen mir vertrauen (137-139)
310	138	Beraterin ist ein Beruf, in dem Menschen dir vertrauen, manche Sachen muss ich richtig überlegen, wie ich rede, wie ich mich anziehe, wie ich wirke	Beraterin ist ein Beruf, in dem Menschen dir vertrauen, da muss ich überlegen wie ich rede, wie ich mich anziehe, wie ich wirke	K200
312	139	Da bin ich wirklich nützlich für Menschen, da kann ich mit Menschen und für Menschen arbeiten	Da bin ich wirklich nützlich für Menschen	Wenn ich nützlich sein kann, dann muss ich helfen, darum habe ich mir sehr lange überlegt was ich darunter verstehe mit Menschen zu arbeiten (140,141)
313	140	Ich habe mir sehr, sehr lange überlegt welche Bilder ich davon habe mit und vor allem für Menschen zu arbeiten	Ich habe mir sehr, sehr lange überlegt welche Bilder ich davon habe mit und vor allem für Menschen zu arbeiten	K201
315	141	Wenn ich nützlich wäre, dann muss ich was machen, also helfen	Wenn ich nützlich wäre, dann muss ich helfen	Mich hat auch verändert, was wir über richtige oder falsche Hilfe gelernt haben, was ich über Beratung gelesen habe (142)
316	142	Ob meine Hilfe die richtige oder die falsche ist, darüber haben wir Inhalte gehabt, ich habe über Beratung auch schon viel gelesen, das	Wir haben Inhalte über richte und falsche Hilfe gehabt, ich habe über Beratung viel gelesen, das hat mich auch verändert	K202

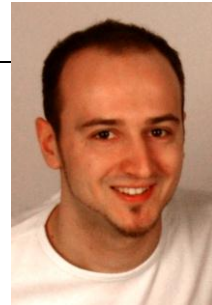
		hat mich auch verändert eigentlich		Mich hat auch verändert, zu lernen: Was für den einen richtig ist, kann für den anderen falsch sein weil er oder sie aus einem anderen Land kommt, darum muss ich überlegen was ich sage und welche Wirkung es haben kann (143-145)
318	143	Wenn ich was sage, muss ich richtig überlegen, ob ich es richtig oder falsch sage	Ich muss richtig überlegen, ob ich etwas richtig oder falsch sage	
319	144	Für Sie kann es richtig sein, aber für andere kann es falsch sein, weil er oder sie aus einem anderen Land kommt	Für Sie kann es richtig sein, aber für andere kann es falsch sein, weil er oder sie aus einem anderen Land kommt	
320	145	Wir müssen überlegen, ob etwas für alle die gleiche Wirkung hat oder nicht, so hat mich der Lehrgang verändert	Wir müssen überlegen, ob etwas für alle die gleiche Wirkung hat oder nicht, so hat mich der Lehrgang verändert	
323	146	Ich bin ein bisschen traurig, aber der Abschluss kommt	Ich bin ein bisschen traurig, aber der Abschluss kommt	K203 Der Abschluss kommt, darüber bin ich ein bisschen traurig (146)
323	147	Es wird noch interessanter, noch spannender	Es wird noch interessanter, noch spannender	
325	148	Abschlussarbeit schreiben, Bericht vorbereiten	Abschlussarbeit schreiben, Bericht vorbereiten	K204 Bis zum Abschluss wird es noch interessanter und spannender, denn wir müssen Abschlussarbeit schreiben, einen Bericht vorbereiten (147,148)
325	149	Nach dem Abschluss sind die Türen offen	Nach dem Abschluss sind die Türen offen	
326	150	Die sagen schon, jetzt hast du dich gebildet als Beraterin, jetzt bist du schon frei, kannst arbeiten gehen, und das ganze muss ich beweisen	Ich muss jetzt beweisen, dass ich jetzt als Beraterin gebildet bin und arbeiten kann	
328	151	Durch alles was ich gelernt habe, hab ich jetzt eine Verantwortung, so streng bin ich jetzt mit mir selber	Durch alles was ich gelernt habe, hab ich jetzt eine Verantwortung	K205 Nach dem Abschluss sind die Türen offen, dann muss ich beweisen, dass ich als Beraterin gebildet bin und Arbeiten kann, damit ist eine große Verantwortung verbunden (149-151)
329	152	Ich muss das Ganze wirklich beweisen, dass ich das Gelernte in der Praxis einsetzen kann, das ist für mich eine sehr große Verantwortung	Ich muss das Ganze wirklich beweisen, dass ich das Gelernte in der Praxis einsetzen kann, das ist für mich eine sehr große Verantwortung	
332	153	Ich versuche schon jetzt Perspektiven zu sehen	Ich versuche schon jetzt Perspektiven zu sehen	K206 Ich versuche Perspektiven zu sehen, alle
332	154	Es ist noch nicht ganz	Ich versuche in dieser	

		klar, aber ich versuche in dieser Zeit bis zum Herbstpraktikum alle meine Verbindungen, Bekanntschaften und alles zu nützen	Zeit bis zum Herbstpraktikum alle meine Verbindungen, Bekanntschaften und alles zu nützen	Verbindungen und Kontakte zu nützen, Schnuppertage, Praktikum oder geringfügig Arbeiten, dann wird es schon gut werden (152-159)
334	155	Unsere Trainerin hat das sehr klug gesagt, dass wir alles Mögliche nutzen sollen, wenn wir zum Beispiel einen Schnuppertag oder ein paar Tage Praxis machen können, auch geringfügig	Unsere Trainerin hat das sehr klug gesagt, dass wir alles Mögliche nutzen sollen, Schnuppertage, Praxis oder geringfügig Arbeiten	
337	156	Nur versuchen die Kontakte zu nützen	Nur versuchen die Kontakte zu nützen	
338	157	Ich versuche das jetzt wirklich, alles was wir haben zu nützen, denn wir bekommen sehr viele Internetadressen, wo wir arbeiten oder Praktikum machen können	Ich versuche das jetzt wirklich, alles Kontaktdaten zu nützen um zu einem Praktikum zu kommen	
339	158	Ich versuche alles zusammenzubringen und anzuschauen, wo ich die Möglichkeit habe ein Praktikum zu machen oder zu arbeiten, da alles für mich zu nutzen	Ich versuche alles zusammenzubringen und anzuschauen, wo ich die Möglichkeit habe ein Praktikum zu machen oder zu arbeiten	
342	159	Ich glaube später wird es schon gut werden	Ich glaube später wird es schon gut werden	
351	160	Ich kann meine Chancen, meine technische Ausbildung und die Beratung von diesem Lehrgang auch zusammenbringen, denn ein paar Beratungsstellen wie „Frauen in Technik“ und „Mädchen in Technik“ und ein paar andere gibt es schon, das „Sprungbrett“ zum Beispiel und Lehrstellen, wo Mädchen Technik lernen und sich beraten und trainieren lassen	Ich kann meine Chancen, meine technische Ausbildung und die Beratung von diesem Lehrgang auch zusammenbringen, denn ein paar Beratungsstellen gibt es schon, wo Mädchen Technik lernen und sich beraten und trainieren lassen	K207 Es ist eine große Chance meine technische Ausbildung und die Beratung von diesem Lehrgang zusammenzubringen, um in Beratungsstellen Mädchen über Technische Berufe zu beraten und trainieren (160,162) K208 Ich hab genau ein Ziel gehabt und geh

	355	161	Das hab ich mir schon überlegt, denn es ist nicht nur dass ich keinen Job gefunden habe oder mir fad ist und deswegen was anderes mach, sondern ich hab genau ein Ziel gehabt und geh einfach Schritt für Schritt auf mein Ziel zu	Ich hab genau ein Ziel gehabt und geh einfach Schritt für Schritt auf mein Ziel zu	einfach Schritt für Schritt auf mein Ziel zu (161)
	360	162	Ich sehe das als große Chance für mich, weil ich dort als neu ausgebildete Beraterin auch mit meinem gelernten Beruf zusammenbringen und richtig nutzen kann	Ich sehe das als große Chance für mich, weil ich dort als neu ausgebildete Beraterin auch mit meinem gelernten Beruf zusammenbringen und richtig nutzen kann	

15 Lebenslauf

Martin Wehinger



Persönliche Informationen

- Familienstand: ledig
- Nationalität: Österreich
- Alter: 29
- Geburtsort: Linz
- Eltern: Gerhard und Monika Wehinger

Bildungsweg

1993 – 2002 Gymnasium Schlierbach
Matura im Juni 2002

ab Oktober 2003 Diplomstudium Psychologie, Universität Wien
ab März 2006 Diplomstudium Pädagogik, Universität Wien
voraussichtlicher Abschluss (Pädagogik): Frühjahr 2012

Fremdsprachen

Englisch (8 Jahre)
Französisch (4 Jahre)
Latein (6 Jahre)

Ehrenamtliche Tätigkeiten

Feb. 2004 – Feb. 2006 Sexualpädagogisches Projekt „Achtung°Liebe“, Wien
Mitgestalter, ausgebildeter Mitarbeiter (Sexualaufklärung für 12 - 16 Jährige an Schulen)

Apr. 2006 – Aug. 2009 Summermeeting der HOSI Linz
Mitarbeiter, Organisator und Betreuer des jährlichen Jugendsommercamps

Sept. 2009 European Conference on Educational Research, Wien
Mitarbeiter, Betreuer der internationalen Gäste

Jobs

jeweils 3-4 Wochen im Sommer 2000,
2001,
2002,
2004,
2005
und 2006 Gesellschaft für den Wohnungsbau (GWB) Linz
Praktikant in der Abteilung Technik (hauptsächlich Büroarbeit wie z.B. Rechnungskontrolle, Korrekturlesen verschiedener Dokumente, Entwurf von Excel-Vorlagen etc. in enger Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern)

Sommer 2006 Linz AG
Ferialarbeiter in der Abteilung Wassergewinnung (körperliche bzw. handwerkliche Tätigkeiten)

Sommer 2007 Linz AG
**Praktikant in der Abteilung Sicherheitstechnischer Dienst (Büroarbeit:
Einträge in eine Datenbank vornehmen)**

ab Juli 2008 BFR Unternehmensberatung, Wien
Verkäufer von Zeitschriften-Abos, selbständig

Zivildienst Okt. 2002 – Sept. 2003 Seniorenzentrum Spallerhof / Linz
Betreuung von Senioren

Sonstige Qualifikationen Computer- Kenntnisse: MS Office (Word, Excel, Powerpoint), Corel Draw, Corel Photo-Paint, Internet Explorer, Outlook, Grundlagen im SPSS

Maschineschreiben

Führerschein B

Interessen Weiterbildung, Medien (Internet, Printmedien, TV etc.), Musik, Theater, Kino, Reisen, Zeichnen, Bild-, Video- und Musikbearbeitung am PC, Schifahren, Volleyball,...