

Studie zu Kund*innen des waff-Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung aus der Zielgruppe des Qualifikationsplans Wien 2030

Endbericht

Endfassung

Erstelldatum

Jänner 2025

Autor*innen

Günter Hefler

Eva Steinheimer

Unter der Mitarbeit von (in alphabetischer Reihenfolge):

Tessa Pittrof

Katharina Prielinger

Anna-Lena Szumovski

Im Auftrag des Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds



 Für die
Stadt Wien



© 3s Unternehmensberatung GmbH
Wiedner Hauptstraße 18
1040 Wien, Austria

Tel (+43-1) 585 0915-0, Fax -99
office@3s.co.at

www.3s.co.at

Executive Summary

Dieser Bericht präsentiert die Ergebnisse eines Forschungsprojekts zu den Kund*innen des *waff Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung (BZBW)* zwischen 2019 und 2023. Die Studie konzentriert sich auf zwei zentrale Zielgruppen des *Qualifikationsplans Wien 2030* (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2021):

- Erwachsene mit Pflichtschulabschluss als höchste abgeschlossene Schulbildung (formal geringqualifiziert).
- Erwachsene, die trotz höherer Qualifikation in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind.

Diese Zielgruppen repräsentieren ein Drittel der Wiener Erwerbsbevölkerung. Die Gruppe der formal Geringqualifizierten wächst aufgrund der Zuwanderungsdynamik leicht. Innerhalb dieser Zielgruppe gibt es etwas mehr Männer als Frauen. Rund vier von fünf Kund*innen der Zielgruppe haben einen Migrationshintergrund. Die Zahl der Kund*innen in Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation wächst aufgrund der Migrationsdynamik. Rund 60 % der Zielgruppe sind Männer, rund 70 % haben einen Migrationshintergrund.

In einem über die Jahre entwickelten Mix an Angeboten zur Förderung dieser Zielgruppen, kommt der flexiblen Laufbahnberatung im BZBW und dem Chancenscheck als wesentliches Förderinstrument besondere Bedeutung zu. Der Chancenscheck bietet (Stand 2023) eine finanzielle Förderung von bis zu 5.000 Euro bei einem Kofinanzierungssatz von 90 % (bis 100 % bei Abschluss einer Qualifikation) und zielt insbesondere auf Unterstützung eines (ersten) Lehrabschlusses, anderer Bildungsabschlüsse und Nostrifikationen ab. Als Teil der Laufbahnberatung kann außerdem das Instrument des Qualifikationspasses zum Einsatz kommen, mit dem Kund*innen organisationenübergreifend (waff, AMS, andere Beratungseinrichtungen, Lehrlingsstelle der WK Wien) bei ihren Schritten zum Erwerb eines außerordentlichen Lehrabschlusses unterstützt werden.

Die Studie beschäftigte sich mit der Entwicklung der Zielgruppen und deren Erreichen mit den Leistungen des waff, der Sicht der Kund*innen auf das Angebot, den Wirkungen der in Anspruch genommenen Unterstützungen und identifizierte Stellschrauben, um das Angebot im Sinne einer bestmöglichen Zielgruppenerreichung, der Unterstützung von erfolgreichen Entwicklungsschritten auf gewählten Karrierepfaden und der Reduktion von Abbrüchen von Bildungsvorhaben weiterzuentwickeln. Dazu wurden auf Grundlage einschlägiger Literatur Analyseschritte definiert, die eine Auswertung von administrativen Daten, die Analyse von 30 ausführlichen qualitativen Interviews mit waff-Kund*innen sowie eine Online-Befragung, die alle Kund*innen der Zielgruppe in den Jahren 2019, 2022 und 2023 adressierte, sowie Expert*innengespräche umfassten.

Ergebnisse und Entwicklungen

Wachstum der Kund*innenzahlen

Zwischen 2019 und 2023 stieg die Zahl der BZBW-Kund*innen, die im Rahmen dieser Studie im Fokus standen, um etwa ein Drittel. Nach Teilzielgruppen wuchs die Gruppe von Personen ohne positiven Pflichtschulabschluss am stärksten. Auch die Zielgruppe mit höheren ausländischen Abschlüssen und einer Beschäftigung in Hilfstätigkeiten verzeichnete hohe Zuwächse.

Bedeutung des Chancen-Schecks

Der Chancen-Scheck bietet – in Kombination mit dem Beratungsangebot – die EU-weit umfassendste (nachfrageseitige) Förderungsoption für die gewählten Zielgruppen. Im Zusammenspiel mit der Laufbahnberatung und der Möglichkeit in Bildungsplänen aufbauende Entwicklungsaktivitäten – etwa Deutsch-als-Zweitsprache-Kurse und andere berufliche Aus- und Weiterbildungen – über längere Zeiträume zu verfolgen, mindert der Chancen-Scheck die finanziellen Barrieren der Weiterbildungsteilnahme deutlich.

Rolle der Beratung

Die Laufbahnberatung wurde von nahezu allen Kund*innen des BZBW genutzt, oft in mehreren Beratungsterminen und wiederholt im Zeitverlauf. Sie ermöglichte eine langfristige Unterstützung bei der Planung und Umsetzung beruflicher Entwicklungsziele. Für Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund ist die Beratung besonders wichtig zur Orientierung. Die Zufriedenheit mit den Beratungsleistungen ist hoch. Mehr als die Hälfte der Befragungsteilnehmer*innen wollen in Zukunft jedenfalls wieder Beratungen in Anspruch nehmen, ein weiteres Drittel dann, wenn Bedarf entsteht.

Erfolge beim Erwerb formaler Qualifikationen

Beratung und nachfrageseitige Weiterbildungsförderung des Bereichs stellen einen wesentlichen quantitativ relevanten Beitrag zum Erreichen der Ziele des Qualifikationsplans Wiens dar. Rund 900 Kund*innen der Jahre 2022 und 2023 bereiteten sich auf einen außerordentlichen Lehrabschluss vor, wobei zwei Drittel dieser Gruppe aus Männern bestand. Die für die Zulassung nötige Berufserfahrung wird zu großen Teilen in Österreich erworben. Im Ausland erworbene Erfahrungen spielen eine untergeordnete Rolle beim Zugang, auch weil der formale Nachweis oft schwer zu erbringen ist.

Erwerb höherer Kompetenzniveaus in Deutsch als Zweitsprache

Deutsch als Zweitsprache spielte bei großen Teilen der Zielgruppen eine zentrale Rolle, da Sprachkenntnisse die Basis für weitere Bildungs- und Berufsqualifikationen bilden und ein Erfordernis darstellen, um auf Arbeitsplätze mit höheren Qualifikationsanforderungen wechseln zu können. Vielfach werden die Deutschkurse mit anderen Kursen kombiniert. Der Erwerb von Deutsch als Zweitsprache – gerade für höhere Sprachlevels, die für qualifizierte Beschäftigung die Voraussetzung sind – ist ein zeitintensiver Prozess und muss über Jahre verfolgt werden. Die waff-Förderungen sind eine wichtige öffentliche Finanzierungsquelle neben anderen Angeboten (ÖIF, AMS, Start Wien, Level up).

Wirkungen auf die Weiterbildungsteilnahme

Die Einschätzungen der Kund*innen zur Wirkung der Förderung auf ihre Aus- und Weiterbildungsentscheidungen legen eine hohe Effektivität des Instrumentenmix nahe, insbesondere für die Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien. 88 % der Männer und 96 % der Frauen ohne über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschluss geben an, dass die finanzielle Förderung ihre Teilnahme erst ermöglicht hat. Ähnliche Werte zeigen sich bei Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss (83 % der Männer, 86 % der Frauen).

Im Hinblick auf eine Wirkung auf Beschäftigung berichtet rund ein Drittel der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss, einen (besseren) Job gefunden zu haben. Zwei Drittel dieser Gruppe sehen einen klaren Zusammenhang mit der Förderung. Ähnliche Ergebnisse zeigen sich bei Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss. Vier von fünf Befragten sehen die Beratung bzw. (geförderte) Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang mit der beruflichen Verbesserung.

Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis	7
Tabellenverzeichnis	10
Verzeichnis der Fallvignetten im Text	10
Abkürzungsverzeichnis	11
1 Einleitung	12
2 Berufliche Entwicklung wagen – Zusammenfassung des Rahmenmodells	18
3 Methoden	24
3.1 Qualitative Befragung	24
3.2 Workshops mit Berater*innen	26
3.3 Analyse von Kund*innenprimärdaten	26
3.4 Quantitative Befragung	26
3.5 Expert*innenbefragung	27
3.6 Desk Research	27
4 Erwachsene ohne über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikation: Berufliche Ziele, Entwicklungsaktivitäten, Unterstützungsformen des waff und Ergebnisse	29
4.1 Einleitung – Entwicklung der Zielgruppenpopulation	29
4.2 Berufliche Ausgangssituation	31
4.3 Berufliche Entwicklungsziele	32
4.4 Nutzung und Zielsetzung der Beratung	35
4.5 Aus- und Weiterbildungspläne, Förderungsintensität und Erfahrungen mit der Umsetzung der Aus- und Weiterbildungspläne	40
4.6 Schwerpunkt: Die Rolle des Qualifikationspasses für die Bildungspläne	44
4.7 Ergebnisse der Entwicklungsaktivitäten	45
5 Erwachsene mit höheren Qualifikationen als Pflichtschulabschluss in Beschäftigung mit geringen qualifikatorischen Anforderungen: Berufliche Ziele, Entwicklungsaktivitäten, Unterstützungsformen des waff und Ergebnisse	51
5.1 Einleitung – Entwicklung der Zielgruppenpopulation	51
5.2 Berufliche Ausgangssituation	53
5.3 Berufliche Entwicklungsziele	53
5.4 Nutzung und Zielsetzung der Beratung	56
5.5 Aus- und Weiterbildungspläne, Förderungsintensität und Erfahrungen mit der Umsetzung der Aus- und Weiterbildungspläne	60
5.6 Schwerpunkt: Die Rolle des Qualifikationspasses für die Bildungspläne	65
5.7 Ergebnisse der Entwicklungsaktivitäten	66
6 Ergebnisse zum Thema: Nachholen des Lehrabschlusses und außerordentliche Lehrabschlussprüfung	71
6.1 Einleitung	71
6.2 Analysen zum Erfolg von Bildungsplänen, die zum außerordentlichen Lehrabschluss führen sollen	72

7	Herausforderung des Deutsch-als-Zweitspracherwerbs und dessen Integration in Aus- und Weiterbildungsangebote	82
7.1	Einleitung	82
7.2	Analyse zum Angebotsmarkt	86
7.3	Berichtete Herausforderungen beim Deutsch-als-Zweitspracherwerb	87
8	Zusammenfassung	91
9	Literaturverzeichnis	96
Glossar100		
10	Anhang I	103
10.1	Überblick zu den qualitativen Interviews	103
10.2	Weitere Auswertungen	104

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1.1: Überblick Instrumentenmix für die Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien 2030	14
Abbildung 1.2: Struktur der Kund*innenpopulation: Zielgruppen 2019 versus 2022 und 2023.....	15
Abbildung 1.3: Struktur der Kund*innenpopulation: Bildungsstatus 2019 versus 2022 und 2023.....	16
Abbildung 2.1: Lebensphasenmodell	19
Abbildung 2.2: Typologie von Aufwänden für unterschiedliche Laufbahnpassagen.....	22
Abbildung 2.3: Dynamik im Beschäftigungssystem – Stabile Segmentierung mit schwierigen Übergängen.....	23
Abbildung 4.1: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss über 15 Jahre in Wien nach Lebensunterhaltskonzept und Migrationshintergrund (Erste/Zweite Generation).	29
Abbildung 4.2: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Bisherige Beschäftigungsdauer – Aktueller Arbeitgeber – Erwerbstätige Wien – 2022 – Breakdown für kein Migrationshintergrund/Erste Generation/Zweite Generation.....	31
Abbildung 4.3: Einkommenssituation der waff-Kund*innen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Kund*innen-Befragung	32
Abbildung 4.4: Hauptziel der Kund*innen – Kund*innenbefragung – Formal Geringqualifizierte nach Geschlecht	33
Abbildung 4.5: Zahl der durchgeführten Beratungstermine (ab 1.1.2022) – Kund*innen 2022/2023 – Formal Geringqualifizierte	36
Abbildung 4.6: Wichtige Themen in der Beratung – Formal Geringqualifizierte – Kund*innenbefragung.....	36
Abbildung 4.7: Neuerliche Inanspruchnahme von Beratung in der Zukunft – Formal Geringqualifizierte – Kund*innenbefragung	37
Abbildung 4.8: Aktives Kontakthalten in der Beratung – Kund*innenbefragung: Haben Sie mit Ihrer/Ihrem waff-Berater*in vereinbart, dass er/sie später bei Ihnen nachfragt, wie es Ihnen mit der Umsetzung Ihrer Bildungspläne geht? – Formal Geringqualifizierte.....	40
Abbildung 4.9: (Weiter-)Bildungsziele formal Geringqualifizierte – erstes gefördertes Vorhaben 2022/2023	41
Abbildung 4.10: Anteil der Personen mit Chancen-Scheck an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach höchstem Bildungsabschluss.....	42
Abbildung 4.11: Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsvorhaben – Kund*innenbefragung – Formal Geringqualifizierte	42
Abbildung 4.12: Anteil der Personen mit Qualifikationspass an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach Geschlecht	44
Abbildung 4.13: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 1. Ordnung).....	45

Abbildung 4.14: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 2. Ordnung).....	47
Abbildung 5.1: Geschätzte Verteilung der Zielgruppe nach Titelbach – Basis MZ 2019	51
Abbildung 5.2: Entwicklung der Bildungsstruktur – Personen über 15 Jahre mit/ohne Migrationshintergrund in Wien – Daten des Mikrozensus	52
Abbildung 5.3: Einkommenssituation der waff-Kund*innen in Hilftätigkeit trotz höherem Abschluss – Kund*innen-Befragung	53
Abbildung 5.4: Hauptziel der Kund*innen – Kund*innenbefragung –Beschäftigte mit höheren Abschlüssen in Hilftätigkeit (links), Personen ohne Qualifikationsplanbezug (rechts)	54
Abbildung 5.5: Zahl der durchgeführten Beratungstermine (ab 1.1.2022) – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilftätigkeiten – Kund*innen 2022/2023	56
Abbildung 5.6: Wichtige Themen in der Beratung – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilftätigkeiten – Kund*innenbefragung	57
Abbildung 5.7: Neuerliche Inanspruchnahme von Beratung in der Zukunft – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilftätigkeiten – Kund*innenbefragung	57
Abbildung 5.8: Aktives Kontakthalten in der Beratung – Kund*innenbefragung: Haben Sie mit Ihrer/Ihrem waff-Berater*in vereinbart, dass er/sie später bei Ihnen nachfragt, wie es Ihnen mit der Umsetzung Ihrer Bildungspläne geht? – – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilftätigkeiten (oben), Personen ohne Qualifikationsplanbezug (unten)	60
Abbildung 5.9: (Weiter-)Bildungsziele Personen mit höheren Abschlüssen in Hilftätigkeiten und Zielgruppen ohne Qualifikationsplanbezug – erstes gefördertes Vorhaben 2022/2023	61
Abbildung 5.10: Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsvorhaben – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilftätigkeiten – Kund*innenbefragung	62
Abbildung 5.11: Anteil der Personen mit Chancen-Scheck an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach höchstem Bildungsabschluss.....	63
Abbildung 5.12: Anteil der Personen mit Qualifikationspass an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach Geschlecht	65
Abbildung 5.13: Personen in Hilftätigkeit trotz höherem Abschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 1. Ordnung).....	67
Abbildung 5.14: Personen mit in Hilftätigkeiten trotz höherem Abschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 2. Ordnung).....	68
Abbildung 6.1: BZBW-Kund*innen, die zu außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen angetreten sind 2018-2021.....	73
Abbildung 6.2: Angestrebte außerordentliche Lehrabschlüsse nach Bereichen – Kund*innen 2022/23 – nach Geschlecht	74
Abbildung 6.3: Respondent*innen mit Ziel (außerordentlicher) Lehrabschluss – Erfahrungen mit dem Zulassungsverfahren – Kund*innenbefragung	75
Abbildung 6.4: Ort, an dem die berufliche Vorerfahrung für den ao. LAP-Antritt gewonnen wurde – Kund*innenbefragung	76

Abbildung 6.5: Bedeutung des (außerordentlichen) Lehrabschlusses für die Respondent*innen – Kund*innenbefragung	76
Abbildung 6.6: Gründe den außerordentlichen Lehrabschluss anzustreben – Kund*innenbefragung.....	77
Abbildung 6.7: Zufriedenheit mit den Vorbereitungskursen – Kund*innenbefragung.....	78
Abbildung 6.8: Prüfungserfolg bei der ao. LAP – Kund*innenbefragung.....	79
Abbildung 7.1: Übersicht – Erfordernisse von Deutschprüfungen (einschließlich Werte-/Staatsbürger*innenschaftsmodule)	83
Abbildung 7.2: Zahl der Deutsch-als-Zweitsprache-Kurse – Kund*innen 2022/2023.....	84
Abbildung 7.3: Gründe für den Besuch von DaZ-Kursen – Kund*innenbefragung	85
Abbildung 7.4: Bedeutung von Prüfungen im ÖIF-Integrationskontext – Kund*innenbefragung.....	85
Abbildung 7.5: Marktkonzentration DaZ-Kurse versus Gesamtangebot, Zugesagte waff-Mittel 2022/23	86
Abbildung 7.6: Zufriedenheit mit DaZ-Kursen – Kund*innenbefragung	87
Abbildung 7.7: Herausforderungen bei der Suche nach DaZ-Kursen – Kund*innenbefragung.....	88
Abbildung 10.1: Weitere Zielgruppen – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Weiterbildungsaktivität (Wirkung 2. Ordnung).....	104
Abbildung 10.2: (Weiter-)Bildungsziele von Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten und Zielgruppen ohne Qualifikationsplanbezug – erstes gefördertes Vorhaben 2022/2023 – OHNE Deutschkurse.....	105

Tabellenverzeichnis

Tabelle 3.1: Methodenmix	24
Tabelle 3.2: Sampling Übersichtstabelle	25
Tabelle 4.1: Struktur der Zielgruppe – 2022 (Mikrozensus)	30
Tabelle 4.2: Altersstruktur – Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss in Wien – 2022	30
Tabelle 5.1: Berufsklassen (ISCO) und Bildungsabschlüsse – 2022	52
Tabelle 10.1 Zuordnung der Interviewfälle zu Zielgruppen und Instrumenten.....	103

Verzeichnis der Fallvignetten im Text

Vignette 1 K15 Martin* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie	34
Vignette 2 Ko1 Ulrike* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie	38
Vignette 3 Ko3 Ayla* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie.....	43
Vignette 4 K24 Claudia* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie	49
Vignette 5 Ko4 Nikolai* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie	55
Vignette 6 K12 Dragana* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie	58
Vignette 7 K11 Elif* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie	64
Vignette 8 Ko5 Harim* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie.....	69
Vignette 9 K19 Milica* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie	80
Vignette 10 K10 Wiktoria* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie.....	89

Abkürzungsverzeichnis

AMS	Arbeitsmarktservice
ao. LAP	Außerordentliche Lehrabschlussprüfung
BZBW	waff Beratungszentrum für Beruf und Weiterbildung
ECTS	European Credit Transfer System
ePSA	Erwachsenengerechter Pflichtschulabschluss
ESF	Europäischer Sozialfonds
FRECH	Frauen ergreifen Chancen (waff-Förderinstrument)
NGO	Non-Governmental Organisation
ÖIF	Österreichischer Integrationsfonds
PSA	Pflichtschulabschluss
waff	Wiener Arbeitnehmer*innen-Förderungsfonds

1 Einleitung

Dieser Bericht fasst die Ergebnisse eines Forschungsprojekts zu den Kund*innen des *waff Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung* (BZBW) zwischen 2019 und 2023 zusammen.

Besonderes Augenmerk wurde dabei auf die Zielgruppen des *Qualifikationsplans Wien 2030* gelegt: einerseits Erwachsene mit Pflichtschulabschluss als höchster abgeschlossene Schulbildung, andererseits standen Erwachsene im Mittelpunkt, die in einer Hilfstätigkeit beschäftigt sind, obwohl sie über eine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikation verfügen. Für beide Zielgruppen steht neben der Beratung der Chancen-Scheck als Förderungsinstrument zur Verfügung, der bis zu 5 000 Euro Förderung bei einer Kofinanzierung von 90 % (bei erfolgreichem Abschluss einer Qualifikation bis zu 100 %) unabhängig vom individuellen Erwerbseinkommen vorsieht (Stand 2023). Neben Kund*innen der beiden genannten Gruppen wurden alle weiteren Kund*innen in die Analyse einbezogen, sofern diese zumindest einmal eine Beratung im BZBW in Anspruch genommen haben. Zu diesen wurde zudem untersucht, ob und welche der waff-Förderungsinstrumente für die Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen wurden.

Der *Qualifikationsplan Wien 2030* (waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds), 2021) stellt eine wichtige Grundlage zur strategischen Ausrichtung und Koordination im Bereich der Wiener Arbeitsmarktpolitik und Qualifizierungsförderung dar. Als gemeinsame Strategie von Stadt Wien, Arbeitsmarktservice (AMS), Sozialministeriumservice und den Sozialpartnern werden im Qualifikationsplan Ziele für die Förderung von Berufs- und Bildungsabschlüssen definiert. Die Zielgruppen des Qualifikationsplans sind einerseits Erwachsene ohne über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikationen, andererseits Erwerbstätige, die in einer Hilfstätigkeit (die keine einschlägige Berufsausbildung voraussetzt) beschäftigt sind, obwohl sie über eine höhere Qualifikation verfügen. Beide Zielgruppen stehen auch bereits seit langem im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit des waff und des waff-Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung. Über die Jahre wurden differenzierte Herangehensweisen entwickelt, um Mitglieder dieser Zielgruppen mit Beratungsangeboten und Angeboten der öffentlichen Weiterbildungsförderung erreichen zu können (vgl. die im Literaturverzeichnis dargestellten Studien des waff und auch zusammenfassend für die Periode bis 2008 (Hebler, 2013)).

Die beiden Kernzielgruppen entsprechen rund einem Drittel der Wiener Erwerbsbevölkerung. Die Gruppe der formal Geringqualifizierten umfasst rund 180 000 Personen und wächst aufgrund der Zuwanderungsdynamik leicht, obwohl weniger Jugendliche ihre Schullaufbahn vorzeitig beenden und vergleichsweise viele Erwachsene in Wien einen Abschluss nachholen. Innerhalb dieser Zielgruppe gibt es etwas mehr Männer als Frauen. Rund vier von fünf Kund*innen der Zielgruppe haben einen Migrationshintergrund, insgesamt 12,7 % gehören der sogenannten Zweiten Generation an. Die Zahl der Kund*innen in Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation liegt zwischen 130 000 und 180 000 und wächst aufgrund der Migrationsdynamik. Rund sechs von zehn Erwachsenen der Zielgruppe sind Männer, vier von zehn Frauen. Rund sieben von zehn Erwachsenen der Zielgruppen haben einen Migrationshintergrund (siehe die Abschnitte 4.1 und 5.1 für Details).

Laufbahnberatung

Allen erwerbstätigen Wiener*innen steht das Angebot des Beratungszentrums offen, eine Laufbahnberatung zu nutzen, wobei die Zahl der Termine, die Dauer der einzelnen Beratungen und die Inhalte der Beratungen an die Anliegen der Kund*innen flexibel angepasst werden. Im Kern der Beratung stehen berufliche

Entwicklungsschritte, wobei der Suche nach einem besseren Arbeitsplatz für viele Kund*innen eine zentrale Rolle zukommt. Kund*innen können ihre Beratungsprozesse jederzeit fortführen bzw. wiederaufnehmen und sie greifen in erheblichem Ausmaß auf dieses Angebot zurück. Im Rahmen der Beratung kann auch über die Möglichkeiten der Förderung von Lernvorhaben informiert und die Förderung von Aus- und Weiterbildungsplänen vorbereitet werden. Für die Gewährung einer Weiterbildungsförderung ist die Beratung keine Bedingung. Die überwiegende Mehrheit aller Kund*innen, die einen Chancen-Scheck nutzen, nehmen auch zu unterschiedlichen Zeitpunkten das Beratungsangebot wahr. Die Beratungen machen einen wesentlichen Teil des Angebots aus. Für Angehörige der Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien wurden 2022/2023 31.000 Beratungen mit einer Dauer von 28.000 Stunden erfasst.

Als Teil der Laufbahnberatung kann für Kund*innen das Instrument Qualifikationspass eingesetzt werden, mit dem Kund*innen bei ihren Schritten zum Erwerb eines außerordentlichen Lehrabschlusses – als eine der wesentlichen beruflichen Qualifikationen – unterstützt werden. Für rund 2.300 der Kund*innen (2022/2023) der Zielgruppen des Qualifikationsplans wurde ein Qualifikationspass als Teil der Beratung erstellt.

Finanzielle Förderung individueller beruflicher Aus- und Weiterbildung(-spläne)

Den im Mittelpunkt der Studie stehenden Zielgruppen steht die Nutzung des Chancen-Schecks offen. Durch ihn sollen nicht nur die im Qualifikationsplan Wien 2030 formulierten Ziele unterstützt werden, sondern auch das Erreichen jener Ziele, die im Operationellen Programm für die ESF-Strukturfondsperiode 2021-2027 unter der Prioritätenachse 3 „Bekämpfung von Armut und Förderung der aktiven Inklusion“ definiert sind.¹ Der Chancen-Scheck zielt auf die Förderung von beruflichen Aus- und Weiterbildungen, insbesondere das Nachholen des ersten Lehrabschlusses, Nostrifikationen und andere Bildungsabschlüsse, ab (Vgl. waff, 2022).

Bis 2022 betrug die Höchstförderung 3 000 Euro, seit 2023 beträgt sie 5 000 Euro. Der Fördersatz beträgt 90 %, beim Nachholen eines Lehrabschlusses können auch die verbleibenden 10 % übernommen werden. Mehrere Aus- und Weiterbildungsvorhaben können in einem Bildungsplan vorgesehen und die Finanzierung zugesagt werden. Die Förderung kann alle zwei Jahre in Anspruch genommen werden. Daraus ergibt sich für die Angehörigen der Zielgruppe, dass sie für die typischen Aus- und Weiterbildungsaktivitäten mehr oder minder durchgängig – gesetzt, dass der Höchstbetrag für die Aktivitäten in zwei Kalenderjahren ausreicht – mit einer umfassenden Förderung rechnen können, solange sie nicht elementare Ziele ihrer Laufbahnentwicklung (berufliche Qualifikation UND Zugang zu einem ausbildungsadäquaten Beschäftigungsverhältnis) erreicht haben.

Abbildung 1.1 fasst die Kernbestandteile des Instrumentenmix, der für die Zielgruppen des Qualifikationsplans beim waff zur Verfügung steht, zusammen.

¹ Spezifisches Ziel: SZ3.1 (h) Förderung der aktiven Inklusion mit Blick auf die Verbesserung der Chancengleichheit, Nichtdiskriminierung und aktiven Teilhabe sowie Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere von benachteiligten Gruppen.

Abbildung 1.1: Überblick Instrumentenmix für die Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien 2030



Quelle: Eigene Darstellung

Die Kombination aus einem flexiblen Laufbahnberatungsangebot und der großzügigen finanziellen Förderung deckt für die Angehörigen der Zielgruppen weitgehend die in der Ratsempfehlung zu individuellen Lernkonten formulierten Zielsetzungen ab: Nach der Vereinbarung der Förderung für einen Aus- oder Weiterbildungsplan können sich die Kund*innen darauf verlassen, auf die zugesagten Mittel zurückgreifen zu können, wenn sie einzelne Schritte des Bildungsplans realisieren wollen. Aus- und Weiterbildungspläne können dabei im Zeitverlauf an sich verändernde Umstände angepasst werden, ohne den „Geldrucksack“ zu verlieren, der die Finanzierung der Aus- und Weiterbildung ermöglicht. Über die Möglichkeit, die Mittel alle zwei Jahr zu beantragen, ist auch für längere Lernaktivitäten sichergestellt, dass die notwendigen Mittel verfügbar sind.²

Für die Zielgruppe stellt der Chancen-Scheck in der aktuellen Ausformung eines der umfassendsten nachfrageseitigen Förderungsinstrumente für die individuelle berufliche Weiterbildung von Beschäftigten dar, auch im europäischen Vergleich. Mit Bezug auf die maximale Förderungshöhe wird der Chancen-Scheck nur von zwei ESF-Schemata in Deutschland übertroffen.³ In Bezug auf die Kombination von Förderungshöhe und Förderungssatz gibt es kein direkt vergleichbares, umfassendes nachfrageseitiges Förderungsinstrument. Der französische *Individual Learning Account* (*Compte Personnel de Formation* (CPF)), der aus einer Unternehmensabgabe finanziert wird und einen Rechtsanspruch für Arbeitnehmer*innen darstellt, erlaubt zwar (nach der Reform 2023) 90 % Finanzierung, erfordert aber längere Ansparphasen, um umfassendere Bildungsvorhaben finanzieren zu können, weil je Beschäftigungsjahr nur 500 Euro (für formal Geringqualifizierte 800 Euro) bereitgestellt werden, die bis zu zehn Jahren angespart werden können.

Entwicklung der BZBW-Kund*innen 2019-2023

Die Zahl der Kund*innen des BZBW hat im Laufe der in dieser Studie betrachteten Jahre 2019 bis 2023 stark zugenommen (Vgl. Abbildung 1.2). Betrachtet man die Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien 2030 wurden 2019 insgesamt rund 5 000 Personen erreicht, 2022 rund 6 550 und 2023 6 750. Der Zuwachs war bei den Frauen

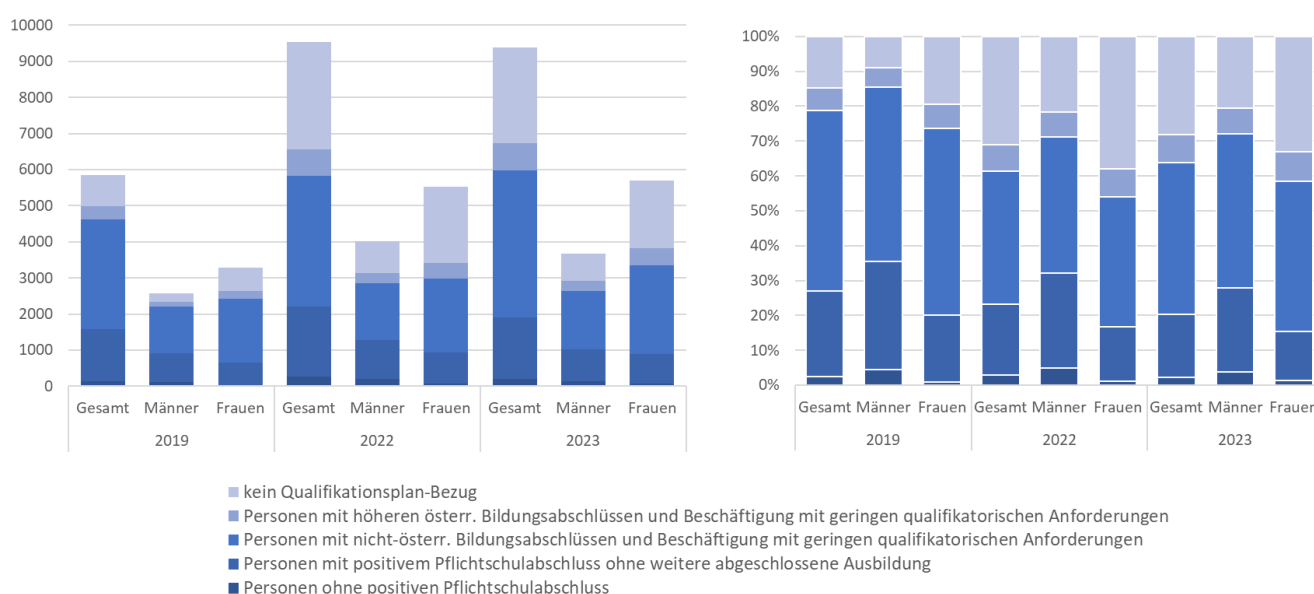
² Auf die Förderung besteht kein Rechtsanspruch, wodurch das Instrument von der Ratsempfehlung abweicht. Zugleich machte die Mittelausstattung bzw. die kontinuierliche Mittelaufstockung im Untersuchungszeitraum es nicht notwendig, Förderansuchen aufgrund der Ausschöpfung der Mittel abzulehnen. Auf die durchgängige Verfügbarkeit der angebotenen Förderungen wird seitens des waff besonderes Augenmerk gelegt.

³ Nur die ESF-Förderungen in Sachsen und Sachsen-Anhalt sehen Förderungen in unbeschränkter Höhe vor. Vgl. (European Commission, Hefler, Unterweger und Voss, 2025 (forthcoming))

etwas größer als bei den Männern. Betrachtet man die einzelnen Qualifikationsplan-Zielgruppen genauer, zeigt sich der größte Zuwachs mit einer annähernden Verdopplung der Zahl der Kund*innen von 2019 bis 2023 bei Personen mit höheren österreichischen Abschlüssen als Pflichtschulabschluss und Beschäftigung in Hilfstätigkeit⁴, wobei diese Gruppe einen vergleichsweise kleinen Teil der Zielgruppen ausmacht. Ebenfalls fast verdoppelt hat sich die Zahl der Personen ohne positiven Pflichtschulabschluss, wobei hier die Zahl der Frauen besonders deutlich gestiegen ist. Insgesamt handelt es sich dabei um die kleinste Teilzielgruppe. Die Gruppe der Personen mit Pflichtschulabschluss ohne weiterer abgeschlossener Ausbildung ist von 2019 bis 2023 um 36 % gewachsen. Jene der Personen mit höheren nicht-österreichischen Abschlüssen und Beschäftigung in Hilfstätigkeit – die zahlenmäßig größte Gruppe – ist um rund ein Fünftel gewachsen, mit einem geringfügig höheren Anstieg bei Männern als Frauen.

Die Gruppe an Kund*innen, für die kein Qualifikationsplan-Bezug vermerkt wurde, die aber in den beobachteten Jahren Beratungsleistungen in Anspruch genommen hat, ist am stärksten gewachsen: von rund 900 (2019) auf 2 600 (2023).

Abbildung 1.2: Struktur der Kund*innenpopulation: Zielgruppen 2019 versus 2022 und 2023



Quelle: waff – Administrative Daten – Jahresdaten – Aufbereitung 35

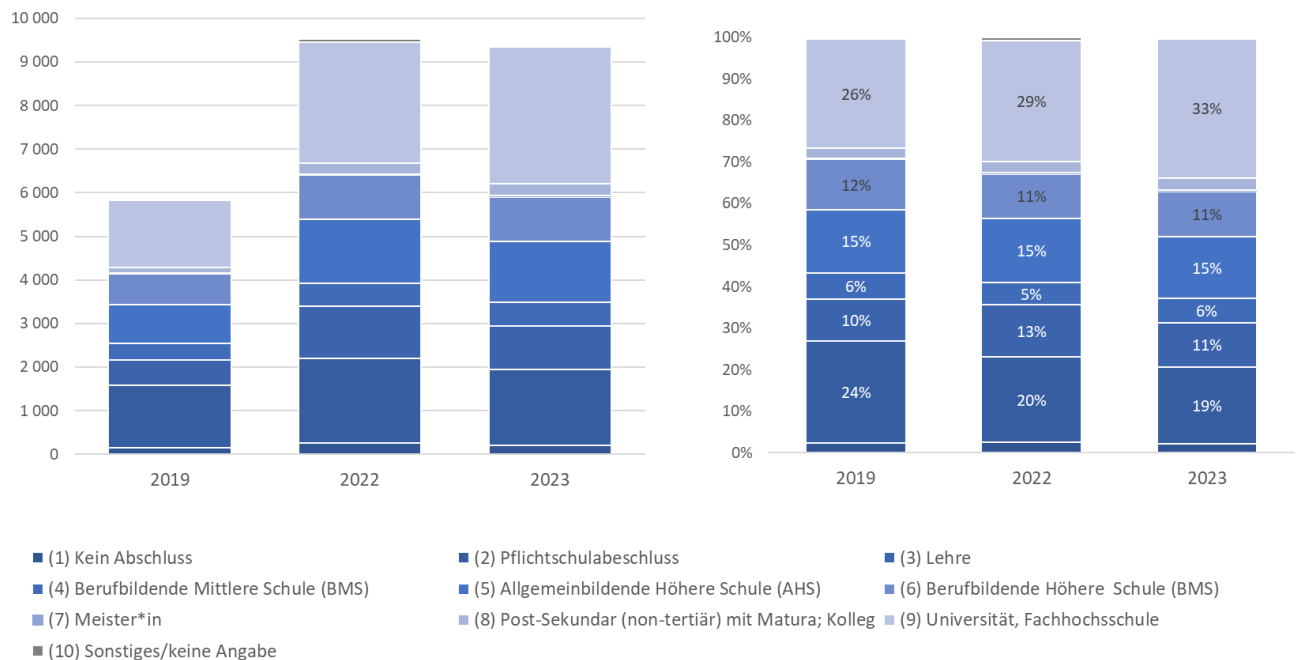
Die Altersstruktur der Kund*innen zeigt, dass die Zuwächse besonders auf die Gruppe der jungen Erwachsenen (16 bis 29 Jahre) und Personen im Haupterwerbsalter von 30 bis 44 Jahre entfallen. Personen ohne Migrationshintergrund zwischen 45 und 54 Jahren zeigen moderate Zuwächse, jene mit Migrationshintergrund in dieser Altersgruppe zeigen einen Rückgang, besonders bei den Männern. Personen über 55 Jahren unter den Kund*innen sind als ohnehin kleinste Gruppe unter den Kund*innen nochmal weniger geworden, besonders die Frauen unter ihnen.

Die Struktur der Kund*innenpopulation in Bezug auf den Bildungsstatus hat sich entsprechend der Entwicklung der oben beschriebenen Teilzielgruppen ebenfalls verändert (vgl. Abbildung 1.3). Mit dem Anstieg der Personen, die keinen Qualifikationsplanbezug haben, erhöhte sich der Anteil der Personen mit höheren Abschlüssen zwischen 2019 und 2023. In absoluten Zahlen betrachtet, zeigt sich über alle Qualifikationsgruppen hinweg eine Zunahme im Jahresvergleich. Die Zahl der Personen mit tertiären oder post-sekundären Abschlüssen hat sich jeweils etwa

⁴ In den Grafiken werden die in den administrativen Daten verwendeten Zielgruppenbezeichnungen wiedergegeben, mit denen die beiden Hauptzielgruppen nochmals ausdifferenziert werden: (1) Personen ohne Pflichtschulabschluss, (2) Personen mit positivem Pflichtschulabschluss ohne weitere abgeschlossene Ausbildung, (3) Personen mit nicht-österreichischen Bildungsabschlüssen und Beschäftigung mit geringen qualifikatorischen Anforderungen; (4) Personen mit höheren österreichischen Bildungsabschlüssen und Beschäftigung mit geringen qualifikatorischen Anforderungen.

verdoppelt. Bei Personen mit Meisterabschlüssen war die Steigerung noch größer, allerdings bei sehr geringen absoluten Zahlen. Die Zahl der Personen mit Lehrabschluss unter den Kund*innen ist um rund 70 % gestiegen, Personen mit mittleren Schulabschlüssen (BMS, AHS, BHS) wurden jeweils etwa rund um die Hälfte mehr gezählt. Ähnlich war die Steigerung bei Personen ohne Abschluss. Die Kund*innengruppe der Personen mit Pflichtschulabschluss wuchs um ein Fünftel.

Abbildung 1.3: Struktur der Kund*innenpopulation: Bildungsstatus 2019 versus 2022 und 2023



Quelle: waff – Administrative Daten – Jahresdaten – Aufbereitung 3s

Aufbau des Berichts

Der vorliegende Bericht gliedert sich in folgende Teile:

Kapitel 2 fasst das Rahmenmodell zur beruflichen Entwicklung von Individuen im Lebensverlauf, das der Analyse zugrunde liegt, zusammen. Es zeigt auf, wie Erwachsene abhängig von der Lebensphase, dem Geschehen in der persönlichen Lebensstruktur und in Abhängigkeit von der gegebenen Arbeitsplatzsituation berufliche Entwicklungsvorstellungen und -ziele entwickeln und umsetzen und wo Unterstützungsangebote ansetzen können.

Kapitel 3 stellt die in der vorliegenden Studie verwendeten Methoden dar und beschreibt insbesondere das Design der qualitativen Befragung von waff-Kund*innen, die Analyse von Kund*innenprimärdaten sowie die weit ausgerichtete Online-Befragung der Kund*innen der Jahre 2019, 2022 und 2023.

Kapitel 4 und 5 widmen sich der vertieften Betrachtung der Entwicklung der Zielgruppenpopulation, beruflichen Ausgangssituation und der beruflichen Entwicklungsziele. Außerdem werden die Inanspruchnahme der Beratungsangebote, die Aus- und Weiterbildungspläne, die Rolle des Qualifikationspasses dabei sowie die festgestellten Wirkungen der Entwicklungsaktivitäten auf die Weiterbildungsbeteiligung sowie die weitere berufliche Entwicklung der Kund*innen behandelt. Kapitel 4 widmet sich der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten, Kapitel 5 Personen mit über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Qualifikationen, die in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind.

Kapitel 6 macht das Erreichen des Lehrabschlusses im Erwachsenenalter mit dem Fokus auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung (ao. LAP) zum Schwerpunkt und analysiert die vom waff unterstützten Aktivitäten der Zielgruppen, insbesondere Kriterien für den Erfolg.

In Kapitel 7 werden zentrale Fragen rund um den Erwerb von Deutsch als Zweitsprache, der für große Teile der Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien eine Rolle spielt, aufgegriffen. Das reicht von Fragen zur Erfahrung mit Kursbesuchen und erlebten Herausforderungen beim Deutschlernen durch die waff-Kund*innen bis zu Fragen des Angebotsmarktes.

Eine Zusammenfassung in Kapitel 8 schließt den Bericht ab. Im Anhang finden sich ausgewählte Detailauswertungen sowie die Sammlung aller Fallvignetten, die zu den qualitativen Interviews verfasst wurden (vgl. auch Kap. 3.1).

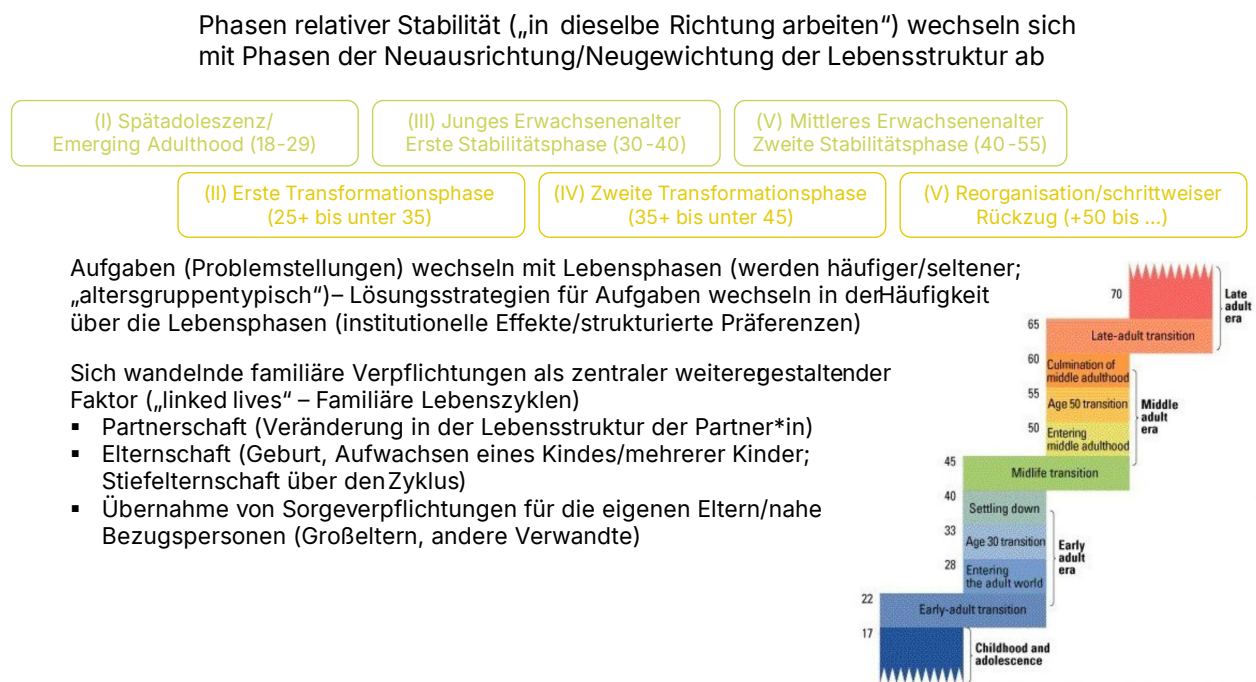
2 Berufliche Entwicklung wagen – Zusammenfassung des Rahmenmodells

Die Unterstützungsangebote des waff richten sich insbesondere an Personen, die ihre berufliche Situation verändern, verbessern bzw. absichern wollen und die sich aufmachen, die dazu notwendigen Schritte zu setzen und die erforderlichen Einsätze – Zeit, Geld, Aufmerksamkeit, Stressbelastung und vieles mehr – zu mobilisieren. Der waff unterstützt dabei insbesondere durch Information, Angebote der Laufbahnberatung und durch Zuschüsse zu den individuellen beruflichen Aus- und Weiterbildungskosten.

Über die Lebensspanne betrachtet, unternimmt die überwiegende Mehrheit aller Erwachsenen einmal oder mehrfach den Versuch, ihre berufliche Situation zu verbessern oder neu auszurichten. Dies schließt das Nachholen von Bildungsabschlüssen oder den Erwerb weiterer (beruflicher) Ausbildungen ein – für Deutschland lässt sich z. B. schätzen, dass rund zwei Drittel aller Erwachsenen ohne Abschluss versuchen, eine Berufsausbildung nachzuholen (Hefler, Markowitsch und Steinheimer, 2023c). Phasen, in denen Entwicklungsschritte gesetzt werden, werden von Phasen abgelöst, in denen keine umfangreicheren Aktivitäten stattfinden. Das bedeutet, dass in einem gegebenen Jahr nur ein vergleichsweise kleiner Anteil aller Erwachsenen in umfassendere Entwicklungsprozesse eintritt, die für sich dann länger (teils viele Jahre) dauern können. Umfassendere Angebote der Laufbahnberatung und der Aus- und Weiterbildungsförderung müssen diese *Windows of Opportunity* nutzen, um die intendierten Prozesse zu unterstützen. Zugleich sind viele Erwachsene auf öffentliche Unterstützung angewiesen, um ihre Ziele erreichen zu können und müssen daher darauf vertrauen können, auf diese dann zugreifen zu können, wenn für sie der Bedarf entsteht.

Die Motivation, berufliche Entwicklung anzustreben – oder etwas Neues anzugehen – kann vor dem Hintergrund der Theorien und empirischen Ergebnisse zur psychosozialen Entwicklung im Erwachsenenalter erklärt werden. Aufbauend auf das Entwicklungsmodell von Erik H. Erikson haben Daniel Levinson und Kolleg*innen aufgezeigt, dass Erwachsene kontinuierlich an der Ausgestaltung ihrer Lebensstruktur (*life structure*) arbeiten und um eine Vereinbarung der zentralen Bereiche – Liebe und Partnerschaft, Familienarbeit, Erwerbsarbeit, individuelles Wohlbefinden und Gesundheit, Freizeit und zivilgesellschaftliches Engagement) ringen (Levinson, 1980). Um überhaupt „alles unter einen Hut“ zu bringen und mit der individuellen Lebensgeschichte in Einklang zu bringen, sind Kompromissbildungen unerlässlich. Letztere werden im Zeitverlauf als zu einschränkend erlebt und führen zu Versuchen der Adaption, die häufig eine vollständige Neuorganisation der Elemente der Lebensstruktur mit sich bringen. Entwicklung im Erwachsenenalter lässt sich als eine Sequenz jeweils neu ausgerichteter Lebensstrukturen beschreiben – Levinson postuliert im Durchschnitt eine wesentliche Veränderung alle sieben Jahre. Die Neuausrichtung der Lebensstruktur erfolgt dabei auf Basis der bisherigen Entwicklung und entsprechend der sich alters- und lebensphasenspezifisch verändernden Möglichkeitsräume und -anforderungen.

Abbildung 2.1: Lebensphasenmodell



Quelle: Eigene Darstellung

Der Lebensverlauf – und damit die Abfolge von sich verändernden Lebensstrukturen – ist neben intra-psychischen insbesondere von Veränderungen ‚im Außen‘ geprägt. Auf letztere muss eine – mehr oder minder zielführende – Antwort gegeben werden, wann immer diese für den individuellen Lebensverlauf schlagend werden.

Im Vordergrund stehen dabei einerseits die Anforderungen, die sich aus Veränderungen im Leben der wichtigsten Bezugspersonen ergeben – der Partner*in, der Kinder/Stiefkinder, der Eltern und anderer naher Bezugspersonen. Gemäß des *Linked Lives*-Prinzips (Moen und Erickson, 2009) stellen alle wesentlichen Lebensereignisse im Leben der wichtigen Bezugspersonen Herausforderungen für die Anpassung der eigenen Lebensstruktur dar (z. B. Geburt eines Kindes, Beginn und Ende des Schulbesuchs der Kinder, berufliche Veränderungen, Krankheitsphasen, Trennungen, Todesfälle).

Andererseits spielen insbesondere Anforderungen – „exogene Zwänge“ – die sich im Arbeitskontext ergeben, eine wesentliche Rolle. Der „auferlegte“ Verlust des Arbeitsplatzes (insbesondere nach mehrjähriger Tätigkeit) ist für diese Anforderung ein besonders bedeutsames Beispiel. Fundamentale Veränderungen in der Arbeitsorganisation und damit der Tätigkeit wären ein weiteres. Zentral ist darüber hinaus die sich im Lebensverlauf verändernde Fähigkeit, mit den beruflichen Belastungen umzugehen: die Passung zwischen Anforderungsprofil (z. B. Stressbelastung, körperliche Belastung) eines Arbeitsplatzes und dem individuellen Leistungsvermögen unterliegt Veränderungen, die sich „schlagartig“ auswirken können und eine berufliche Veränderung erzwingen.

Welche Möglichkeiten zur (Um-)Gestaltung von Lebensstrukturen bestehen, hängt wesentlich von den Möglichkeiten ab, die Individuen im Sozialen Raum zur Verfügung stehen. Letzterer lässt sich als soziale Klassenpositionen im Sinn von Pierre Bourdieu bestimmen. Soziale Indikatoren wie Geschlecht, Alter, Bildungsabschluss, Staatsbürger*innenschaft, Migrationserfahrung, Beruf, Einkommen, sexuelle Orientierung, Gesundheit und Behinderung erhalten ihre Bedeutung im Konstrukt des Sozialen Raums, in dem mehr oder minder umfassende Möglichkeiten für Individuen bestehen, die durch diese Indikatoren bestimmt sind. Individuen stehen dabei einerseits in einem unmittelbaren Konkurrenzverhältnis

(z. B. im Zugang zu Arbeitsplätzen). Andererseits nehmen Individuen auch dann „das Heft in die Hand“, wenn sie vergleichsweise ungünstige Ausgangsbedingungen vorfinden (*Agency*) und versuchen, ihre je eigenen *Capabilities* (Boyadjieva, 2021) zur Entfaltung zu bringen. Sie tragen dadurch auch wesentlich dazu bei, dass sich die Möglichkeiten im sozialen Raum insgesamt erweitern (Brandi, De Norre, Roosalu, Raudsepp und Khadatovich, 2023; Evans, 2007; Hefler, Fedáková, Steinheimer, Studená und Wulz, 2023a; Hefler und Studená, 2023).

Das Grundmodell der Lebensstruktur – als Repräsentanz der individuellen *Agency* im Lebensverlauf –, die selbst innerhalb des Sozialen Raums verortet werden kann, erlaubt es auch, die komplexen Realitäten transnationalen Lebens zu erfassen, die für Erwachsenen, die nach Österreich zugewandert sind oder Nachkommen von Zuwanderer*innen sind, zutreffen. Lebensstrukturen von transnational Lebenden vereinbaren häufig Inhalte, die für eine „typische österreichische Kleinfamilie im städtischen Raum“ nicht zutreffen. Ein Beispiel dafür kann z. B. die hohe Bedeutung darstellen, die der erweiterten – in einem Herkunftsland oder der Diaspora lebenden – Familie zukommt. Die aktive Ausübung der eigenen Religionszugehörigkeit kann einen wesentlichen Stellenwert einnehmen und relativ große Einsätze erfordern (insbesondere auch, weil z. B. die traditionellen Feste im Jahreskalender von den gesetzlichen Feiertagen in Österreich abweichen). Die Pflege der eigenen Muttersprache(n) steht neben dem Erwerb und der Nutzung von Deutsch als Zweitsprache. Aus den für unterschiedliche Migrationsgruppen typischen zusätzlichen Inhalten der Lebensstruktur ergeben sich sowohl besondere Ressourcen (z. B. kulturelle Traditionen, transnationale Verwandtschaftsnetzwerke) als auch besondere Verpflichtungen (z. B. Remittenzzahlungen). Je nach Kontext der Migration (freiwillige Migration versus Flucht/Vertreibung) entstehen zusätzlich besondere Aufgaben in der Verarbeitung der Folgen von Migration und in diese eingelagerten besonderen Traumatisierungen (Grinberg und Grinberg, 1989).

Zugleich sehen sich Migrant*innen – in spezifischem und unterschiedlichem Ausmaß – Nachteilen unterschiedlicher Art im Sozialen Raum ausgesetzt. Zentral ist die Bedeutung von Deutsch als Verkehrssprache; nahezu alle Lebensbereiche sind auf ein sehr hohes Kompetenzniveau in Deutsch zugeschnitten. Weiters kommt insbesondere rechtlichen Regimen eine zentrale Rolle für die relative Benachteiligung vieler Migrationsgruppen zu (Verstetigung des Aufenthalts, Zugang zum Arbeitsmarkt, Zugang zu Sozialleistungen, Wahlrecht). Durch die Migrationserfahrung entsteht damit eine unvermeidbare, zusätzliche Aufgabenstellung, die durch die Gestaltung der individuellen Lebensstruktur hinreichend gut gestaltet werden muss. Den Benachteiligungen und Diskriminierungen, die sich durch die Eigenschaften des Sozialen Raums ergeben (können), stehen die Ressourcen gegenüber, die durch die Teilhabe an den jeweils besonderen transnationalen Räumen entstehen (vgl. für die USA Emirbayer und Desmond, 2015). Transnationale Lebensentwürfe können damit zwar mit demselben Modell analysiert werden, sie verlangen aber eine Sensitivität für jene Elemente, die für Erwachsene ohne Migrationshintergrund zumeist keine besondere Rolle spielen.

Die einzelnen Schritte innerhalb von Phasen, in denen intensiv in die Neuausrichtung der eigenen Laufbahn investiert wird bzw. in denen umfassende Bildungspläne verfolgt werden, müssen konzeptionell von ähnlichen „Bausteinen“ unterschieden werden, die nicht im Kontext von größeren Veränderungen stehen und insgesamt deutlich häufiger sind. Erwachsene nehmen häufiger punktuell Informations- und Beratungsangebote wahr, lassen sich aber nur in spezifischen Konstellationen auf umfassendere Beratungsprozesse mit dem Ziel der beruflichen Veränderung ein. Während 2022 rund 60 % der 25- bis 64-Jährigen in Österreich an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben, haben nur zwischen (geschätzt) 9-13% eine selbst gewählte berufliche Weiterbildung absolviert, für die sie einen Kostenanteil getragen haben (Statistik Austria, 2024a)⁵. Der Anteil der Erwachsenen, die in einem

⁵ Der Anteil mit individuellen Ausgaben über 500 Euro für berufliche Weiterbildung lässt sich auf ca. 4 bis 7 % schätzen.

umfassenden Weiterbildungsprozess – außerhalb der betrieblichen Weiterbildung – sind, ist nochmals deutlich geringer.

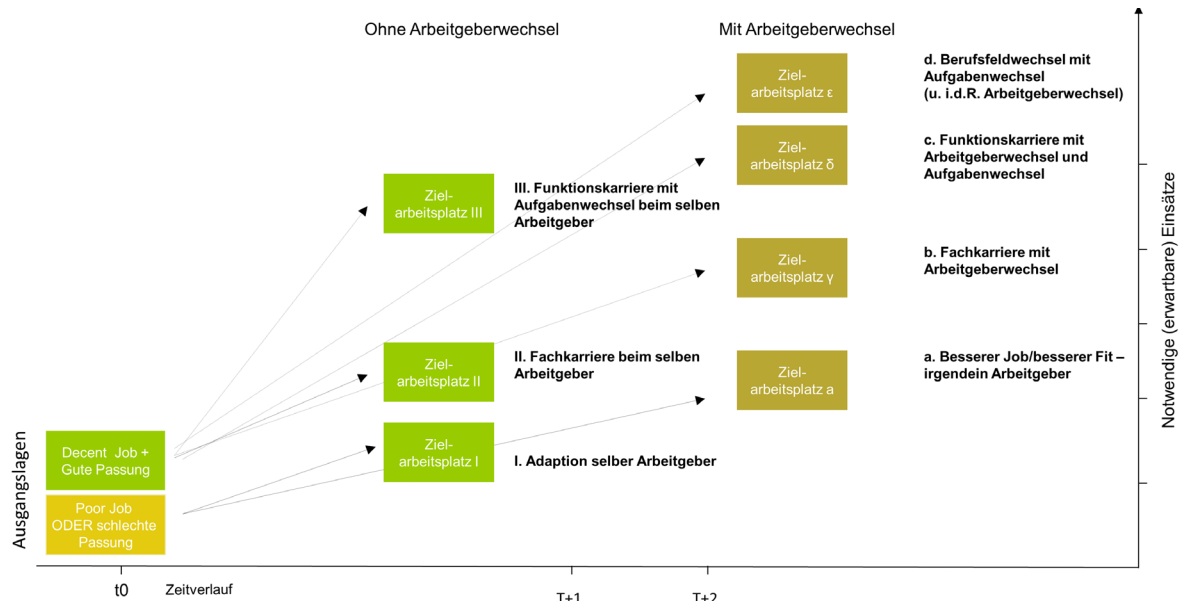
Bestimmte exogene Ereignisse – wie z. B. ein häufiger Arbeitsplatzwechsel – können zu einem Typ von Laufbahn dazugehören und damit eine andere Bedeutung als in anderen Laufbahntypen haben. Viele Erwerbsverläufe im Bereich von Hilfsarbeiten sind von vielfachen Arbeitsplatzwechseln (oftmals mehrmals pro Jahr) geprägt und damit Teil eines bestehenden Profils. Nicht jeder Arbeitsplatzwechsel, sondern der Wechsel an einen auf langfristige Beschäftigung ausgerichteten Arbeitsplatz wäre in letzterem Fall ein „neues“ Ereignis.

Zusammengefasst: Erwachsene treten aus der eigenen Entwicklung entstammenden und aus exogenen Gründen in Phasen ein, in denen sie ihrer beruflichen Entwicklung besondere Aufmerksamkeit schenken und auf Unterstützungsangebote – Beratung und Förderung – zurückgreifen. Beratungsprozesse und Aus- und Weiterbildung müssen dabei in die Lebensstruktur aufgenommen werden. Die Möglichkeiten dazu sind durch ihre soziale Position im Sozialen Raum mitbestimmt, zugleich kommt der Möglichkeit, die je eigene *Agency* zu nutzen, um für sich eine Lösung zu finden – häufig entgegen aller Wahrscheinlichkeit – eine große Rolle zu.

Im Rahmen unterschiedlicher Forschungsprojekte wurde von den Autor*innen eine Darstellungsform entwickelt, um die Inanspruchnahme von Beratung und Weiterbildungsförderung vor dem Hintergrund der sich verändernden Lebensstruktur darzustellen und zu interpretieren (Fleischer, Hefler und Markowitsch, 2010; Hefler, 2013; Hefler u.a., 2023a). Dieser Rahmen wurde für die Analyse aller qualitativen Interviews im Projekt genutzt (vgl. Kapitel 3.1 und Annex).

Für die Möglichkeiten zur beruflichen Entwicklung spielen der aktuelle Arbeitsplatz und seine Eigenschaften eine entscheidende Rolle. Die Eigenschaften des Arbeitsplatzes bestimmen mit, ob der Arbeitsplatz mittel- und langfristig seine Funktion als Teil der Lebensstruktur erfüllen kann oder aber gewechselt werden muss, weil er in unterschiedlichen Dimensionen den (Mindest-)Ansprüchen nicht genügt. Arbeitsplätze unterscheiden sich wesentlich darin, wieviel Lernen sie im Arbeitsalltag ermöglichen (*workplace learning*) und damit zur kontinuierlichen Weiterentwicklung von beruflichen Kompetenzen beitragen. Arbeitsplätze, die gute Lernmöglichkeiten bieten (und hohe Lernanforderungen stellen), sind zudem weitaus häufiger mit betrieblichen Weiterbildungsangeboten verbunden (Fleischer u.a., 2010; Hefler, Humpl und Steinheimer, 2023b; Hefler und Studená, 2023).

Abbildung 2.2: Typologie von Aufwänden für unterschiedliche Laufbahnpassagen



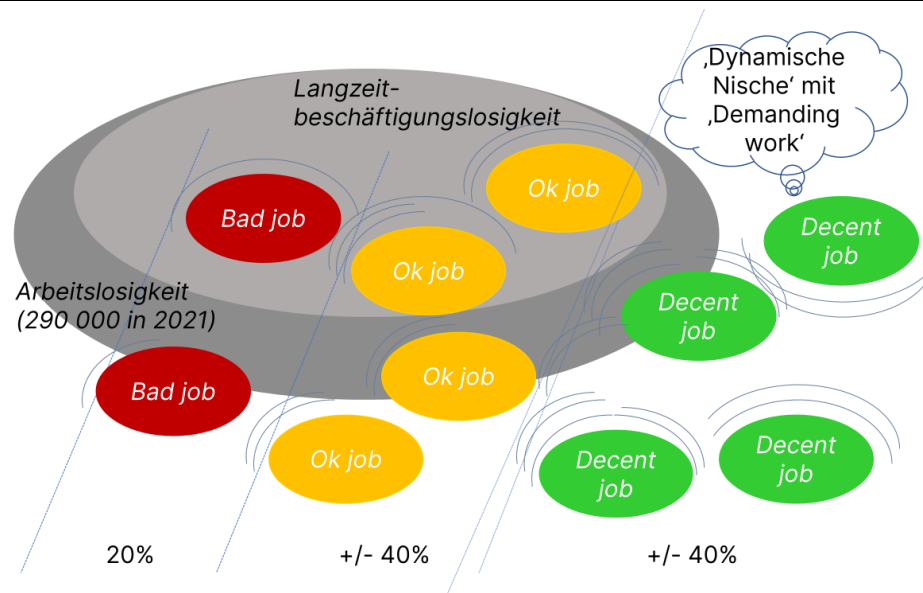
Quelle: Eigene Darstellung auf Basis von (Fleischer u.a., 2010; Hefler und Nindl, 2008)

Je nach Qualität des gegebenen Arbeitsplatzes sind die Voraussetzungen für mögliche Beratungsprozesse und die Ausrichtung von Weiterbildungsplänen völlig unterschiedlich. So ein Arbeitsplatz über hinreichend gute Eigenschaften verfügt (*decent job*) und ausreichend zur aktuellen individuellen Lebensstruktur passt, steht eine breite Palette von Entwicklungsoptionen offen. Erwachsene können an ihrem lernförderlichen Arbeitsplatz und in Abstimmung mit dem aktuellen Arbeitgeber unterschiedlich anspruchsvolle Entwicklungsziele verfolgen, z. B. ihren Job mit neuen Aufgaben anreichern (*job enrichment*), neue fachliche Aufgaben übernehmen (*job enlargement*) oder spezifische Führungspositionen anstreben. Sie müssen die Aufgabe und die Risiken eines Arbeitgeberwechsels nicht auf sich nehmen – wobei auch diese Möglichkeit offenbleibt. Bei einem Job mit geringer Arbeitsplatzqualität (oder einer schlechten Passung zur Lebensstruktur) führt häufig kein Weg an einem Arbeitgeberwechsel vorbei – es sei denn, es ist ein interner Wechsel auf einen besseren bzw. einen besser abgestimmten Arbeitsplatz möglich. In allen Fällen, in denen ein Arbeitsplatzwechsel notwendig ist oder angestrebt wird, sind weitaus komplexere Entwicklungsprozesse zu erwarten. Berufliche Weiterbildung muss dabei häufig auch die Rolle übernehmen, die eigenen Kompetenzen sichtbar zu machen und einen Wettbewerbsvorteil in den „Warteschlangen“ bei Job-Besetzungen einzubringen. Je nach Ausgangspunkt und Laufbahnziel ergeben sich demnach unterschiedliche „Losgrößen“ – wie groß müssen Einsätze sein, um überhaupt einen Unterschied zu machen – und unterschiedliche Zeiträume, die für das Durchlaufen von Entwicklungssequenzen notwendig sind. Bei anspruchsvollen Zielen – z. B. dem Wechsel aus einer Hilfstätigkeit im Verkauf zu einer hochqualifizierten Tätigkeit im Gesundheitsbereich – kann es unerlässlich sein, Zwischenstationen vorzusehen, um den vieljährigen Qualifizierungsprozess mit den anderen Anforderungen der Lebensstruktur von Erwachsenen zu vereinbaren. Die Erträge des Wechsels werden zudem erst viele Jahre nach der Entscheidung, den *Upskilling Pathway* in Angriff zu nehmen, in vollem Ausmaß sichtbar.

Unterschiede in der Arbeitsplatzqualität – einschließlich der Möglichkeit kontinuierlich dazuzulernen – lassen sich auch mit Hilfe von Segmentationstheorien des Arbeitsmarkts darstellen (Sengenberger, 1978). Abbildung 2.3 skizziert die Grundidee. Ein kleinerer Teil der Arbeitsplätze ist sehr unvorteilhaft – so diese Arbeitsplätze überhaupt längere Beschäftigungsperioden zulassen, sind sie kaum mit den Erfordernissen der Lebensstruktur von Erwachsenen in Einklang zu bringen und müssen daher so rasch wie möglich aufgegeben werden. Erwachsene pendeln zwischen diesen in der Regel vergleichsweise leicht zugänglichen „*Bad Jobs*“,

Arbeitslosigkeit und Nichterwerbstätigkeit. Ein breiteres Segment an Arbeitsplätzen bietet einen annehmbaren Mix aus positiven und negativen Eigenschaften und kann – im Prinzip – auch über lange Zeiträume beibehalten werden. Um diese Arbeitsplätze besteht bereits Konkurrenz und die Zugangsvoraussetzungen sind teils bereits erheblich (z. B. eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung). Sie erlauben, aus einem sehr unsteten Beschäftigungsmuster auszubrechen. Je nach Ausgangsposition können bereits viele vorbereitende Schritte notwendig sein, um die Zugangschancen zu diesem Typ von Arbeitsplatz zu erhöhen. Ein weiteres Arbeitsplatzsegment umfasst besonders vorteilhafte Arbeitsplätze (*decent jobs*). Sie haben teils sehr umfassende Zugangsvoraussetzungen und sind – im Fall der Vakanz – umkämpft. Sie bieten Arbeitsplatzinhaber*innen über die Form, wie Arbeit organisiert ist, umfassende Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten an: die Erwerbstätigen sind Teil der Prozesse, durch die Organisationen auf Veränderungen reagieren und sich an neue Herausforderungen anpassen („Dynamische Nische“). Überspitzt gesagt: es sind Arbeitsplätze, die man nicht verlassen muss, weil sie sich dynamisch weiterentwickeln. Zugleich stellen „gute“ Arbeitsplätze kontinuierlich nichtsdestotrotz hohe Anforderungen an die Erwerbstätigen („immer an der Grenze zur Überforderung“), was zu erheblichen Vereinbarungsschwierigkeiten mit anderen Teilen der Lebensstruktur führen kann.

Abbildung 2.3: Dynamik im Beschäftigungssystem – Stabile Segmentierung mit schwierigen Übergängen



Quelle: Eigene Darstellung

3 Methoden

Die Studie zu BZBW-Kund*innen aus der Zielgruppe des Qualifikationsplans Wien fußt auf einer Reihe von unterschiedlichen Erhebungen und einem Mix an Methoden, um den vielfältigen Fragestellungen gerecht zu werden und wo immer möglich Fragestellungen durch Triangulation unterschiedlicher Erkenntnisse aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. In den ersten Projektphasen lag der Schwerpunkt auf qualitativen Befragungen, Gruppengesprächen mit waff-Berater*innen und Deskresearch. Parallel wurden die zur Verfügung stehenden administrativen Primärdaten zu den waff-Kund*innen aufbereitet und in der zweiten Projektphase im Detail ausgewertet. Im Frühjahr 2024 wurde zudem eine breite Online-Umfrage mit waff-Kund*innen der Jahre 2019, 2022 und 2023 durchgeführt und entsprechend ausgewertet. Im Folgenden werden die verwendeten Methoden im Detail dargestellt.

Tabelle 3.1: Methodenmix

Aktivität	Beschreibung	Umfang
Qualitative Interviews mit (potenziellen) waff-Kund*innen	Vertieft, teilstandardisiert, leitfadengestützt, narrative Elemente; telefonisch/persönlich	30 Interviews: 25 Kund*innen 5 Nicht-Kund*innen
Gruppengespräche mit waff-Berater*innen	Workshops mit Berater*innen mit unterschiedlichen Arbeitsschwerpunkten zur Vorbereitung und Unterstützung der qualitativen Befragung	2 Workshops (August und November 2023)
Analyse administrativer waff-Daten	Analyse der intern vom waff erfassten Kund*innen-Daten zu Beratungsprozessen, Förderungen, Zielen und Abschlüssen	Gesamtanalyse der Kund*innen-aktivitäten der Jahre 2019, 2022 und 2023 für die drei zentralen Instrumente (Struktur); Integriertes Datenset für alle Leistungsdetails für Kund*innen der Jahre 2022/23
Quantitative Befragung von waff-Kund*innen	Online-Befragung von waff-Kund*innen der Jahre 2019, 2022 und 2023	2123 vollständige Fragebögen (über alle drei Jahre) 3101 Fragebögen mit Antworten für Teilssegmente
Expert*innen-Interviews	Expert*innengespräche zu spezifischen Problemstellungen und zur Kontextualisierung	7 Interviews
Literaturanalyse, Desk Research, Dokumentenanalyse	Beiträgen zu allen Arbeitspaketen, insbesondere des Analyserahmens	

Quelle: Eigene Darstellung

3.1 Qualitative Befragung

Als eine Kernaktivität des Projekts wurden im November und Dezember 2023 und Jänner bis Februar 2024 30 teilstandardisierte Tiefeninterviews mit bestehenden oder potenziellen Kund*innen des waff durchgeführt. Der überwiegende Teil der Interviews dauerte 45 bis 60 Minuten, in wenigen Fällen mit erheblichen Sprachbarrieren lag die Dauer bei rund 20 Minuten. 28 Interviews wurden telefonisch geführt, in zwei Fällen bevorzugten die Interviewten ein persönliches Treffen.

Die Auswahl der Interviewten erfolgte aus einem vom waff zur Verfügung gestellten Datensatz mit Kund*innen der Jahre 2019 und 2023, die in diesen Jahren entweder eine Beratung zu Beruf und Aus- und Weiterbildung und/oder einen Chancen-Scheck in Anspruch genommen hatten. Das Sample sah eine Schichtung nach Geschlecht, Altersgruppen, höchster abgeschlossener Schulbildung und Migrationserfahrung (Hauptkriterium: Pflichtschulzeit in Österreich absolviert oder nicht) vor. Zudem wurde eine Verteilung im Hinblick auf die Zugehörigkeit zu den Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien 2030 (formal Geringqualifizierte und höher Qualifizierte in

Hilfstätigkeit) und die in Anspruch genommenen Leistungen und Instrumente angestrebt (Beratung für berufliche Entwicklungschancen, Chancen-Scheck und Qualifikationspass). Soweit möglich wurden Personen aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen, unterschiedlichen Beschäftigungsverhältnissen und Typen von Arbeitsplätzen sowie mit unterschiedlich strukturierten (bisherigen) Berufsbiografien kontaktiert. Zusätzlich wurden Personen, die noch keinen Kontakt zum waff hatten, aber zu den Zielgruppen gehören – also „potenzielle Kund*innen“ sind – befragt.

Tabelle 3.2: Sampling Übersichtstabelle

	Anzahl	Geringe formale Qualifikation		Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation		Nicht Zielgruppe des Qualifikationsplans im engeren Sinn
		Schullaufbahn in AT	Schullaufbahn (größtenteils) nicht in AT	Schullaufbahn in AT	Schullaufbahn (größtenteils) nicht in AT	
Nur Beratung	4		1		1	2
Chancen-Scheck	19	9	4	2	4	
[Sonstiges]	2				2	
Qualifikationspass	12	4	4	1	4	
Kein*e waff-Kund*in	5	1	1	1	2	
Gesamt	30	14	10	4	11	2

Quelle: Eigene Darstellung. Anm.: Der Qualifikationspass kommt nur in Kombination mit anderen Leistungen zur Anwendung, die angeführten Mengen erhöhen also die Summe der Befragten nicht.

Für die Tiefeninterviews wurden Leitfäden mit den Schwerpunkten Kund*innen bzw. potenzielle Kund*innen entwickelt. Die Interviewleitfäden gliederten sich in folgende Blöcke:

- Block A: Aktuelle Beschäftigung und Zukunftspläne (beruflich sowie in anderen Lebensbereichen)
- Block B (Kund*innen): Beratungs- und Weiterbildungserfahrung (Schwerpunkt Erfahrungen mit dem waff)
- Block C (Nicht-Kund*innen): Beratungs- und Weiterbildungserfahrung (allgemeine Erfahrungen, Bekanntheit des waff)
- Block D: Transnationalität (Migrationserfahrung, Deutsch als Zweitsprache)
- Block E: Sozio-ökonomischer Background

Der Leitfaden wurde in vier explorativen Interviews getestet und entsprechend adaptiert. Auch die Ergebnisse aus den Workshops mit Berater*innen (s. 3.2.) flossen dabei ein. Das 35-Interviewer*innenteam erhielt ein ausführliches Briefing und kontaktierte die potenziellen Interviewpartner*innen erst per SMS oder E-Mail und dann einem Folgeanruf. Die Antwortquote war mit 25 positiven Antworten bei 180 kontaktierten Personen trotz des Incentives eines Einkaufsgutscheins deutlich geringer als erwartet. Potenzielle Kund*innen wurden versucht auf Basis von Empfehlungen durch bestehende Kund*innen als Interviewpartner*innen gewonnen zu werden. Auf diesem Weg konnte lediglich ein Kontakt hergestellt werden. Weitere Kontakthanbahnungsmöglichkeiten wurden durch persönliche Netzwerke erschlossen. Zu allen Interviews wurden ausführliche anonymisierte Zusammenfassungen erstellt, kodiert und für die systematische Auswertung aufbereitet.

Je interviewter Person wurde eine konzise Fallvignette erstellt, die die wichtigsten Stationen der Biografie aufgreift und dabei Lern- und Erwerbsverläufe sowie wichtige familiäre und persönliche Ereignisse in systematischer Weise darstellt. Beratungen und Förderungen des waff sowie anderer Organisationen werden ebenfalls erfasst. Zusätzlich dienen Lebensverlaufsgrafiken dazu, Entwicklungen, Übergänge und kritische Ereignisse in allen Teilen der Lebensstruktur zusammenzufassen und das

Fallvignetten

Zusammenspiel von Lernquellen, Lernhindernissen und Unterstützungsangeboten im Zeitverlauf darzustellen (Hefler u.a., 2023a). Alle Fallvignetten sind im Anhang gesammelt. Zusätzlich werden ausgewählte Fälle im Bericht zur Veranschaulichung der Ergebnisse verwendet.

3.2 Workshops mit Berater*innen

Zur Unterstützung der qualitativen Analyse wurden zwei Workshops mit Berater*innen des waff-Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung organisiert. Der erste Workshop Ende August 2023 diente dazu, die Perspektive der Berater*innen zu aktuellen Wahrnehmungen, Trends und Anliegen der Beratenen, mit Fokus auf die Zielgruppen des Qualifikationsplans, einzuholen und im Gesamtrahmen der Analyse und konkret in der Entwicklung der Erhebungsinstrumente einzugliedern. Sechs Personen aus dem BZBW nahmen teil.

Der zweite Workshop fand Mitte November 2023 mit ebenfalls sechs Berater*innen statt und unterstützte die Feinabstimmung des Interviewleitfadens und der Auswertungsstrategien für die qualitativen Interviews mit Kund*innen des Beratungszentrums. Dazu wurden die Ergebnisse erster Interviews zentralen Grundannahmen und Fragestellungen gegenübergestellt. In der Gruppe wurden dann die Relevanz der Fragestellungen und mögliche weitere Fragen, die sich aus der Praxis (so nicht) stellen, diskutiert.

3.3 Analyse von Kund*innenprimärdaten

Als weitere Kernanalyseaktivität wurden im Rahmen der Studie administrative Kund*innendaten aus den Jahren 2019, 2022 und 2023 analysiert und einander gegenübergestellt, um Änderungen im Zeitverlauf zu dokumentieren und ggf. mit Änderungen im Kontext (z. B. Zielgruppenzusammensetzung, Änderung der Förderbedingungen etc.) in Zusammenhang gebracht. Anhand des Datensatzes für 2019 wurde die Aufbereitung der Daten parallel zu den qualitativen Erhebungen bereits in einer frühen Projektphase gestartet und erste Auswertungen erstellt. Die vollständige Analyse der Daten aller drei Jahre unter Einbeziehung aller Überblicksfragestellungen erfolgte im Sommer 2024. Die Datensätze wurden personenbezogen (Kund*innen-ID) zusammengefasst, um Personen-, Beratungs- und Förderdaten verknüpfen zu können und Veränderungen im Jahresvergleich darstellen zu können. Zusätzlich wurde ein integriertes Datenset für die Kund*innen der Jahre 2022 und 2023 erstellt, das je Kund*in alle Leistungsdetails zu Beratungen, Bildungsplänen und Förderungen im Verlauf der Jahre analysierbar machte.

Die Datenanalyse erfolgte mithilfe der statistischen Programmiersprache und Software-Umgebung R. Förderungen, Bildungsaktivitäten und -pläne sowie formulierte Ziele werden für die Auswertung klassifiziert. Die Darstellung der Ergebnisse erfolgt für die jeweiligen Förderinstrumente nach ausgewählten sozioökonomischen Kategorien (insbes. Geschlecht,⁶ höchster Bildungsabschluss, Migrationshintergrund). Zudem wurden die Ergebnisse getrennt nach den Hauptzielgruppen des Qualifikationsplans, also Personen mit maximal Pflichtschulabschluss und Personen mit höheren inländischen oder ausländischen Abschlüssen, die diese nicht verwerten können und in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind, dargestellt.

3.4 Quantitative Befragung

Ein zentraler Bestandteil der vorliegenden Studie ist weiters die großangelegte quantitative Befragung von waff-Kund*innen der Jahre 2019, 2022 und 2023. Diese fand im Frühjahr 2024 statt. Aufbauend auf den Fragestellungen und

⁶ Fälle mit der Geschlechtszuordnung „divers“ wurden in den administrativen Daten und den Umfragedaten in den Gesamtanalysen berücksichtigt, wurden aber in den Detailauswertungen und deren Darstellung aufgrund der geringen Fallzahl ausgeschlossen.

Zwischenergebnissen der frühen Projektphasen wurde ein Online-Fragebogen-Design entwickelt, das Varianten für Personen, die in unterschiedlichen Jahren waff-Kund*innen waren, enthielt sowie Module, die je nach in Anspruch genommenen Leistungen (Beratung, Förderung oder beides) und Bildungszielen (berufliche Weiterbildung, ao. LAP, Deutschkurse) angesteuert wurden. Module zur Arbeitsplatzentwicklung, den Wirkungen der Aus- und Weiterbildungsteilnahme und zum transnationalen Leben vervollständigten den Fragebogen.

Die Befragung wurde in LimeSurvey umgesetzt und Einladungen an ca. 22 000 Kontakte versendet, wobei Personen, die in mehreren der untersuchten Jahre Leistungen in Anspruch genommen hatten, nur einmal angeschrieben wurden. Zusätzlich zur deutschen Version war eine englischsprachige zugänglich bzw. die Anwendung browserintegrierter Übersetzungstools möglich. Der Rücklauf betrug rund 10 % und die Zielgröße von 1500 Antworten wurde deutlich überschritten. Die Antworten waren auch hinsichtlich der Erreichung von Teilzielgruppen zufriedenstellend. Die Auswertung der Daten erfolgte mittels SPSS.

Im Vergleich zur Grundgesamtheit der waff-Kund*innen, die in der Analyse der administrativen Daten (vgl. Kapitel 3.3) berücksichtigt wurden, gibt es erwartungsgemäß Strukturunterschiede zu den Befragungsdaten. In beiden Datensätzen gibt es eine leichte Überrepräsentanz von Frauen, bei der Befragung lag ihr Anteil (65 %) etwas höher als bei den administrativen Daten (59 %). Jüngere wurden mit der Befragung etwas weniger gut erreicht, dafür mehr Personen über 45 Jahren. Die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten war in der Befragung unterrepräsentiert (10 % im Vergleich zu 23 % in den administrativen Daten), Personen mit post-sekundären oder tertiären Abschlüssen waren hingegen überrepräsentiert (42 % gegenüber 33 %). Der Anteil von Personen mit (zugeschriebenem) Migrationshintergrund war in beiden Datenkörpern annähernd gleich groß.

3.5 Expert*innenbefragung

In der abschließenden Projektphase wurden zudem sieben Expert*innengespräche geführt, die zur Kontextualisierung und zur Vertiefung in ausgewählten Themenbereichen, zu denen ein besonderer Informationsbedarf bestand, genutzt wurden. Folgende Organisationen bzw. Themenstellungen wurden aufgenommen:

- AK Wien – Kontext Qualifikationsplan Wien
- MA 17 – Integration und Aus- und Weiterbildung
- WKÖ-Lehrlingsstelle – Fragestellungen rund um die ao LAP
- Anlaufstelle Wien (AST Wien) – Perspektive (Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen) – Fragestellungen zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen
- bfi Wien – Perspektive der Anbieter von Deutschkursen
- BIBER Salzburg – Digitale Tools und Künstliche Intelligenz in der Beratung
- Universität Wien – Deutsch-als-Zweitsprache-Erwerb

3.6 Desk Research

Eine umfassende Dokumenten- und Literaturanalyse trug zu allen Arbeits- und Analyseschritten bei, begründete den theoretischen Rahmen und die Methodenentwicklung und untermauerte die jeweils themenspezifischen Analysen. Insbesondere sind folgende Quellen relevant:

- Für die Studie relevante frühere Projektberichte (u.a. Bergmann, 2022; Breitenfelder, Kaupa und (melange C), 2020; Christian-Kradischnig, Drexler und (marketmind), 2021; Gamper und Kernbeiß, 2022; Hefler, Steinheimer, Stieger und Leichtling, 2021; Hefler, Steinheimer, Stieger, Leichtling, Kausel, Christian-Kradischnig und Drexler, 2022; Kausel, Brandstätter, Gerö und

(marketmind), 2022; Kausel, Brandstätter, Gerö und (marketmind), 2023; Kausel, Stadler, Drexler und (marketmind), 2022; Titelbach, Fink und Vogtenhuber, 2021)

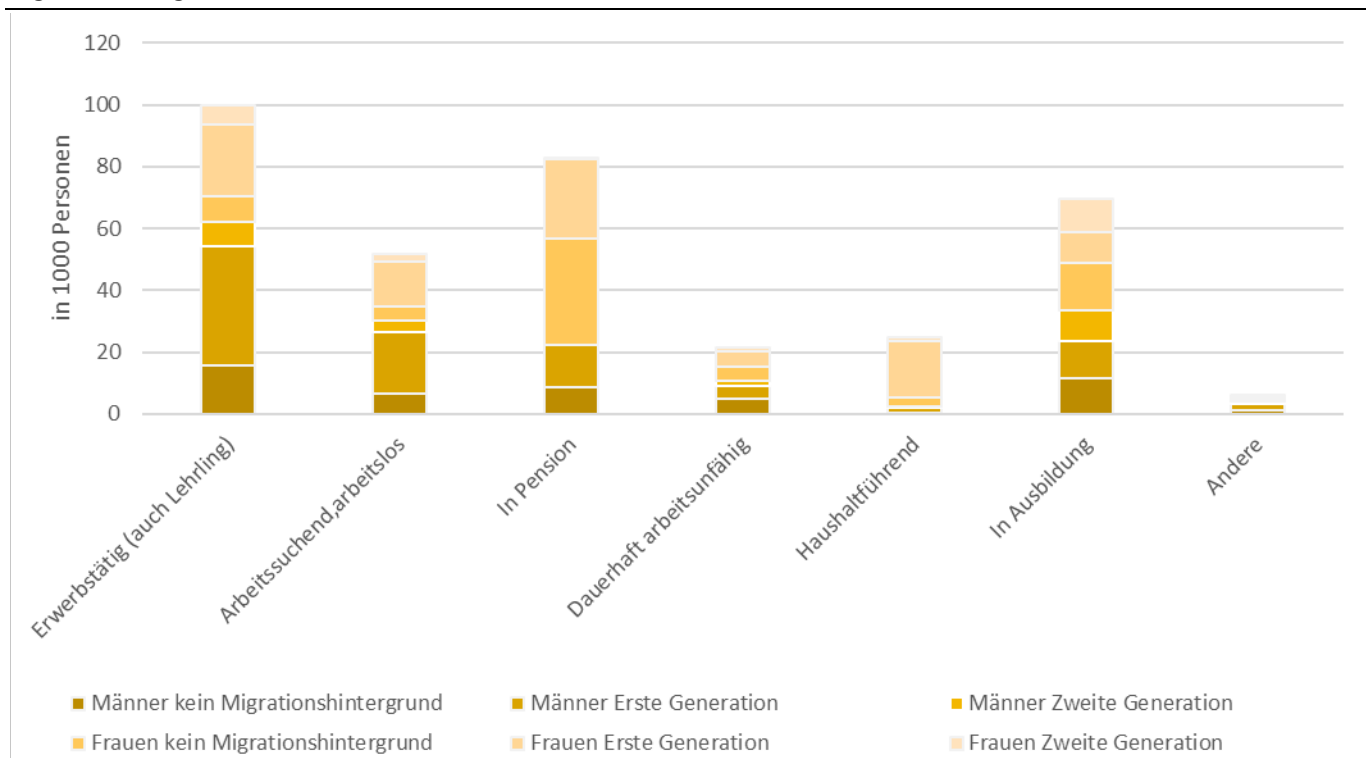
- Interne Dokumente des waff zu Leistungen und Abläufen (z. B. Förderrichtlinien, Durchführungsbestimmungen, Handbücher etc.)
- relevante Studien und Projektberichte zur beruflichen Weiterbildung in Wien bzw. zu Teilpopulationen der untersuchten Zielgruppen (insbesondere zu Migrationsgruppen) (u.a. Breitenfelder u.a., 2020; Günay und Dzihi, 2022; Heckl, Dorr, Petzlberger, Hosner und Danzer, 2023; Stadt Wien – Integration und Diversität, 2022; Vogtenhuber, Juen und Lassnigg, 2021; Ziegler und Akbar, 2021)
- Quellen mit qualitativen Interviews mit Angehörigen der Zielgruppe zu Beratung und Aus- und Weiterbildung (insbesondere auch zu Teilen der Zielgruppen bzw. zu besonderen Teilnehmegruppen u. a. Teilnehmer*innen der Basisbildung und Pflichtschulabschlusskurse, unterschiedlicher Formate von Deutschkursen, Abendschulen und ähnliches)(u.a. Hefler u.a., 2021; Kastner, 2011; Papouschek, 2017; Ritter, 2008; Ritter und Plutzar, 2008)
- Weitere wissenschaftliche Literatur zu den Kernthemen des Projekts

4 Erwachsene ohne über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikation: Berufliche Ziele, Entwicklungsaktivitäten, Unterstützungsformen des waff und Ergebnisse

4.1 Einleitung – Entwicklung der Zielgruppenpopulation

Erwachsene, die über keinen über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss verfügen, stellen eine wesentliche Zielgruppe des *Qualifikationsplans Wien 2030* dar. 2022 lebten rund 356 000 Personen über 15 Jahre in Wien, die über keinen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschluss verfügten.

Abbildung 4.1: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss über 15 Jahre in Wien nach Lebensunterhaltskonzept und Migrationshintergrund (Erste/Zweite Generation).



Quelle: Mikrozensus – Jahresergebnisse 2022 – Statistik Austria – StatCube – Eigene Berechnungen

Von der Gesamtgruppe zählen für den waff die Erwerbstätigen Personen⁷ (unselbständig; soloselbständig) als Zielgruppe. Arbeitslose Personen fallen zwar (überwiegend) nicht in die Zielgruppe des waff, da allerdings diese zu einem erheblichen Teil zwischen Beschäftigung und Arbeitslosigkeit wechseln und binnen eines Jahres beide Arbeitsmarktpositionen einnehmen, erweitern sie die Zielgruppe des waff. Personen, die nicht in Elternkarenz sind und sich als (schwerpunktmäßig) haushaltsführend bezeichnen, aber in die Erwerbstätigkeit zurückkehren können oder auch bereits geringfügig erwerbstätig sind, zählen – zu einem gegebenen Zeitpunkt betrachtet – nicht zur Zielgruppe des waff. Zu dieser Gruppe zählen in überwiegenderem Maß zugewanderte Frauen (Erste Generation). Für den Wechsel in eine Erwerbstätigkeit ist – so Unterstützung notwendig ist – das AMS zuständig. Zugleich werden Personen nach einer erfolgten Wiederaufnahme einer Erwerbstätigkeit wiederum Teil der waff-Zielgruppe; zumindest einem Teil der geringqualifizierten Frauen nach einer Familienunterbrechung gelingt die Aufnahme einer Erwerbstätigkeit (teils in typischen niedrig qualifizierten Einstiegsbranchen)

⁷ Die Kategorie beinhaltet Personen in Elternkarenz. Sie beinhaltet auch Selbständige mit Angestellten und überschätzt die Zielgruppengröße damit leicht.

auch ohne öffentliche Unterstützung (Angel, Bittschi, Horvath, Kogler und Mahringer, 2023).

Auf Erwerbstätige der Zielgruppe entfielen 2022 laut Mikrozensus knapp 100 000 Personen, davon 62 % Männer und 38 % Frauen. Knapp halb so groß ist die Gruppe der Arbeitslosen mit höchstens Pflichtschulabschluss, die innerhalb eines Jahres zu einem erheblichen Teil auch in Beschäftigungsverhältnis wechseln und damit Zielgruppe des waff werden. 58 % davon sind Männer, 42 % Frauen. Aus der Gruppe der „schwerpunktmäßig haushaltsführenden“ Personen rotiert ein weiterer Teil jedes Jahr – mit oder ohne Hilfe des AMS – in die Erwerbstätigkeit und wird damit Teil der waff-Zielgruppe. Insgesamt sind in dieser Gruppe rund 25 000 Personen, davon knapp 90 % Frauen.

Tabelle 4.1: Struktur der Zielgruppe und Teilpopulationen, aus denen Personen in die Zielgruppe wechseln – 2022 (Mikrozensus)

		Zielgruppe		Teilpopulationen			
		Erwerbstätig (auch Lehrling)	Anteil Zielgruppe	Arbeits- suchend, arbeitslos	Anteil Subgruppe	Haushalts- führend	Anteil Subgruppe
Männer	kein Migrations- hintergrund	15,8	15,8%	6,4	12,4%	0,4	1,6%
62,0%	Erste Generation	38,3	38,4%	20,2	39,1%	1,7	6,9%
	Zweite Generation	7,8	7,8%	3,6	7,0%	0,5	2,0%
Frauen	kein Migrations- hintergrund	8,3	8,3%	4,6	8,9%	2,7	11,0%
38,0%	Erste Generation	23,4	23,4%	14,3	27,7%	18,2	74,0%
	Zweite Generation	6,2	6,2%	2,5	1,4%	1,1	4,5%

Quelle: Mikrozensus – Jahresergebnisse 2022 – Statistik Austria – StatCube – Eigene Berechnungen

Die Entwicklung der Zahl der formal Geringqualifizierter ist durch zwei gegenläufige Tendenzen geprägt. Im Zeitverlauf reduziert sich die Anzahl der gering qualifizierten Personen ohne Migrationshintergrund, was sich noch auf Generationeneffekte zurückführen lässt. Starkes Wachstum ist hingegen bei Personen mit Migrationshintergrund zu beobachten, vor allem bei Neuzugezogenen der sog. Ersten Generation.

Tabelle 4.2: Altersstruktur – Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss in Wien – 2022

	Ohne Migrationshintergrund			Mit Migrationshintergrund			Gesamt		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
20-29	13,7	8	5,7	29,5	15,2	14,3	43,2	23,2	20
30-44	20,2	8,8	11,4	43,6	17	26,6	63,8	25,8	38
45-54	15,1	5,8	9,3	31,9	12,9	19	47	18,7	28,3
55+	23,1	4,7	18,4	25,2	11,9	13,3	48,3	16,6	31,7
Gesamt	72,1	27,3	44,8	130,2	57	73,2	202,3	84,3	118

Altersverteilung in Prozent der Teilgruppen

	Ohne Migrationshintergrund			Mit Migrationshintergrund			Gesamt		
	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen	Gesamt	Männer	Frauen
20-29	19%	29%	13%	23%	27%	20%	21%	28%	17%
30-44	28%	32%	25%	33%	30%	36%	32%	31%	32%
45-54	21%	21%	21%	25%	23%	26%	23%	22%	24%
55+	32%	17%	41%	19%	21%	18%	24%	20%	27%

Quelle: Mikrozensus – Jahresergebnisse 2022 – Statistik Austria – StatCube – Eigene Berechnungen

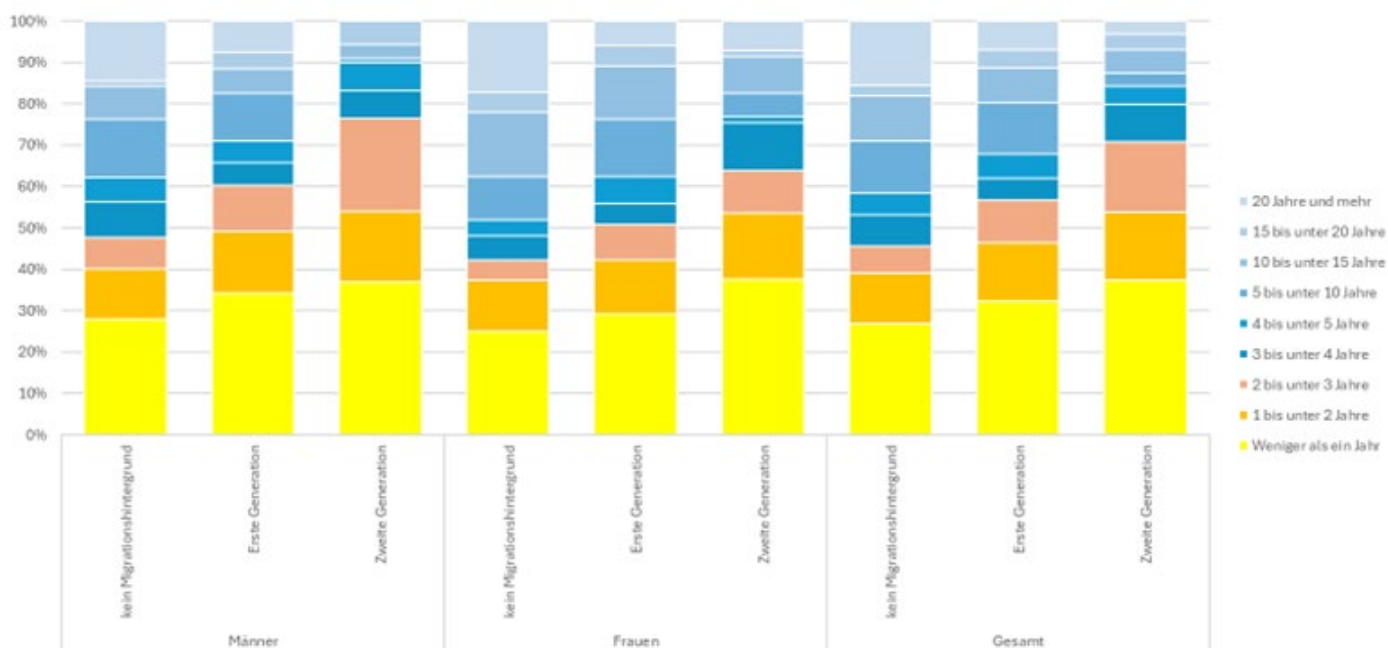
4.2 Berufliche Ausgangssituation

Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss verfügen – im Durchschnitt über alle Altersgruppen hinweg – deutlich seltener über einen stabilen Arbeitsplatz (mit mehr als drei Jahren Beschäftigungsdauer) als Personen mit höheren Bildungsabschlüssen. Das trifft – von den formal Geringqualifizierten, die erwerbstätig sind auf 37 % der Männer und 34 % der Frauen (insgesamt auf 36 %) zu.

Beschäftigungsstabilität der Teilzielgruppe

Dies liegt daran, dass sie weniger leicht eine stabile Beschäftigungsnische finden bzw. nach Verlust eines stabilen Arbeitsplatzes weniger leicht erneut einen Arbeitsplatz, an dem sie lange verweilen können. Zugleich ist zu erwarten, dass die Möglichkeiten eines bewusst angestrebten Arbeitsplatzwechsels zur Verbesserung der eigenen beruflichen Situation stärker eingeschränkt sind. Besonders hervorzuheben ist die stärkere Betroffenheit der Angehörigen der Zweiten Generation mit höchstens Pflichtschulabschluss, die besonders häufig vergleichsweise instabile Beschäftigungsverhältnisse innehaben (unter drei Jahre: 71 % gesamt, Männer: 76 %, Frauen: 64 %). Die Suche nach einem stabilen Erwerbsarbeitsverhältnis – nach einer Nische, die langfristige Entwicklung ermöglicht – spielt damit für die Beratung und die Weiterbildungsplanung von formal Geringqualifizierten eine herausragende Rolle. Weiters trifft auf sie im besonderen Ausmaß zu, dass sie mit hoher Wahrscheinlichkeit auch Kund*innen des AMS waren oder wieder sein werden.

Abbildung 4.2: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Bisherige Beschäftigungsdauer – Aktueller Arbeitgeber – Erwerbstätige Wien – 2022 – Breakdown für kein Migrationshintergrund/Erste Generation/Zweite Generation

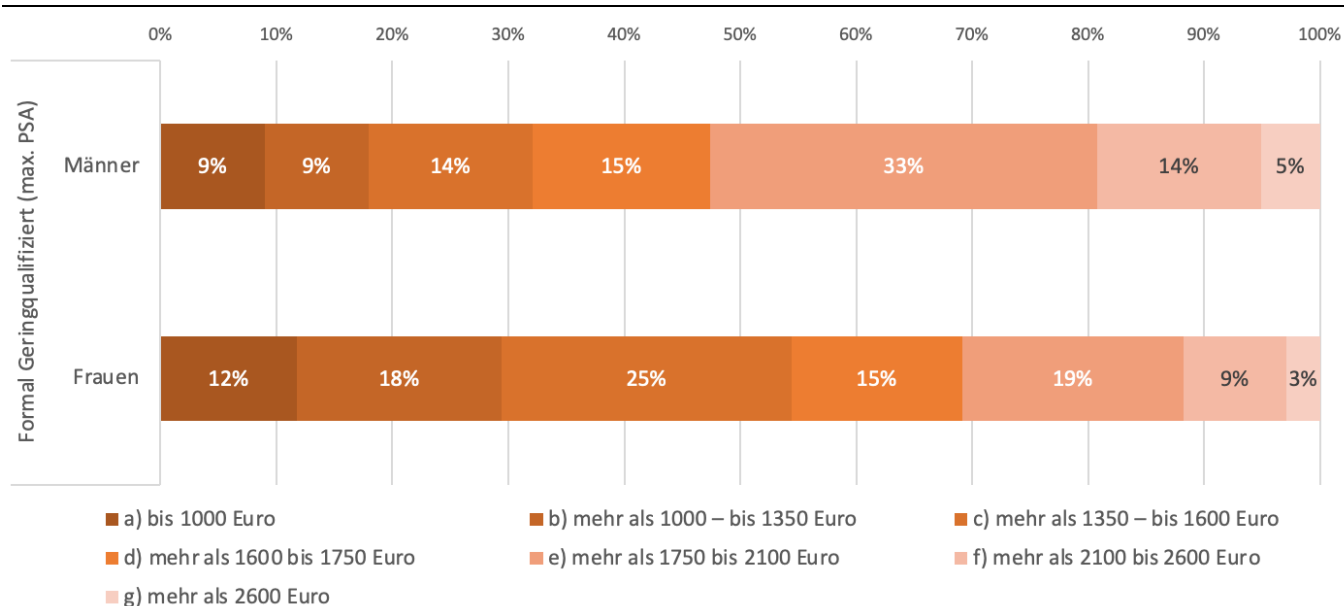


Quelle: Mikrozensus – Jahresergebnisse 2022 – Statistik Austria – StatCube – Eigene Berechnungen

Die Einkommenssituation der waff-Kund*innen aus der Teilzielgruppe der formal Geringqualifizierten lässt sich auf Basis der Kund*innen-Befragung wie folgt beschreiben. Nach Eigenangabe gehörten 57 % der Befragten zu Einkommensgruppen bis 1 750 Euro netto monatlich (ohne Sonderzahlungen). 27 % verdienten 1 750 bis 2 100 Euro, 12 % 2 100 bis 2 600 Euro und lediglich 4 % mehr. Die Einkommenssituation nach Geschlecht zeigt deutlich niedrigere Einkommen bei Frauen. Von ihnen verdienen 69 % weniger als 1 750 Euro, lediglich 12 % verdienen mehr als 2 100 Euro, während das bei den Männern immerhin 19 % tun. Im Vergleich zur Zielgruppe der Personen in Hilfstätigkeit trotz höherem Abschluss ist die Verteilung ähnlich, Kund*innen, die nicht Zielgruppe des Qualifikationsplans sind, verdienen deutlich besser.

Einkommenssituation

Abbildung 4.3: Einkommenssituation der waff-Kund*innen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Kund*innen-Befragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=146

Zur Entwicklung des Einkommens seit der letzten Inanspruchnahme einer waff-Leistung – also je nach der in der Umfrage angesprochen Gruppen der Kund*innen von 2019, 2022 bzw. 2023 – berichtete etwa die Hälfte der Befragten eine Einkommenssteigerung. Frauen berichteten etwas häufiger als Männer von einer Steigerung zwischen 10 % und 30 %, gleichzeitig gaben sie auch etwas häufiger an, dass ihr Einkommen etwas oder stark gesunken sei (Frauen: 16 %, Männer: 13 %).

4.3 Berufliche Entwicklungsziele

Kund*innen kommen mit unterschiedlichen – meist mehreren – Anliegen und Zielen ihre berufliche Entwicklung betreffend ins Beratungszentrum. Die Unterschiede liegen einerseits in der Klarheit der Ziele, von sehr genauen Vorstellungen bis hin zu grundlegendem Orientierungsbedarf in einer unklaren oder nicht zufriedenstellenden Konstellation, andererseits im inhaltlichen Fokus der Ziele. Diese können direkt am aktuellen Arbeitsplatz ansetzen, sei es, weil sich eine Person am selben Arbeitsplatz weiterentwickeln möchte, einen anderen Arbeitsplatz anstrebt – im selben oder einem neuen Beruf. Oder die Entwicklungsanliegen beziehen sich schon konkreter auf weiterführende Lernaktivitäten, was das Erlangen von formalen Abschlüssen, generelle berufliche Weiterbildung und noch spezifischer, aber für die Zielgruppen des Qualifikationsplan essenziell das Verbessern der Deutschkenntnisse betrifft.

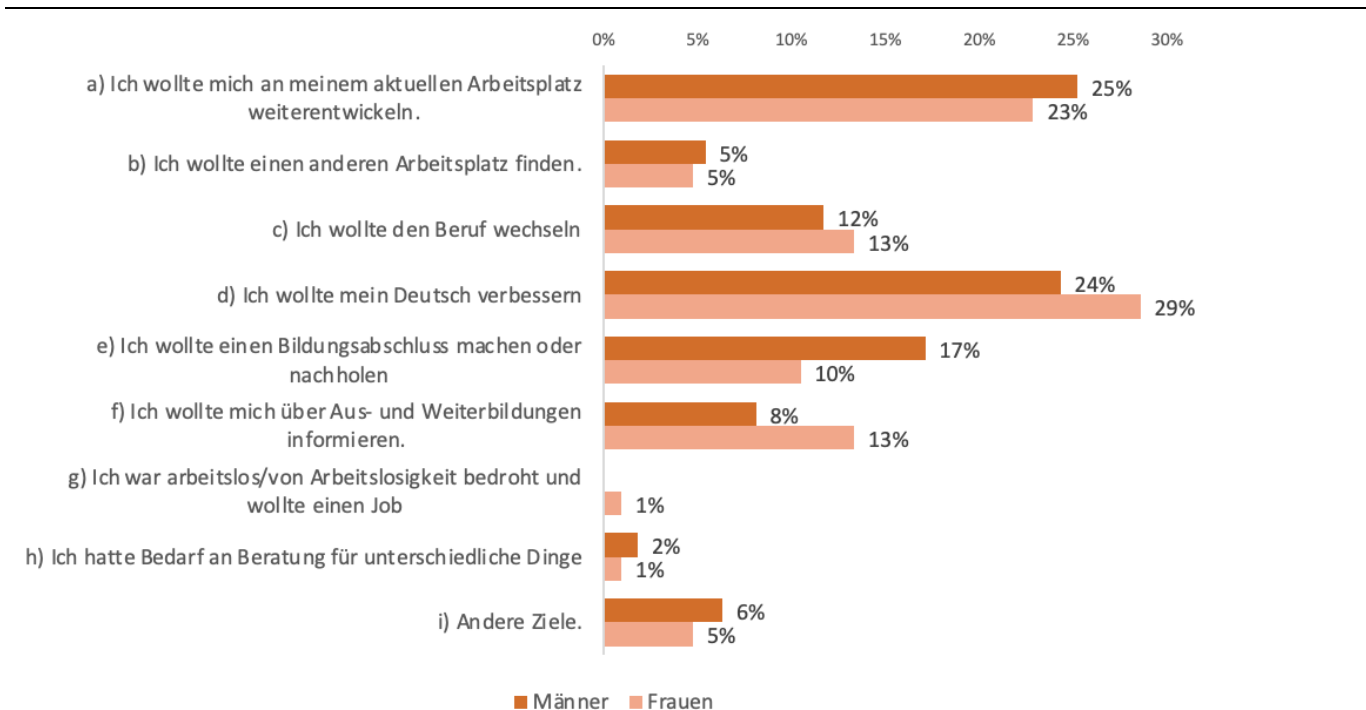
Während in vielen Fällen eine Kombination dieser Ziele und Anliegen Personen zur waff-Beratung bringt, ist bei einem kleinen Teil der Personen der Beratungsbedarf umfassender und reicht über die Kernaufgaben des waff hinaus, etwa wenn es um

Gesundheitsfragen geht. In der Kund*innenbefragung wurde eine Frage nach den Zielen so gestellt, dass man sich auf das wichtigste Ziel, das mit dem Aufsuchen des waff verbunden war, festlegen musste. In den thematischen Abschnitten zum außerordentlichen Lehrabschluss oder zu den Deutschkursen wurde dann nach Mehrfachmotiven gefragt.

Die Frage nach dem Hauptziel zeigte für die Zielgruppe der formal Geringqualifizierten deutlich die Weiterentwicklung am Arbeitsplatz und das Verbessern der Deutschkenntnisse als wichtigste Vorhaben. Dahinter kamen das Nachholen von Abschlüssen, der Wunsch nach einem Berufswechsel und jener nach Informationen zu Aus- und Weiterbildung allgemein. Die Suche nach einem anderen Arbeitsplatz oder eine (befürchtete) Arbeitslosigkeit spielten eine untergeordnete Rolle. Die Anliegen von Männern und Frauen unterscheiden sich in wenigen Punkten. So wollen Männer häufiger einen Bildungsabschluss nachholen (17 %, Frauen 10 %), Frauen nannten etwas öfter Deutschkurse (29 %, Männer 24 %) und allgemein Aus- und Weiterbildung (13 %, Männer 8 %) (Vgl. Abbildung 4.4). Besonders deutlich wird der Geschlechterunterschied, wenn man die Gruppen zusätzlich nach dem Migrationshintergrund unterscheidet. Zwei Drittel der Männer ohne Migrationshintergrund gaben das Nachholen von Abschlüssen als Hauptgrund an, wobei diese Gruppe in absoluten Zahlen vergleichsweise klein war. Insgesamt wurde dieses Ziel von Personen ohne Migrationshintergrund deutlich häufiger genannt als von jenen mit. Auch ein Berufswechsel wurde öfter von Personen ohne Migrationshintergrund genannt. Bei Migrant*innen war das Ziel sich in Deutsch verbessern zu wollen bei Männern und Frauen das dominante.

Im Vergleich zur Zielgruppe der Personen mit über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschlüssen in Hilfstätigkeiten, bei denen das Thema Deutschlernen eine noch zentralere Stellung unter den Zielsetzungen einnimmt, wurde bei den formal Geringqualifizierten öfter die Verbesserung der Situation am gegenwärtigen Arbeitsplatz genannt (Vgl. auch Kap. 5.3).

Abbildung 4.4: Hauptziel der Kund*innen – Kund*innenbefragung – Formal Geringqualifizierte nach Geschlecht

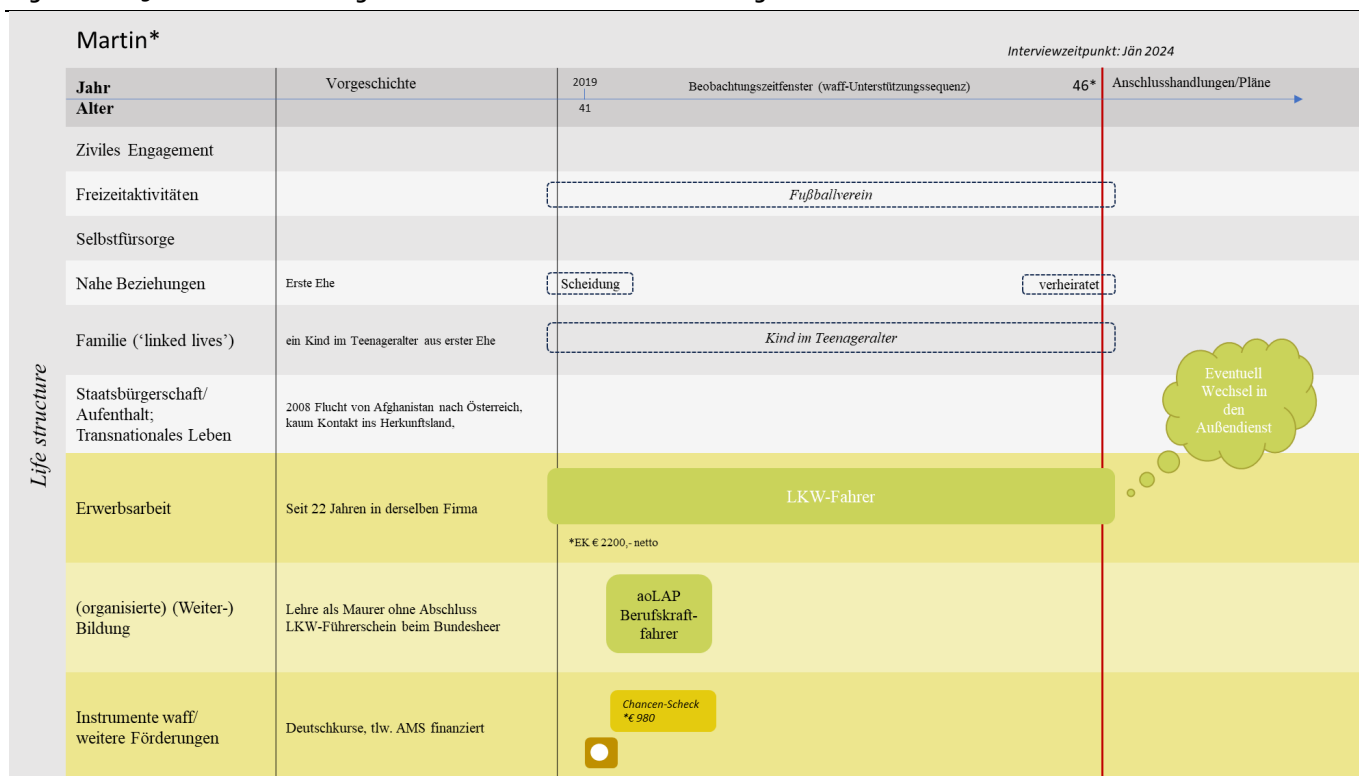


Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=216

Berufliche Entwicklungsziele ändern sich im Zeitverlauf und haben in unterschiedlichen Lebensphasen andere Schwerpunkte. Am Beispiel von

Martin* (46) lässt sich zeigen, wie seine Beschäftigung als LKW-Fahrer lange Zeit Konstanz bei derselben Firma bietet. Nach der Scheidung ordnen sich viele Lebensbereiche neu, auch im Beruf.

Vignette 1 K15 Martin* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie⁸



Martin* (46) arbeitet seit 22 Jahren als LKW-Fahrer bei derselben Firma. Er ist in Österreich geboren und seit einem Jahr zum zweiten Mal verheiratet. Vor sechs Jahren hat er sich von seiner ersten Frau scheiden lassen, besonders die Zeit vor der Trennung beschreibt er als einschneidende Phase in seinem Leben. Aus dieser Beziehung hat er eine Tochter im Teenager-Alter, die er oft am Wochenende sieht.

Langes

Nach der Pflichtschule hat Martin eine Maurerlehre begonnen. Noch vor dem Abschluss leistete er seinen Präsenzdienst und machte auch den LKW-Führerschein. Danach hat er nur mehr kurz als Maurer gearbeitet, ohne den Lehrabschluss zu machen. Bald darauf fand er eine Arbeit als LKW-Fahrer fand, die ihm mehr zusagte. Er mag seine Arbeit und fühlt sich in der Firma sehr wohl. Sein Arbeitstag beginnt um drei Uhr morgens, aber er schätzt, dass er tagsüber selbständig unterwegs ist und sich vieles selbst einteilen kann. Neues lernt er selten: „Alle vier, fünf Jahre führen sie ein neues Computersystem ein. Das ist dann anstrengend.“

Nach einer langen Phase, in der er immer als Hilfsarbeiter beschäftigt war, beginnt er selbst zu recherchieren, welche Möglichkeiten es gibt, den Lehrabschluss nachzuholen. So kommt er 2019 auch zum waff, wobei er nicht mehr sicher ist, ob er erst den waff kontaktiert hat oder ob ihn das Kursinstitut dorthin verwiesen hat. Nachdem sein Ziel schon klar definiert ist, reicht ihm ein Termin beim waff. Er erhält eine Förderung über den Chancen-Scheck und erhält nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung auch die Aufzahlung. Den Vorbereitungskurs empfand er als sehr nützlich „mit wenig unnötigem Wissen“. Die Unterstützung des waff war für ihn nicht nur in finanzieller Hinsicht entscheiden, sondern auch im Hinblick auf die zu erledigenden bürokratischen Vorgänge.

⁸ Die Namen der Interviewten wurden im Sinne einer Anonymisierung verändert und sind entsprechend mit * gekennzeichnet. Auch weitere Merkmale, die Rückschlüsse auf konkrete Personen erlauben könnten (genaues Alter, Zahl der Kinder etc.), wurden verändert.

Konkrete weitere Pläne für die berufliche Zukunft hat er nicht. Eventuell würde er gerne in den Außendienst wechseln, aber nur bei seinem derzeitigen Arbeitgeber. Das würde mehr Kund*innenkontakt und damit mehr Abwechslung bedeuten.

4.4 Nutzung und Zielsetzung der Beratung

Die Laufbahnberatung des BZBW ist ein zentraler Baustein des Angebots und zusätzlich ein Multiplikator für die finanzielle Aus- und Weiterbildungsförderung. Im Zeitverlauf greift die überwiegende Mehrheit der Kund*innen wiederholt auf Beratung zurück, um langfristige Veränderungen zu begleiten und abzusichern. Dabei können unterschiedliche Entwicklungsschritte oder Aus- und Weiterbildungsentscheidungen unterstützt werden:

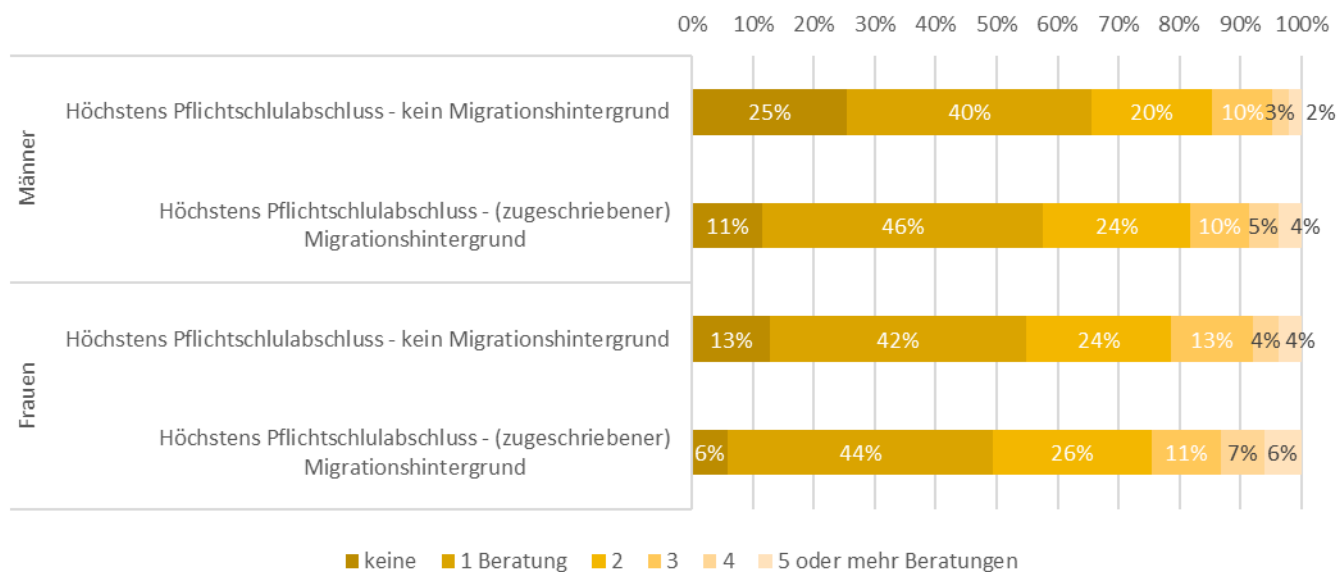
- **Beratung als Zugangstür.** Kund*innen kommen, da sie Beratung in einer bestimmten Situation suchen. Sie kommen nicht primär, um sich über finanzielle Förderungen zu informieren, sondern suchen grundlegende Unterstützung
- **Beratung als Entscheidungshilfe** unterstützt Personen bei der Umsetzung bestehender Pläne, die eine Feinabstimmung und Umsetzungsgestaltung brauchen. Hier besteht Potenzial steuernd beizutragen.
- **Beratung schafft Orientierungsraum** für Personen, die strukturierte Unterstützung zur beruflichen Neuorientierung suchen. Sie hilft bei der Entwicklung neuer Perspektiven und Pläne.
- **Im Zeitverlauf** fungiert das Beratungsangebot auch als **Ankerpunkt**, zu dem Personen im Verlauf der Jahre zurückkehren können, um an Entwicklungsprozessen zu arbeiten.

Unter den waff-Kund*innen 2022/2023 mit höchstens Pflichtschulabschluss haben innerhalb des Beobachtungszeitraums bis Ende 2023 rund 45 % nur Beratung in Anspruch genommen und 44 % Beratung und Förderung. Etwa 11 % haben den Chancen-Scheck ohne Beratung genutzt. Frauen nutzen geringfügig öfter die Kombination Beratung und Förderung, während ein höherer Anteil an Männern den Chancen-Scheck ohne Beratung in Anspruch nimmt.

Die Inanspruchnahme von mehreren Beratungsterminen ist die Regel, auch die Wiederaufnahme einer Beratung nach einer längeren Pause ein wiederkehrendes Phänomen. Bei der Anzahl der in Anspruch genommenen Beratungstermine zeigen sich Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Personen mit und ohne (zugeschriebenem) Migrationshintergrund (Vgl. Abbildung 4.2). Am auffälligsten dabei ist, dass ein Viertel der Männer ohne Migrationshintergrund keine Beratung in Anspruch genommen haben und damit deutlich öfter als Männer mit Migrationshintergrund (11 %), aber auch als Frauen mit (6 %) oder ohne Migrationshintergrund (13 %). Insgesamt nutzen Frauen und Personen mit Migrationshintergrund tendenziell mehr Beratungstermine.

Anzahl der Beratungen

Abbildung 4.5: Zahl der durchgeführten Beratungstermine (ab 1.1.2022) – Kund*innen 2022/2023 – Formal Geringqualifizierte

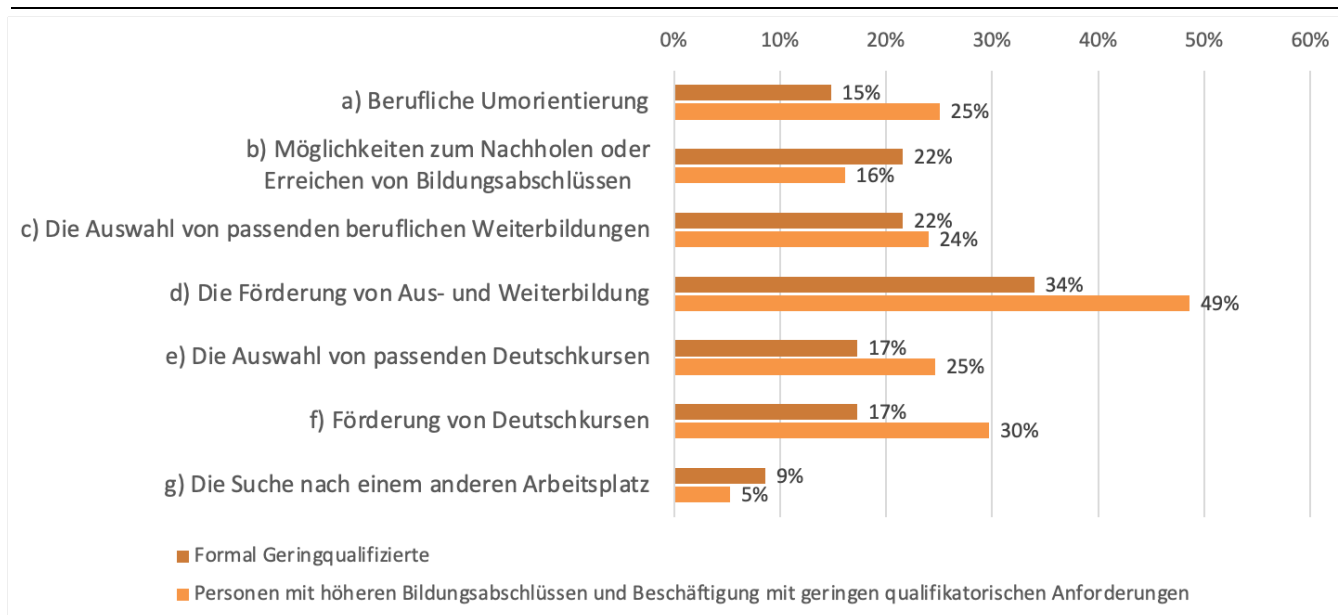


Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35 n=3447

Diese Muster der Inanspruchnahme von Beratung durch Personen mit niedriger formaler Qualifikation zeigen sich auch in der quantitativen Online-Befragung. Bei der Nennung der wichtigsten Beratungsthemen unterscheidet sich diese Zielgruppe deutlich von jener der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten. Generell nennen formal Geringqualifizierte bei möglichen Mehrfachantworten weniger Themen je Person. Erwartungsgemäß ist das Nachholen oder Erreichen von Bildungsabschlüssen für diese Zielgruppe deutlich wichtiger. Ebenfalls etwas häufiger genannt wurden die Auswahl von passenden beruflichen Weiterbildungen sowie die Suche nach einem Arbeitsplatz. Auswahl und Förderung von Deutschkursen sind in der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten etwas weniger oft Thema als bei den Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten (vgl. auch Kapitel 5.4). Finanzielle Förderungen sind etwas seltener das zentrale Anliegen, ebenso wie an diesem Punkt in der beruflichen Entwicklung eine berufliche Umorientierung.

Themen der Beratung

Abbildung 4.6: Wichtige Themen in der Beratung – Formal Geringqualifizierte – Kund*innenbefragung

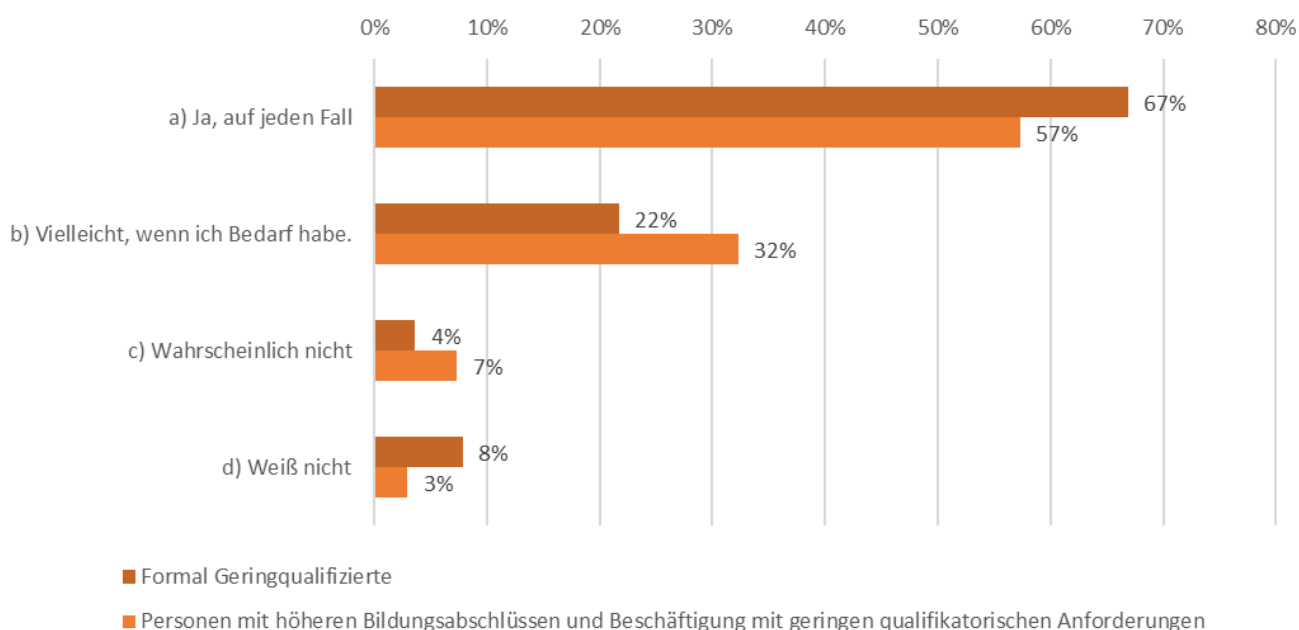


Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=633

Die Zufriedenheit mit der erhaltenen Beratung ist in allen befragten Gruppen hoch, bei Personen mit geringer formaler Qualifikation aber besonders deutlich positiv. Nach einer möglichen neuerlichen Inanspruchnahme in der Zukunft gefragt, äußern sich in allen Zielgruppen etwa 90 % positiv, d.h. sie wollen das jedenfalls oder zumindest bei Bedarf. Bei den formal Geringqualifizierten wollen zwei Drittel das jedenfalls. Bei Männern ist diese positive Einschätzung geringfügig stärker ausgeprägt als bei Frauen, die es eher von einem künftigen Bedarf abhängig machen (vgl. Abbildung 4.7).

Zufriedenheit mit der Beratung

Abbildung 4.7: Neuerliche Inanspruchnahme von Beratung in der Zukunft – Formal Geringqualifizierte – Kund*innenbefragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=642

An ausgewählten Fallbeispielen lässt sich zeigen, welchen Stellenwert Beratung an unterschiedlichen Zeitpunkten im Lebensverlauf einnimmt und welche Konstellationen in der Lebensstruktur einer Person neben der Erwerbsarbeit ausschlaggebend für das Aufsuchen des Beratungszentrums sein können. Gleichzeitig äußern viele Befragte, bei denen gerade nur wenige Aktivitäten in Bezug auf berufliche Entwicklung möglich sind, dass sie auf ein „Gelegenheitsfenster“ warten, wo entsprechende Schritte mit anderen Verpflichtungen oder Lebensumständen ihrer Erwartung nach besser vereinbar sein werden.

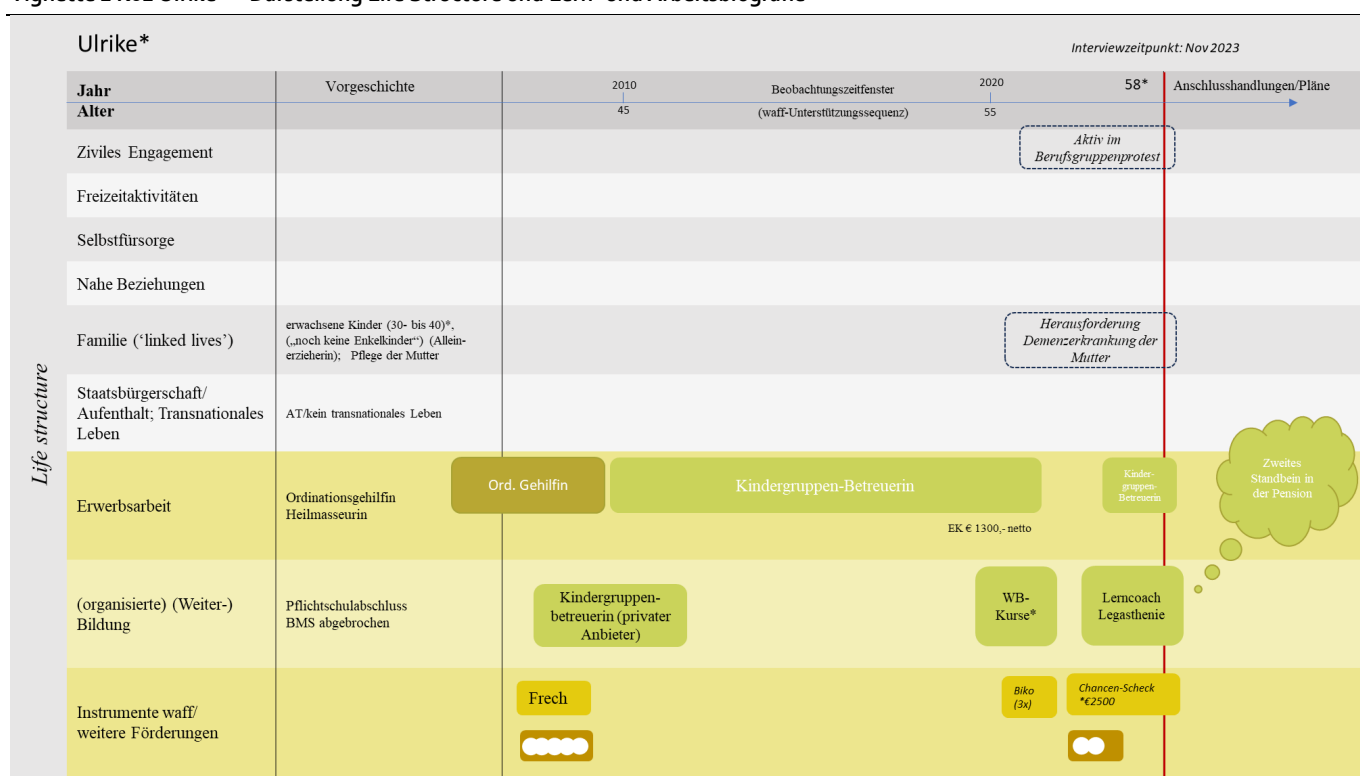
Beratung im Zeitverlauf

Brüche in der Erwerbstätigkeit oder eine instabile Erwerbssituation, oft der (drohende) Verlust des Arbeitsplatzes, aber auch Änderungen in der Tätigkeit, Arbeitsumgebung oder -organisation können den Wunsch nach Orientierung wecken. Änderungen in der familiären Konstellation wirken sehr oft verstärkend. Besonders Frauen berichten vom Einfluss, den Betreuungspflichten von Kindern oder anderen Verwandten auf ihren Umgang mit beruflichen Veränderungsvorstellungen haben, und das in unterschiedlichen Lebensphasen. Während bei jüngeren Kindern, der Eintritt in die Schule oder der Übergang in eine weiterführende Schule als Moment wahrgenommen wird, wo die eigenen Bedürfnisse wieder mehr Raum bekommen, zeigt sich oft auch, wie der Auszug von erwachsenen Kindern – zu durchaus unterschiedlichen Zeitpunkten im Verhältnis zum Alter der Eltern – zu einer Neuorientierung beitragen. Personen mit Migrationsgeschichte erleben vielfach äußere Umstände, die eben damit in Zusammenhang stehen, als bremsend oder beim Erreichen bestimmter Meilensteine als Antrieb für weitere Schritte. Neben dem Erreichen und Erhalt bestimmter Aufenthaltstitel spielen auch Schritte zur

Familienzusammenführung eine Rolle. Oftmals besteht auch ein Spannungsverhältnis zwischen den vielfältigen zu erfüllenden Anforderungen: die Notwendigkeit ein bestimmtes Deutschniveau zu erreichen verknüpft mit einem Kursbesuch und hohen Lernaufwänden kann etwa mit der Notwendigkeit intensiverer Erwerbstätigkeit zum Erreichen von Einkommensgrenzen für Familiennachzug zusammenfallen. Liegt der Zeitpunkt der Zuwanderung erst kurz zurück, sind eine Stabilisierung der Gesamtsituation und bessere Orientierung Voraussetzung für die Aufnahme von weitreichenden Entwicklungsaktivitäten. Oder wie Interviewpartnerin Nadja* es ausdrückt: „Man weiß nicht, was die Österreicher wissen.“ (Vgl. Vignette 27 im Anhang)

In der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten lassen sich bei fast allen Personen, mit denen Interviews geführt wurden, wiederkehrende Beratungen oder Beratungszyklen zeigen. Bei Ulrike (58) zeigt sich etwa, wie die Beratungsleistung nicht nur den Übergang zu Aus- und Weiterbildungen einleitet, sondern wichtige persönliche Entwicklungsprozesse anstößt.

Vignette 2 Ko1 Ulrike* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Ulrike* (58) arbeitet seit zwei Jahren Teilzeit als Kindergruppenbetreuerin in einer betreuerverwalteten Kindergruppe in Wien. Sie ist in Österreich geboren. Nach der Pflichtschule besuchte sie eine BMS, die sie aber vor dem Abschluss verlassen hat. Die Schulzeit war geprägt von Schwierigkeiten aufgrund ihrer Legasthenie, für die sie wenig Unterstützung fand. Ihr beruflicher Weg orientierte sich stark an den familiären Erfordernissen als Alleinerzieherin von drei Kindern, die heute zwischen 30 und 40 Jahre alt sind. Ulrike arbeitete damals als Heilmasseurin und abends als Ordinationsassistentin in einer privaten Arztpraxis.

Als die eigenen Kinder selbständiger wurden, verfolgte sie ihren Wunsch eine Ausbildung zu machen, um mit Kindern arbeiten zu können, und stieß bei ihren Recherchen auf die Unterstützungsmöglichkeiten durch den waff. 2009 nimmt sie erstmals Beratung in Anspruch und macht mit Unterstützung des FRECH-

Negative Lernerfahrung in Erstausbildung

Mehrfache Berufswechsel

FRECH

Programms eine Ausbildung zur Kindergruppenbetreuerin bei einem privaten Anbieter. Besonders profitiert hat sie von der durch die Beraterin unterstützten Orientierungsphase, in der sie sich in unterschiedlichen Bereichen informiert und recherchiert hat: „Das hat so drei bis vier Wochen gedauert. Nach dem Prozess weiß man, was man will.“ Bei der elternverwalteten Kindergruppe, in der sie in der Ausbildung ihr Praktikum machte, arbeitete sie im Anschluss für 14 Jahre in der Hortgruppe. Während dieser Zeit macht sie regelmäßig berufsbezogene Weiterbildungen, für die sie dreimal auch einen Zuschuss aus dem waff-Bildungskonto bekommt.

Vor rund zwei Jahren hat sie ihre Anstellung gewechselt und arbeitet jetzt in einer Kleinkindgruppe, was sehr fordernd ist, aber auch viele Möglichkeiten zum Lernen am Arbeitsplatz bietet. Sie trägt in ihrer neuen Position zudem viel Verantwortung für organisatorische Aufgaben. Da nur mehr wenige Jahre bis zur Pension vor ihr liegen, möchte sie die Stelle nicht mehr wechseln. Ulrike bereitet sich aber parallel auf eine mögliche Nebenbeschäftigung nach der Pensionierung vor. Bereits als sie noch im Hort gearbeitet hat, hat sie oft auch Nachhilfe gegeben, u. a. in einem Projekt der WUK-Lernhilfe. So entstand die Idee eine Ausbildung zum Lerncoach für Legasthenie, Dyskalkulie und ADHS zu machen: „Jeder fragt mich, ob ich wahnsinnig bin, dass ich mir das noch antue.“ Im Raum stand auch eine Weiterbildung in sensorischer Integration, aber dazu gab es in Wien keine förderbaren Angebote. Wieder nahm Ulrike zwei Beratungen beim waff-BZBW in Anspruch. Die Qualität der Beratung schätzt sie sehr hoch ein, gerade auch im Vergleich zu jener, die sie in der Vergangenheit am AMS erhalten hat.

Chancen-Scheck

Im Mai 2023 beginnt sie berufsbegleitend eine sechsmonatige Ausbildung zum Lerncoach bei einem privaten Kursinstitut. Unterstützt wird sie dabei mit einer Förderung von rund 2 500 Euro (inkl. Prüfungsgebühr) im Rahmen des Chancen-Schecks. Der Kursbesuche ist für Ulrike in vielerlei Hinsicht fordernd: der fast ausschließliche Online-Unterricht ist sehr anstrengend. Ulrike ist zudem die einzige Person ohne universitären Abschluss unter den Teilnehmer*innen. Die Menge an zu bewältigendem (Lese-)Stoff für die Prüfung und das Schreiben einer Abschlussarbeit, die zum Zeitpunkt des Interviews noch vor ihr liegen, fordern ganz neue Kompetenzen von Ulrike – und auch die Auseinandersetzung mit vielen negativen Erinnerungen an die Schulzeit. Am besten gefallen haben ihr Gruppenübungen, wo sie auch in Austausch mit anderen gekommen ist. Den Kursanbieter schätzt Ulrike ambivalent ein, etwa die Wahl der Vortragenden, aber auch die oft langwierige Kommunikation oder das späte Zurverfügungstellen von Lernressourcen auf der Onlineplattform: „Aber ich traue mich nicht, mich zu viel zu beschweren, vor der Prüfung.“ Positiv schätzt sie die Tools und Methoden ein, die ihr nun für eine künftige Tätigkeit als Lerncoach zur Verfügung stehen.

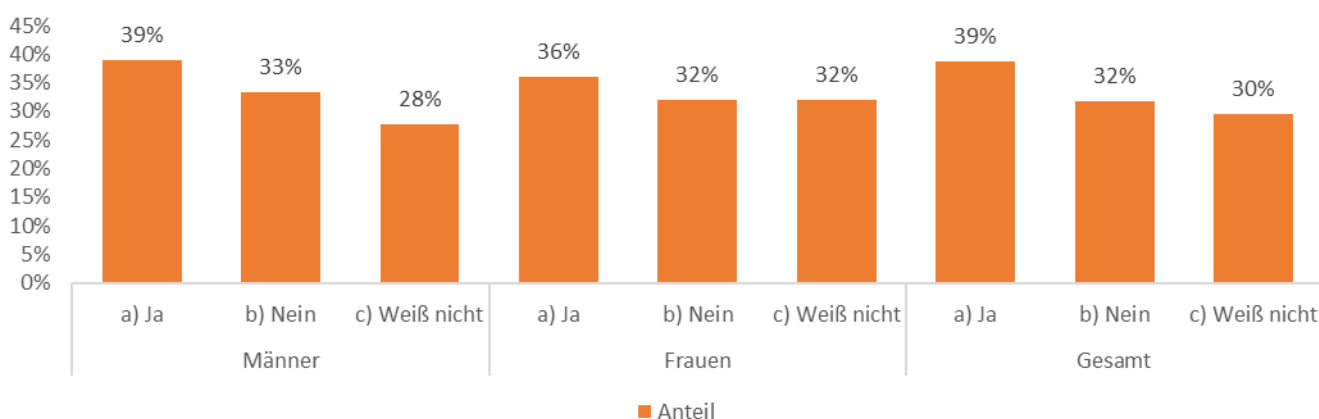
Herausfordernde
Lernbiografie

Exkurs: Aktives Kontakthalten – „Begleittermine“

Neben der Häufigkeit der Inanspruchnahme von Beratungen aus eigenem Antrieb, stellt sich die Frage nach der Nützlichkeit von gezielten Nachfragen durch die Berater*innen. Seit 2023 werden von den Berater*innen des BZBW bei Bedarf telefonische „Begleittermine“ mit den Kund*innen vereinbart. Unabhängig davon hatten einzelne interviewte Kund*innen erzählt, dass sie sich kontinuierlichen Kontakt wünschen würden. In der Online-Befragung der Kund*innen des Jahres 2023 wurde das Thema aufgegriffen. 39 % der Befragten aus der Gruppe der Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss gaben an, einen solchen Termin vereinbart zu haben. Männer und Frauen in etwa gleichem Umfang (vgl. Abbildung 4.8). Bei fast allen, auf die das zutraf, fand später ein telefonischer Kontakt statt. Wiederum die Hälfte davon vereinbarte danach (zumindest) einen weiteren Beratungstermin. Mit wenigen Ausnahmen stimmten alle Befragten ganz oder eher mit der Einschätzung

überein, dass sie durch dieses Vorgehen zum Weitermachen motiviert wurden und offene Fragen klären konnten. Diese durchgängig positive Einschätzung – auch in einer ergänzenden offenen Frage – trafen die Personen, obwohl rund der Hälfte das Nachfragen auch unangenehm war. Personen, die keine weitere Beratung in Anspruch genommen haben, gaben mehrheitlich an, keinen Bedarf gehabt zu haben, weil die Umsetzung ihrer Vorhaben gut lief oder sie ihr Vorhaben schon abgeschlossen hatten.

Abbildung 4.8: Aktives Kontakthalten in der Beratung – Kund*innenbefragung: Haben Sie mit Ihrer/Ihrem waff-Berater*in vereinbart, dass er/sie später bei Ihnen nachfragt, wie es Ihnen mit der Umsetzung Ihrer Bildungspläne geht? – Formal Geringqualifizierte



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung n=455

4.5 Aus- und Weiterbildungspläne, Förderungsintensität und Erfahrungen mit der Umsetzung der Aus- und Weiterbildungspläne

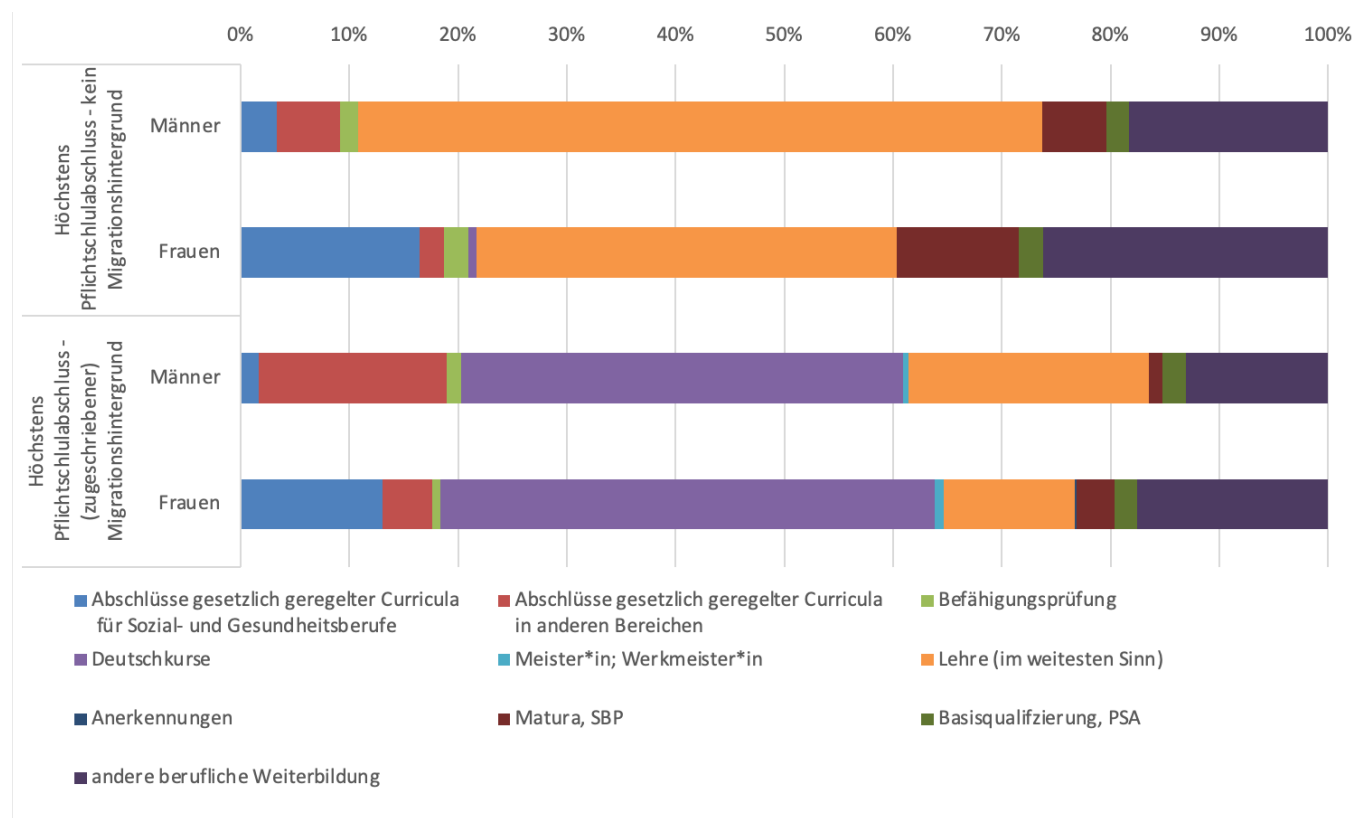
Unter den Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss zeigen sich erwartungsgemäß viele Bildungsvorhaben, die der Höherqualifizierung dienen. Abbildung 4.9 zeigt bezogen auf die Kund*innen 2022/2023 jeweils das erste geförderte Vorhaben. Es zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen sowie zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund. Der Erwerb eines Lehrabschlusses stellt für alle Gruppen eine wichtige Qualifikationsmöglichkeit dar, besonders nutzen diese Männer mit österreichischem Hintergrund. Auch bei Personen mit Migrationshintergrund ist die Lehre wichtig, tritt aber reduziert auf das erste geförderte Bildungsvorhaben gegenüber den Deutschkursen in den Hintergrund. Mehr zur Absolvierung mehrerer aufeinander aufbauender Vorhaben weiter unten.

Bildungsziele

Bei Frauen sind Abschlüsse im Sozial- und Gesundheitsbereich eine weitere wichtige Kategorie von angestrebten Abschlüssen, dazu kommen vor allem bei Migrantinnen auch noch Abschlüsse im Bereich Kinderbetreuung. Bei Männern sind Gesundheitsberufe wenig nachgefragt, es gibt aber – und hier vor allem bei Migranten – starke Aktivität in der Kategorie der Abschlüsse gesetzlich geregelter Curricula, was häufig Ausbildungen zum Hubstaplerfahrer betrifft.

Eine Matura oder Studienberechtigungsprüfung streben eher Personen ohne Migrationshintergrund an, Frauen etwas öfter als Männer. Mit insgesamt etwa einem Fünftel der gezählten Aktivitäten stellen vielfältige andere, nicht zu formalen Abschlüssen führende Weiterbildungen auch für die Gruppe der formal Geringqualifizierten eine wichtige Möglichkeit zur beruflichen Weiterentwicklung dar.

Abbildung 4.9: (Weiter-)Bildungsziele formal Geringqualifizierte – erstes gefördertes Vorhaben 2022/2023



Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35 n=2.189

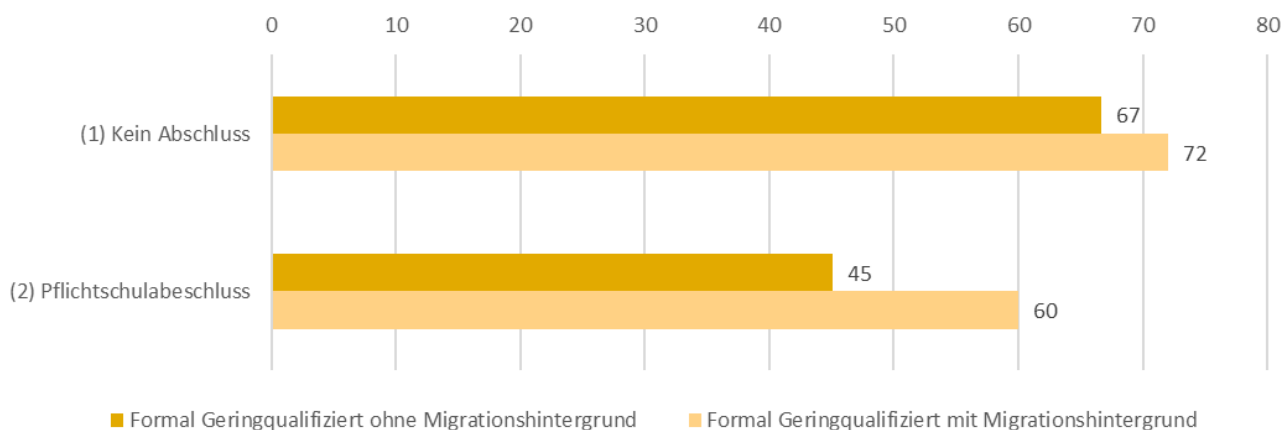
Für alle Zielgruppen gilt, dass über längere Beobachtungszeiträume vielfach erneuter waff-Kontakt für weitere Vorhaben stattfindet. Darüber hinaus ist für Personen, die einen Deutschförderbedarf haben, auch in kürzeren, zusammenhängenden Zeitperioden, in denen waff-Angebote in Anspruch genommen werden, beobachtbar, dass nach oder neben einem Deutschkurs weitere Lernaktivitäten begonnen werden.

Mehrfachförderung

Der Chancen-Scheck stellt ein zentrales Instrument zur Förderung der Zielgruppe dar. Unter den waff-Kund*innen ohne Pflichtschulabschluss und ohne Migrationshintergrund wurden 2022/2023 zwei Drittel mit dem Chancen-Scheck gefördert, bei jenen mit Migrationshintergrund waren es sogar 72 %, wobei die Teilgruppe ohne Pflichtschulabschluss in absoluten Zahlen sehr klein ist. Personen mit einem Pflichtschulabschluss und Migrationshintergrund profitierten mit 60 % stark vom Chancen-Scheck. Von den Kund*innen mit Pflichtschulabschluss und ohne Migrationshintergrund erhielten 45 % eine Chancen-Scheck-Förderung (vgl. Abbildung 4.10).

Chancen-Scheck

Abbildung 4.10: Anteil der Personen mit Chancen-Scheck an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach höchstem Bildungsabschluss

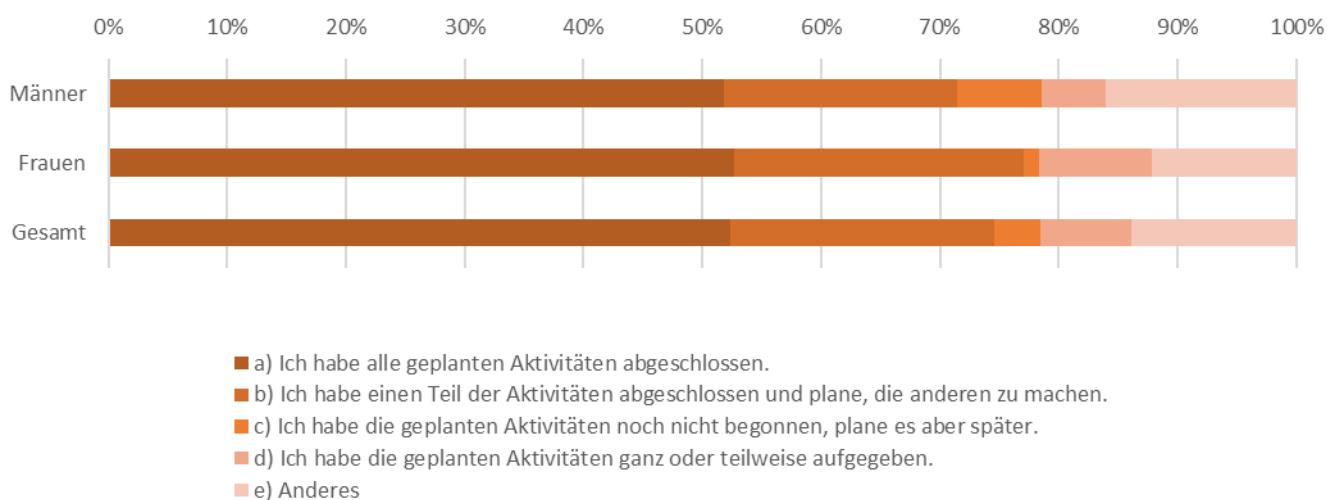


Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35 n=1991

In der Kund*innenbefragung wurde auch auf die Umsetzung und Fortschritte von Aus- und Weiterbildungsvorhaben eingegangen. Dabei zeigt sich ein sehr hoher Grad an Umsetzung der geplanten Aktivitäten. Im Schnitt aller formal Geringqualifizierten, die befragt wurden, gaben über die Hälfte an, die Aktivitäten bereits abgeschlossen zu haben, weitere 20 % haben einen Teil abgeschlossen und sind dabei, den Rest zu absolvieren. Eine kleine Gruppe hat die Aktivitäten noch nicht begonnen, plant das aber. Lediglich rund 8 % haben ihre Pläne aufgegeben. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind gering. Männer gaben etwas häufiger an, die Umsetzung noch nicht begonnen zu haben. Unter den Frauen haben etwas mehr Personen die Umsetzung abgebrochen. (Auf Abbrüche und dahinterliegende Gründe wird auch in Kapitel 6 eingegangen.)

Umsetzung

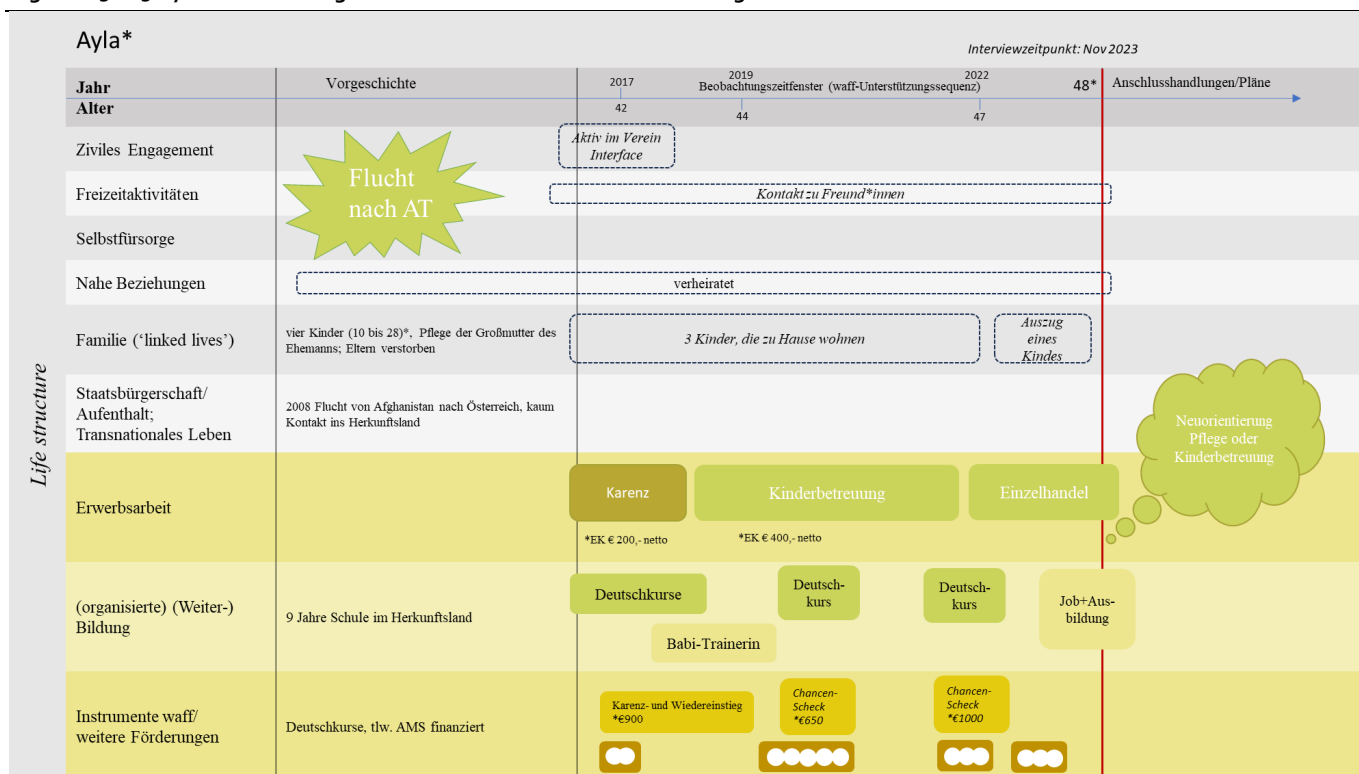
Abbildung 4.11: Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsvorhaben – Kund*innenbefragung – Formal Geringqualifizierte



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=130

Das Fallbeispiel von Ayla* zeigt, wie mehrjährige Beratungs- und Weiterbildungsverläufe aussehen können und mehrere Deutschkurse auf eine weiterführende Ausbildung vorbereiten. Die Lernaktivitäten sind dabei eingebettet in eine ‚volle‘ Lebensstruktur mit kontinuierlicher Erwerbsarbeit in unterschiedlichen Bereichen und umfangreichen familiären Verpflichtungen und Freiwilligenengagement.

Vignette 3 Ko3 Ayla* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Ayla* (48) arbeitet seit etwas mehr als einem Jahr im Lebensmitteleinzelhandel. Sie wurde in Afghanistan geboren und floh 2008 zusammen mit ihrem Mann und drei Kindern nach Österreich. Hier bekam das Paar noch ein weiteres Kind. Das Älteste der Kinder ist vor ein paar Jahren ausgezogen. Im Haushalt lebte viele Jahre auch die pflegebedürftige Großmutter ihres Mannes. Für etwa zehn Jahre war Ayla in Österreich hauptsächlich mit ihren familiären Aufgaben beschäftigt. In der Zeit hat sie ehrenamtlich bei Interface gearbeitet, wo sie viele soziale Kontakte knüpfen konnte. Dasselbe erzählt sie auch von einigen Deutschkursen, die sie bei einer NGO besucht hat. Auch beim AMS hat sie zwei Deutschkurse vermittelt bekommen, die sie aber als wenig hilfreich beschreibt. In ihrem Herkunftsland hat sie neun Jahre eine Schule besucht: „Es war halt eine sehr andere Art von Schule. Darum konnte ich besonders bei meinem jüngsten Kind, das in Österreich geboren ist, viel mitmachen, auch in Deutsch.“

Ein paar Jahre lang arbeitet Ayla als Kinderbetreuerin, aber aus ökonomischen Gründen sucht sie dann eine Stelle im Einzelhandel. Diese Tätigkeit findet sie nicht erfüllend, sondern anstrengend, monoton und sie vermisst den „echten“ Kontakt zu Menschen. Der Arbeitsdruck ist hoch und Ayla wünscht sich Veränderung.

Mit dem waff war Ayla mehrmals in Kontakt, nachdem sie bei Interface von den Unterstützungsmöglichkeiten gehört hat. Auf den Termin musste sie ihrem Empfinden nach relativ lang warten. Dann fühlte sie sich aber gut aufgehoben, vor allem, da sie Beratung in ihrer Muttersprache Dari erhielt. Persönliche Termine zieht sie telefonischen vor. 2017 hat sie zwei Beratungen in Anspruch genommen. Aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit war die Idee entstanden, Basisbildungstrainerin zu werden. Als erster Schritt war geplant, einen Deutschkurs zu besuchen, was aber erst zwei Jahre später nach einigen weiteren Beratungsterminen und einem Antrag für den Chancen-Scheck umgesetzt wurde. 2022 wendet sich Ayla erneut an den waff und erhält Beratung zu Ausbildungsmöglichkeiten in den Bereichen Elementarbildung und Pflege. In beiden Bereichen bewirbt sie sich mit Unterstützung der Berater*in für einen Ausbildungsplatz. Zum Zeitpunkt des

Flucht nach Ö

Familiäre
Betreuungspflichten

Ehrenamt

Arbeitsplatz mit
eingeschränkten
Lernmöglichkeiten

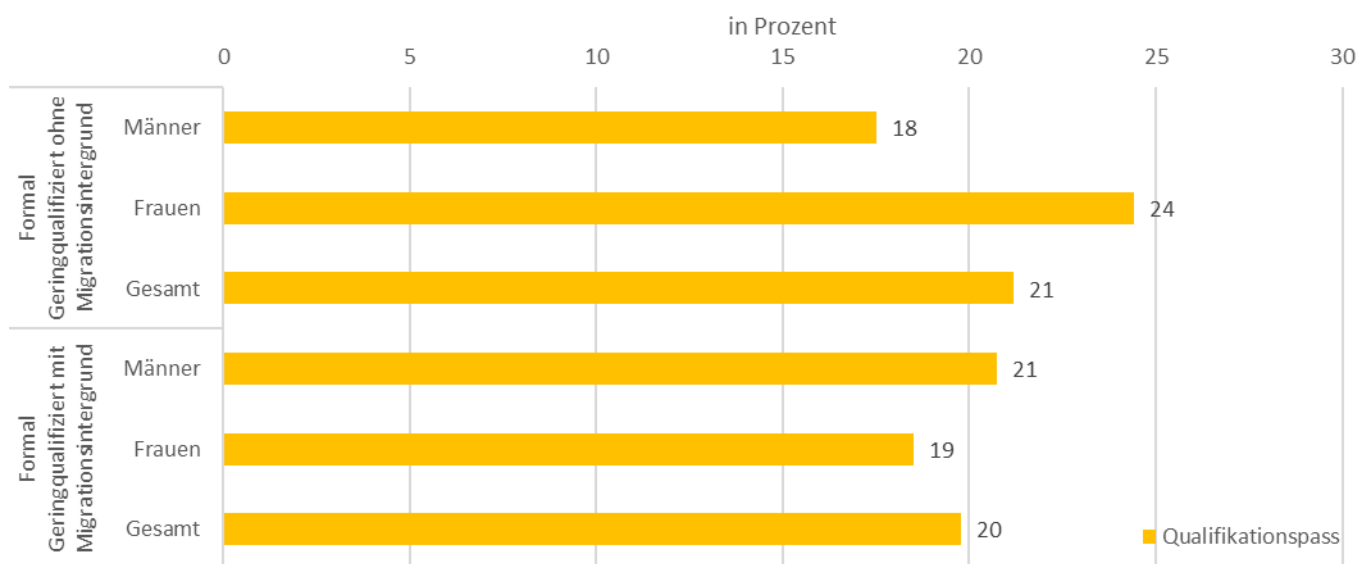
Beratung in Erstsprache

Interviews steht die Entscheidung noch aus. In der Zwischenzeit besucht sie einen weiteren Deutschkurs mit Unterstützung des Chancen-Schecks.

4.6 Schwerpunkt: Die Rolle des Qualifikationspasses für die Bildungspläne

In den Jahren 2022/23 haben rund 20 % der formal geringqualifizierten waff-Kund*innen einen Qualifikationspass erhalten. Die Unterschiede zwischen Personen mit und ohne Migrationshintergrund sind dabei gering. In der Gruppe ohne Migrationshintergrund haben anteilmäßig mehr Frauen als Männer einen Qualifikationspass erhalten. Schwerpunktmäßig erhalten rund drei Viertel jener Personen ohne Migrationshintergrund, die einen außerordentlichen Lehrabschlussanstreben, einen Qualifikationspass, bei jenen mit Migrationshintergrund sind es mehr als die Hälfte. Bei Kund*innen, die Abschlüsse im Sozial- und Gesundheitsbereich anstreben, erhält mehr als ein Drittel einen Qualifikationspass.

Abbildung 4.12: Anteil der Personen mit Qualifikationspass an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach Geschlecht



Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35 n=3448

In den Befragungen fiel auf, dass sich viele Personen unsicher sind, ob sie einen Qualifikationspass erhalten haben. Unter jenen, die sich daran erinnern, nannten über 80 % den waff als ausstellende Organisation. Aussagen über die Verwendung, die in der Online-Befragung genannt wurden, können aufgrund der kleinen Fallzahl nur der Tendenz nach ausgewertet werden. Am häufigsten kam der Qualifikationspass bei Beratungen zum Einsatz, wobei dabei am häufigsten der waff genannt wurde, gefolgt vom AMS. Nur wenige Personen konnten sich erinnern, ihn zur Anmeldung zur Lehrabschlussprüfung bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer verwendet zu haben. Ein gutes Drittel hat ihn nach eigenen Angaben nie verwendet. Die Gründe dafür waren mehrheitlich kein Bedarf, etwa weil die Bildungsvorhaben noch nicht weiterverfolgt wurden, oder auch, dass auf den Qualifikationspass vergessen worden war.

Qualifikationspass in der Befragung

4.7 Ergebnisse der Entwicklungsaktivitäten

Das waff-Angebot einer finanziellen Aus- und Weiterbildungsförderung hat für die überwiegende Mehrheit aller Personen mit keinem über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschluss dazu beigetragen, dass eine Aus- oder Weiterbildung aufgenommen werden konnte bzw. aufgenommen wurde.

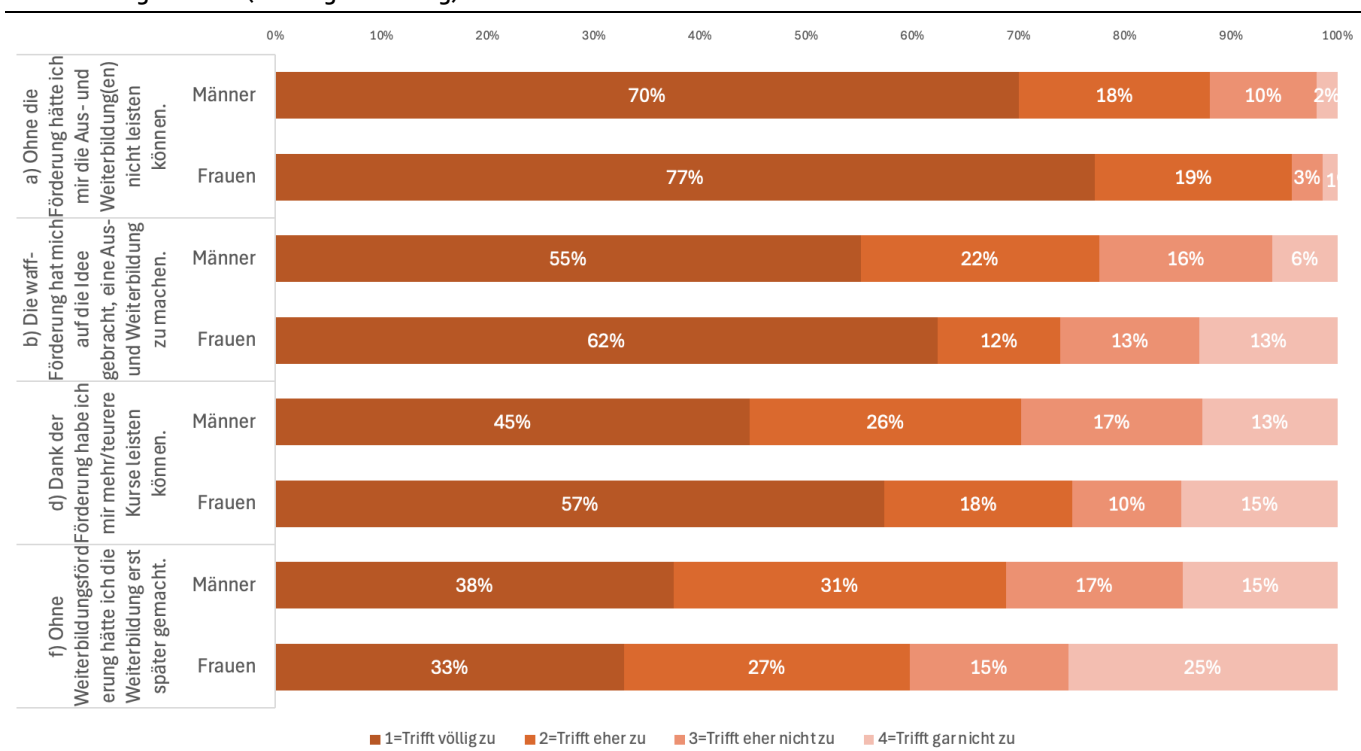
Wirkung

Da kein Kontrollgruppenansatz vorgesehen wurde, steht zur Abschätzung der Wirkung der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität die Selbsteinschätzung der Befragten im Mittelpunkt. Die Selbsteinschätzung, ob auch ohne Förderung eine Aus- und Weiterbildung besucht worden wäre, unterschätzt in der Regel die Wirkung eines Förderungsangebots.

Die Wirkung einer Förderung bei der Überwindung finanzieller Teilnahmebarrieren wird typischerweise mit einem Item vom Typ ‚Ohne die Förderung hätte ich mir die Aus- und Weiterbildung(en) nicht leisten können‘ gemessen. Gemäß dieser Frage haben 88 % der Männer und 96 % der Frauen der Zielgruppe (eher) zugestimmt, dass die waff-Förderung die Aus- und Weiterbildung möglich gemacht hat (vgl. Abbildung 4.13). Die äußerst hohen Zustimmungswerte sind vor folgendem Hintergrund plausibel. Die Zielgruppe verfügt über ein geringes Erwerbseinkommen. Die hohe Gesamtförderung (bis zu 5 000 Euro bei bis zu 100 % Förderung) erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass ein vergleichbarer Betrag nicht ohne Förderung aufgebracht werden kann. Insgesamt ist bei der Zielgruppe mit einem sehr geringen Mitnahmeeffekt zu rechnen. Dies stimmt mit Forschungsergebnissen überein, die eine hohe Wirksamkeit von Weiterbildungsförderung insbesondere bei formal gering qualifizierten Personen annehmen, die ohne öffentliche Förderung nur in geringem Ausmaß an individual initiierte, beruflicher Weiterbildung teilnehmen (Statistik Austria, 2024b). Auch die Zustimmung zu Items, mit denen weitere Wirkungsdimensionen gemessen werden (Motivation, Ausweitung der Weiterbildungstätigkeit, beschleunigte Umsetzung der Weiterbildungsaktivität) ist bei der Zielgruppe vergleichsweise hoch, kann aber angesichts der hohen Wirksamkeit bei der finanziellen Barriere hier im Hintergrund bleiben.

Überwinden finanzieller Barrieren

Abbildung 4.13: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 1. Ordnung)



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit finanzieller Förderung – n=120

Umsetzung beruflicher Entwicklungsschritte und Attribuierung

Die Befragten wurden gebeten, darüber Auskunft zu geben, ob es ihnen gelungen ist, bestimmte berufliche Entwicklungsschritte umzusetzen. Weiters wurden sie um eine Einschätzung gebeten anzugeben, ob die Beratung und/oder Aus- und Weiterbildung(en) zum Erreichen der Entwicklungsschritte beigetragen hat bzw. haben. Unabhängig von bereits erreichten Entwicklungsschritten wurde auch nach einer Einschätzung gefragt, ob in Zukunft die durch den waff angebotenen bzw. geförderten Aktivitäten zum Erreichen der Ziele beitragen werden.

Da sich Ergebnisse von Beratungs- und Weiterbildungsprozessen erst im Zeitverlauf realisieren, erfolgt die Darstellung stets getrennt nach dem Jahr, in dem Personen zuletzt eine Beratung/Weiterbildungsförderung erhalten haben. Für Personen, die zuletzt 2019 eine Unterstützung erhalten haben, stand bislang die längste Zeit für die Umsetzung der Entwicklungsschritte zur Verfügung (mehr als vier Jahre).

Personen der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten berichten in erheblichem Ausmaß, dass es ihnen gelungen ist, einen besseren Job zu finden – eine Zielsetzung, die auch eine der wesentlichen Gründe war, sich an den waff zu wenden. Von den 2019 zuletzt unterstützten Personen haben 46 % angegeben, einen besseren Job gefunden zu haben, bei jenen des Jahres 2022 traf das auf 29 % und bei jenen im Jahre 2023 auf 39 % zu. Zumindest zwei Drittel der Befragten haben diesen Job-Wechsel mit der Beratung und/oder Weiterbildung in Zusammenhang gebracht. Insgesamt erwartet etwa eine*r von drei Beratenen, dass Beratung und Aus- und Weiterbildung beitragen werden, einen besseren Job zu finden.

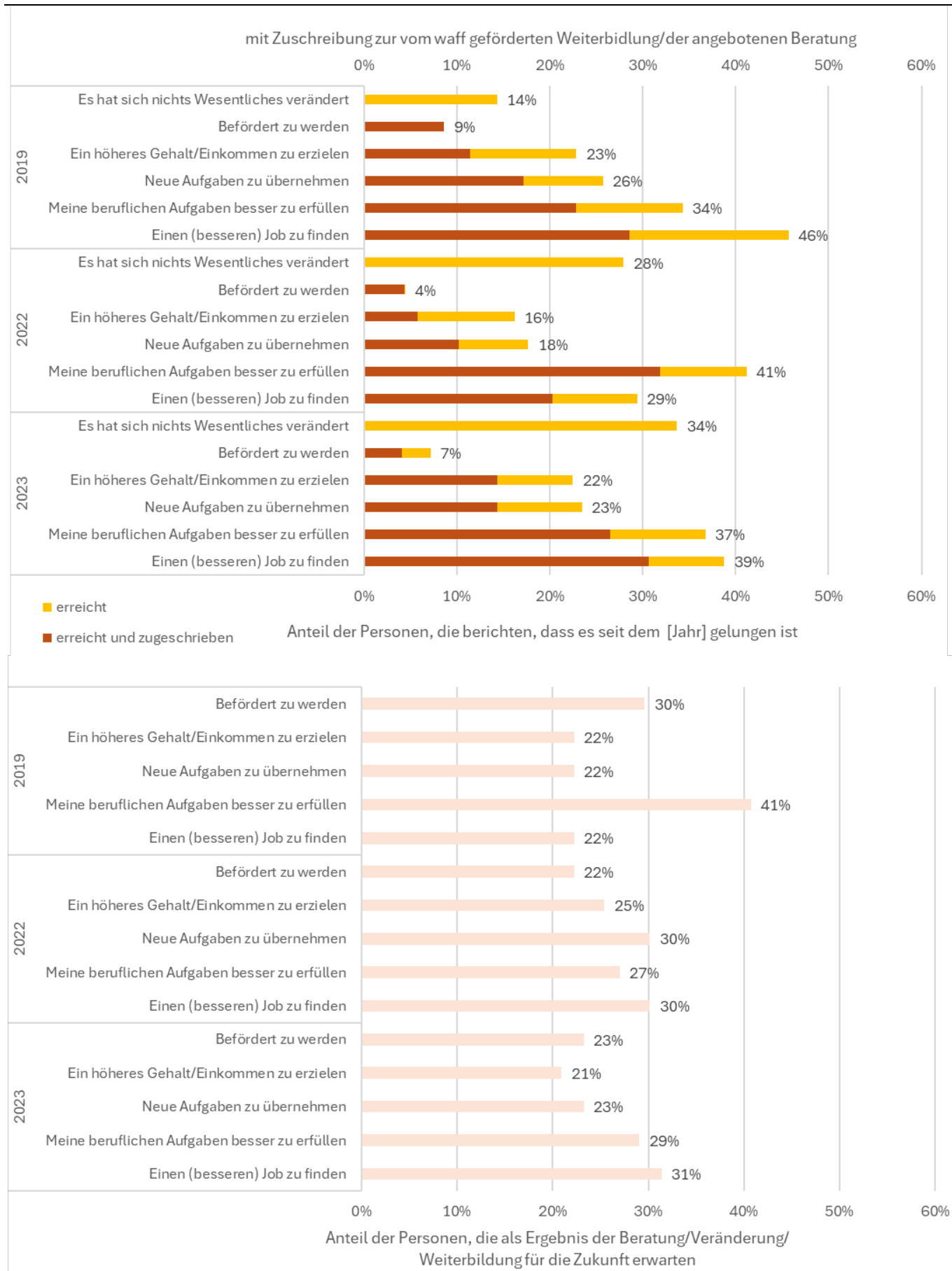
Gelungene
Entwicklungsschritte

Weiters ist zumindest einem Teil der Zielgruppe gelungen, ihr Erwerbseinkommen zu erhöhen, auch wenn diese Einkommenserhöhung in einem geringen Ausmaß der Beratung bzw. der Aus- oder Weiterbildung selbst zugeschrieben wird (z. B., weil sie vor allem durch den Job-Wechsel selbst hervorgerufen wurde). Einem kleineren Teil der Befragten ist es gelungen, eine Beförderung zu erreichen, für die der Beratung und/oder Aus- und Weiterbildung eine erhebliche Rolle zugeschrieben wird. Deutlich höhere Anteile der Befragten erwarten, dass es durch die von Beratung und/oder Aus- und Weiterbildung unterstützten Entwicklungsschritte zu einem späteren Zeitpunkt zu einem höheren Einkommen (2019: 22 %; 2022: 25 %; 2023: 23 %) bzw. zu einer Beförderung kommen wird (2019: 30 %, 2022: 22 %; 2023: 23 %).

Die Ergebnisse sind für Männer und Frauen sehr ähnlich, eine Interpretation der Unterschied unterbleibt aufgrund der geringen Fallzahl.

Die Beratung und insbesondere die Aus- und Weiterbildung tragen ferner – wie auch in anderen Quellen hervorgehoben (Statistik Austria, 2024b)(z.B. Statistik Austria 2024) – dazu bei, die beruflichen Aufgaben besser erfüllen zu können bzw. neue beruflichen Aufgaben zu übernehmen. Beide Erwartungen werden mit den durch die Beratung und/oder Aus- und Weiterbildung unterstützten Entwicklungsschritten verknüpft.

Abbildung 4.14: Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 2. Ordnung)



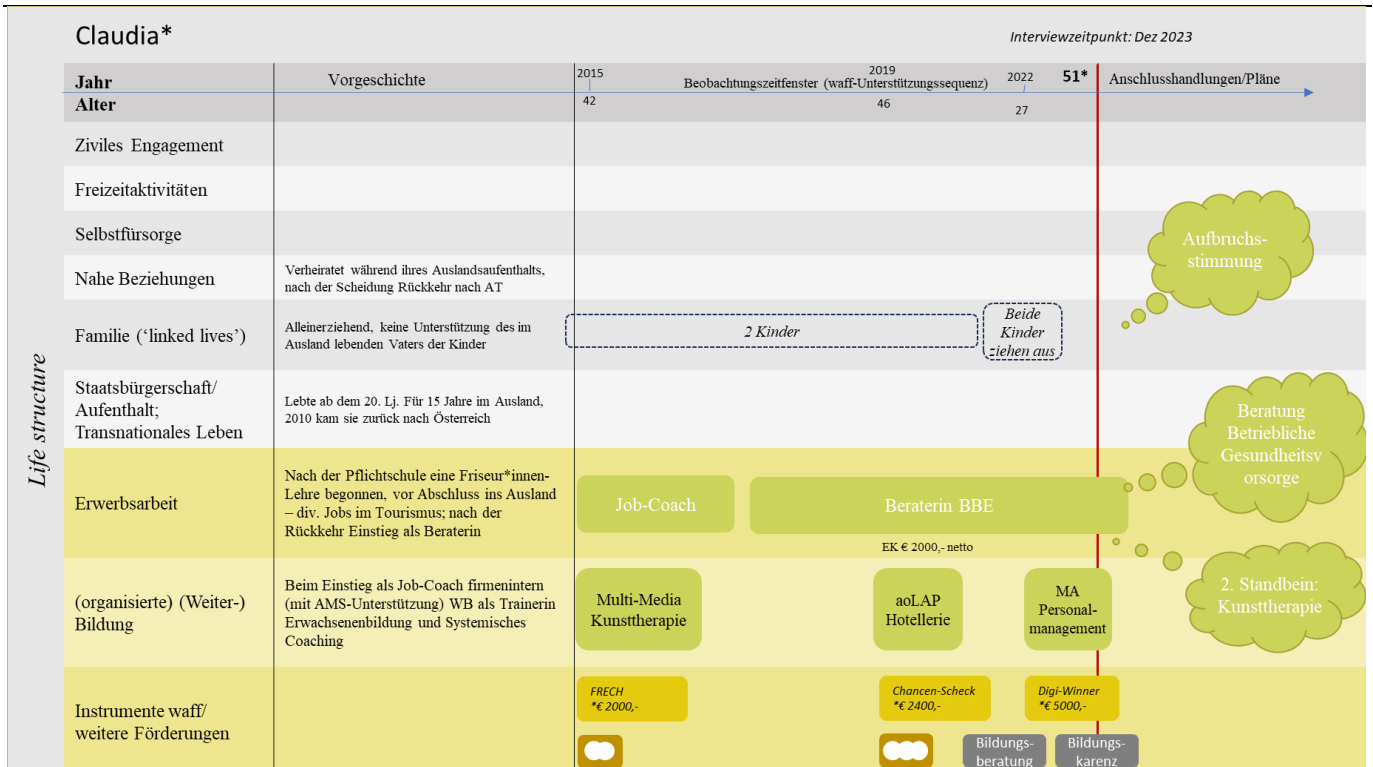
Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit finanzieller Förderung – n=120

Unter den qualitativen Interviewfällen finden sich bei den Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss, die in Österreich die Schule besucht haben, einige Beispiele von Personen über 45 Jahren, die beim Sampling bewusst überrepräsentiert wurden, wo sich durch den längeren Beobachtungszeitraum längerer Erwerbskarrieren der schrittweise, oft über zehn und mehr Jahre gehende Prozess von (Höher-)Qualifizierung zeigen lässt. Den waff haben die Betroffenen dabei zu unterschiedlichen Zeitpunkten wiederholt aufgesucht und bei mehreren „Etappenzielen“ seine Unterstützung in Anspruch genommen. Neben dem Alter prägt auch der Umstand, der dazu geführt hat, dass keine über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikation erworben wurde, die Erwerbskarrieren. Personen, die eine höhere Schule kurz vor der Matura abgebrochen haben, hatten vielfach dennoch über viele Jahre eine stabile Beschäftigung, wie z. B. Elisabeth* (51) (Vignette 9 im Anhang), die vier Jahre eine HAK besucht hatte und dann über 25 Jahre bei derselben Firma als Sekretärin arbeitete. Erst der Verlust dieses Arbeitsplatzes machte eine Orientierung nötig und nach dem außerordentlichen Lehrabschluss und einer Reihe von Weiterbildungen in Office Management konnte Elisabeth wieder eine Anstellung finden.

Andere Beispiele zeigen, wie Personen, die als Jugendliche eine Lehre abgebrochen hatten, nach oft langer Beschäftigung in Hilfstätigkeiten, eine Veränderung anstrebten. Die Ergebnisse reichten dabei von Verfestigung im aktuellen Job (Martin* (46), vgl. Kapitel 4.3) über Beförderung (Fiona*, Vignette 1 im Anhang) bis zum Schritt in die Selbständigkeit (Jennifer*, Vignette 2 im Anhang). Fiona* (36) (Vignette 12 im Anhang) war über viele Jahre Hilfskraft in einem Supermarkt. Nach dem außerordentlichen Lehrabschluss hat sie sich für die Stelle als stellvertretende Filialleiterin beworben und diese auch bekommen. Auch wenn sie meint, der Lehrabschluss wäre dafür formal nicht nötig, ist doch davon auszugehen, dass der Abschluss Einfluss auf Fionas Erfolg hatte, indem sie sich selbst die Bewerbung jetzt zugetraut hat und auch der Arbeitgeber ihre Entwicklungsbereitschaft gewürdigt hat. Schließlich sei auch noch das Beispiel von Claudia* (51) genannt, die nach abgebrochener Lehre, mehrfachen Berufswechseln, einem langen Auslandsaufenthalt und einem Leben als Alleinerziehende, in einem mehrstufigen Aus- und Weiterbildungsprozess einen Studienabschluss erworben hat (siehe Vignette 4 unten).

Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss, die nicht in Österreich aufgewachsen und zur Schule gegangen sind, unterscheiden sich deutlich von der oben beschriebenen Gruppe. Viele von ihnen haben Fluchterfahrung, sind erst kurz in Österreich und haben in den Herkunftsländern oft nur wenige Jahre eine Schule besucht. Manche haben (höhere) Abschlüsse, die aber nicht anerkannt wurden. Unter den Interviewten fanden sich Personen, deren Hauptziel (noch) der Deutscherwerb ist. Andere Aus- und Weiterbildungen sind entweder aufgrund der Sprachkenntnisse noch gar nicht möglich und die gegenwärtig ausgeübte Hilfstätigkeit garantierte eine gewisse Stabilität und finanzielle Sicherheit, die Situation ist „gut genug“. Beispiele wie Ayla* (48) (vgl. Kap. 4.5), die schon länger in Österreich ist, zeigen auch hier, wie im Zeitverlauf in vielen Etappen – etwa Deutschkurse – Fortschritte gemacht werden. Ayla hat sich inzwischen im Programm *Jobs PLUS Ausbildung* beworben.

Vignette 4 K24 Claudia* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Claudia* (51) arbeitet seit über zehn Jahren als Beraterin im arbeitsmarktpolitischen Kontext, zurzeit etwa in einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE), die Langzeitarbeitslose über 50 betreut. Sie wurde in Österreich geboren und begann nach der Pflichtschule eine Lehre als Friseur*in. Noch vor dem Abschluss zog sie ins Ausland, wo sie in den folgenden 15 Jahren in unterschiedlichen Jobs im Bereich Tourismus arbeitete (Reiseleitung, Guest Relations Manager). Während dieser Zeit heiratet sie auch und bekommt zwei Kinder. Nach der Scheidung kehrt sie mit ihren Kindern, die damals im Volksschulalter waren, nach Österreich zurück. Das folgende Jahrzehnt war im Alltag geprägt vom Leben als Alleinerzieherin. Die Kinder haben anfangs Schwierigkeiten sich einzuleben. Zum Vater der Kinder gab es keinen Kontakt und von ihm keine finanzielle Unterstützung. Der Druck Vollzeit zu arbeiten, war aus ökonomischen Gründen immer hoch. Als Job-Coach in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt findet sie einen Anker und durch firmenintern organisierte bzw. finanzierte Weiterbildungen (Erwachsenenbildungstrainerin, Coaching) einen Einstieg in ein neues Feld.

2015 sucht Claudia zum ersten Mal Beratung beim waff. Sie möchte sich in Richtung Multimedia-Kunsttherapie weiterbilden. Bei der Online-Recherche zur Ausbildung findet sie Informationen zu potenziellen Förderungen des waff. Tatsächlich erhält sie eine Förderung aus dem FRECH-Programm, das etwa die Hälfte der Kurskosten der zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung abdeckt. Die zum Abschluss der Ausbildung nötige Diplomarbeit gibt sie erst mehrere Jahre später ab, da der Aufwand neben Job und Familie zu hoch wird.

Nachdem sich mit einer Anstellung als Beraterin bei einer BBE die berufliche Situation festigt, ändern sich in einem Kontext, in dem sie die einzige Mitarbeiter*in ohne Studienabschluss ist, die eigenen Bildungspläne und Claudia strebt nun eine formale Qualifizierung an. 2019 sucht sie wieder den waff auf und in der Beratung wird ein Nachholen eines Lehrabschlusses als erster Schritt identifiziert. Da sie genug Berufserfahrung im Tourismus nachweisen kann, macht sie eine ao. LAP in diesem Bereich. Das langfristige Ziel ist ein Studienabschluss. Claudia informiert sich

Langer Auslandsaufenthalt

Mehrfache Berufswechsel

Mehrfache Weiterbildung

Mehrstufige formale
HöherqualifizierungInanspruchnahme diverser
Beratungsangebote

nun bei der Bildungsberatung Wien und findet einen Masterlehrgang an der Donauuniversität, der ihren Interessen entspricht und für den ihr bei der Aufnahme die Berufserfahrung angerechnet wird (Einsatz des Qualifikationspasses) und sie keine Reifeprüfung braucht. Da die Kinder inzwischen erwachsen sind, fällt ihr das berufsbegleitende Studium nun vergleichsweise leichter und sie macht ihren Abschluss. Zum Studienende geht sie für drei Monate in Bildungskarenz. Der Arbeitgeber hätte auch eine längere Karenz bewilligt, das war Claudia aufgrund des Einkommensverlustes aber nicht möglich.

Qualifikationspass

Für die Zukunft strebt Claudia eine Orientierung in Richtung Beratung zur betrieblichen Gesundheitsförderung an. Zusätzlich möchte sie sich ein zweites Standbein im Bereich ihrer ersten Weiterbildung, der Kunsttherapie, aufbauen.

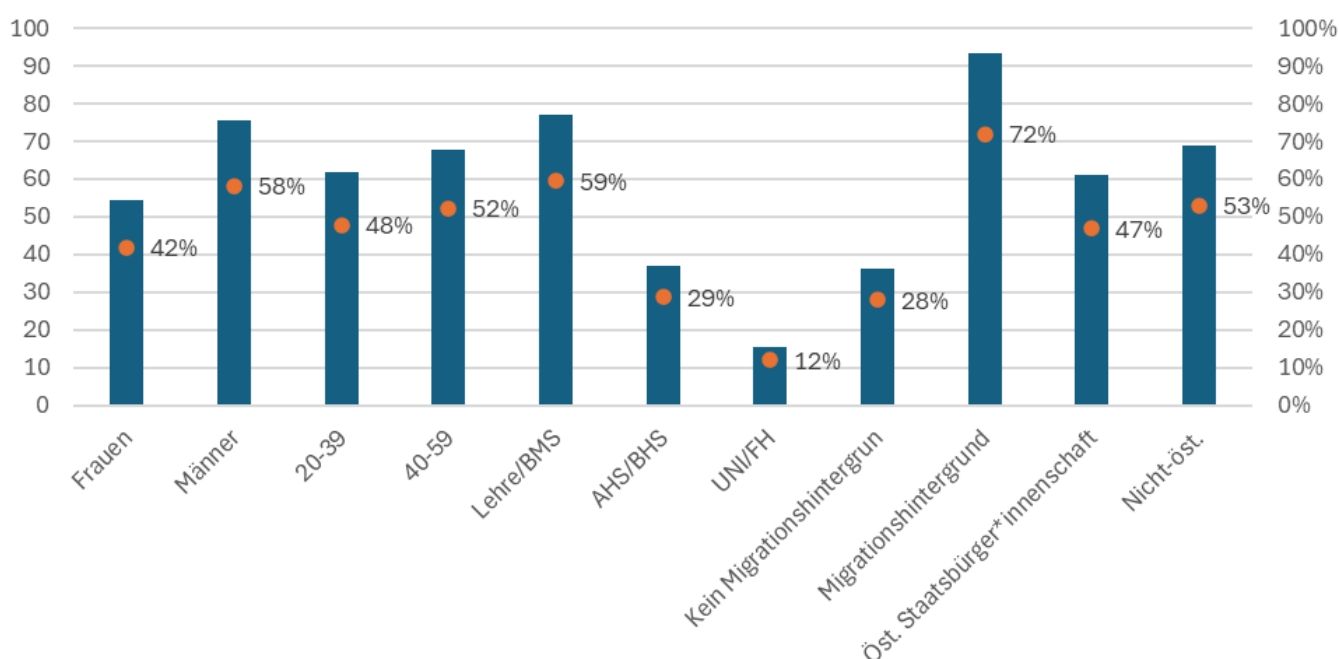
5 Erwachsene mit höheren Qualifikationen als Pflichtschulabschluss in Beschäftigung mit geringen qualifikatorischen Anforderungen: Berufliche Ziele, Entwicklungsaktivitäten, Unterstützungsformen des waff und Ergebnisse

5.1 Einleitung – Entwicklung der Zielgruppenpopulation

Personen, die über einen über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschluss verfügen, aber in einer Tätigkeit beschäftigt sind, die keine weitere Qualifikation erfordert, bilden die zweite wesentliche Teilzielgruppe des Qualifikationsplans Wien 2030.

Durch die amtliche Statistik ist diese Gruppe nicht vollständig abgebildet. Schätzungen zu dieser Zielgruppe wurden von Titlbach u.a. (2021) für die Jahre 2010 und 2019 vorgelegt. Für 2019 wurde die Zielgruppe auf 129 600 Personen geschätzt.

Abbildung 5.1: Geschätzte Verteilung der Zielgruppe nach Titlbach – Basis MZ 2019



Quelle: (Titlbach u.a., 2021)

Die besondere Herausforderung bei der Messung der Zielgruppe liegt darin, dass die Berufskategorie (ISCO08) unter „Hilfsberufe“ nur eine Auswahl von Tätigkeiten erfasst, für die typischerweise keine Berufsausbildung erforderlich ist. Für Berufe, wie z. B. Kellner*in oder Verkäufer*in, in denen neben ausgebildetem Personal auch viel nicht ausgebildetes Personal in Hilfstätigkeiten beschäftigt ist, gibt es keine im Mikrozensus verfügbare Kategorie.

Um die Dynamik in der Entwicklung der Zielgruppe abschätzen zu können, wird der Vorschlag gemacht, die Ergebnisse von Titlbach mit Daten aus dem Mikrozensus wie folgt zu ergänzen:

- Es werden wiederum alle Personen, die als Hilfskräfte (ISCO08 9) arbeiten, aber über eine höhere Qualifikation als Pflichtschule verfügen, der Zielgruppe zugeordnet.
- Für weitere Berufsklassen wird angenommen, dass sich die höher gebildeten Personen größtenteils in Hilfstätigkeiten befinden (Siehe Tabelle 5.1).

- Es werden weitere Kombinationen aus Ausbildungsklasse und Berufsklasse vorgeschlagen, bei denen es vermutlich zu einem Teil zu unterwertiger Erwerbstätigkeit kommt (z. B. Personen mit Lehrabschluss als Maschinenführer*in).
- Es wird zudem vorgeschlagen, auch die umgekehrte Betrachtung zu berücksichtigen und die Frage zu stellen, wie viele Hochqualifizierte in hochqualifizierten Berufen tätig sind. Dies erlaubt Rückschlüsse darauf, wie viele einer Personengruppe in potenziell unterwertigen Erwerbsverhältnissen tätig sind – Letzteres trifft 2022 z. B. auf 18 % der Personen ohne Migrationshintergrund, aber 40 % der Personen mit Migrationshintergrund zu.

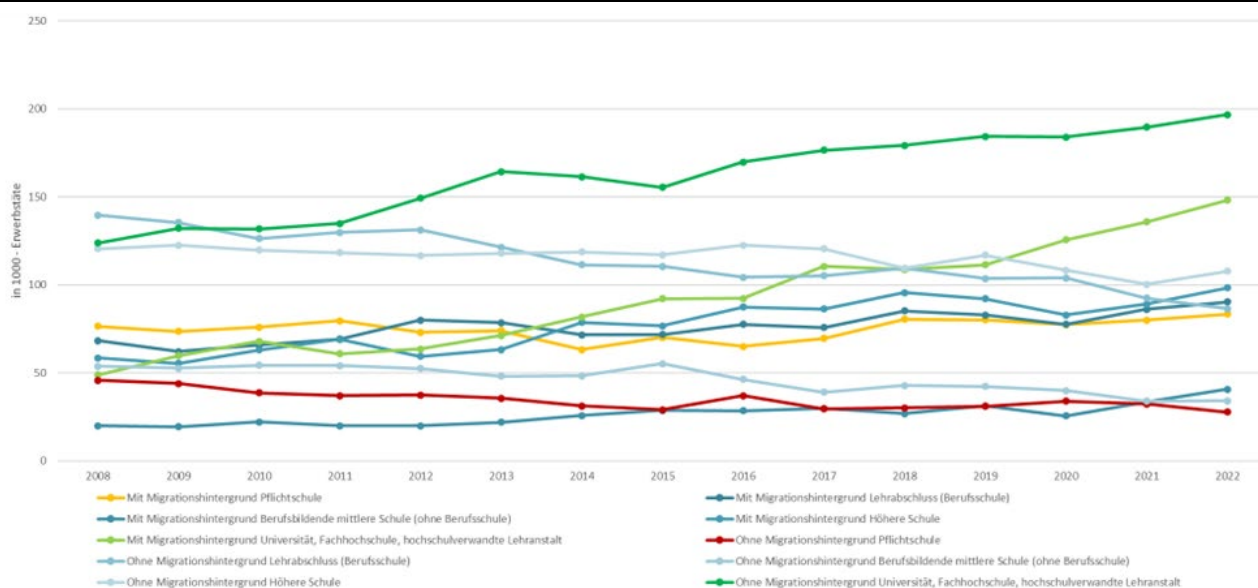
Insgesamt wird damit die Größe der Zielgruppe auf zwischen 14 und 20 % aller Erwerbstätigen geschätzt, mit höheren Anteilen bei Frauen und markant höheren Anteilen bei Personen mit Migrationshintergrund. Die starke Zuwanderung von hochqualifizierten Personen stellt den wichtigsten Treiber für das starke Wachstum dieser Zielgruppe dar.

Tabelle 5.1: Berufsklassen (ISCO) und Bildungsabschlüsse – 2022

	Führungskräfte <1>	Akademische sowie vergleichbare Berufe <2>	Techniker und gleichrangige nichttechnische Berufe <3>	Bürokräfte und verwandte Berufe <4>	Dienstleistungsberufe und Verkäufer <5>	Fachkräfte in Land- und Forstwirtschaft und Fischerei <6>	Handwerks- und verwandte Berufe <7>	Bediener von Anlagen und Maschinen und Montageberufe <8>	Hilfsarbeitskräfte <9>
Pflichtschule	2	2	10	9	35	2	13	10	28
Lehrabschluss (Berufsschule)	6	10	28	20	48	1	37	11	16
Berufsbildende mittlere Schule (ohne Berufsschule)	3	14	17	13	17	0	4	2	5
Höhere Schule	11	44	50	23	44	1	13	6	13
Universität, Fachhochschule, hochschulverwandte Lehranstalt	32	209	49	18	23	2	5	2	5
Größtenteils unterqualifiziert	107	13%							
Zum Teil unterqualifiziert	56	7%							
Hochqualifizierte in hochqualifizierten Berufen	396	72%							

Quelle: Mikrozensus – Jahresergebnisse 2022 – Statistik Austria – StatCube – Eigene Berechnungen

Abbildung 5.2: Entwicklung der Bildungsstruktur – Personen über 15 Jahre mit/ohne Migrationshintergrund in Wien – Daten des Mikrozensus



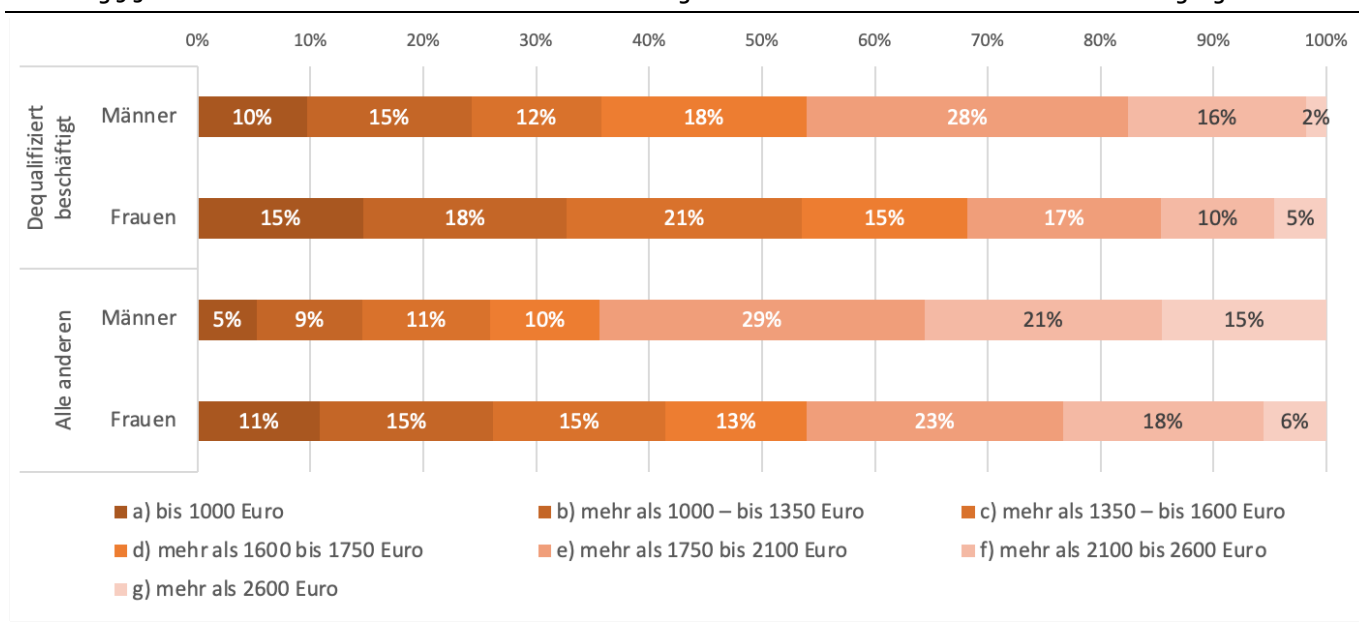
Quelle: Statistik Austria – Statcube – Eigene Berechnungen

5.2 Berufliche Ausgangssituation

In der Kund*innen-Befragung machte die Teilzielgruppe der Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss folgende Angaben zu ihrer Einkommenssituation: 63 % der Befragten gehören zu den Einkommensgruppen bis 1750 Euro netto monatlich (ohne Sonderzahlungen). 21 % verdienen 1 750 bis 2 100 Euro, 12 % 2 100 bis 2 600 Euro und 4 % mehr. Frauen verdienen deutlich weniger. Von ihnen gaben 68 % an, weniger als 1 750 Euro zu verdienen (Männer: 54 %), lediglich 15 % verdienen mehr als 2 100 Euro, während das bei den Männern immerhin 18 % tun. Bei den Befragten, die nicht Zielgruppe des Qualifikationsplans sind, war das Einkommen höher, besonders deutlich bei den Männern, von denen nur 36 % bis zu 1 750 Euro verdienen, dafür 36 % mehr als 2 100 (vgl. Abbildung 5.3).

Einkommenssituation

Abbildung 5.3: Einkommenssituation der waff-Kund*innen in Hilfstätigkeit trotz höherem Abschluss – Kund*innen-Befragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=1347

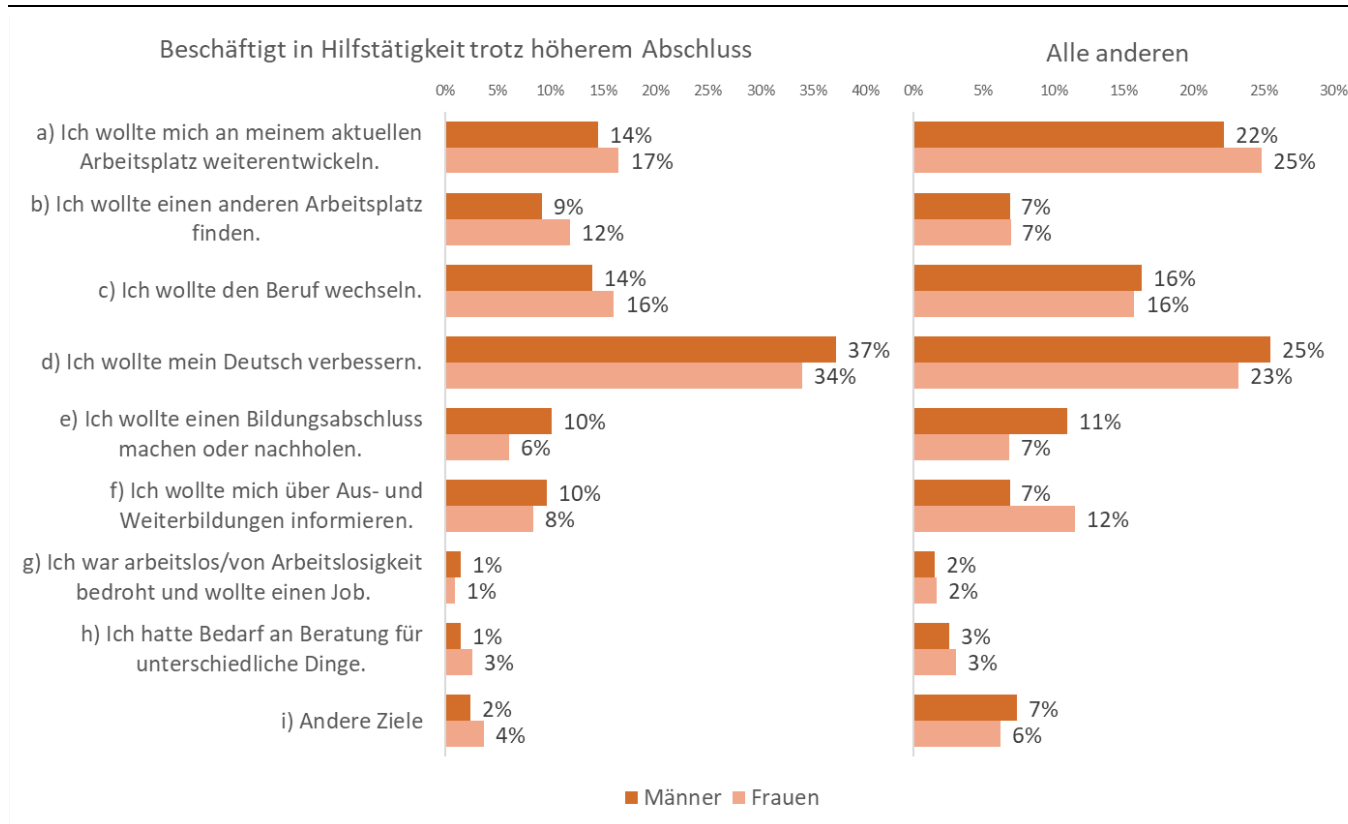
Zur Entwicklung des Einkommens seit der letzten Inanspruchnahme einer waff-Leistung – also je nach der in der Umfrage angesprochenen Gruppen der Kund*innen von 2019, 2022 bzw. 2023 – berichteten rund 40 % der Befragten eine Einkommenssteigerung, etwas weniger als unter den formal Geringqualifizierten (rund 50 %). Männer berichteten geringfügig häufiger als Frauen von einer Steigerung, Frauen etwas häufiger von einem Einkommensrückgang. Im Vergleich hatte ein höherer Anteil der Gruppe ohne Qualifikationsplanbezug eine Einkommenssteigerung, nämlich knapp die Hälfte.

5.3 Berufliche Entwicklungsziele

In der Online-Befragung wurden die waff-Kund*innen nach dem Hauptgrund gefragt, den waff aufzusuchen. Das von Männern und Frauen in der Zielgruppe der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten mit Abstand am häufigsten genannte Ziel war die Verbesserung der Deutschkenntnisse, was angesichts des hohen Anteils an Migrant*innen in dieser Gruppe erwartbar ist. Andere Ziele den Arbeitsplatz wurden annähernd gleich häufig genannt, wobei auffällt, dass diese Personen häufiger einen anderen Arbeitsplatz finden wollen als die formal geringqualifizierte Vergleichsgruppe, welche eher auf eine Verbesserung am bestehenden Arbeitsplatz abzielt. Die Ziele unterscheiden sich zwischen Männern und Frauen nur geringfügig, wobei hier wie bei allen anderen Gruppen der Unterschied beim Nachholen von Abschlüssen am größten ist und häufiger von Männern genannt wird. Die Gruppe der Befragten ohne Qualifikationsplanbezug zeigt eine weniger starke Ausprägung beim Ziel die Deutschkenntnisse zu verbessern

und nennt dafür öfter die Verbesserung der Situation am derzeitigen Arbeitsplatz (vgl. Abbildung 5.4).

Abbildung 5.4: Hauptziel der Kund*innen – Kund*innenbefragung – Beschäftigte mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeit (links), Personen ohne Qualifikationsplanbezug (rechts)

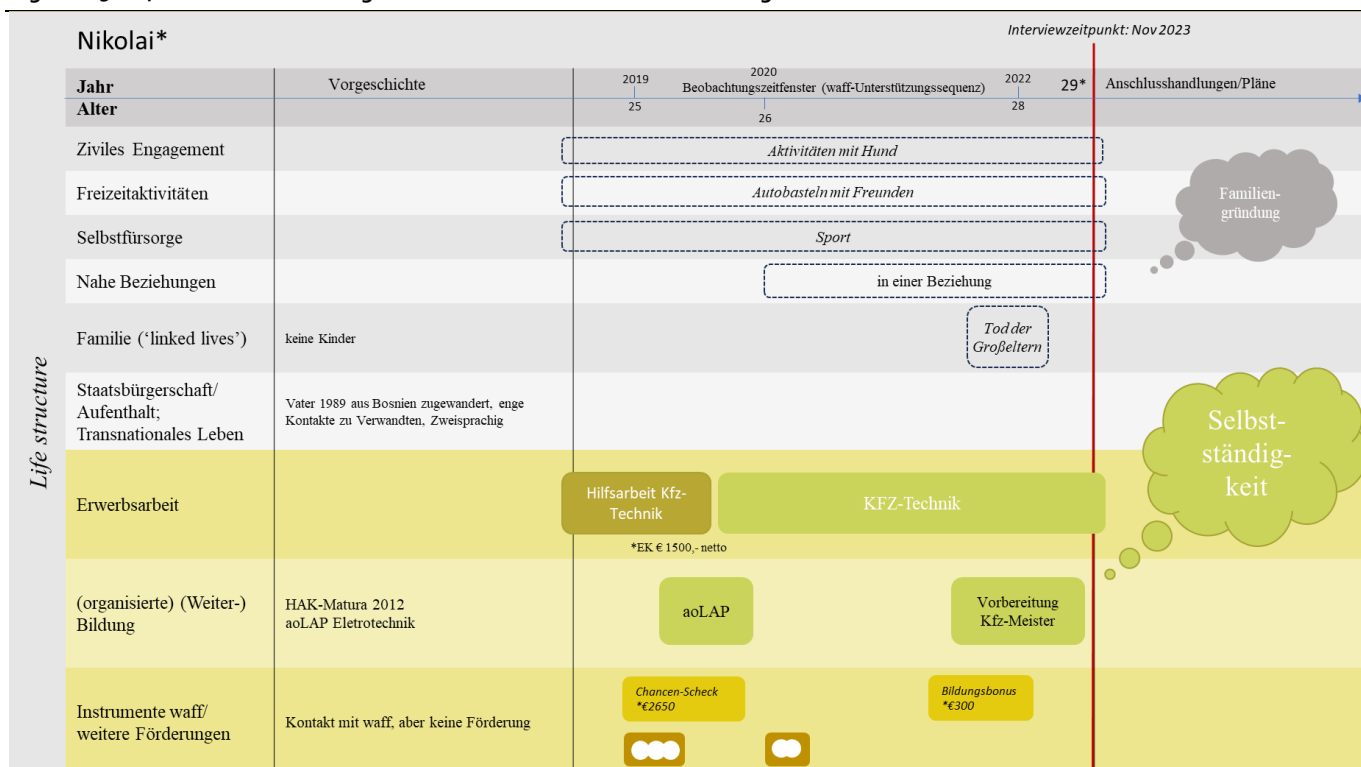


Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung n=1.880

Viele Faktoren beeinflussen die Ziele der waff-Kund*innen. Bei der Zielgruppe der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten liegt nahe, dass die Arbeitsplatzsituation in oft wechselnden Beschäftigungen oder mit mehreren prekären Jobs den Wunsch nach Veränderung verstärkt. Der Deutscherwerb ist dabei für viele der erste und unbedingt notwendige Schritt, auch wenn es um die weitere Teilnahme an einer Aus- und Weiterbildung geht. Personen mit ausländischen Bildungsabschlüssen stehen vor der Frage, ob eine Anerkennung dieser Abschlüsse möglich, zum Ziel führend und realistisch ist. Anerkennungsprozesse können langwierig sein und der Deutscherwerb, der auch für die Ausübung eines Berufs die Voraussetzung ist, braucht Zeit, in der der Lebensunterhalt bestritten werden muss. Gerade Personen mit Versorgungspflichten gegenüber Angehörigen brauchen oft Ziele mit schneller zu erreichenden Zwischenstationen. Interviewpartnerin Dragana* (28) (Vignette 6 nächstes Kapitel) ist ein Beispiel dafür, wie immer wieder neue Herausforderungen im privaten Bereich die Änderung beruflicher Entwicklungsziele bedingen.

Andere Personen der Zielgruppe haben weitreichende mittel- und langfristige berufliche Ziele, die sich nur schrittweise umsetzen lassen. Oft gab es eine Unterbrechung des linearen Bildungsverlaufs, etwa durch den Abbruch einer höheren Schule, und die (wiederholte) Rückkehr in Hilfstätigkeiten dient der Sicherung des Lebensunterhalts in Phasen der Höherqualifizierung, wie das Beispiel von Nikolai* (29) (Vignette 5 unten) veranschaulicht, der nach dem Abbruch der HAK zwei außerordentliche Lehrabschlüsse nachgeholt hat und schließlich mit dem Ziel der Selbständigkeit auch die Meisterausbildung begonnen hat.

Vignette 5 Ko4 Nikolai* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Nikolai* (29) ist in Österreich geboren und hat hier auch seine Schul- und Ausbildungszeit absolviert. 2012 schloss er die Handelsakademie ab und begann eine Lehre als Elektrotechniker, die er erst mehrere Jahre später mit einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung abschloss. Er arbeitete danach als Hilfsarbeiter in der Kfz-Technik, da das mehr seinen Interessen entsprach. Mithilfe des waff machte er auch in diesem Bereich die außerordentliche Lehrabschlussprüfung, um danach in diesem Bereich als Facharbeiter zu arbeiten. 2021 hat er die Ausbildung zum Werkmeister begonnen und mittlerweile auch abgeschlossen.

ao. LAP 1

ao. LAP 2

Nachdem es in der Familie von Nikolai schon Erfahrungen mit dem waff gab, war ihm dessen Angebot bekannt. Er war vor 2019 schon bei Beratungen, es kam aber zu keiner Förderung. Für die außerordentliche Lehrabschlussprüfung als Kfz-Techniker nahm er dann mehrere Beratungstermine und einen Chancen-Scheck in Anspruch. Für Nikolai war die Erfahrung mit dem waff durchwegs positiv. Vor allem die finanzielle Unterstützung war ihm wichtig. Nikolai ist nicht sicher, ob er ohne diese so weit gekommen wäre. Für die Weiterbildung zum Werkmeister war dann keine Finanzierung mehr möglich, da Nikolais Einkommen inzwischen zu hoch war.

Chancen-Scheck

In seiner Freizeit schraubt Nikolai gern an Autos und repariert für seine Freunde. Er ist seit drei Jahren in einer Beziehung und lebt auch mit seiner Freundin und dem gemeinsamen Hund zusammen. Der Tod der Großeltern war für Nikolai eine schwierige Zeit, in der ihm Familie noch einmal wichtiger wurde. Er kann sich gut vorstellen, in der Zukunft zu heiraten und selbst eine Familie zu gründen. Sein Vater kam 1989 aus Bosnien nach Wien, Nikolai ist im Sommer oft bei der Familie in Bosnien und spricht im Alltag oft auch Bosnisch bzw. BKS.

Nikolai merkt an, dass es in seinem Beruf nur wenige Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Aktuell ist er sehr zufrieden, für die Zukunft kann er sich auch den Schritt in die Selbstständigkeit vorstellen.

5.4 Nutzung und Zielsetzung der Beratung

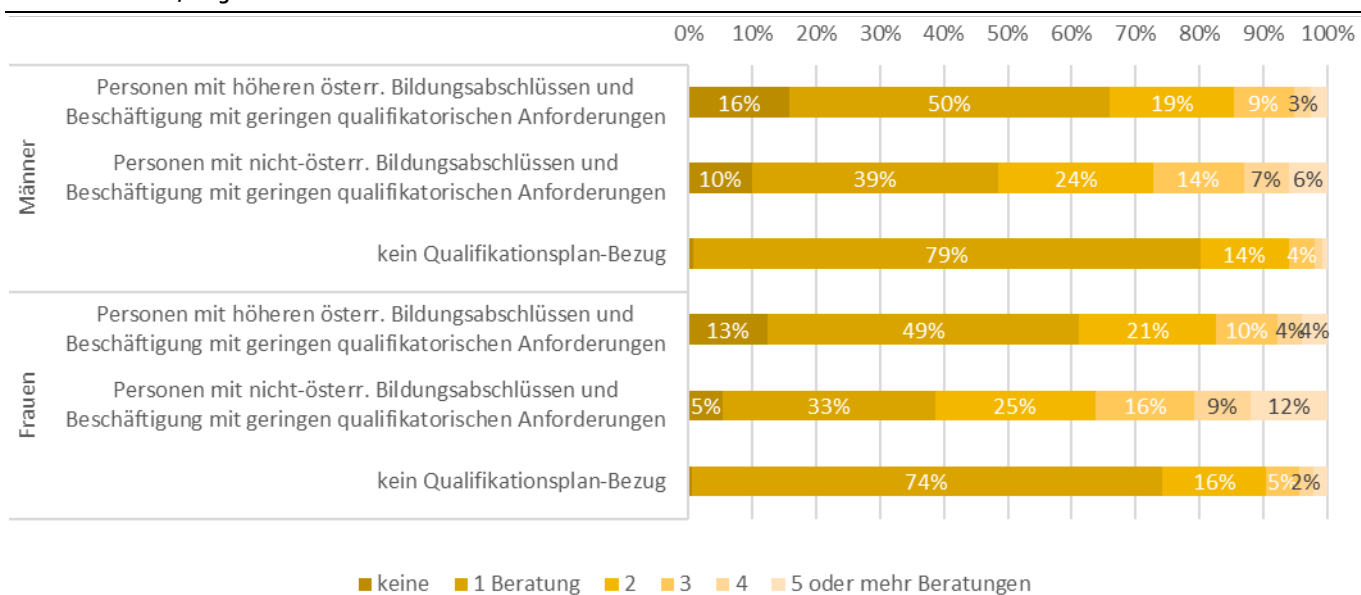
Unter den waff-Kund*innen 2022/2023 mit über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Qualifikationen in Hilfstätigkeiten haben bis Ende 2023 etwa 48 % nur eine Beratung in Anspruch genommen, 44 % haben Beratung und eine Förderung beansprucht, während 5 % einen Chancen-Scheck ohne Beratung genutzt haben. Die Unterschiede zwischen Männern und Frauen sind gering, lediglich bei der Nutzung des Chancen-Schecks findet sich in dieser Gruppe ein höherer Anteil von Männern.

Die Anzahl der in Anspruch genommenen Beratungstermine zeigt bestimmte Muster, die in Abbildung 5.5 dargestellt werden. Unter den Kund*innen mit höheren Abschlüssen, die in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind, nehmen jene mit nicht-österreichischen Abschlüssen öfter und häufiger Beratung in Anspruch. 84 % der Männer mit österreichischen Bildungsabschlüssen nahmen mindestens eine Beratung in Anspruch, 34 % mehr als eine. Bei Männern mit nicht-österreichischen Abschlüssen lag der Anteil, der sich beraten ließ bei 90 % und 39 % kamen öfter als einmal zur Beratung. Bei Frauen ist der Trend noch etwas ausgeprägter: die Kund*innen mit österreichischen Abschlüssen ließen sich zu 87 % beraten, 39 % mehr als einmal. Kund*innen mit nicht-österreichischen Abschlüssen nahmen in 95 % der Fälle Beratung in Anspruch, 61 % mehr als einmal. Auffällig ist bei dieser Gruppe auch der mit 12 % vergleichsweise hohe Anteil an Personen, die fünf oder mehr Beratungstermine hatten.

Die Vergleichsgruppe der Beratungskund*innen ohne Qualifikationsplanbezug hatte in der überwiegenden Mehrheit der Fälle nur einen Beratungstermin, 21 % der Männer und 26 % der Frauen hatten mehr als einen Termin.

Anzahl der Beratungen

Abbildung 5.5: Zahl der durchgeführten Beratungstermine (ab 1.1.2022) – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten – Kund*innen 2022/2023



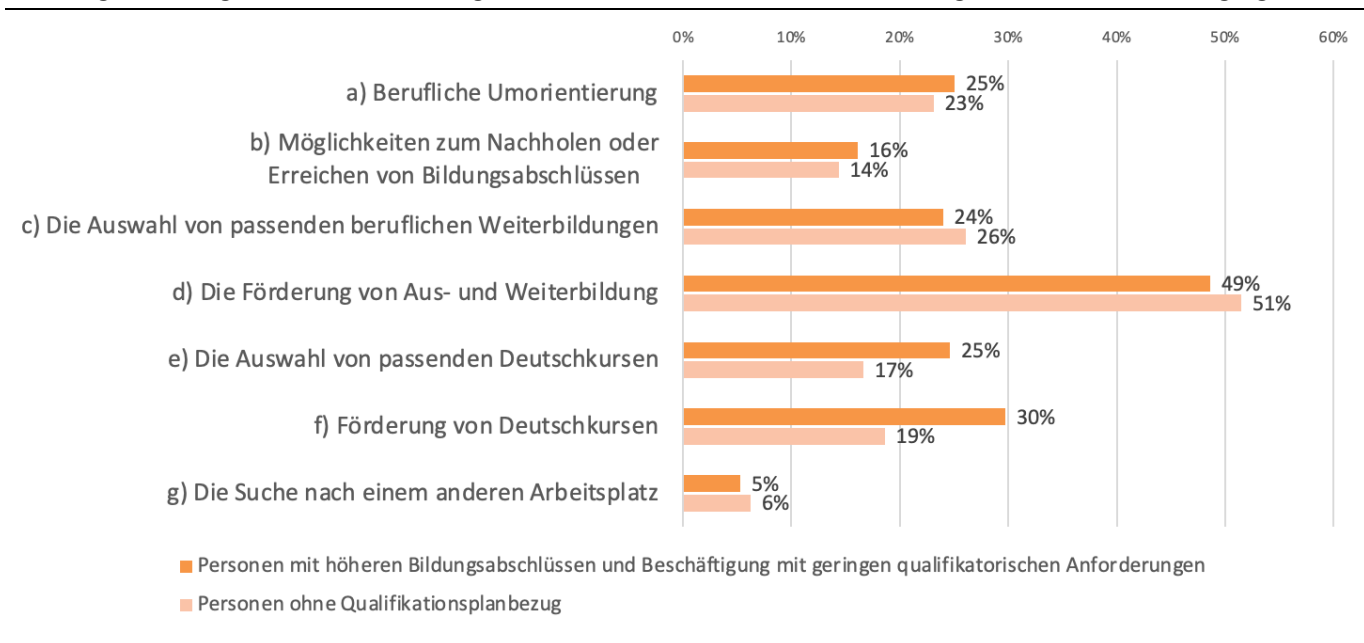
Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 3s N: 17688

Die Ergebnisse der quantitativen Online-Befragung zeigen ähnliche Muster der Inanspruchnahme von Beratung und deren Zyklen. Zu den wichtigsten Themen der Beratung(en) befragt, nannte rund die Hälfte (bei Mehrfachnennung) der Zielgruppe der Personen mit höheren Abschlüssen, die in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind, die Förderung von Aus- und Weiterbildung, 30 % nannten die Förderung von Deutschkursen. Je ein Viertel der Befragten nannte berufliche Umorientierung, die Auswahl von passenden beruflichen Weiterbildungen bzw. die Auswahl von passenden Deutschkursen. Von 16 % der Befragten wurde das Nachholen von Abschlüssen genannt, nur 5 % holten sich Rat zur Suche nach einem anderen Arbeitsplatz.

Themen der Beratungen

Beratungskund*innen ohne Qualifikationsplanbezug nannten grösstenteils ähnliche Themen, lediglich die Auswahl und Förderung von Deutschkursen war bei dieser Gruppe von geringerer Bedeutung.

Abbildung 5.6: Wichtige Themen in der Beratung – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten – Kund*innenbefragung

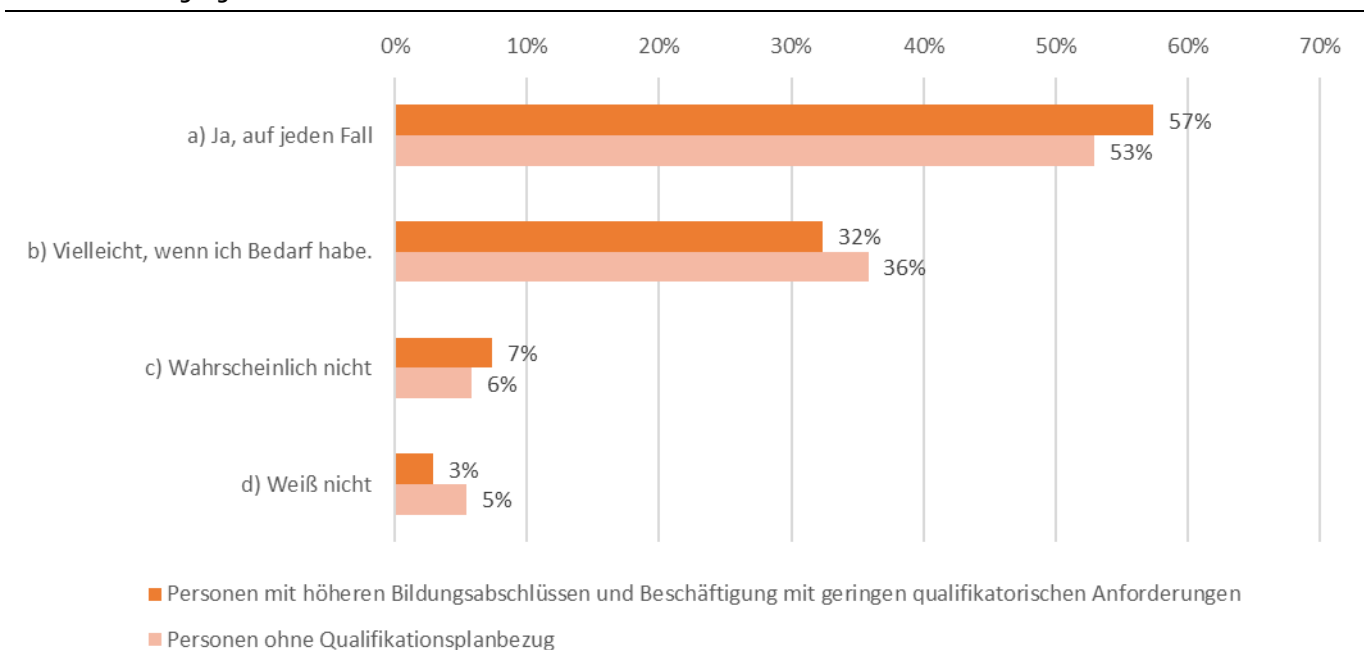


Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=1384

Die Zufriedenheit mit der erhaltenen Beratung zeigt sich in der Kund*innenbefragung deutlich. In der Zielgruppe der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten sagen rund 89 %, dass sie sich vorstellen können, wieder eine Beratung in Anspruch zu nehmen, nur rund 7 % glauben das eher nicht und 3 % haben keine Meinung zu dieser Fragestellung. Zwischen Männern und Frauen gibt es keine signifikanten Unterschiede. Beratungskund*innen, die nicht zur Zielgruppe gehören, antworten ähnlich.

Zufriedenheit mit der Beratung

Abbildung 5.7: Neuerliche Inanspruchnahme von Beratung in der Zukunft – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten – Kund*innenbefragung

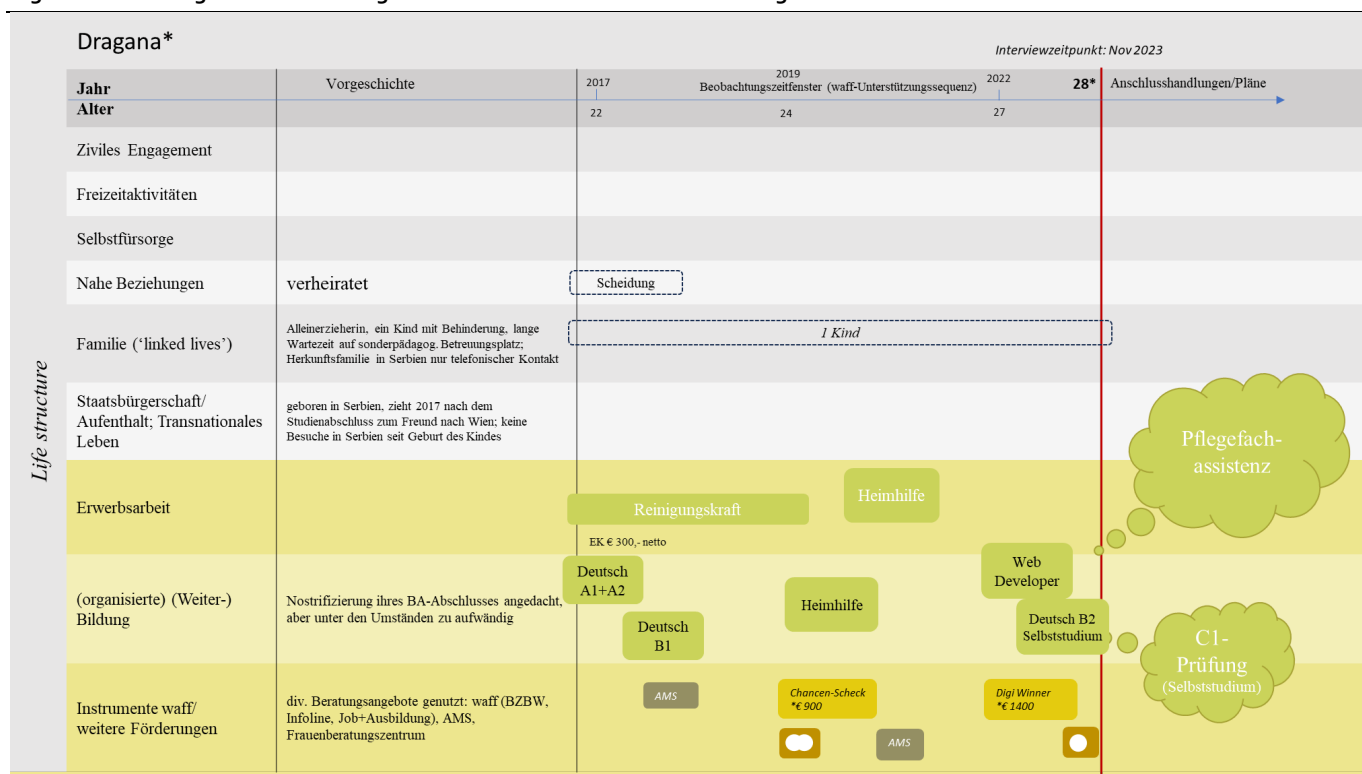


Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung – n=1400

Zur Nutzung der Beratung im Zeitverlauf geben viele der qualitativen Fallbeispiele aus den Interviews Aufschluss. Manche, wie Nikolai* (Vignette 15 im Anhang) kommen vor Aufnahme einer Aus- und Weiterbildung und nach Abschluss gleich wieder ins Beratungszentrum, um die nächsten Anschlussaktivitäten zu erörtern. Für Personen, die mit dem ersten Lernvorhaben eine Qualifizierung erlangen, die auch einen Job mit höherem Einkommen bringt, ändern sich damit die Fördervoraussetzungen, weil sie nicht mehr zu den Zielgruppen des Qualifikationsplans gehören und/oder die Einkommensgrenze überschreiten. Dies traf auch auf Nikolai* zu, der nach einem (zusätzlichen) Lehrabschluss die Meisterprüfung anstrebt.

In anderen Fällen, vor allem, wenn neben dem langfristigen Aus- und Weiterbildungsplan noch andere Themen dazu kommen, berichten die Interviewten auch von wiederholten Beratungssequenzen bei unterschiedlichen Organisationen. Dragana* (siehe Vignette 17 unten) etwa pendelt je nach wechselndem Arbeitsmarktstatus zwischen AMS und waff. Außerdem hat sie aufgrund der Behinderung ihres Kindes und mangelnder Betreuungsangebote Herausforderungen zu meistern, die weit über Themen der beruflichen Entwicklung hinausgehen.

Vignette 6 K12 Dragana* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Dragana* (28) ist zurzeit arbeitslos. Sie wuchs in Serbien auf und absolvierte dort ein Bachelor-Studium. 2017 zog sie zu ihrem Freund nach Wien, heiratete und bekam bald darauf ein Kind. Um die Erfordernisse für den Aufenthaltstitel zu erfüllen, absolvierte sie selbstfinanzierte A1- und A2-Deutschkurse. Den B1-Kurs absolvierte sie während der Schwangerschaft mit AMS-Unterstützung. Parallel arbeitete sie geringfügig beschäftigt als Reinigungskraft in einer Arztpraxis.

Migration nach Ö

2019 kommt Dragana das erste Mal zum waff, um sich über die Anerkennung ihres Studienabschlusses beraten zu lassen. Für die Nostrifikation hätte sie mit dem Nachholen von Lehrveranstaltungen und Prüfungen etwa zwei Jahre gebraucht, was ihr – inzwischen Alleinerzieherin – zu lang war. Stattdessen machte sie eine Ausbildung zur Heimhilfe bei der Caritas, wo sie danach auch beschäftigt wurde.

Keine Anerkennung des ausländischen Abschlusses

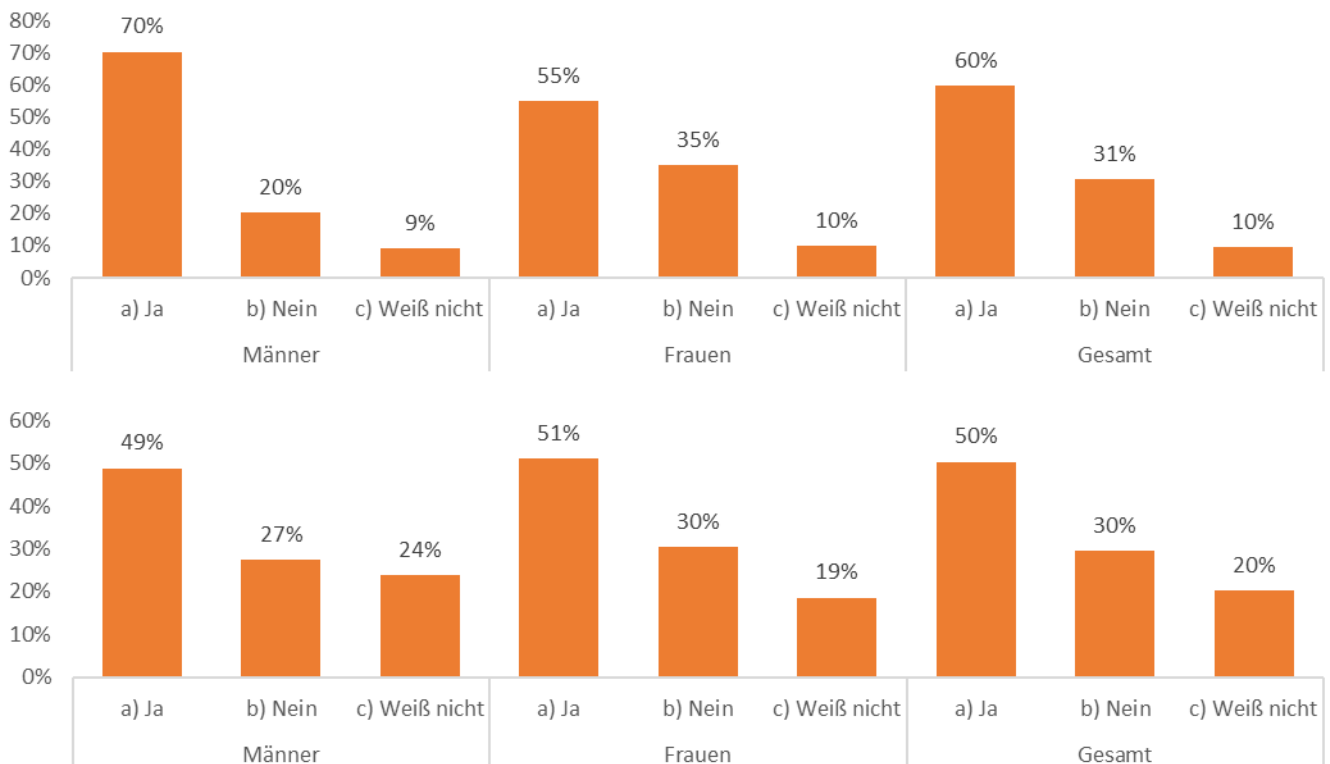
Eine Förderung mit dem Chancen-Scheck unterstützte die Ausbildung, wo sie mit einer Lehrkraft, die einen sehr abschätzigen Umgang mit den Auszubildenden hatte, schlechte Erfahrungen machte.	Chancen-Scheck
Ab 2020 arbeitete Dragana 30 Stunden die Woche in der mobilen Heimhilfe. Sie hatte geplant, berufsbegleitend die Ausbildung zur Pflegeassistentin zu machen, als sie den Kinderbetreuungsplatz ihres Sohnes verlor. Er hat sonderpädagogischen Betreuungsbedarf und einen entsprechenden Platz hat sie erst nach zwei Jahren Wartezeit bekommen, wozu sie zudem aus einem der westlichen Bezirke Wiens nach Donaustadt ziehen musste. Eine private Betreuung für ihren Sohn hätte sie halbtags gefunden, allerdings hat Draganas Arbeitgeber einer Stundenreduktion nicht zugestimmt, weshalb sie schließlich kündigte.	Prekäre Betreuungssituation des Kindes
Eine Arbeit, die sich ausschließlich im Homeoffice erledigen lässt, schien ihr die Lösung. Auf Empfehlung des AMS absolvierte sie eine Online-Kurzausbildung zum Web Developer, für die sie eine anteilige Digi-Winner-Förderung bekam. Gleichzeitig legte sie die B2-Deutschprüfung ab, für die sie sich im Selbststudium vorbereitet hatte. In der Folge schrieb Dragana unzählige Bewerbungen und investierte viel Zeit in die Eigenvermarktung, hatte aber mangels Erfahrung keinen Erfolg. Den Umgang mit ihr als Neueinsteigerin erlebte sie als „arrogant“. Gelegenheit für Probearbeiten erhielt sie nicht.	AMS-Beratung Digi-Winner
Da sich inzwischen die Betreuungssituation für ihren Sohn geklärt hat, orientiert sie sich wieder Richtung eines Berufs in der Pflege. Ihr alter Arbeitgeber wollte sie aber nicht mehr als Heimhilfe beschäftigen, sondern empfahl ihr eine weitere Ausbildung zu machen. Sie wendete sich wieder an den waff, wo man ihr empfahl, sich für eine entsprechende Ausbildung anzumelden und im Falle einer Aufnahme finanzielle Unterstützung zu beantragen. Noch überlegt sie, ob sie diesem Rat folgt, oder ob sie einen Job im Einzelhandel sucht, um schneller wieder ein ausreichendes Einkommen zu haben. Durch den Umzug ist ihr ohnehin eingeschränktes soziales Netz teilweise weggefallen. Sie ist viel allein mit ihrem Sohn. Mit ihrer Herkunftsfamilie hat sie viel telefonischen Kontakt.	

Exkurs: Aktives Kontakthalten – „Begleittermine“

Neben der Häufigkeit der Inanspruchnahme von Beratungen aus eigenem Antrieb, stellt sich die Frage nach der Nützlichkeit von gezielten Nachfragen durch die Berater*innen. Seit 2023 wird bei Bedarf ein Kontakthalten von den Berater*innen des BZBW mit den Kund*innen vereinbart. Unabhängig davon hatten einzelne interviewte Kund*innen erzählt, dass sie sich kontinuierlichen Kontakt wünschen würden. In der Online-Befragung der Kund*innen des Jahres 2023 wurde das Thema aufgegriffen. 60 % der Befragten aus der Gruppe der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten gaben an, so eine Vereinbarung getroffen zu haben, bei den Männern war der Anteil mit rund 70 % höher als bei den Frauen (55 %). Personen, die nicht zu den Zielgruppen des Qualifikationsplans gehörten, hatten zur Hälfte ein Kontakthalten vereinbart, Frauen und Männer im selben Ausmaß (vgl. Abbildung 5.8). Der telefonische Kontakt kam bei fast allen, die das abgemacht hatten, zustande. Etwa die Hälfte vereinbarte daraufhin (zumindest) einen weiteren Beratungstermin. Fast alle Befragten stimmten ganz oder eher mit der Einschätzung überein, dass sie durch dieses Vorgehen zum Weitermachen motiviert wurden und offene Fragen klären konnten. Diese positive Einschätzung wurde auch nicht durch den Umstand gemindert, dass ein geringer Anteil an Befragten angab, das Nachfragen unangenehm zu finden. Personen, die keine weitere Beratung in Anspruch genommen haben, gaben mehrheitlich an, keinen Bedarf gehabt zu haben, weil die Umsetzung ihrer Vorhaben gut lief oder sie ihr Vorhaben schon abgeschlossen hatten. Eine sehr kleine Gruppe hatte ihr Vorhaben ab- oder

unterbrochen. Der Rest hatte keine Zeit. Insgesamt kann das neue Vorgehen also als sehr erfolgreich gesehen werden.

Abbildung 5.8: Aktives Kontakthalten in der Beratung – Kund*innenbefragung: Haben Sie mit Ihrer/Ihrem waff-Berater*in vereinbart, dass er/sie später bei Ihnen nachfragt, wie es Ihnen mit der Umsetzung Ihrer Bildungspläne geht? – – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten (oben), Personen ohne Qualifikationsplanbezug (unten)



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung n=455

5.5 Aus- und Weiterbildungspläne, Förderungsintensität und Erfahrungen mit der Umsetzung der Aus- und Weiterbildungspläne

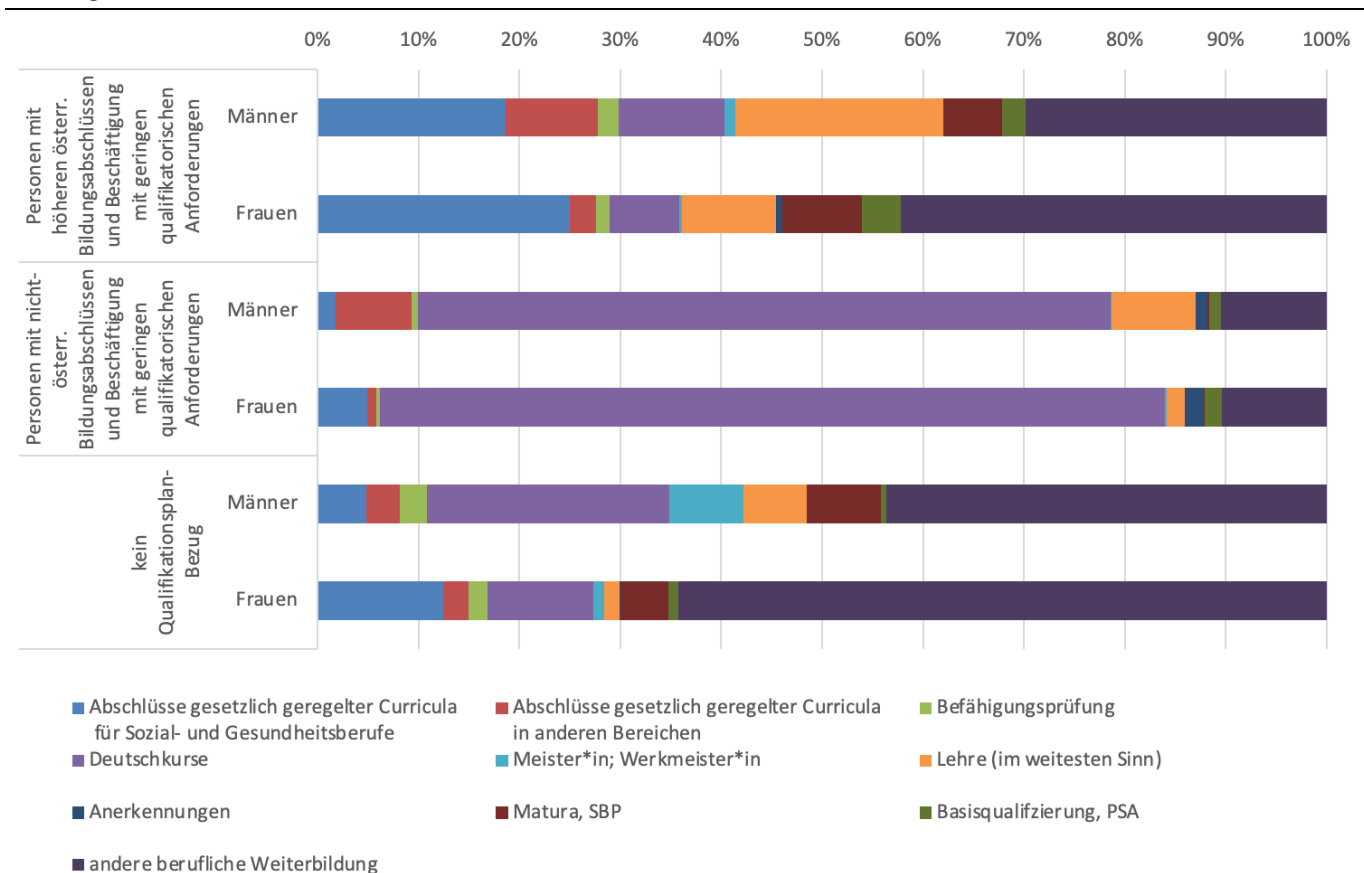
Die Aus- und Weiterbildungspläne der Zielgruppe der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten unterscheiden sich in einigen zentralen Punkten deutlich von jenen der Zielgruppe der formal Geringqualifizierten. Aber auch in sich ist die Gruppe nicht homogen, sondern weist Unterschiede nach Geschlecht und Migrationshintergrund bzw. dem Umstand auf, ob die schulische Erstausbildung in Österreich oder im Ausland stattfand. Am stärksten ins Auge sticht bei letzterem Vergleich die Bedeutung von Deutschkursen: Während auch bei der Teilzielgruppe mit österreichischen Bildungsabschlüssen bis zu 10 % der (ersten geförderten) Bildungsaktivitäten Deutschkurse sind, machen diese bei Personen mit ausländischen Abschlüssen zwei Drittel der Aktivitäten aus. Vielfach freilich als erste Aktivität und Voraussetzung für weitere Vorhaben.

Aus- und Weiterbildungspläne

Lässt man die Deutschkurse außer Acht, machen non-formale berufliche Weiterbildungen die größte Gruppe an Bildungsvorhaben aus. Das Ablegen eines Lehrabschlusses ist die wichtigste Kategorie von Vorhaben zum Erlangen eines formalen Abschlusses bei Männern, bei Frauen sind es Ausbildungen im Gesundheits- und Sozialbereich. Letztere machen auch bei Männern mit österreichischen Bildungsabschlüssen einen bedeutenden Anteil der Vorhaben aus. Bei Männern mit ausländischen Abschlüssen liegt der Schwerpunkt neben der Lehre bei Abschlüssen gesetzlich geregelter Curricula in anderen Bereichen. Das Erlangen des Hochschulzugangs stellt für Personen mit österreichischen Abschlüssen ein wichtiges Ziel da, bei Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen ist die Anerkennung derselben ein häufiges Ziel.

Stellt man der Zielgruppe des Qualifikationsplans nun jene Beratungskund*innen gegenüber, die keiner Zielgruppe angehören, sind non-formale Weiterbildungen – gerade bei Frauen – die mehrheitlich verfolgten Vorhaben. Dahinter kommen bei Frauen Ausbildungen im Gesundheitsbereich und das Nachholen der Matura, bei Männern sind Lehrabschluss, Matura und das Ablegen der Meister*innen-Prüfung etwa gleich oft das Ziel (Vgl. Abbildung 5.9; für eine grafische Darstellung ohne Deutschkurse siehe Anhang.).

Abbildung 5.9: (Weiter-)Bildungsziele Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten und Zielgruppen ohne Qualifikationsplanbezug – erstes gefördertes Vorhaben 2022/2023

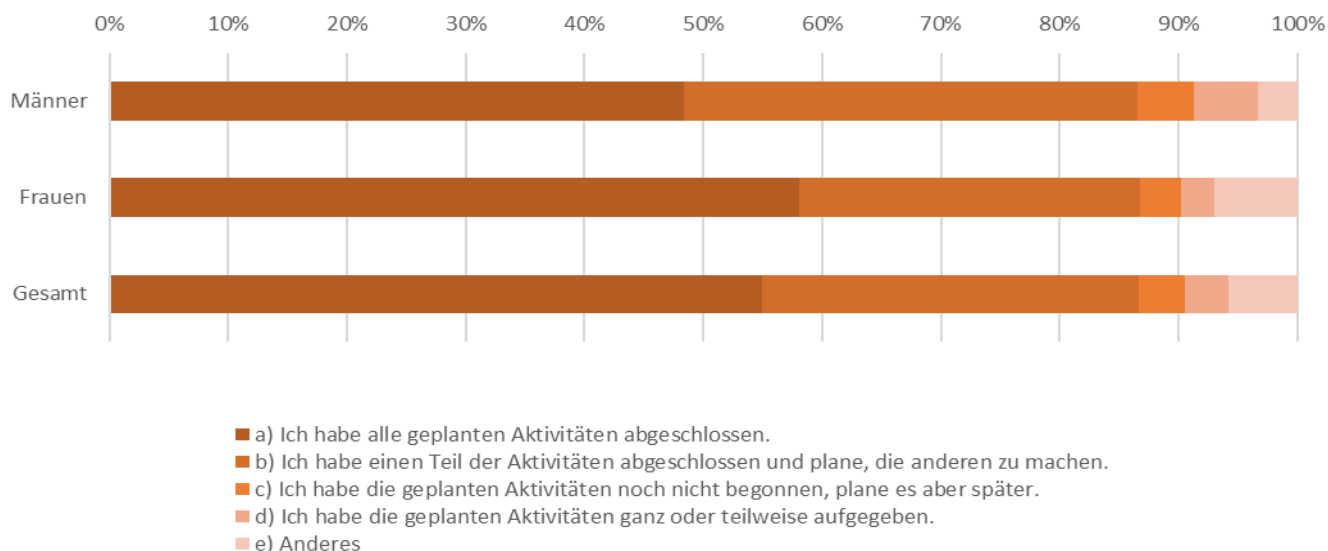


Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35 n=8.622

Im Hinblick auf den Stand der Umsetzung ihrer Aus- und Weiterbildungsvorhaben gaben Personen, die trotz höherer Abschlüsse in Hilfstätigkeiten beschäftigt waren, in höchstem Maße an, ihre Vorhaben bereits (teilweise) abgeschlossen zu haben. Insgesamt sagten über 85 %, dass die geplanten Aktivitäten abgeschlossen seien oder sie planten, begonnene Aktivitäten abzuschließen. Damit hat diese Zielgruppe laut Selbstausskunft eine etwas höhere Umsetzungsrate als jene der formal Geringqualifizierten (siehe Kapitel 4.5). Eine kleine Gruppe unter den Befragten gab an, die Aktivitäten noch nicht begonnen zu haben, es aber zu planen. Rund 8 % haben ihre Pläne aufgegeben. Männer und Frauen sind etwa gleich erfolgreich in der Umsetzung. Auf Abbrüche und dahinterliegende Gründe wird auch in Kapitel 6 eingegangen.

Umsetzung

Abbildung 5.10: Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsvorhaben – Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten – Kund*innenbefragung



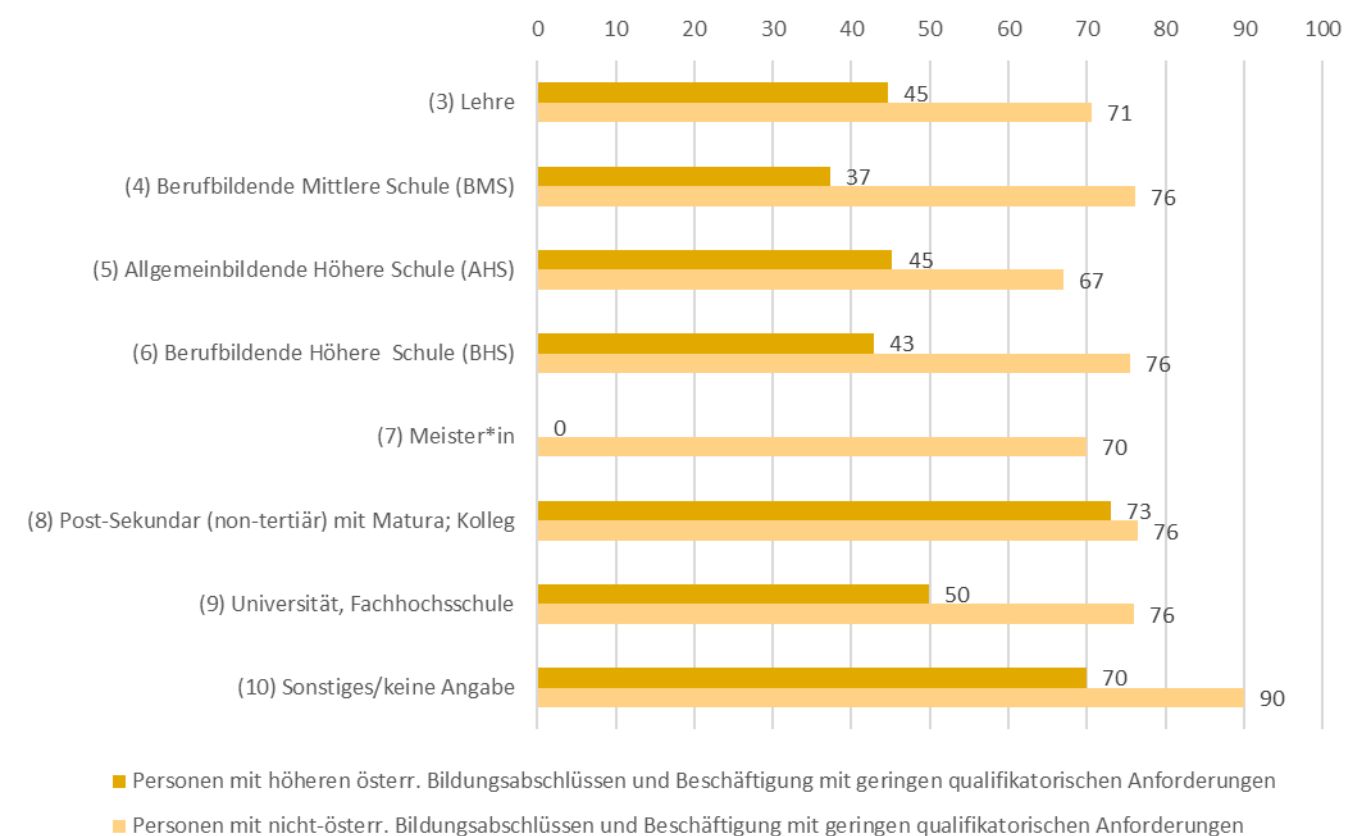
Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Beratung n=466

Auch für die Gruppe der Personen, die trotz höherer Abschlüsse in Hilfstätigkeiten beschäftigt sind, stellt der Chancen-Scheck ein zentrales Förderinstrument dar. Er adressiert einerseits Personen mit österreichischen Abschlüssen, die diese nicht am Arbeitsmarkt verwerten können und in Beschäftigungen mit geringeren qualifikatorischen Anforderungen arbeiten als ihrer formalen Qualifikation entspricht. Andererseits werden Personen mit nicht-österreichischen Abschlüssen angesprochen, die als Migrant*innen mitgebrachte Bildungsabschlüsse und Kompetenzen nicht verwerten können. Ein noch ausstehender (ausreichender) Deutscherwerb und die (noch) nicht erfolgte Anerkennung von Qualifikationen sind entscheidende Faktoren, die eine der formalen Qualifikation entsprechende Beschäftigung verhindern.

Chancen-Scheck

Je nach Vorbildung wurden zwei Drittel (Personen mit einer der AHS-Matura vergleichbaren Ausbildung) und mehr als drei Viertel (Ausbildungen auf Level BMS, BHS, post-sekundäre und tertiäre Abschlüsse) der Kund*innen mit einem Chancen-Scheck gefördert. Bei Personen mit österreichischen Abschlüssen war der Anteil geringen und lag zwischen 37 % (BMS) und 73 % (Personen mit post-sekundären Abschlüssen) (Vgl. Abbildung 5.11).

Abbildung 5.11: Anteil der Personen mit Chancen-Scheck an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach höchstem Bildungsabschluss

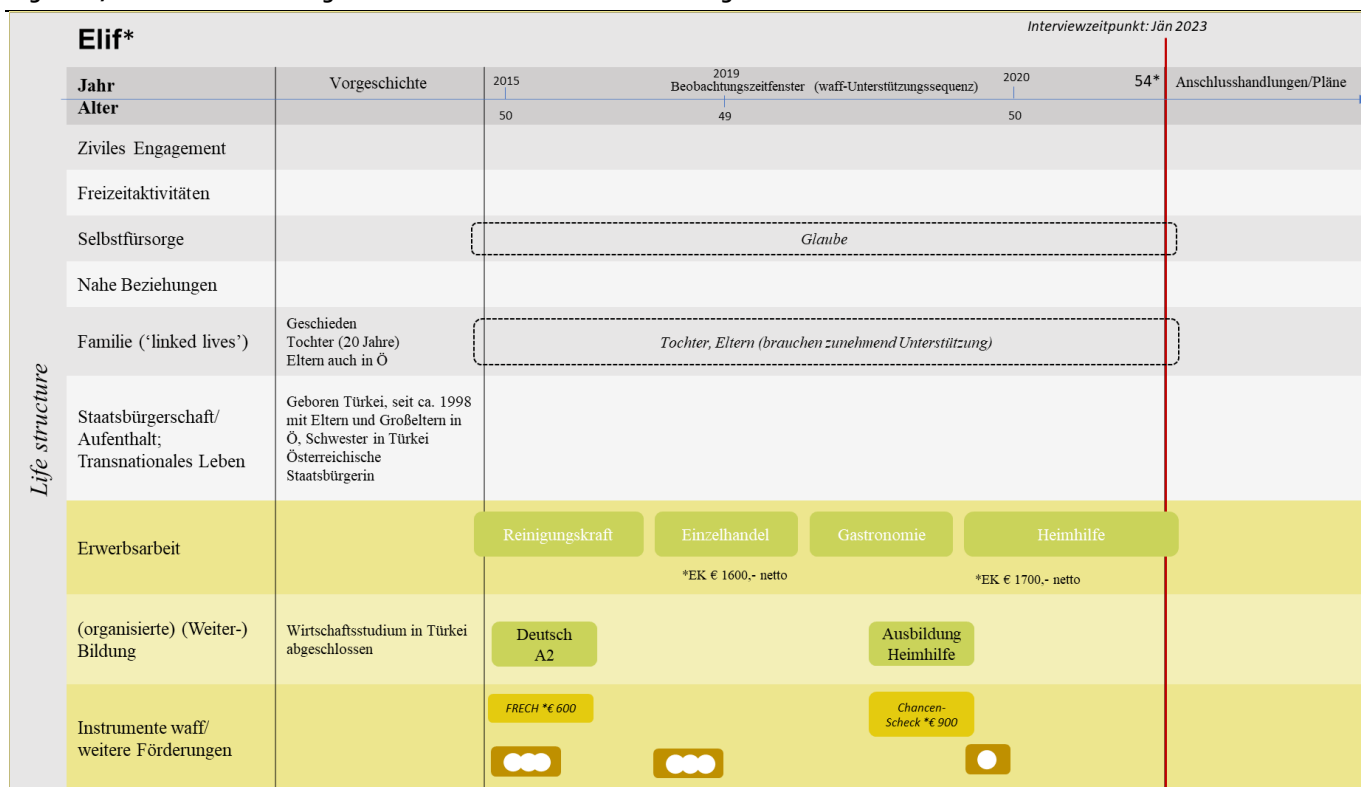


Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35 n=5882

Nicht immer verläuft die Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsplänen linear. Es gibt Unterbrechungen und Wiederaufnahmen, oder die Ziele ändern sich im Zeitverlauf. Bei vielen Interviewten ergaben sich immer wieder Verzögerungen aufgrund von Ereignissen in anderen Lebensbereichen, sei es ein Wechsel der Arbeitsstelle, Ereignisse im privaten Umfeld oder auch gesundheitliche Probleme. Manche Personen erleben im Gegenteil eine ständige Getriebenheit, interessieren sich für viele Dinge, sehen mehr Möglichkeiten, als sie umsetzen können. Ein Fallbeispiel ist Elif* (Vignette 22 unten), die sich oft spontan für ein Vorhaben entscheidet und erst Beratung sucht, wenn sie mitten in der Umsetzung steckt.

Umsetzung

Vignette 7 K11 Elif* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Elif* (54) wurde in der Türkei geboren und hat dort die Schule besucht und ein Wirtschaftsstudium abgeschlossen. Sie kam 1998 nach Österreich, wo auch viele nahe Familienangehörige leben. Sie hat hier unterschiedliche Berufe ausgeübt, unter anderem als Reinigungskraft, Verkäuferin im Einzelhandel sowie in der Gastronomie gearbeitet. Eine auf ihren Studienabschluss aufbauende Beschäftigung hat sie nie angestrebt, da ihr das zu hochschwierig erschien: „Da musst du mehr stark sein. Ich hatte Angst in der Branche zu arbeiten.“ 2019 kam sie auf die Idee, eine Ausbildung in der Altenpflege zu machen, da sie oft an einer Ausbildungsstätte vorbeikam. In diesem Bereich arbeitet sie seither und ist damit sehr zufrieden.

In Kontakt mit dem waff kam Elif erstmals 2015. Zu dem Zeitpunkt war sie als Reinigungskraft in Teilzeit in einem Kindergarten tätig. Als Bildungsziel formulierte sie damals die Arbeit als Kindergartenassistentin oder Kindergruppenbetreuerin und erhielt in einem ersten Schritt im Zuge des FRECH-Programms Förderungen für Deutschkurse auf dem Niveau A2 und B1. Bis 2022 vereinbarte Elif immer wieder Termine beim waff, nahm aber nur knapp die Hälfte davon tatsächlich wahr. Anfang 2019 war sie in Vollzeit als Verkäuferin im Einzelhandel tätig, damals stand die ao. LAP für Einzelhandel im Raum. Bei ihrem letzten wahrgenommenen persönlichen Termin 2022 wurde ein weiterer Deutschkurs besprochen.

Die Ausbildung zur Heimhilfe begann Elif nicht über den waff, was eine Förderung im Nachhinein verkomplizierte. Auf die Möglichkeit der Ausbildung zur Heimhilfe stieß Elif, weil sich die Ausbildungsstätte in der Nähe ihrer Wohnung befand. Sie ging jeden Tag daran vorbei, bis sie schließlich dachte, das könnte für sie gut passen. Der neunmonatige Kurs hat ihr sehr gut gefallen. Während dieser Zeit arbeitete sie auch in der Gastronomie, um sich den Lebensunterhalt zu finanzieren – die Unterstützungsmöglichkeit durch den waff war ihr bei Antritt der Ausbildung nicht klar. Elif wurde schließlich in der Ausbildungsstätte darauf aufmerksam gemacht, dass sie um eine Förderung beim waff ansuchen könne. Laut Elif war die erste Beratung diesbezüglich nicht erfolgreich, die Beraterin konnte ihr keine Förderung

Migration nach Ö

Mehrfache Berufswechsel

FRECH

Deutschkurse

wechselnde Berufsziele

Chancen-Scheck im
Nachhinein

vermitteln. Bei einer anderen Beraterin ließ sich dann alles klären und die Ausbildung wurde direkt mit der Kurseinrichtung abgerechnet.

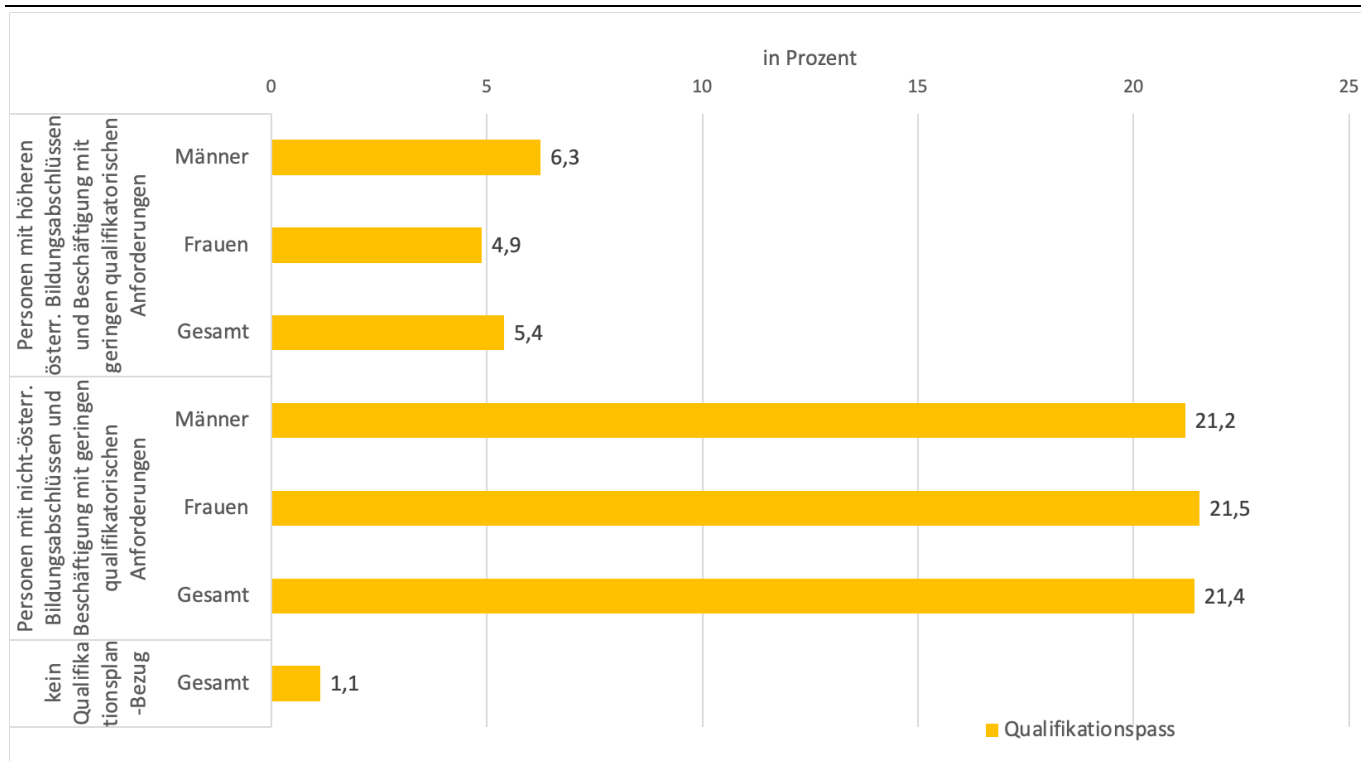
Elif ist geschieden und hat eine Tochter, die 20 Jahre alt ist. Glaube und Familie sind für sie sehr wichtig. Auch ihre Eltern leben in Wien und Elif merkt, dass sie von Jahr zu Jahr etwas mehr Unterstützung benötigen. Elif spricht mit ihrer Familie Türkisch, verwendet es im Alltag jedoch wenig. Ihre Deutschkenntnisse reichen für sie aus, viele Medien wie zum Beispiel Tageszeitungen und Nachrichten konsumiert sie auf Deutsch.

5.6 Schwerpunkt: Die Rolle des Qualifikationspasses für die Bildungspläne

In den Jahren 2022/23 hat rund ein Fünftel der Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss einen Qualifikationspass erhalten. Personen mit nicht-österreichischen Qualifikationen betraf das deutlich häufiger als jene, die österreichische Bildungsabschlüsse haben, wobei letztere Gruppe deutlich kleiner ist. Das Geschlecht spielt keine Rolle für die Wahrscheinlichkeit, einen Qualifikationspass zu erhalten. Wie auch bei den formal Geringqualifizierten erhalten auch in dieser Teilzielgruppe schwerpunktmäßig jene einen Qualifikationspass, die einen außerordentlichen Lehrabschlussanstreben, gefolgt von Personen mit dem Ziel, Abschlüsse im Sozial- und Gesundheitsbereich zu erlangen oder auch jene, die eine Anerkennung ihrer Abschlüsse anstreben.

Für Personen, die nicht zu den Zielgruppen des Qualifikationsplans fallen, spielte der Qualifikationspass keine Rolle.

Abbildung 5.12: Anteil der Personen mit Qualifikationspass an allen Kund*innen der Teilzielgruppe nach Geschlecht



Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35, n=13785

In den Befragungen gab etwa ein Viertel der Personen an, dass sie sich nicht erinnern können, ob sie einen Qualifikationspass erhalten haben. Unter jenen, die sich daran erinnern, nannten drei Viertel den waff als ausstellende Organisation. Aussagen über die Verwendung, die in der Online-Befragung genannt wurden, können aufgrund der kleinen Fallzahl nur der Tendenz nach ausgewertet werden. Am öftesten wurde

Qualifikationspass in der Befragung

genannt, dass der Qualifikationspass bei Beratungen verwendet wurde, wobei der waff öfter genannt wurde als das AMS. Öfter als bei den formal Geringqualifizierten wurden andere Beratungsstellen genannt, bei denen der Qualifikationspass genutzt wurde. Beim AMS kam der Pass eher bei der Beantragung von Aus- und Weiterbildungen zum Einsatz als in der Beratung. Nur wenige Personen konnten sich erinnern, ihn zur Anmeldung zur Lehrabschlussprüfung bei der Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer verwendet zu haben. Rund ein Viertel kann sich nicht erinnern, den Pass überhaupt verwendet zu haben. Als Gründe dafür wurden fehlender Bedarf oder der Umstand, dass auf den Qualifikationspass vergessen worden war, angegeben.

5.7 Ergebnisse der Entwicklungsaktivitäten

Das waff-Angebot einer finanziellen Förderung hat für die überwiegende Mehrheit aller Personen in Hilfstätigkeit trotz höherem Bildungsabschluss dazu beigetragen, dass eine Aus- oder Weiterbildung aufgenommen werden konnte bzw. aufgenommen wurde.

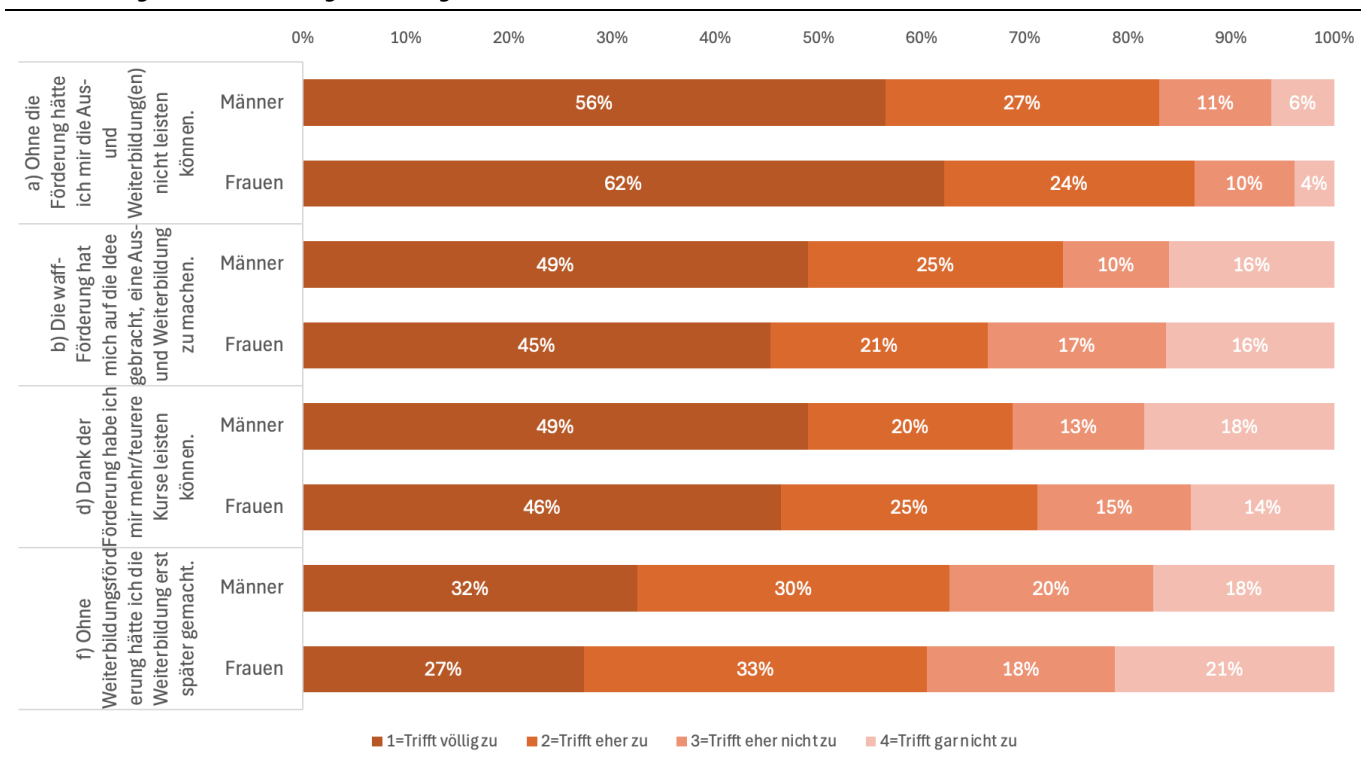
Wirkung

83 % der Männer und 86 % der Frauen stimmten dem Item „Ohne die Förderung hätte ich mir die Aus- und Weiterbildung(en) nicht leisten können“ (eher) zu (n=456). Die sehr hohe Zustimmung verweist auf einen insgesamt geringen Mitnahmeeffekt der Förderung für die Zielgruppe, auch wenn dieser (erwartungsgemäß) etwas höher ausfällt als für die Zielgruppe der Personen ohne weiterführenden Abschluss (vgl. Kapitel 4.7). Die Einschätzung erscheint vor dem Hintergrund des geringen Erwerbseinkommens der Zielgruppe und dem hohen Anteil an Personen an der Zielgruppe, die nach Wien zugewandert sind, nachvollziehbar. Auch die Zustimmung zu den Items, die weitere Wirkungen der finanziellen Förderungen abzuschätzen versuchen (Motivation, Ausweitung der Weiterbildungstätigkeit, beschleunigte Umsetzung der Weiterbildungsaktivität), ist als hoch einzuschätzen (vgl. Abbildung 5.13).

Überwindung von finanziellen Barrieren

Unter den befragten Kund*innen, die eine Beratung erhalten haben, aber nicht als zu den Zielgruppen des Qualifikationsplans gehörend erfasst wurden, sind ebenso sehr hohe Zustimmungswerte zu „Ohne die Förderung hätte ich mir die Aus- und Weiterbildung(en) nicht leisten können“ zu finden (stimme völlig/eher zu: 81 % der Männer, 86 % der Frauen). Dies ist vor dem Hintergrund erklärbar, dass – mit Ausnahme des Bildungskontos – für Angehörige dieser weitergehenden Zielgruppen höhere Förderungen nur verfügbar sind, wenn das Erwerbseinkommen unter den festgesetzten Schwellenwerten liegt und es damit wahrscheinlich ist, dass finanzielle Barrieren beim Zugang zur selbst initiierten beruflichen Weiterbildung eine Rolle spielen.

Abbildung 5.13: Personen in Hilfstätigkeit trotz höherem Abschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 1. Ordnung)



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit finanzieller Förderung – n=456

Umsetzung beruflicher Entwicklungsschritte und Attribuierung

Befragte in Hilfstätigkeit trotz Abschluss geben – wie auch Personen ohne weiterführenden Abschluss (Kapitel 4.7) – zu mehr als einem Drittel an, seit dem Bezugsjahr einen (besseren) Job gefunden zu haben (2019: 44 %; 2022: 34 % und 2023: 35 %). Rund vier von fünf der Befragten haben den Jobwechsel in Zusammenhang mit der Beratung und/oder (geförderten) Aus- und Weiterbildung gesehen. Die mit der Beratung bzw. Aus- und Weiterbildung verbundene Erwartung, durch diesen Zugang in Zukunft zu einem besseren Job zu finden, ist jeweils noch merklich höher. (Fast) jede*r Zweite erwartet, dass die Unterstützung dazu beitragen wird, einen (besseren) Job zu finden (Siehe zweites Diagramm in Abbildung 5.14).

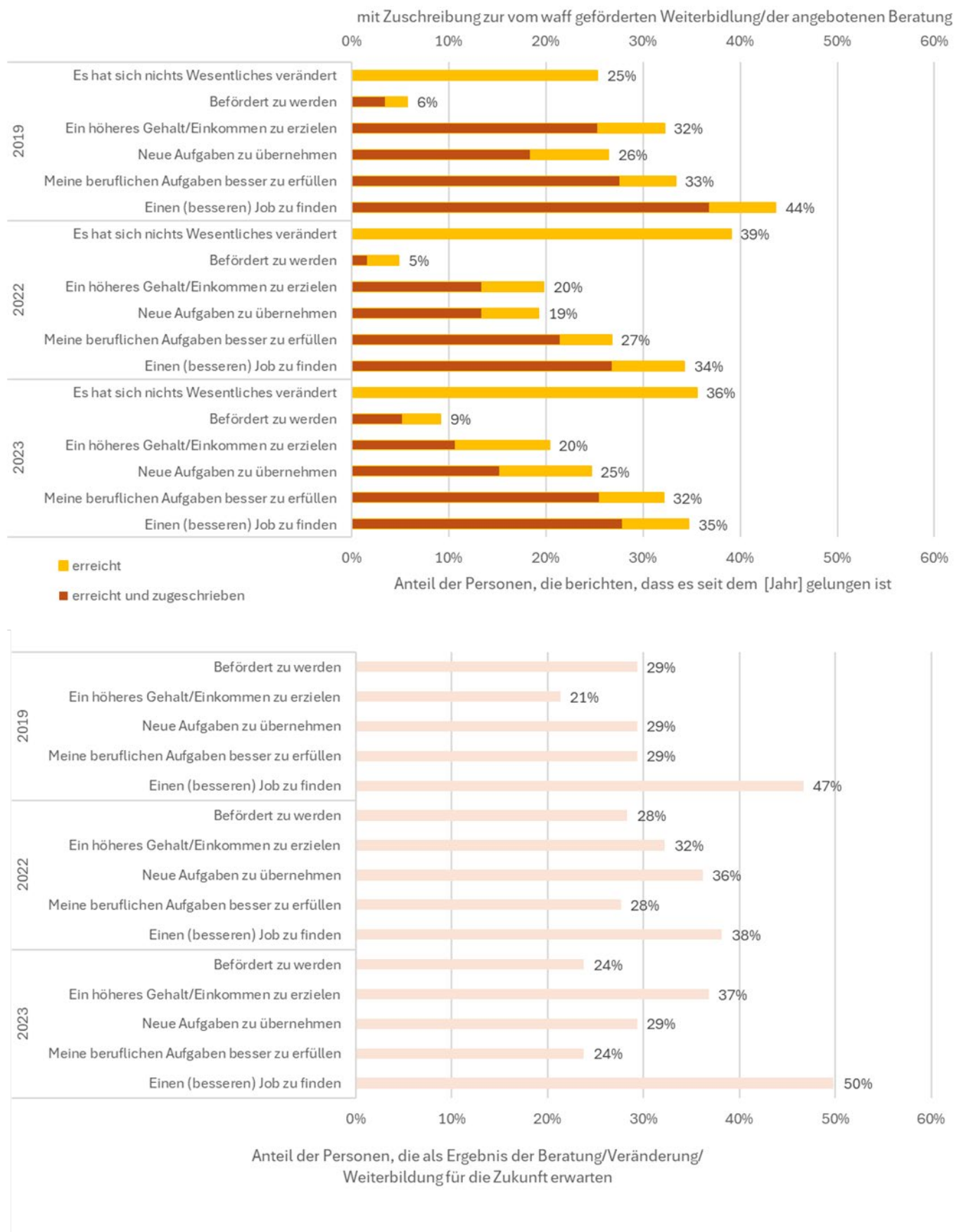
Unter den Befragten der Zielgruppe der Bezugsjahre 2022 und 2023 berichtet rund jede*r Fünfte, dass sich das Erwerbseinkommen erhöht hat. Zwei von drei Befragten nehmen dabei einen Zusammenhang mit der Beratung bzw. Förderung an. Die Befragten haben zu einem etwas größeren Anteil die Erwartung, dass die Ergebnisse von Beratung und Aus- und Weiterbildung zu einem höheren Erwerbseinkommen führen werden. Ein kleinerer Teil der Befragten berichtet über Beförderungen – zugleich erwartet eine*r von vier Teilnehmenden, dass die Beratung oder Aus- und Weiterbildung künftig dazu beitragen wird, eine Beförderung zu erreichen.

Eine*r von drei Befragten gibt an, dass berufliche Tätigkeiten nun besser ausgeführt werden können, wobei rund zwei Drittel dieser Gruppe diese Verbesserungen im Zusammenhang mit der Beratung und/oder Aus- und Weiterbildung sehen.

Bei den Ergebnissen bestehen zwischen Männern und Frauen nur vergleichsweise geringe Unterschiede, die aufgrund der teils geringen Fallzahl (insbes. bei Männern) nicht dargestellt werden. Auch bei den Angaben zur Zuversicht, dass die Beratung und/oder Aus- und Weiterbildung in Zukunft zu einem Ergebnis beitragen wird, unterscheiden sich die deskriptiven Ergebnisse nur geringfügig bzw. in nicht systematischer Weise.

Ergebnisse für die weiteren Zielgruppen des Berichts (siehe Abbildung 10.1 im Anhang) decken sich weitgehend mit der Zielgruppe der Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss.

Abbildung 5.14: Personen mit in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Aus- und Weiterbildungsaktivität (Wirkung 2. Ordnung)



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit finanzieller Förderung – n=523

Unter den Interviewten in der Zielgruppe der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten beschrieben die meisten andauernde berufliche Entwicklungsprozesse, die meisten berichteten von (zumindest ersten) Ergebnissen und weiteren Plänen. Die Dauer des Aufenthalts in Österreich im Zusammenspiel mit der vorherigen Qualifikation und der persönlichen Situation beeinflusst die Wahl der Aktivitäten und den Stand bzw. die Geschwindigkeit der Umsetzung. Aadil* (35), 2015 aus Syrien nach Österreich geflüchtet, etwa ist hochmotiviert und besucht die Abend-HTL. Mit Unterstützung des waff besucht er parallel dazu Deutschkurse und konnte sein Deutsch verbessern. Für die Zukunft strebt er den Abschluss und einen besseren Job an, was noch durch die Notwendigkeit mehr zu arbeiten, um genug für die Familienzusammenführung zu verdienen, verzögert wird (Vignette 20 im Anhang).

Die Pläne anderer lassen sich schneller umsetzen, wie das Beispiel von Harim* (31) (siehe Vignette unten) zeigt. Auch er ist 2015 aus Syrien nach Österreich gekommen, aufbauend auf Erfahrung im Bereich Kfz-Technik hat er unter Nutzung des Chancenschecks den außerordentlichen Lehrabschluss absolviert und seine berufliche Position so vom Hilfs- zum Facharbeiterjob verbessert. Weitere Pläne, die Werkmeisterprüfung abzulegen, setzt er im Spannungsfeld von Arbeitslosigkeit, fehlender Finanzierung und angespannten Familienverhältnissen um.

Vignette 8 Ko5 Harim* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Harim* (31) wurde in Syrien geboren und floh 2015 nach Österreich. In Syrien besuchte er fünf Jahre die Schule und sammelte danach informell Erfahrung im Bereich Kfz-Technik. Nach seiner Ankunft in Österreich absolvierte Harim einen Deutschkurs auf A1-Niveau, anschließend lernte er Deutsch durch Freunde und im Arbeitsalltag.

Er arbeitete in Österreich als Kfz-Helfer, wollte aber Facharbeiter werden und begann einen Vorbereitungskurs zum außerordentlichen Lehrabschluss in Kfz-Technik beim wfi. Für eine Förderung stellt er nach bestandener Prüfung einen Online-Antrag für den Chancen-Scheck, der auch bewilligt wurde. Erst danach wendet er sich für eine Beratung an den waff, wo es um eine weitere

Flucht nach Ö

ao. LAP

Chancen-Scheck im Nachhinein

Höherqualifizierung geht. Harim arbeitet nach dem außerordentlichen Lehrabschluss für rund ein Jahr als Kfz-Techniker bis er mit seinem Arbeitgeber und den Bedingungen immer unzufriedener wird – so wurden etwa die Gehälter immer stark verspätet ausgezahlt. Er kündigt und strebt eine Anstellung in einer besseren Position an, weshalb er einen Abendvorbereitungskurs für die Werkmeisterprüfung beginnt. Für diese Weiterbildung hätte er sich wieder eine finanzielle Unterstützung erhofft. Nachdem er arbeitslos ist, wird er vom AMS betreut und dort sagt man ihm, dass es keine Finanzierungsmöglichkeit für seine geplante Weiterbildung gibt. Insgesamt habe alles sehr lange gedauert, Harim hat sich dann die Weiterbildung selbst organisiert, da er eine Veränderung in seinem Leben braucht. Den Kurs bezahlt er selbst und borgt sich Geld von Freunden.

Werkmeister

In der Freizeit arbeitet Harim in seiner Hobby-Kfz-Werkstatt. Er hat zwei Kinder, von denen und deren Mutter er aktuell getrennt lebt. Wenn er seine Ausbildung abgeschlossen und einen guten Job hat, möchte er diese Beziehungen wieder aufbauen. Seine Schwester lebt noch in Syrien, er hat selten Kontakt. Auch das möchte er nach dem Abschluss verändern.

Familiäre Probleme

6 Ergebnisse zum Thema: Nachholen des Lehrabschlusses und außerordentliche Lehrabschlussprüfung

6.1 Einleitung

Lehrabschlüsse stellen die zentrale Qualifikation für wesentliche Teile des über Berufe organisierten österreichischen Arbeitsmarkts dar. Der Zugang zur qualifizierten Beschäftigung ist in hohem Ausmaß an den Abschluss einer einschlägigen Lehre gebunden. Vor diesem Hintergrund hat sich neben dem Nachholen von – aus unterschiedlichen Gründen nicht erfolgten – Lehrabschlüssen nach absolvierter Lehrausbildung die Vorbereitung auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung (gemäß § 23 Abs. 5 lit. a BAG) zu einer der wichtigsten Säule des „Zweiten Bildungswegs“ für Erwachsene entwickelt, um nach dem Verlassen der Erstausbildung einen höheren Sekundarabschluss zu erreichen. Der außerordentliche Lehrabschluss trägt wesentlich zum Qualifikationsangebot bei: 2022 sind 18,9 % aller Lehrabschlussprüfungen über den Zweiten Bildungsweg erfolgt. Der Antritt setzt voraus, dass „die im betreffenden Lehrberuf erforderlichen Fertigkeiten und Kenntnisse, beispielsweise durch eine entsprechend lange und einschlägige Anlern Tätigkeit oder sonstige praktische Tätigkeit oder durch den Besuch entsprechender Kursveranstaltungen“ vorliegen (§ 23 Abs. 5 lit. a BAG zitiert nach (Dornmayr und Lengauer, 2024)). So die praktischen Fähigkeiten nicht – wie bei der schwerpunktmäßig durch das AMS finanzierten Facharbeiter*innenintensivausbildung – in Lehrwerkstätten erworben werden, setzt die Zulassung eine hinreichend lange Tätigkeit im gegenständlichen Berufsfeld und in einer Rolle voraus, die den Erwerb der entsprechenden Fähigkeit erwarten lässt. Durch diese Anforderung spiegeln die Möglichkeiten, den außerordentlichen Lehrabschluss zu machen, die in einem Bundesland gegebenen Möglichkeiten, in einem Bereich ohne der einschlägigen Berufsausbildung tätig zu sein, wider.

Der Lehrabschluss steht gemäß NQR und ISCED-Klassifikation auf derselben Stufe wie die AHS-Matura, im System der Berechtigungen aber unterhalb aller eine allgemeine Hochschulzugangsberechtigung gewährenden Abschlüsse. Hervorzuheben ist, dass die Lehre eine besonders ausgeprägte horizontale Stratifizierung aufweist (Heffler, Brandstetter, Zimmel und Markowitsch, 2012). Inhaltlich besonders anspruchsvollen Lehrausbildungen – mit regulären Lehrstellen, um die große Konkurrenz besteht (z. B. in der Metallindustrie, in der chemischen Industrie usw.) stehen Lehren mit deutlich weniger anspruchsvollen theoretischen und praktischen Anforderungen gegenüber (z. B. Verkauf). Die Einkommenschancen zwischen den Lehrberufen in unterschiedlichen Branchen unterscheiden sich deutlich. Während Teile der Kollektivverträge hohe Gehaltsunterschiede zwischen Fachpersonal (mit einschlägiger Lehre) und angelerntem Personal (ohne einschlägige Lehrausbildung) machen, sind die vorgesehenen Gehaltsunterschiede in anderen Branchen nur geringfügig.

Für nach Österreich zugewanderte Personen erleichtert der Erwerb eines Lehrabschlusses den Zugang zum beruflich gefassten österreichischen Beschäftigungssystem und kann auch dann sinnvoll sein, wenn eine höhere formale Ausbildung (Sekundarstufe 2, Universitätsstudium) absolviert wurde oder eine berufliche Ausbildung in einem anderen Tätigkeitsbereich. Zugleich ist es für Zuwander*innen eine Herausforderung, die besondere Stellung der Lehre und der auf einer standardisierten Lehrausbildung basierenden Berufe nachzuvollziehen. Mit einem Lehrabschluss sind auch unterschiedliche Berechtigungen (u. a. Berufsberechtigungen, KV-Einstufungen, Berufsschutz; Erfüllung der Integrationsvereinbarung/der Voraussetzung für den Zugang zur Staatsbürgerschaft) verbunden, über die sich Migrant*innen Orientierung verschaffen müssen. Weiters steht im Vordergrund, dass Lehre nicht gleich Lehre ist und die

Lehrabschlussprüfungen in den einzelnen Lehrberufen sehr unterschiedliche Anforderungen stellen.

Der Antritt zu einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung ist nicht an die Absolvierung eines Vorbereitungslehrgangs gebunden. Von Fällen abgesehen, wo im Rahmen einer aktuellen Tätigkeit umfassende Unterstützung gewährt wird (z. B. durch den Ausbilder eines Betriebs), ist für viele Berufe das Absolvieren eines Vorbereitungskurses aber unerlässlich. Für die Qualität von Vorbereitungskursen ist es entscheidend, ob die Lehrenden mit den Prüfungsanforderungen der ao. LAP vertraut sind und die Teilnehmenden z. B. auf das Prüfungsgespräch ausreichend vorbereiten können. Für Personen, die Deutsch als Zweitsprache sprechen, ist es zudem nicht nur erforderlich, das berufsspezifische Fachvokabular zu erlernen, sondern auch ein Sprachniveau zu erreichen, das es ihnen erlaubt, typische Kommunikationsaufgaben zu lösen (z. B. ein Auftragsklärungsgespräch).

Zur Rolle der Leistungen des BZBW bei der Förderung des außerordentlichen Lehrabschlusses liegt ein detaillierter Bericht auf Basis eines Datenabgleichs zwischen dem waff und den Daten der Lehrlingsstelle vor (Gamper und Kernbeiß, 2022). Auf diesen Bericht wird im Folgenden für einzelne Themenstellungen zurückgegriffen. Die Ergebnisse des Datenabgleichs werden insbesondere den Ergebnissen der Kund*innenbefragung aus dem laufenden Projekt gegenübergestellt.

6.2 Analysen zum Erfolg von Bildungsplänen, die zum außerordentlichen Lehrabschluss führen sollen

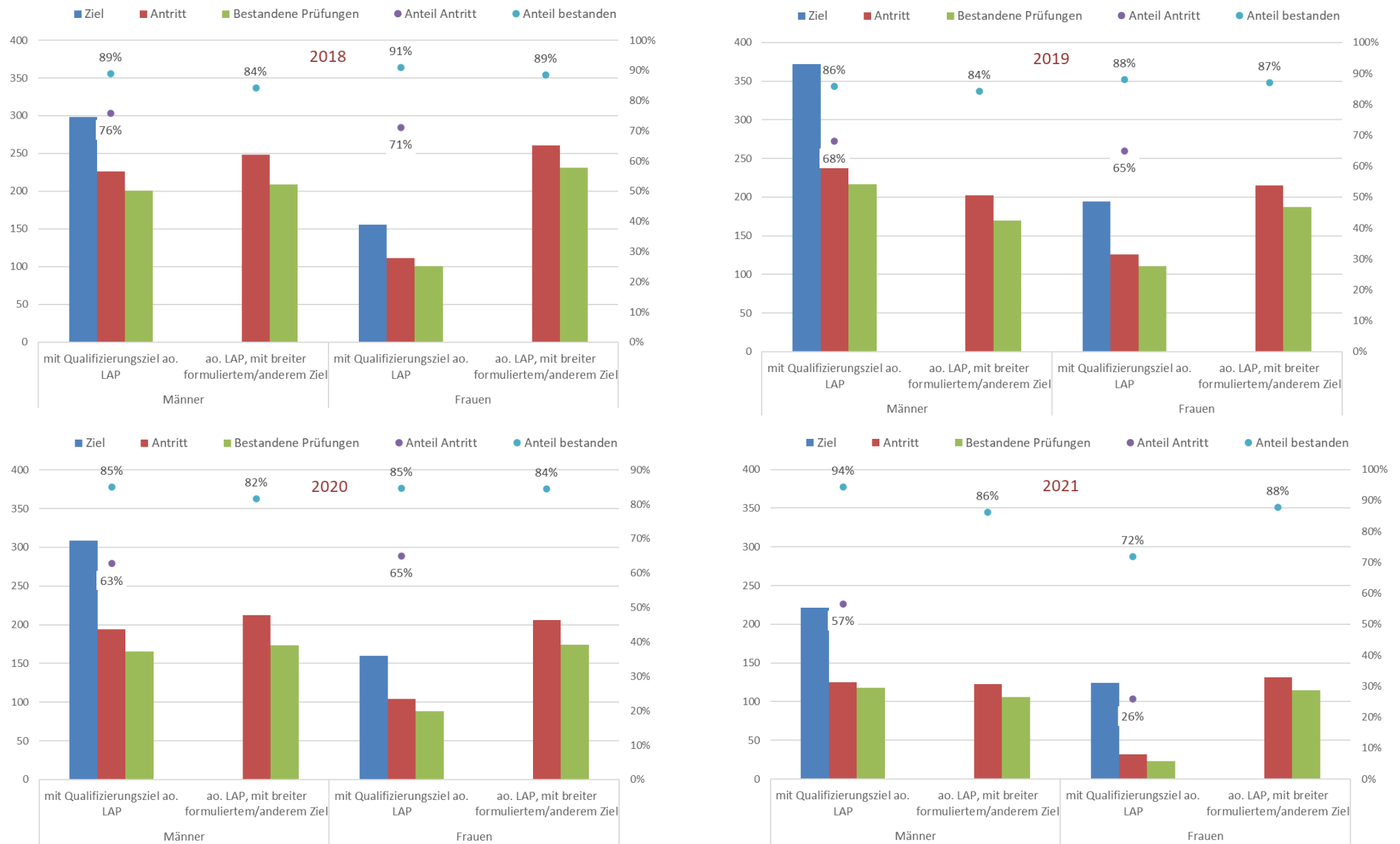
Aus dem Abgleich mit den Prüfungsdaten ist die Zahl der Personen bekannt, die Kund*innen des Bereichs waren und zum außerordentlichen Lehrabschluss angetreten sind. Diese Zahl ist durchwegs größer als jene Zahl der Kund*innen, die den außerordentlichen Lehrabschluss als ihr explizites Ziel angegeben haben. Dies liegt daran, dass z. B. durch den waff zwar vorbereitende Deutschkurse, nicht aber die Vorbereitung auf die Prüfung selbst, gefördert wurden bzw. die Aktivitäten in unterschiedlichen Jahren gefördert wurden. Abbildung 6.1 fasst die Ergebnisse aus Gamper und Kernbeiß (2022) zusammen. Zwischen 2018 und 2020 hatten sich von den Kund*innen des Bereichs zwischen rund 700 und 850 Personen an einer ao. LAP versucht. Im zweiten Covid-Jahr 2021 lag die Zahl deutlich darunter. Bezogen auf die Kund*innen eines Jahres entspricht das rund 5 % aller beratenen/geförderten Personen. Von den angetretenen Personen war bei etwa der Hälfte der Männer und bei einem Drittel der Frauen der außerordentliche Lehrabschluss als Qualifizierungsziel ausgewiesen.

Von den Personen mit ausgewiesenem Qualifizierungsziel waren von den in den Jahren 2018-2020 erfassten Kund*innen rund zwei Drittel tatsächlich zur ao. LAP angetreten. (Die Werte für 2021 geben nur den Zeitpunkt wieder und sind nicht vergleichbar).

Die Erfolgsquoten bei den Prüfungen der Kund*innen sind sehr hoch und liegen zwischen 80 und 90 %, sowohl für Männer als auch für Frauen. Die Erfolgsquote liegt damit 10 bis 20 Prozentpunkte über den Erfolgsquoten beim außerordentlichen Lehrabschluss insgesamt (Dornmayr und Lengauer, 2024). Für die Erfolgsquote macht es keinen Unterschied, ob der außerordentliche Lehrabschluss als Qualifizierungsziel explizit erfasst ist oder nicht.⁹ Aufgrund des erforderlichen hohen Deutschkompetenzniveaus liegen die Erfolgsraten bei der Prüfung für Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund etwas niedriger als jene für Personen ohne Migrationshintergrund (z. B. 2021: Männer mit/ohne Migrationshintergrund: 86 % versus 91 %; Frauen mit/ohne Migrationshintergrund: 83 % versus 88 %, basierend auf (Gamper und Kernbeiß, 2022) .

⁹ Abbildung 6.1 unterscheidet Personen, bei denen die ao. LAP in der Datenbank als Hauptziel erfasst wurde, und solche, die zu einer ao. LAP angetreten sind, deren Hauptqualifizierungsziel jedoch ein anderes war, etwa Meisterprüfung, Matura, Abschluss nach gesetzlich geregelten Curricula oder Deutschkurse.

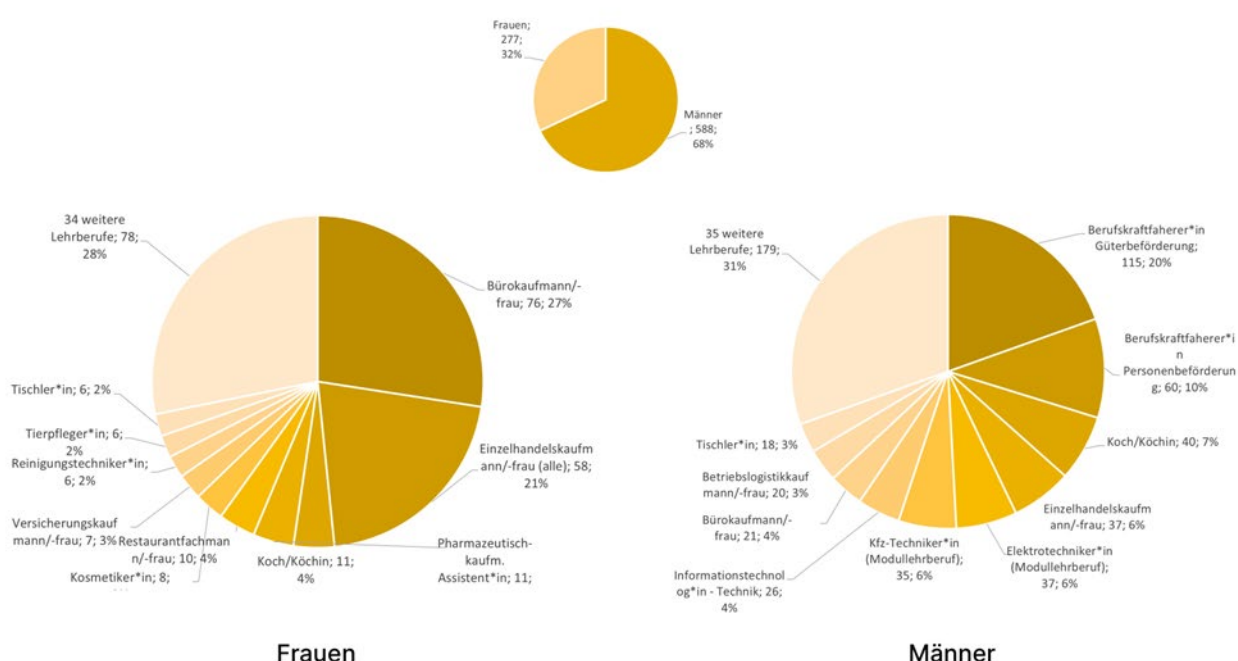
Abbildung 6.1: BZBW-Kund*innen, die zu außerordentlichen Lehrabschlussprüfungen angetreten sind 2018-2021



Insgesamt nehmen unter den Kund*innen rund doppelt so viele Männer wie Frauen die Möglichkeit, einen außerordentlichen Lehrabschluss nachzuholen, wahr. Dies ist insbesondere auf die Struktur der Berufe, in denen Männer und Frauen der Zielgruppen tätig sind, zurückzuführen. Unter allen Kund*innen der Jahre 2022/2023 strebten 588 Männer und 277 Frauen einen außerordentlichen Lehrabschluss gemäß Bildungsplan an.¹⁰

Männer sind häufiger in Branchen tätig, für die es umfassendere Möglichkeiten gibt, einen außerordentlichen Lehrabschluss zu machen. Dies trifft insbesondere auf die Berufe „Berufskraftfahrer“ (mit 30 % aller Fälle) zu. Männer sind auch in technischen Bereichen tätig, für die sie einen außerordentlichen Lehrabschluss anstreben. Im Gegensatz dazu entfällt bei Frauen fast die Hälfte aller angestrebten außerordentlichen Lehrabschlüsse auf die Berufe Bürokauffrau und Einzelhandelskauffrau (für Details vgl. Abbildung 6.2).

Abbildung 6.2: Angestrebte außerordentliche Lehrabschlüsse nach Bereichen – Kund*innen 2022/23 – nach Geschlecht



Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35, N: 17 688

So die notwendige Berufsvorerfahrung – wie bei der Facharbeiter*innenintensiv-ausbildung – nicht in Lehrwerkstätten erbracht wird, bleibt der Zugang zum außerordentlichen Lehrabschluss von der Branchenstruktur der Arbeitsplätze abhängig, an denen ohne einschlägigen Abschluss gearbeitet und die notwendige Erfahrung gesammelt werden kann. Um Zugang zu einem außerordentlichen Lehrabschluss in einem untypischen Beruf zu erhalten, muss es zuvor gelingen, eine Beschäftigung in einer Anlern-tätigkeit in diesem Bereich zu finden. Dies gilt auch für Fälle, in denen relevante Berufserfahrung zwar im Ausland gewonnen werden konnte, diese aber nicht durch Dokumente ausreichend glaubhaft gemacht werden kann.

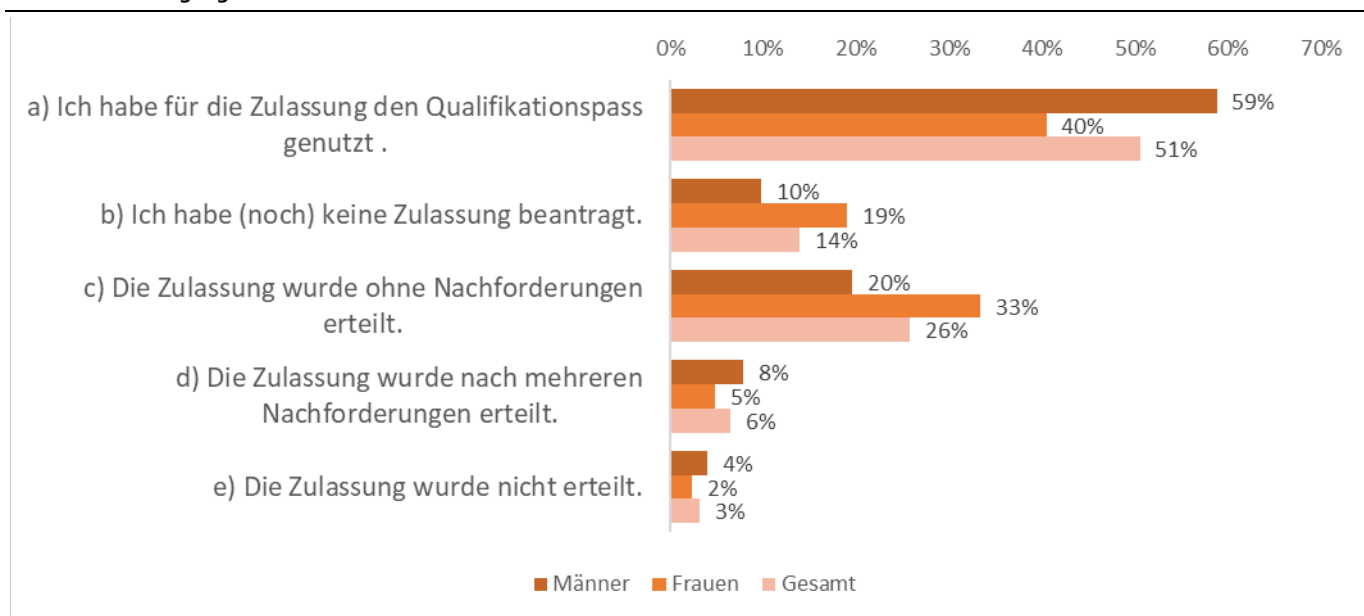
Abzuklären, ob für einen gewünschten Beruf die notwendigen Berufserfahrungen gesammelt werden konnten, die das Vorliegen der Zulassungskriterien glaubhaft machen können, zählt zu den fundamentalen Schritten, die Kund*innen in der Vorbereitung auf den außerordentlichen Lehrabschluss gehen müssen. Die Erstellung eines Qualifikationspasses stellt dabei eine wichtige Vorarbeit dar.

¹⁰ Die Zahlen sind nicht mit Gamper und Kernbeiß (2022 (not public)) vergleichbar, deuten dennoch an, dass der Rückgang beim Qualifizierungsziel im Jahr 2021 kompensiert werden konnte.

Kund*innen können informell (via E-Mail)¹¹ bei den für die jeweiligen Branchen verantwortlichen Mitarbeiter*innen der Lehrlingsstelle der Wiener Wirtschaftskammer anfragen, ob eine Zulassung zur Prüfung – mit oder ohne Auflagen – zu erwarten ist.¹² Im Prozess formell vorgesehen ist die Überprüfung der Zulassungskriterien als Teil des formellen Anmeldeprozesses zu einem Prüfungstermin für den gewählten Beruf.

Unter den Respondent*innen der Befragung (n=96) haben etwa die Hälfte angegeben, für die Zulassung zur Prüfung den Qualifikationspass genutzt zu haben.¹³ Ein weiteres Viertel gab an, dass die Zulassung ohne Nachforderungen erteilt wurde. Bei rund jedem/jeder 20. Respondent*in wurden Nachforderungen gestellt. Bei einer ähnlich kleinen Gruppe wurde die Zulassung unter den gegebenen Umständen abgelehnt.¹⁴ Jede/r Achte hatte zum Befragungszeitpunkt den Antrag noch nicht gestellt (vgl. Abbildung 6.3)

Abbildung 6.3: Respondent*innen mit Ziel (außerordentlicher) Lehrabschluss – Erfahrungen mit dem Zulassungsverfahren – Kund*innenbefragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Personen mit Modul ao. LAP, n=96

Vier von fünf Respondent*innen haben die erforderlichen Berufserfahrungen in Österreich gewonnen und nur eine*r von zehn im Ausland. Dies ist vor dem Hintergrund, dass wesentliche Teile der waff-Zielgruppe Migrant*innen sind, die bereits vor dem Zuzug nach Österreich erwerbstätig waren (ÖIF, 2024), ein niedriger Wert. Ein*e von zehn Respondent*innen gibt an, die notwendigen Vorerfahrungen noch (nicht) vollständig erworben zu haben, d.h. noch längere Zeit Erfahrungen sammeln zu müssen, bevor ein Antritt zur ao. LAP möglich ist (vgl. Abbildung 6.4).

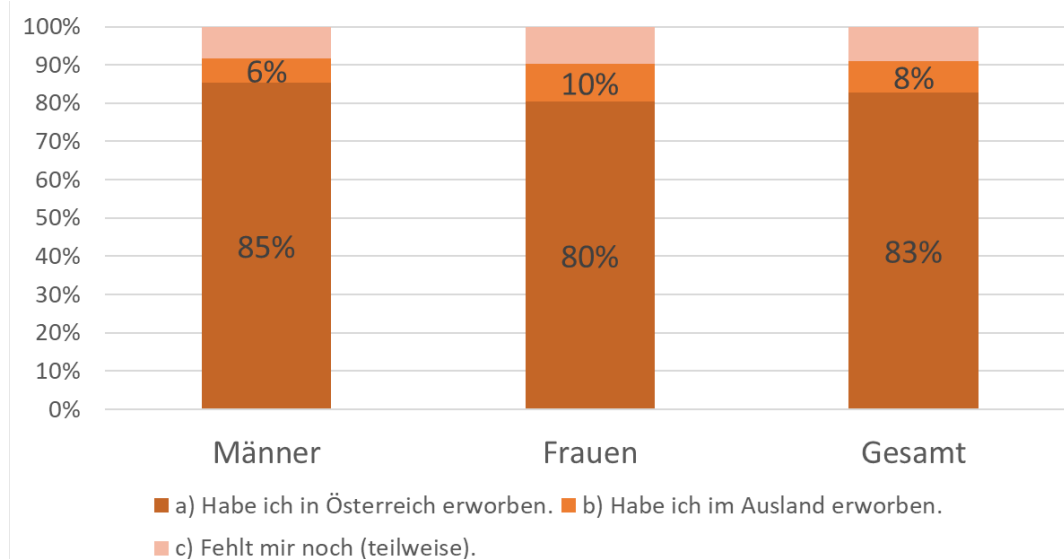
¹¹ Es ist auch möglich, einen formellen Bescheid über das Vorliegen der Zugangsvoraussetzungen – unabhängig von einer Anmeldung zu einer Prüfung – zu erwirken, dies stellt jedoch eine Ausnahme dar und ist in der Regel nicht notwendig.

¹² Diese Option erscheint dann sinnvoll, wenn aufgrund der bisherigen Tätigkeiten mehr als ein Lehrabschluss in Frage kommen oder wenn die Tätigkeiten vor allem im Ausland ausgeübt wurden und eine Glaubhaftmachung schwierig erscheint.

¹³ Der Qualifikationspass unterstützt dabei nur das Sammeln der notwendigen Nachweise. Die Lehrlingsstelle würdigt die Nachweise, die mit dem Qualifikationspass übermittelt werden, unabhängig von allfälligen Einschätzungen, die seitens des AMS oder von waff-Berater*innen getroffen wurden. In der Mehrheit der Fälle reichen die dokumentierten Erfahrungen jedoch aus, um glaubhaft zu machen, dass die Zulassungsvoraussetzungen erfüllt sind.

¹⁴ Es ist davon auszugehen, dass die Zahl der abgelehnten Anträge unterschätzt wird, weil Personen, die ihre Bildungspläne nicht umsetzen konnten, eine geringere Wahrscheinlichkeit haben, an der Befragung teilzunehmen.

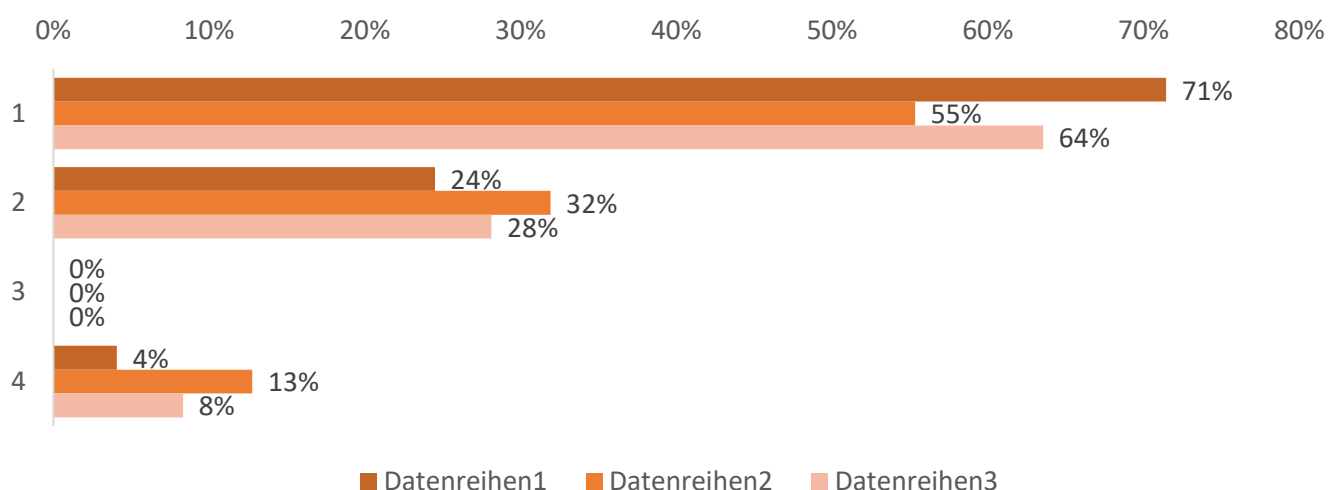
Abbildung 6.4: Ort, an dem die berufliche Vorerfahrung für den ao. LAP-Antritt gewonnen wurde – Kund*innenbefragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Personen mit Modul ao. LAP, n=96

Für einen Teil der Kund*innen stellt das Absolvieren eines außerordentlichen Lehrabschlusses nur eine unter mehreren Optionen dar. Unter den Respondent*innen, die das Bildungsziel außerordentlicher Lehrabschluss angegeben haben, haben 28 % angegeben, dass für sie der Lehrabschluss nur eine unter mehreren Möglichkeiten war (bzw. ist). Für Männer (28 %) traf das seltener zu als für Frauen (32 %). Für 71 % der Männer und 55 % der Frauen unter den Antwortenden ist das Nachholen des Lehrabschlusses sehr wichtig. Sofern der Lehrabschluss nur eines unter mehreren möglichen (nächsten) Bildungszielen ist, wird auch erklärbar, warum ein Teil der Kund*innen, für die der außerordentliche Lehrabschluss als Ziel erfasst ist, dieses letztlich nicht verfolgen (siehe oben).

Abbildung 6.5: Bedeutung des (außerordentlichen) Lehrabschlusses für die Respondent*innen – Kund*innenbefragung

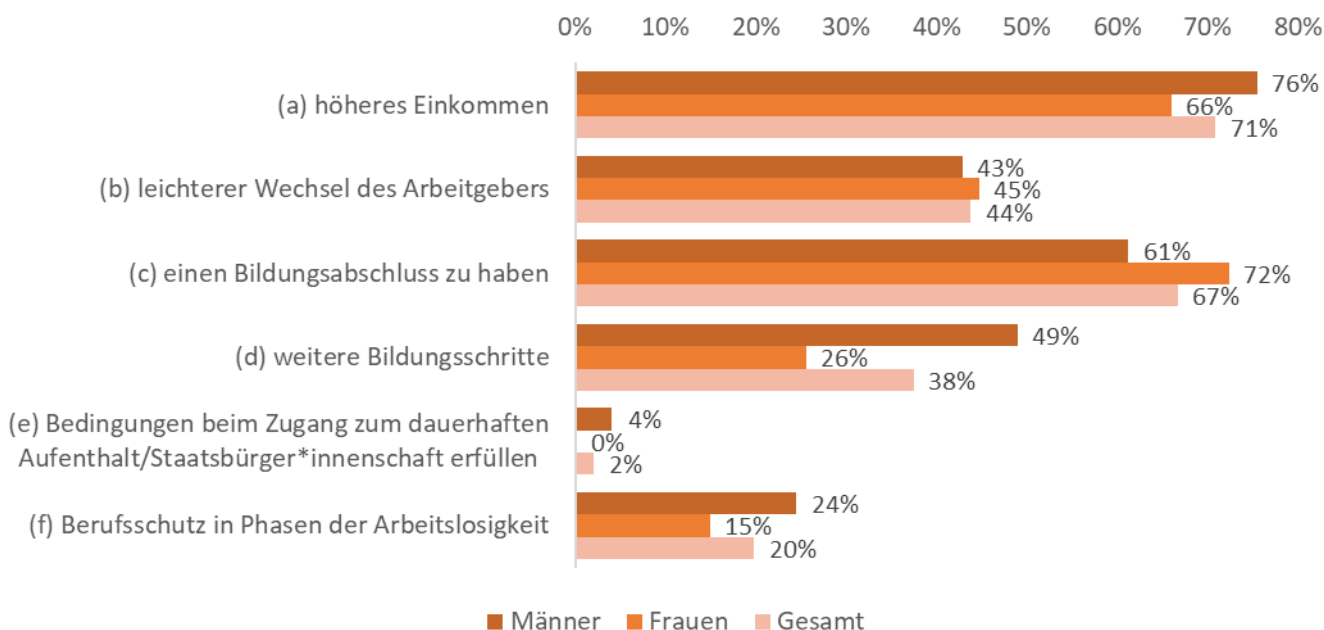


Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Personen mit Modul ao. LAP, n=96

Für die Respondent*innen ist mit dem Lehrabschluss insbesondere die Erwartung nach einem höheren Einkommen verbunden (66 % der Frauen; 76 % der Männer). Ähnlich häufig wird dem Motiv zugestimmt, einen (ersten) formalen berufsbildenden Bildungsabschluss zu erreichen (72 % der Frauen; 61 % der Männer), der auch weitere Bildungsschritte ermöglicht (26 % der Frauen; 49 % der Männer). Häufig zugestimmt wird ebenso der Aussage, dass der außerordentliche Lehrabschluss einen Arbeitgeberwechsel erleichtert (45 % der Männer; 43 % der Frauen) und in Phasen

der Arbeitslosigkeit den Berufsschutz begründet (24 % der Männer; 15 % der Frauen) (vgl. Abbildung 6.4).

Abbildung 6.6: Gründe den außerordentlichen Lehrabschluss anzustreben – Kund*innenbefragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Personen mit Modul ao. LAP, n=96

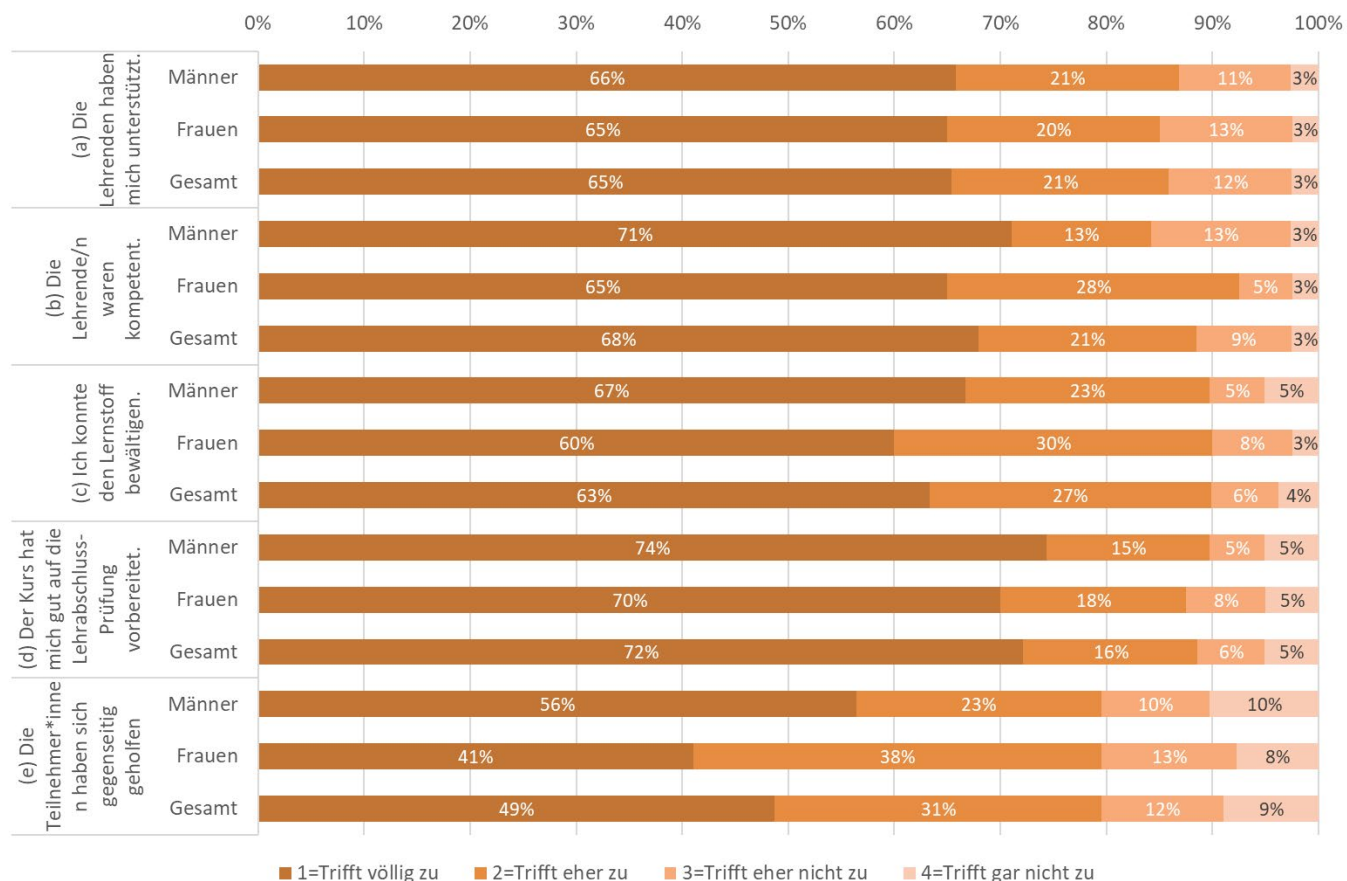
Die Anforderungen für Erwachsene bei der außerordentlichen Lehrabschlussprüfung sind höher als für Personen, die eine reguläre Lehre einschließlich des Besuchs der Berufsschule absolviert haben. Im Gegensatz zu allen, die die Berufsschule positiv abgeschlossen haben, müssen Erwachsene den theoretischen Teil der Lehrabschlussprüfung absolvieren und sich auf diesen gezielt vorbereiten. Im durch das Prüfungsgespräch beurteilten berufspraktischen Teil werden je Beruf typische Kompetenzen (z. B. das Kund*innengespräch u. ä.) abgefragt, auf die es sich gezielt vorzubereiten gilt. Vor diesem Hintergrund ist das Absolvieren eines Vorbereitungslehrgangs bei einem Anbieter, der mit den Anforderungen der Prüfung vertraut ist, in vielen Fällen anzuraten.¹⁵

Der theoretische Teil und insbesondere das Prüfungsgespräch setzen ein relativ hohes Kompetenzniveau in Deutsch voraus (B2 oder höher) und erfordern das Erlernen des beruflichen Fachvokabulars in deutscher Sprache. Für viele Migrant*innen besteht daher die Notwendigkeit, den außerordentlichen Lehrabschluss mit allgemeinen oder (nach Möglichkeit) berufsspezifischen Deutschkursen vorzubereiten.

81 % der Respondent*innen gaben an, dass sie bereits einen Vorbereitungskurs auf die außerordentliche Lehrabschlussprüfung absolviert haben. Die Zufriedenheit mit den Vorbereitungskursen ist insgesamt relativ hoch. 90 % stimmen der Aussage (eher) zu, dass die Kurse gut auf die Prüfung vorbereiten (vgl. Abbildung 6.7).

¹⁵ In der Studie von Dornmayr und Lengauer (2024) geben 23 % der Befragten an, keinen Kurs besucht zu haben. Die Erfolgsquote dieser Personen unterscheidet sich nicht von der Gruppe mit Kursbesuch, d.h. ein Teil der Erwachsenen kann die eigenen Möglichkeiten, den Lernstoff ausschließlich auf Basis der Unterlagen zu erarbeiten, richtig einschätzen.

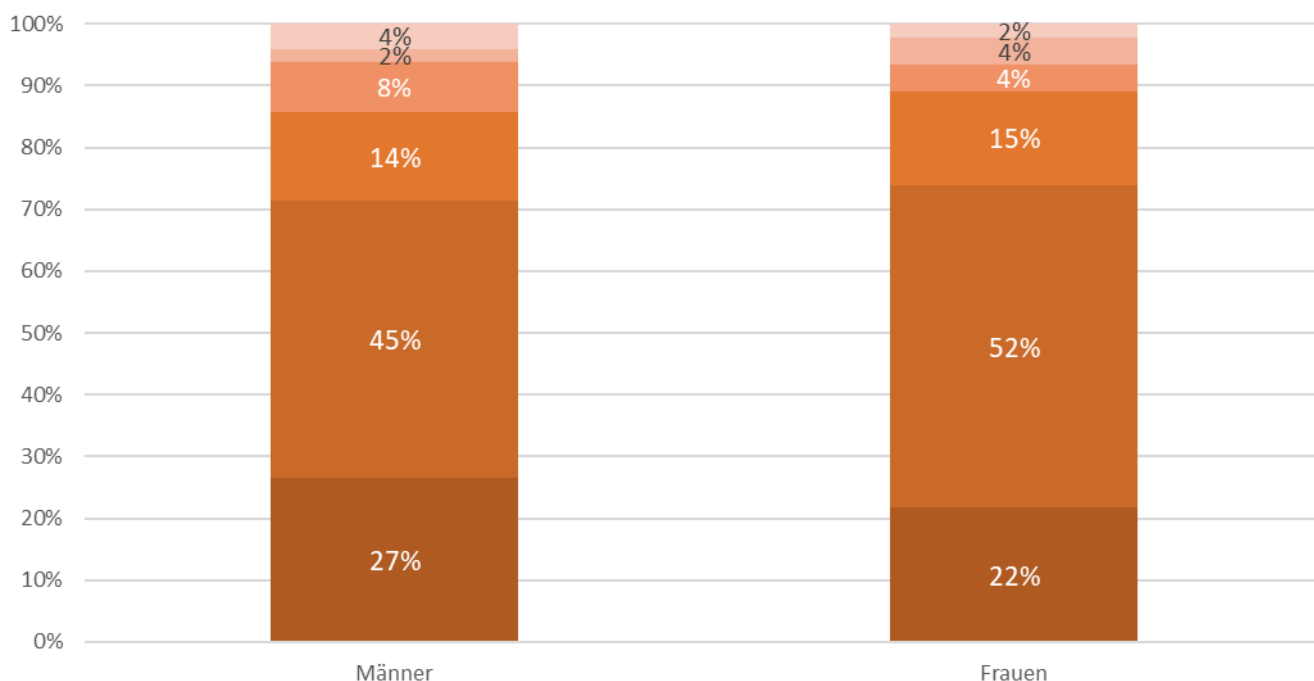
Abbildung 6.7: Zufriedenheit mit den Vorbereitungskursen – Kund*innenbefragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Personen mit Modul ao. LAP n=96

Von den Respondent*innen waren zum Befragungszeitpunkt 27 % der Männer und 22 % der Frauen noch nicht zur Prüfung angetreten, hatten es aber noch fix vor. 45 % der Männer und 52 % der Frauen haben die Prüfung beim ersten Antritt bestanden. Weitere 14 % der Männer und 15 % der Frauen haben die Prüfungen mit einer Wiederholung bestanden. Weiters geben Respondent*innen an, die nicht bestandene Prüfung noch wiederholen zu wollen. Nur eine kleine Gruppe der Respondent*innen ist nicht angetreten und hat den Plan anzutreten aufgegeben bzw. möchte eine nicht bestandene Prüfung nicht ein weiteres Mal wiederholen. Unter den Respondent*innen ist damit der Anteil jener, die das Qualifizierungsziel dauerhaft aufgegeben haben, sehr gering.

Abbildung 6.8: Prüfungserfolg bei der ao. LAP – Kund*innenbefragung



- f) Nein, ich bin nicht zur Prüfung angetreten und habe es auch nicht mehr vor.
- e) Ja, ich habe die Prüfung nicht bestanden und möchte nicht wiederholen.
- d) Ja, ich bin zur Prüfung angetreten, habe sie aber nicht bestanden – ich möchte sie wiederholen.
- c) Ja, ich habe wiederholt und bestanden.
- b) Ja, und ich habe sie gleich bestanden.
- a) Nein, ich habe sie noch nicht angetreten, habe es aber fix vor.

Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Personen mit Modul ao. LAP n=96

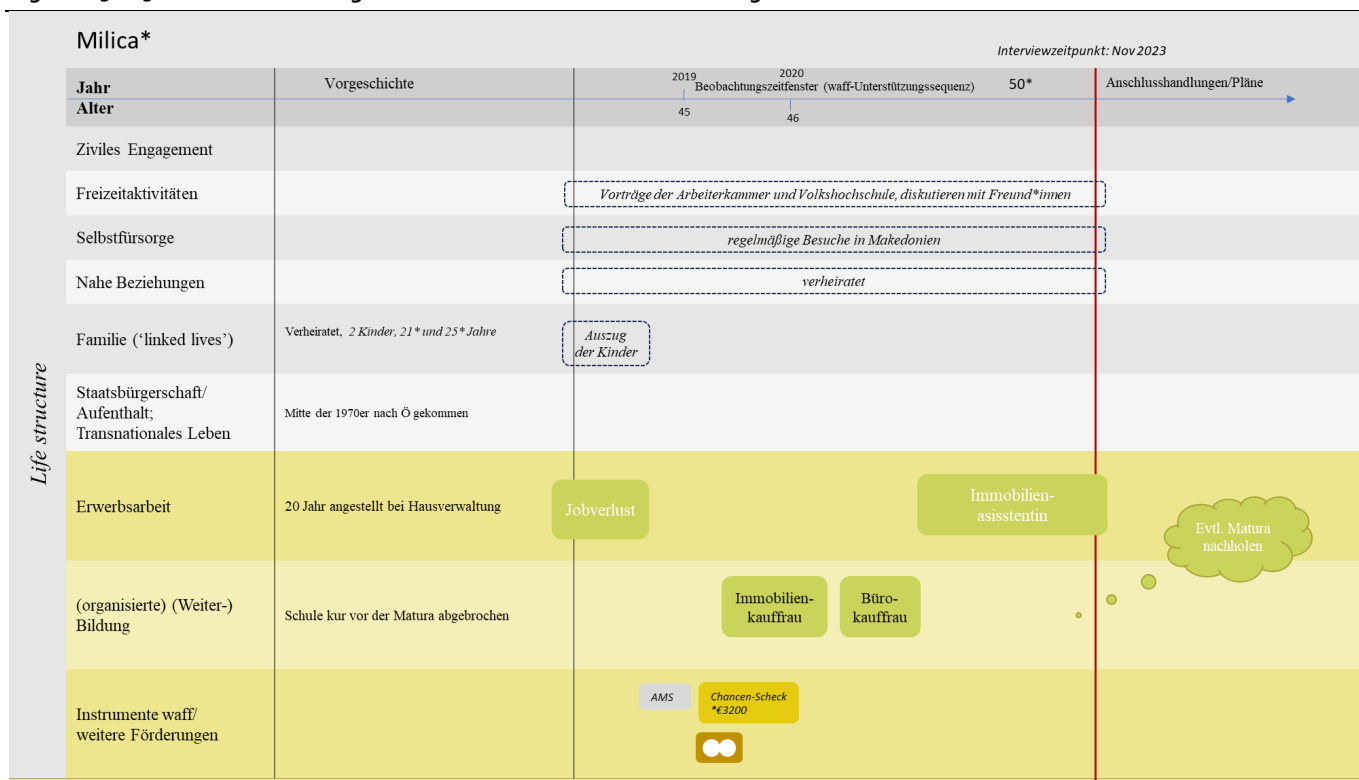
Unter den Schwierigkeiten beim Bestehen der Prüfung, die von den Respondent*innen im vorgesehenen Textfeld genannt wurden (38 Antworten), stechen drei Bereiche hervor:

- Anforderungen an Deutsch als Zweitsprache: Teilnehmende berichten über Schwierigkeiten, den Anforderungen an die Deutschkompetenzen zu entsprechen, insbesondere beim mündlichen Prüfungsteil.
- Das Auseinanderfallen der Inhalte in den Vorbereitungskursen mit den Inhalten der Prüfung bzw. des Tätigkeitfelds im beruflichen Alltag mit den Inhalten der Prüfung.
- Die Schwierigkeit, neben den beruflichen und familiären Verpflichtungen ausreichend Zeit für die teils sehr umfassenden Prüfungsvorbereitung zu finden.

Auch aus den qualitativen Interviews stehen umfangreiche Erfahrungsberichte zur Umsetzung eines außerordentlichen Lehrabschlusses zur Verfügung.

Beispielhaft steht die Erwerbsbiografie von Milica* (50), die mit Mitte 40 zwei ao. LAP abgelegt und damit ihre Arbeitsmarktsituation deutlich verbessert hat (vgl. Vignette 9 unten).

Vignette 9 K19 Milica* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Milica* (50) wurde in Makedonien geboren und kam, als sie drei Jahre alt war, mit ihrer Familie nach Österreich. Sie hat hier ihre Schulbildung absolviert, die Handelsakademie hat sie kurz vor der Matura abgebrochen. Sie begann für eine Hausverwaltung zu arbeiten, nach 20 Jahren wurde sie dort aufgrund von Personalrückbau gekündigt. Mit Unterstützung des waff orientierte sie sich neu und arbeitet mittlerweile seit rund vier Jahren als Immobilienassistentin. Milica beschreibt ihre Tätigkeiten als „abwechslungsreiche Routine“: Es gehe um ähnliche Themen und Fälle, aber sie müsse immer wieder Versicherungen und Verträge recherchieren und sich einarbeiten: „So lernt man regelmäßig etwas Neues“.

Kündigung nach langer Anstellung

Milica lebt mit ihrem Mann zusammen, die beiden Kinder (21* und 25* Jahre) sind schon ausgezogen. Als die Kinder älter wurden und ihre Betreuung weniger zentral im Familienleben war, hat sich die Beziehung zwischen Milica und ihrem Mann verändert. Nach einer Phase der Umgewöhnung und Schwierigkeiten hat sich die Beziehung aber wieder stabilisiert: „Für mich war es ein Zeichen, dass man auch schwierige Zeiten gemeinsam meistern kann.“ Familie ist ihr nach wie vor sehr wichtig. Auch wenn ihre Kinder nun erwachsen sind, ist es für sie selbstverständlich, dass sie sie weiterhin unterstützt und regelmäßig sieht. „Nicht nur zu Feiern und Familienfesten“, wie sie sagt.

Auszug der Kinder

Sie versucht jeden Sommer in ihre alte Heimat nach Makedonien zu reisen und die Sprache beispielsweise mit ihren Kindern lebendig zu halten. Weiters interessiert sie sich für Geschichte und gesellschaftspolitische Themen, oft besucht sie Vorträge der Arbeiterkammer oder der Volkshochschulen und diskutierte unterschiedliche Themen mit ihrem sozialen Umfeld. Besonders interessiert sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicht auf Kinder generell, die sie in Westeuropa als zu problemzentriert sieht.

Gesellschaftspolitische Interessen

Milica suchte den waff auf, nachdem sie gekündigt worden war. Ihr war klar, dass sie diese Veränderung als Chance nutzen wollte, um sich weiterzubilden. Die Beratung beim AMS erlebte sie als nicht hilfreich. Es wurden zwar Möglichkeiten für Weiterbildung angesprochen, aber es ging Milica zu langsam. Durch eigene

Erfahrung waff

Recherche im Internet fand sie schließlich den waff. Milica erzählt, schnell einen Termin bekommen zu haben und das Beratungsgespräch als besonders positiv empfunden zu haben. Es war Zeit für eine Auseinandersetzung mit ihren Interessen, ihrer bisherigen Arbeitserfahrung und ihren Plänen für die Zukunft. Im Gespräch stellte sich heraus, dass ein Lehrabschluss zur Immobilienkauffrau gut zu ihren Anliegen passen würde. Die Beraterin empfahl Milica, auch den Abschluss als Bürokauffrau zu absolvieren, um mehr Möglichkeiten zu haben. Milica merkt an, dass der waff ihr nicht nur beim Entscheidungsprozess und dem Finden der richtigen Weiterbildung half, sondern auch mit Rat und Tat zur Seite stand, als es um das Anmelden zu Prüfungen und Einreichen von Unterlagen ging.

Vorbereitung ao. LAP

Die Vorbereitungskurse für den Lehrabschluss hat Milica als sehr positiv erlebt. Im Kurs zur Bürokauffrau waren teilweise nur drei bis vier Teilnehmende und es gab viele Möglichkeiten, Fragen zu stellen. Auch im Kurs zur Immobilienkauffrau waren die Gruppe klein und das Lernklima gut. Milica kann sich vorstellen, nochmal einen Kurs im Bereich EDV zu absolvieren, da ihre Arbeit Großteils am PC stattfindet und sie sich hier aufgrund ihres Alters im Nachteil sieht. Grundsätzlich hat sie eine gute Kommunikationsbasis mit ihrem Arbeitgeber und konnte bisher nötige Weiterbildungen immer absolvieren. Sie erinnert sich noch, dass der Qualifikationspass vom AMS angesprochen wurde und Milica glaubt, es wurde einer ausgestellt, aber sie fand keine Verwendung dafür.

Zukunftspläne

Milica hat auch ihrer Tochter den waff empfohlen, um die Matura nachzuholen. Das gestaltet sich aber sehr schwierig, weil ihre Tochter gerade in keinem Beschäftigungsverhältnis ist. Für Milica ist hier ein Widerspruch, ihre Tochter möchte ja die Matura machen, um dann eine gute Anstellung zu finden. Für junge Personen, so Milica, bräuchte es mehr Angebote vom waff. Milica überlegt selbst, in Zukunft irgendwann noch die Matura nachzuholen. Nicht für den Job oder die Qualifikation, sondern um sich selbst zu beweisen, dass sie es kann.

7 Herausforderung des Deutsch-als-Zweitspracherwerbs und dessen Integration in Aus- und Weiterbildungsangebote

7.1 Einleitung

Der Erwerb von Deutsch als Zweitsprache auf allen Kompetenzniveaus stellt den quantitativ größten Bereich der Weiterbildungsförderung für die Zielgruppen des Qualifikationsplans dar.

Grundsätzlich gibt es vier, sich überlappende Perspektiven auf die Zielsetzungen:

- Verbesserung von Deutsch als Zweitsprache als Hilfestellung für die berufliche Karriereentwicklung und insbesondere als Voraussetzung, um im Ausland erworbene Qualifikationen am Arbeitsmarkt nutzen zu können.
- Verbesserung von Deutsch als Zweitsprache als Voraussetzung der Anerkennung ausländischer Qualifikationen.
- Verbesserung von Deutsch als Zweitsprache als Voraussetzung, um an allgemeinen und beruflichen Aus- und Weiterbildungen erfolgreich teilnehmen zu können.
- Der Nachweis von Deutschkompetenzen als Teil der Integrationsvereinbarung (Modul A) und als Voraussetzung für die Erlangung einer unbefristeten Aufenthaltsbewilligung/des Zugangs zur österreichischen Staatsbürger*innenschaft; der Nachweis der Deutschkompetenz (A2 oder B1) kann dabei über eine ÖIF-zertifizierte Prüfung erfolgen oder über bestimmte formale Ausbildungsschritte.

Je nach Migrationsart (EU-Binnenwanderung u. gleichgestellte Personen; Migration aus Drittstaaten; Flucht) unterscheiden sich Anforderungen und Förderungsinstrumente stark. Die Förderung des Deutschlernens erfolgt in Wien institutionell hauptsächlich durch:

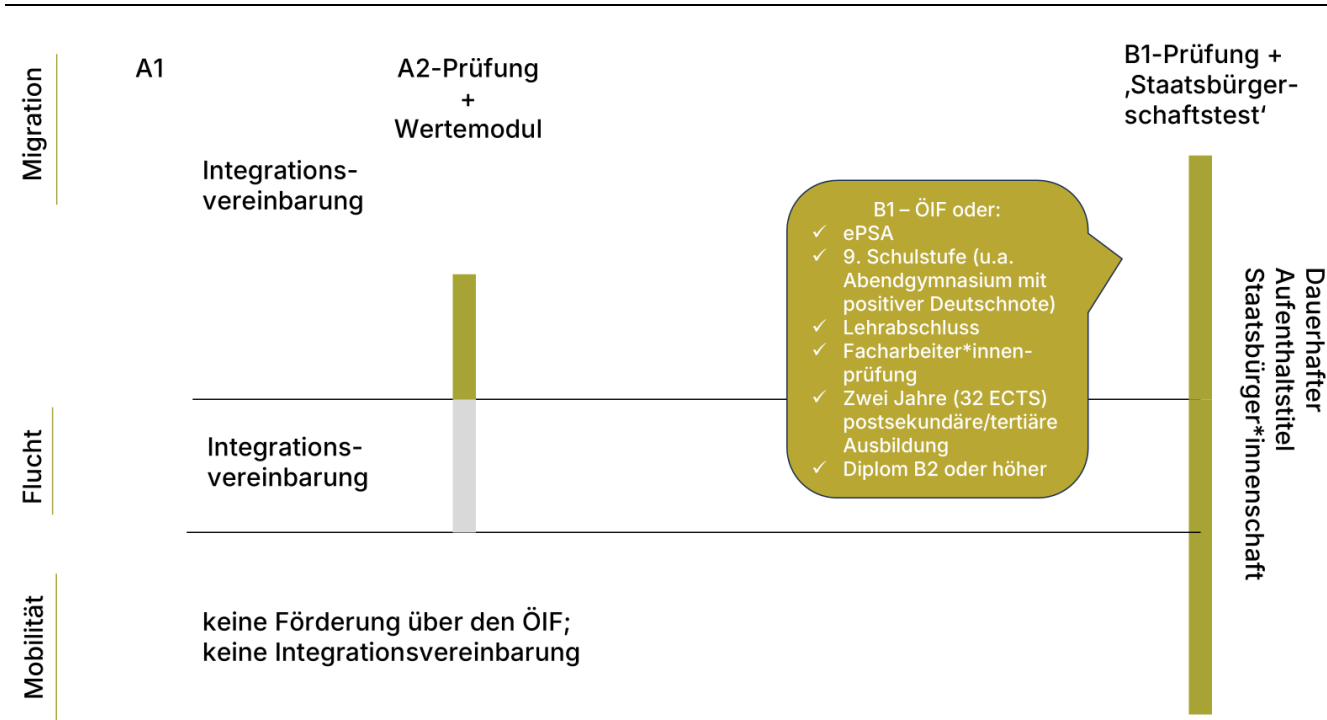
- Österreichischer Integrationsfonds (ÖIF),
- Arbeitsmarktservice,
- Level Up Erwachsenenbildung (Kurse für Erwachsene mit geringer formaler Bildung; Basisbildung; Vorbereitungskurse für den erwachsenengerechten Pflichtschulabschluss (ePSA)),
- Start Wien-Sprachgutscheine und den
- waff.

Für den Deutsch als Zweitspracherwerb kommt auch der Teilnahme an auf Deutsch durchgeführten Aus- und Weiterbildungen eine zentrale Rolle zu. Häufig ist das erstmalige oder nochmalige Absolvieren von Bildungsstufen in deutscher Sprache das verlässlichste Mittel, um Deutsch als Zweitsprache auf höheren Kompetenzstufen (B2, C1, C2) zu erwerben. Viele formale Ausbildungsangebote sind für Teilnehmer*innen kostenlos, die Kapazitäten der Angebote sind jedoch (insbesondere in Wien) begrenzt. Deutschkurse sind damit auch in ihrer Brückenfunktion zu weiteren Bildungsangeboten zu sehen.

Der Nachweis von B1 bei der Beantragung eines dauerhaften Aufenthalts gilt als erbracht, wenn das Deutschmodul des ePSA absolviert wurde, ein Jahr einer Abendschule mit einer positiven Deutschnote beendet wurde, ein ao. Lehrabschluss geschafft wurde, eine Facharbeiter*innen-Intensivausbildung absolviert wurde oder

32 ECTS einer postsekundären Ausbildung auf Deutsch absolviert wurden. In der Kund*innenbefragung wurde dazu festgestellt, dass eine knappe Mehrheit der Befragten über diese Möglichkeit informiert ist, Männer häufiger als Frauen. Rund 40 % der Befragten gaben dazu an, dass die Möglichkeit, mit einer formalen Weiterbildung die ‚High Stakes‘-Prüfung unter ÖIF-Aufsicht zu umgehen, für sie von Bedeutung ist.

Abbildung 7.1: Übersicht – Erfordernisse von Deutschprüfungen (einschließlich Werte-/Staatsbürger*innenschaftsmodule)



Quelle: Eigene Darstellung

Der Erwerb einer Zweitsprache muss als länger dauernder Prozess verstanden werden, in dem sich die Teilnahme an organisiertem Lernen, selbständiges Weiterlernen und das Lernen im täglichen Sprachgebrauch, besonders auch im Rahmen der Erwerbsarbeit, ergänzen. Unterschiede in der Zeit, die Individuen für das Erreichen bestimmter Kompetenzniveaus brauchen, können groß sein und hängen von zahlreichen Faktoren ab, darunter die Unterschiede der Erst- zur zu erlernenden Sprache, weitere Fremdsprachkompetenzen, die formale Vorbildung, der Grad der Alphabetisierung in der Erstsprache und möglicher weiterer Sprachen (inklusive Kenntnisse des Schriftsystems). Auf individueller Ebene beeinflussen Faktoren wie die Intensität der Nutzung der Zielsprache in Arbeit und Alltag, Motivation, aber auch „Freiräume“ für das Lernen allgemein (von Zeit und ruhiger Lernumgebung bis zur „Freiheit“ von existenziellen Problemen).

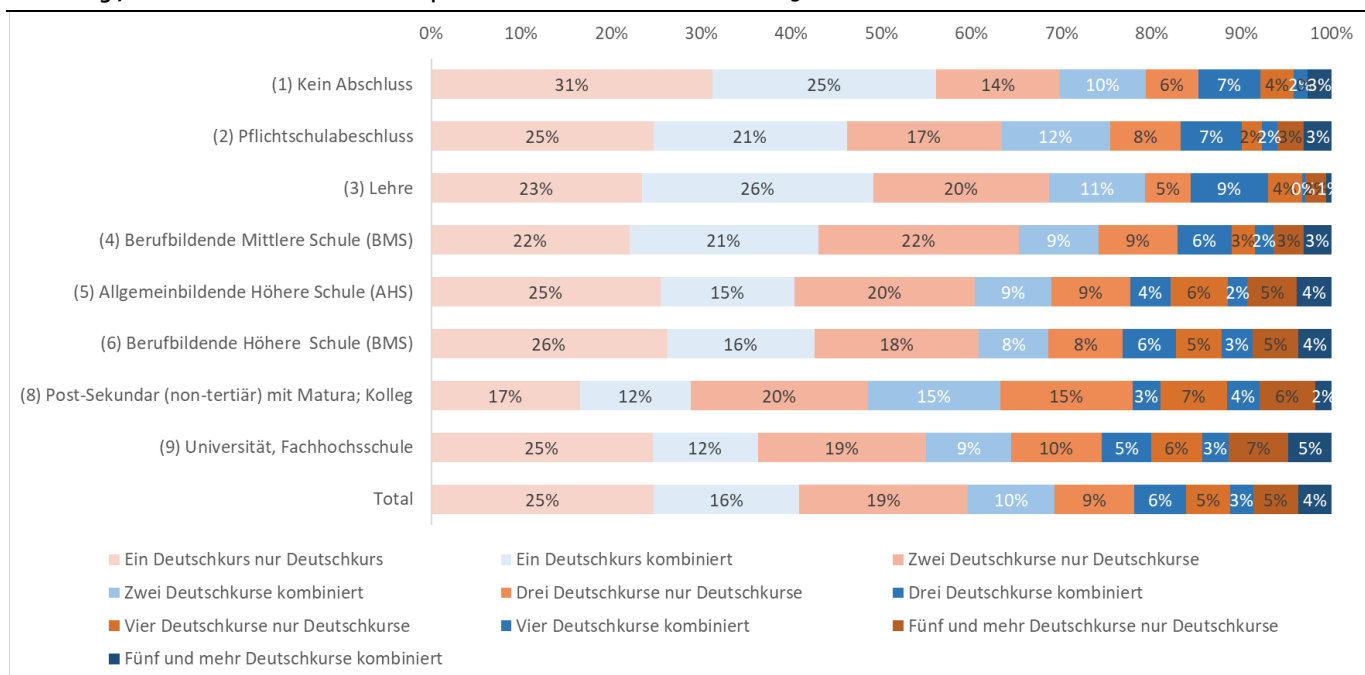
Orientiert man sich im Lernfortschritt am Erreichen der Sprachniveaus des Europäischen Referenzrahmens, ist zudem zu berücksichtigen, dass das Erreichen höherer Levels wie B2 und C1 nicht im selben Takt erfolgen kann, wie das auf den niedrigeren Levels der Fall ist, weil hier größere Schritte etwa in der Erweiterung des Wortschatzes zu bewältigen sind. Für viele qualifizierte Tätigkeiten oder auch die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen sind jedoch diese höheren Sprachniveaus Voraussetzung.

Die Kund*innenstruktur und Zielgruppengruppenzusammensetzung des BZBW bedingen die zentrale Funktion, die die Unterstützung des Erwerbs von Deutsch als Zweitsprache innerhalb der geförderten Weiterbildungen einnimmt. Wie auch in Kapitel 4 und 5 bereits angesprochen, ist der Besuch von Deutschkursen eines der am häufigsten genannten Ziele von Personen, die ins BZBW kommen, allerdings meist nicht das

Kombination von Deutschkursen mit anderen Vorhaben

einzigste. Abbildung 7.2 veranschaulicht das anhand der Kursaktivitäten der Kund*innen im Zeitraum 2022/23. Je nach höchster abgeschlossener (Aus-)Bildung zeigt sich eine differenzierte Nutzung. Personen mit höheren Qualifikationen besuchen öfter mehrere (bis zu fünf und mehr) Deutschkurse nacheinander (dunklere Elemente der Abbildung), während Personen mit niedrigeren formalen Qualifikationen eine geringere Anzahl von Deutschkursen besuchen. Zum Beispiel besuchten 31 % der Personen ohne Abschluss, aber 17 % jener mit post-sekundären Abschlüssen jeweils nur einen Deutschkurs (ob in Kombination mit anderen Kursen oder ausschließlich). Gleichzeitig ist bei Personen mit formal geringeren Qualifikationen der Anteil jener Personen größer, die Deutschkurse mit anderen Aus- und Weiterbildungen kombinieren.

Abbildung 7.2: Zahl der Deutsch-als-Zweitsprache-Kurse – Kund*innen 2022/2023

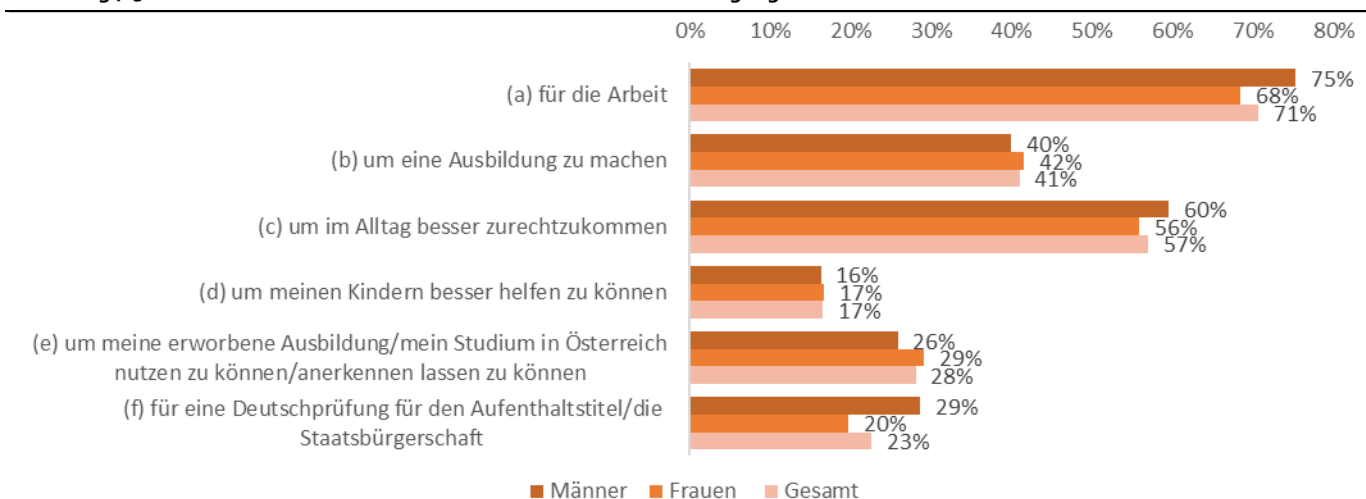


Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35; Gruppe (7) Meister*in und (10) Sonstiges nicht dargestellt; n=5765

In der Kund*innenbefragung wurde auch nach den Gründen für den Besuch eines Deutschkurses gefragt (siehe Abbildung 7.3). Der mit Abstand von Frauen und Männern am häufigsten genannte Grund, war der Umstand, dass die Deutschkenntnisse für die Erwerbsarbeit verbessert werden sollten (Männer: 75 %, Frauen 68 %). Ebenfalls zentral war für die Befragten der Deutschwerb, um im Alltag besser zurechtzukommen (Männer 60 %, Frauen: 56 %). Der Zugang zu einer Ausbildung war für rund 40 % entscheidender Anlass und knapp 30 % nannten die Anerkennung einer Ausbildung. Die Vorbereitung auf das Ablegen einer Deutschprüfung für den Aufenthaltstitel spielte für knapp ein Viertel der Befragten eine Rolle, wobei dieses Item jenes mit dem deutlichsten Unterschied zwischen Männern (29 %) und Frauen (20 %) ist. Ansonsten waren die Unterschiede zwischen den Geschlechtern gering. Das gilt auch für die Aussage, dass man die Deutschkenntnisse verbessern möchte, um den eigenen Kindern besser helfen zu können, was rund 17 % auswählten.

Gründe für das Verbessern der Deutschkenntnisse

Abbildung 7.3: Gründe für den Besuch von DaZ-Kursen – Kund*innenbefragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Deutschkursen – n=549

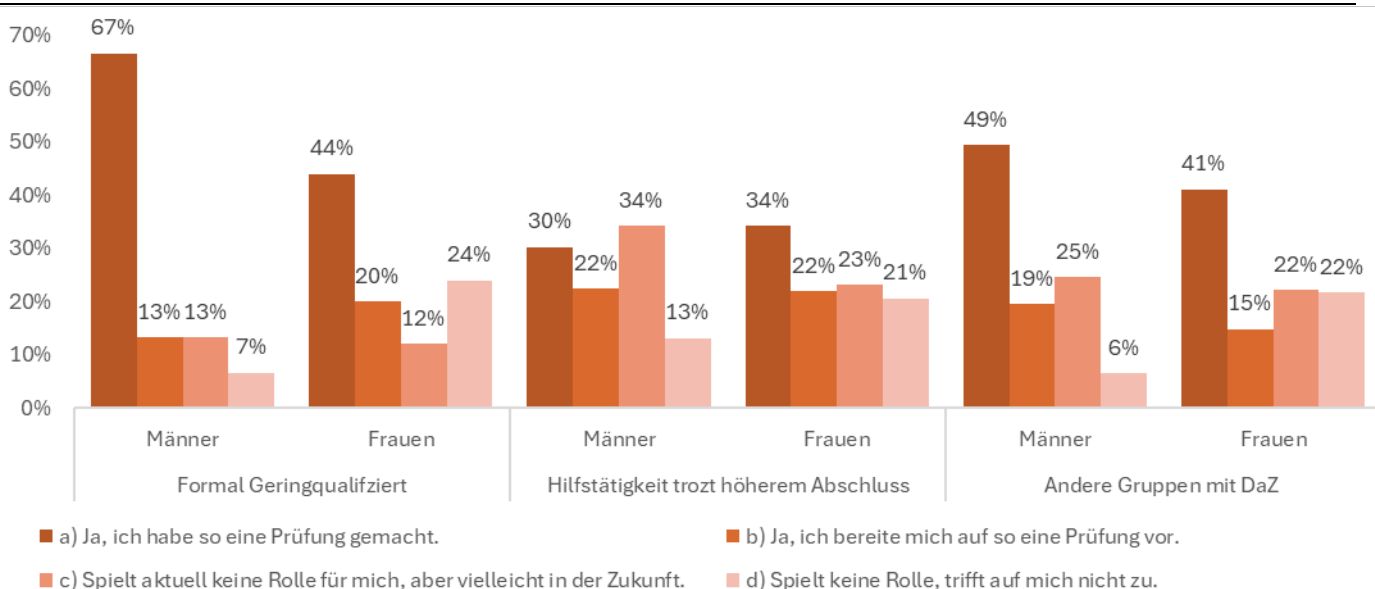
Unter den Befragten hatte ein Drittel bisher einen Deutschkurs besucht (alle Finanzierungsquellen), weitere 30 % zwei, 15 % zwei und 20 % vier oder mehr Kurse. Die Hälfte gab an zur Finanzierung ausschließlich den waff genutzt zu haben, ein Fünftel neben dem waff auch andere Fördergeber und Eigenmittel sowie rund 15 % den waff und Eigenmittel. Dass Personen nur selbst bezahlte Kurse besucht hatten, war die Ausnahme.

Zahl der besuchten Deutschkurse

Der Anteil der Befragten, die bereits Prüfungen im ÖIF-Integrationskontext abgelegt haben, schwankt je nach Zielgruppenzugehörigkeit (vgl. Abbildung 7.4). Während bei den formal geringqualifizierten Männern das bereits zwei Drittel getan haben, waren es bei Frauen dieser Zielgruppe 44 %. Diese Werte lagen deutlich über jenen der Gruppe der Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten, von denen jeweils ein Drittel bereits eine solche Prüfung abgelegt hat.

ÖIF-Prüfungen

Abbildung 7.4: Bedeutung von Prüfungen im ÖIF-Integrationskontext – Kund*innenbefragung

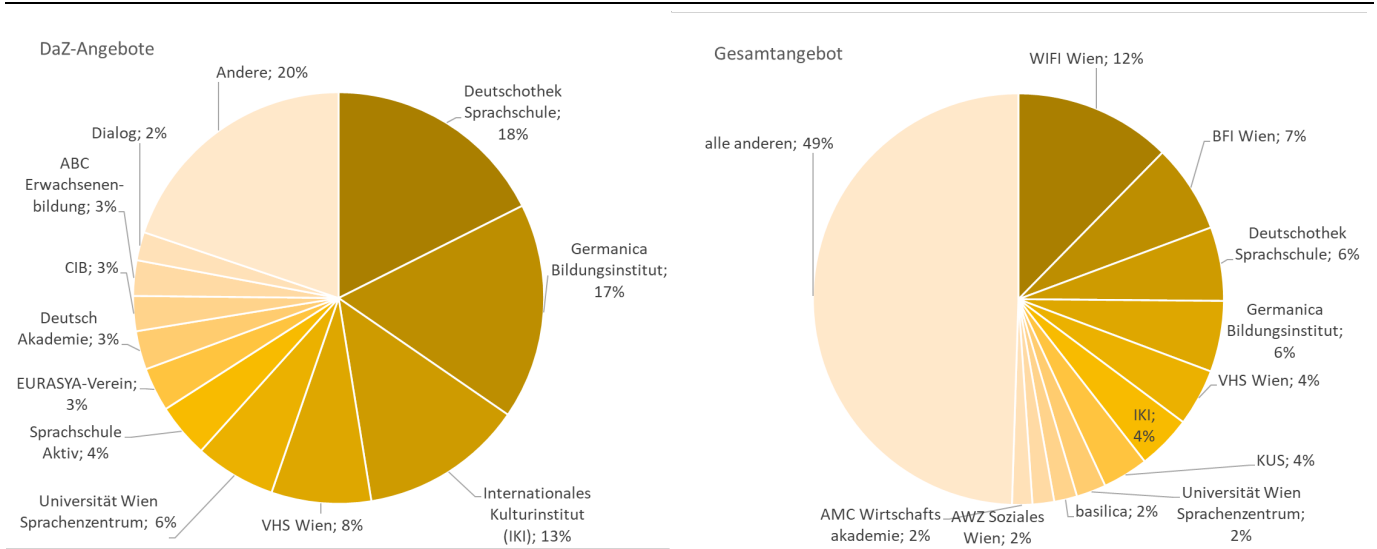


Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Deutschkursen – n=523

7.2 Analyse zum Angebotsmarkt

Für Deutschkurse ist eine sehr hohe Konzentration der Förderung auf wenige Anbieterorganisationen zu beobachten. Während an die elf größten Anbieter im Gesamtangebot 2022/23 rund die Hälfte der zugesagten Fördermittel entfielen, waren es bei den DaZ-Kursen 80 %. Allein auf die drei größten Anbieter, Deutschothek, Germanica und Internationales Kulturinstitut, kamen fast die Hälfte der Mittel (vgl. Abbildung 7.5).

Abbildung 7.5: Marktkonzentration DaZ-Kurse versus Gesamtangebot, Zugesagte waff-Mittel 2022/23



Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 35

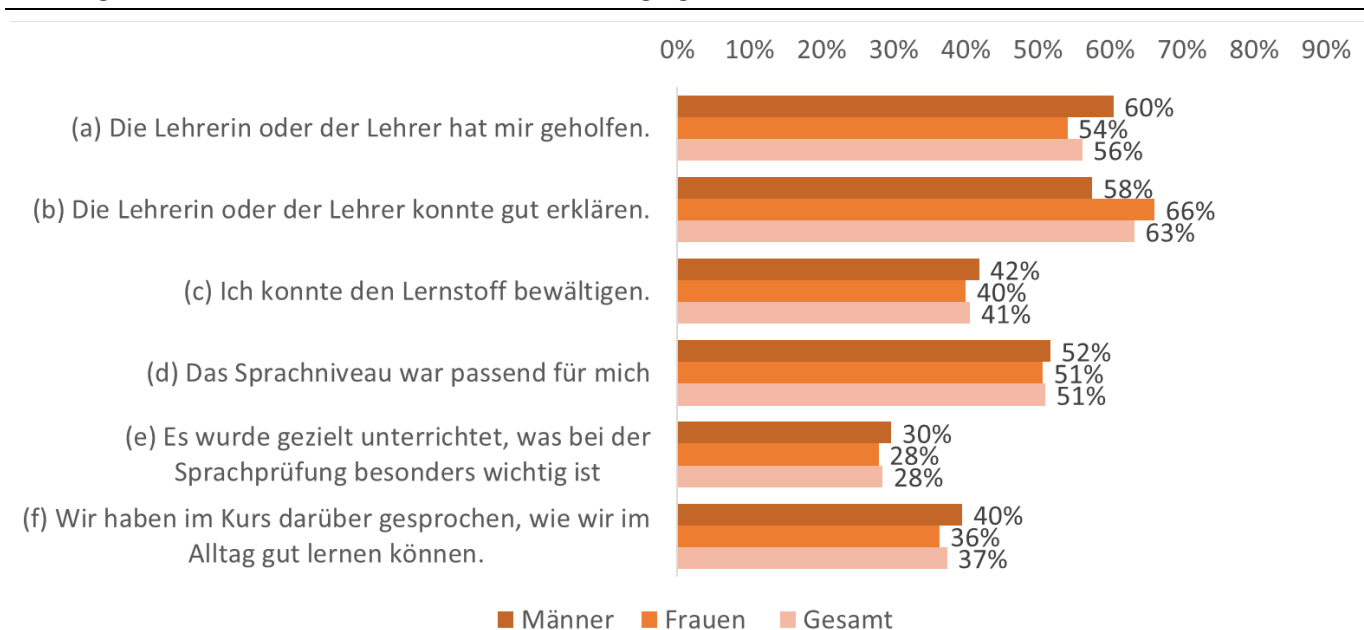
Die Auswahl geeigneter und qualitätsvoller Deutschkurse ist für viele Lernende eine Herausforderung. Vielfach fehlt es nicht nur an Orientierung am Anbietermarkt sondern auch an einer Übersicht über mögliche Kriterien, die bei der Auswahl helfen könnten. Dort, wo die Wahl des Kursinstituts auf persönlichen Empfehlungen basiert, sind die Chancen gut, das passende Angebot zu finden, weil die Tippgeber*innen aus dem eigenen Umfeld oft einen ähnlichen Hintergrund haben. Personen, die sich aufgrund von einschlägiger Werbung entscheiden, müssen mit Bedacht vorgehen. Zu den Berater*innen des BZBW kommen immer wieder Personen, die bereits eine Kursvereinbarung unterschrieben haben und nur noch eine Förderung wollen. Für eine Beratung hinsichtlich der Kursauswahl ist es dann zu spät.

Auswahl von Deutschkursen

In der Kund*innenbefragung hat sich gezeigt, dass die Zufriedenheit mit DaZ-Kursen deutlich geringer ist als mit Aus- und Weiterbildungskursen allgemein. Während bei Letzteren fast 90 % der Befragten eine positive Einschätzung zur Unterstützung durch und Kompetenz der Lehrenden abgegeben haben, waren es bei Teilnehmenden von Deutschkursen nur rund 60 %. Die Zustimmung zu inhaltlichen Kriterien wie, ob gezielte Vorbereitung auf eventuelle Sprachprüfungen stattgefunden hat, war mit knapp 30 % ebenfalls sehr niedrig, bei der Einschätzung der Vorbereitungskurse auf die ao. LAP waren bei dieser Frage annähernd 90 % positiv, was trotz der unterschiedlichen Kurs- und Prüfungstypen auffällig ist. Ein weiterer inhaltlicher Punkt, den die befragten Deutschkursbesucher*innen nur zu knapp 40 % als gegeben ansahen, zählt die Vermittlung von Kompetenzen zum Weiterlernen im Alltag, was angesichts von Zielgruppen mit vielfach wenig Vorwissen zum „Lernen lernen“ und der besonderen Bedeutung der Anwendung der Sprache zu deren Erwerb, großes Verbesserungspotenzial offenbart.

Qualität der Kurse

Abbildung 7.6: Zufriedenheit mit DaZ-Kursen – Kund*innenbefragung



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Deutschkursen – n=527

Starke Hinweise darauf, dass es einer größeren Anzahl von Personen nicht gelingt, das passende Deutschkursangebot zu finden, ergeben sich aus den Fragen zur Bewältigung des Kurses in der Kund*innenbefragung. Nur 40 % gaben an, dass sie den Lernstoff bewältigen konnten. Das kann einerseits an nicht passenden Kursformaten liegen, wo zum Beispiel das Tempo zu hoch ist oder zu viel Zeit zum Selbststudium vorausgesetzt wird, andererseits kann es sich auf die Lerninhalte beziehen. Letztere Erklärung wird auch dadurch unterstützt, dass rund die Hälfte der Befragten angibt, das Kursniveau habe nicht gepasst. Über die Praktiken der Einstufungstests bei einzelnen Anbietern gibt es keinen vollständigen Überblick. Es liegt aber die Vermutung nahe, dass die vorgenommenen Einstufungen oft nicht passend sind. In den Interviews wird auch berichtet, dass etwa mündliche und schriftliche Kompetenzniveaus auseinanderklaffen, also Personen sich etwa mündlich sehr gut ausdrücken können, während sie im Schriftgebrauch oder mit Grammatik Schwierigkeiten haben (siehe auch Kap. 7.3).

Passgenauigkeit der Kurse

7.3 Berichtete Herausforderungen beim Deutsch-als-Zweitspracherwerb

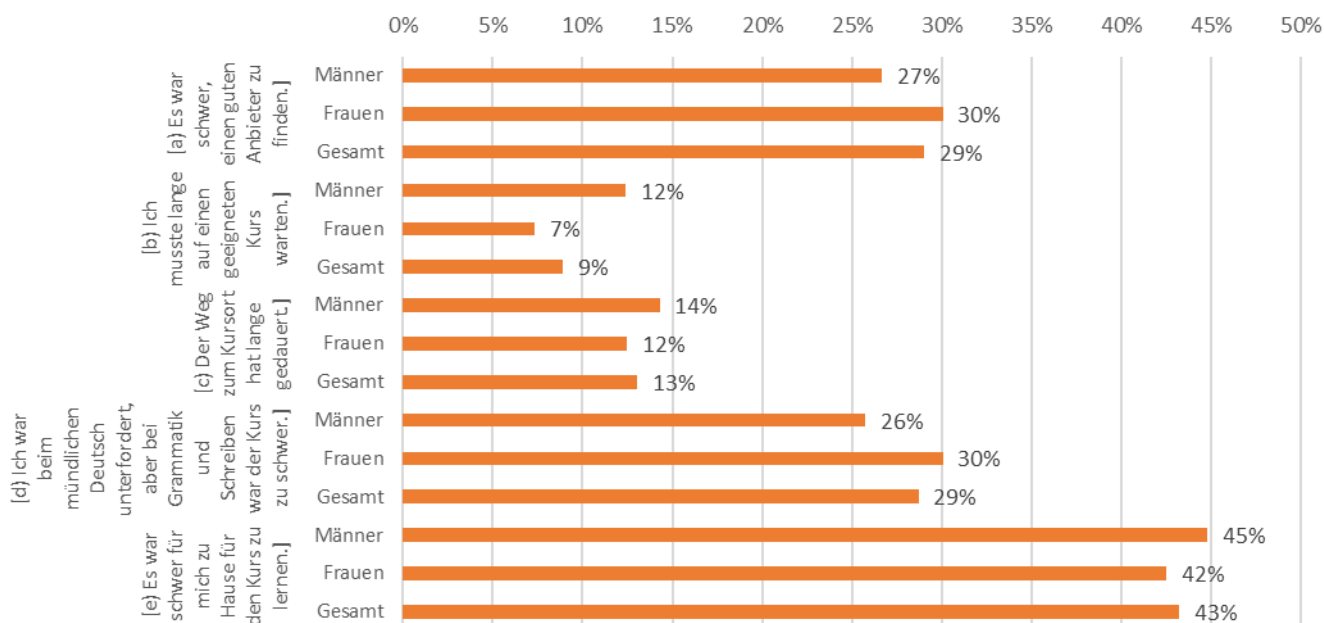
Zu Herausforderungen beim Erwerb von Deutsch als Zweitsprache gibt es Befunde aus der Online-Kund*innenbefragung und den qualitativen Interviews. In der Kund*innenbefragung wurden Fragen zum Zugang, zur praktischen Umsetzung und zur Passung des Angebots gestellt (vgl. Abbildung 7.6). Die von Männern und Frauen am öftesten genannte Herausforderung war es, Ruhe und Zeit zum Lernen zu Hause zu finden. Über 40 % der Befragten stimmten dem zu, etwa gleich viele Männer wie Frauen. Aus den Interviews wird auch deutlich, dass der Besuch von Deutschkursen öfter aufgeschoben wird, wenn im privaten Umfeld „gerade zu viel los“ ist, etwa wenn neben der Erwerbsarbeit Kinder oder Angehörige betreut werden müssen.

Abbildung 7.7 bietet einen Überblick über die Einschätzung der Relevanz unterschiedlicher Herausforderungen für den Deutscherwerb. Die Auswahl des passenden Anbieters war für rund 30 % herausfordernd. Lange Wartezeiten auf einen Kursbeginn oder auch die ungünstige Lage von Kursorten war nur für einen kleinen Teil der Befragten ein Thema. Hingegen fiel es rund 30 % der Befragten schwer, einen Kurs zu finden, der gut zu ihren mitgebrachten Kompetenzen passte, vor allem, was unterschiedliche Kompetenzniveaus in gesprochener und geschriebener Sprache betrifft. In einer offenen Frage nannten die Befragten folgende weiteren Problembereiche: Zeitdruck in unterschiedlichen Lebensbereichen, vor allem der Erwerbsarbeit und damit fehlende Zeit und Energie für das Lernvorhaben,

organisatorische Probleme in Vereinbarungen mit dem Kursinstitut, Auseinandersetzungen mit Lehrkräften und gesundheitliche Probleme.

Trotz der genannten Herausforderungen berichtet nur eine kleine Minderheit der Befragten, Kurse abgebrochen zu haben, aus Zeitmangel oder auch Überforderung mit den Ansprüchen des gewählten Kurses. Auch gesundheitliche Gründe verhindern in Einzelfällen einen Abschluss.

Abbildung 7.7: Herausforderungen bei der Suche nach DaZ-Kursen – Kund*innenbefragung



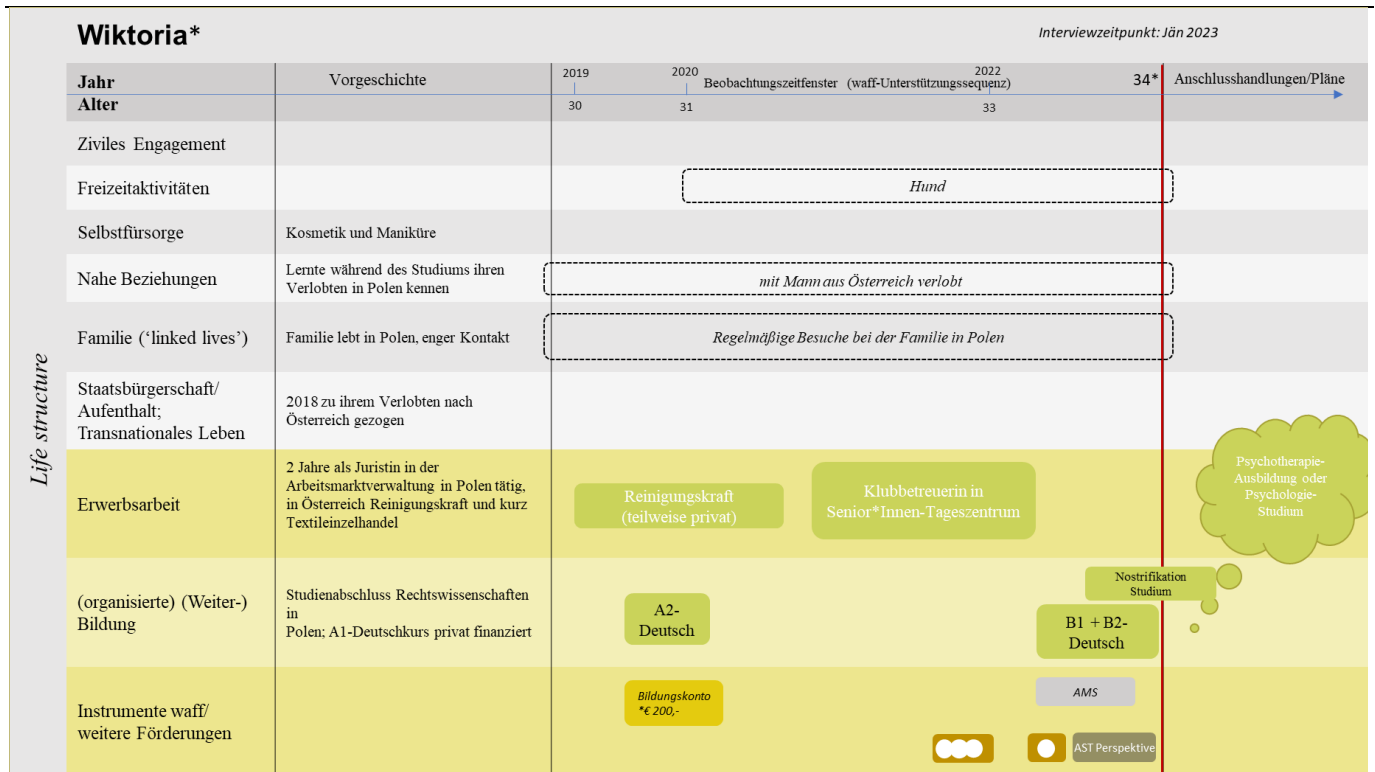
Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit Deutschkursen – n=415

Personen der unterschiedlichen Teilzielgruppen machen erwartungsgemäß sehr unterschiedliche Erfahrungen mit dem Deutscherwerb. Personen mit Fluchthintergrund berichten oft von ersten Deutschkursen, die von NGOs organisiert wurden, noch bevor sie Zugang zu den „offiziellen“ Kursen hatten (Vgl. z. B. Aadil*, Vignette 20; Ambra*, Vignette 24; Paidina*, Vignette 10 – alle im Anhang). In manchen Fällen wird auch Alphabetisierungsbedarf (in lateinischer Schrift) thematisiert, etwa von Fayola* (38), die mit lediglich zwei Jahren Schulerfahrung aus einem afrikanischen Land nach Österreich geflohen ist. Mit dem Deutscherwerb tut sie sich sehr schwer und hat auch die zuletzt versuchte B1-Prüfung nicht geschafft. Für einen weiteren Kurs hat sie momentan „keine Zeit und keine Kraft“. Ihre langfristigen Ziele einen außerordentlichen Lehrabschluss zu machen und die Staatsbürger*innenschaft zu erlangen, machen es aber wahrscheinlich, dass sie auch motiviert ist, das organisierte Deutschlernen zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufzunehmen (vgl. Vignette 12 im Anhang.)

Erfahrungen beim Deutscherwerb

Bei Personen, die höher qualifiziert sind und oft aus EU-Staaten zuwandern, finden sich andere Muster und Erfahrungen im Deutscherwerb. Erste Kurse werden oft privat finanziert. Es werden einige aufeinander aufbauende Kurse besucht, dabei oft der Anbieter gewechselt. Die Zufriedenheit mit den Kursen wechselt meist stark mit der Zufriedenheit mit der Lehrkraft. Personen mit umfangreichen Lernerfahrungen aus einer höheren Schulbildung und möglichen Kompetenzen in anderen Fremdsprachen machen oft schnelle Fortschritte und berichten von vielfältigen Strategien wie sie privat Deutsch üben, sei es zusammen mit anderen Personen oder mit Hilfe unterschiedlicher Medien. Ein Beispiel ist Wiktorina* (34), ausgebildete Juristin, die aus Polen nach Wien kam (vgl. Vignette 10 unten).

Vignette 10 K10 Wiktoria* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Wiktoria* (34) wurde in Polen geboren und zog 2018 zu ihrem Verlobten nach Österreich. In Polen hat sie 2017 ein Magisterstudium in Rechtswissenschaften abgeschlossen. Anschließend arbeitete sie knapp zwei Jahre in einer juristischen Abteilung der polnischen Arbeitsmarktverwaltung. Nachdem sie nach Österreich gekommen war, arbeitete Wiktoria anfangs als Reinigungskraft in einem privaten Haushalt, anschließend bei einer Reinigungsfirma und kurz auch als Verkäuferin im Textil-Einzelhandel.

Migration nach Ö

Ab 2021 arbeitete sie 20 Wochenstunden als Klubbetreuerin in einem Wiener Senior*innen-Heim, zuständig für das Organisieren und teilweise Leiten von Aktivitäten sowie Verpflegung der Senior*innen. Wiktoria hätte sich in diesem Bereich gerne weitergebildet, sie interessiert sich für die psychologische Begleitung von Senior*innen. Ihr Arbeitgeber erklärte, um solch eine Weiterbildung müsse sie sich selbst kümmern, zudem sehe er sie nicht in einem psychologischen oder psychotherapeutischen Beruf. Wiktoria hätte gerne entweder auf 40 Stunden aufgestockt oder eine Bildungskarenz begonnen, beides war mit dem Arbeitgeber nicht möglich und so kündigte sie.

Arbeitserfahrung

Nach ihrer Ankunft in Österreich besuchte Wiktoria einen A1- und einen A2-Deutschkurs, den sie größtenteils selbst finanzierte, weshalb sie als Reinigungskraft arbeitete. Einmalig bekam sie einen Zuschuss aus dem waff-Bildungskonto. Mit den Kursen war Wiktoria sehr zufrieden. 2023 absolvierte sie während der Arbeitslosigkeit einen B1- und einen B2-Deutschkurs, welche beide vom AMS finanziert wurden. Während sie den B1-Kurs als positiv erlebte, bewertete sie den B2-Kurs schlecht, da der Lehrende wenige pädagogische Kenntnisse gehabt habe. Insgesamt sei die Organisation des Kursinstituts mangelhaft gewesen. Sie lernte und übte viel selbstständig mit Unterstützung ihres Verlobten. Da Wiktoria sich als introvertiert beschreibt, hatte sie auch kein Interesse an Lerngruppen mit anderen.

Erfahrung Deutschkurse

Die erste Zeit in Österreich war für Wiktoria aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse sehr herausfordernd, ihr Verlobter unterstützte sie insgesamt und bei der Suche nach Deutschkursen. Aus Polen war Wiktoria keine Organisation

wie der waff bekannt, deshalb suchte sie auch nicht danach, und auch ihrem Verlobten war der waff nicht bekannt. Im Rückblick hätte sie sich die Infos zu Stellen wie dem waff früher gewünscht. Vom waff als Organisation, die Beratungen anbietet, hat Wiktoria von einer Kollegin im Senior*innen-Klub erfahren. Die erste von insgesamt vier Beratungen fand im August 2022 statt, um Wiktorias allgemeine Aus- und Weiterbildungspläne zu besprechen. Sie möchte am liebsten ein Psychologiestudium an der Sigmund-Freud-Privatuniversität beginnen. Nach drei Terminen beim waff wurde sie an eine weitere Stelle verwiesen [AST Wien – Perspektive], wo sie im Nostrifikationsprozess ihres Studienabschlusses unterstützt wird. Wiktoria plant nun im ersten Schritt mit ihrem anerkannten Studium der Rechtswissenschaften eine Arbeitsstelle zu finden, mithilfe derer sie in weiterer Folge ein Studium finanzieren kann.

Anerkennungsberatung

8 Zusammenfassung

1 Design-Kombination Chancen-Scheck und Beratung

Die Kombination aus einem flexiblen Laufbahnberatungsangebot und dem Förderungsinstrument Chancen-Scheck (samt der Option der Wiedernutzung alle zwei Jahre) stellt eine der EU-weit¹⁶ umfassendsten (nachfrageseitigen) Förderungsoptionen für die Zielgruppen des Qualifikationsplans dar (2022 rund 180 Tausend Personen mit keinem über den Pflichtschulabschluss hinausgehenden Abschluss, zwischen 110 und 160 Tausend Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss). Erwachsenen der Zielgruppe steht neben dem Beratungsangebot eine Förderung bis zu 5 000 Euro innerhalb von zwei Jahren bei einem Kofinanzierungssatz von 90 % (bei positiver Absolvierung von zu einem Abschluss führenden Ausbildungen 100 %) zur Verfügung. Dieser „Geldrucksack“ und die Möglichkeit, Zusagen zur Finanzierung von längerfristigen Bildungsplänen zu machen, entspricht weitgehend dem Instrumentenvorschlag eines *Individual Learning Accounts* gemäß der Ratsempfehlung von 2022 (Council of the European Union, 2022), geht aber in der Höhe noch deutlich über die in den zugrundeliegenden Assessment-Studien getroffenen Annahmen hinaus (European Commission, 2021). Für die Angehörigen der Zielgruppe wird dadurch die finanzielle Barriere, die sich aus Teilnahmegebühren ergibt, überwunden und eine erhöhte Motivation erzielt. Das Beratungsangebot hilft sowohl bei der Orientierung als auch bei der Überwindung von in der Umsetzung der beruflichen Entwicklungsschritte auftretenden Herausforderungen.

Das Gesamtpaket ist hochwirksam und ermöglicht den Kernzielgruppen eine intensive und über lange Zeiträume fortgeführte Aus- und Weiterbildungsteilnahme (einschließlich der Kombination unterschiedlicher Aktivitäten). Durch die Zielgruppenauswahl gelingt es, die Mitnahmeeffekte vergleichsweise gering zu halten. Für die weiteren Zielgruppen des Bereichs, die eines der anderen umfassenderen finanziellen Förderungsinstrumente nutzen, wird insbesondere über die Einkommensgrenzen erreicht, dass die Mitnahmeeffekte – auf Basis der verfügbaren, vergleichsweise ungenauen Indikatoren – vergleichsweise gering sind.

2 Wachstum der Kund*innengruppen des BZBW

Zwischen 2019 und 2022 ist die Zahl der Kund*innen des Beratungszentrums für Beruf und Weiterbildung (BZBW) um rund ein Drittel gewachsen. Das Wachstum hat sowohl Männer als auch Frauen betroffen. Die Kund*innen aus den Zielgruppen des Qualifikationsplans sind durchwegs gewachsen; am stärksten gewachsen ist der Anteil an Kund*innen, die anderen Zielgruppen als jenen des Qualifikationsplans angehören. Die Teilnahme älterer Erwerbstätiger ist jedoch stagnierend.

Die Zunahme der Beratungs- und Chancen-Scheck-Kund*innen – insbesondere auch in den Zielgruppen des Qualifikationsplans – zwischen 2019 und 2022 ist auf das Wachstum der Zielgruppen, einen Nachholeffekt nach den Covid-Jahren sowie das verstärkte „Anlaufen“ anderer Finanzierungsschienen zurückzuführen; die 2023 erfolgten Erhöhungen der Förderungen/Veränderungen der Einkommensgrenzen haben es erlaubt, das hohe Niveau zu halten.

Der waff erreicht neu nach Wien zugewanderte Personen sehr gut. Bestehende Unterschiede im Zeitpunkt nach der Zuwanderung, zu dem Personen mit dem waff in Kontakt treten, sind je nach Herkunftsland auf die Effekte unterschiedlicher Integrationsregime (Flucht/Asyl; Drittstaatsangehörige im Rahmen der Arbeitsmigration; EU-Bürger*innen/ihnen gleichgestellte Personen im Rahmen der Personenfreizügigkeit) zurückzuführen. Es konnte für keine über das Herkunftsland

¹⁶ Cedefop: Financing Adult Learning Database: <https://www.cedefop.europa.eu/en/tools/financing-adult-learning-db>

identifizierte Migrationsgruppe festgestellt werden, dass sie in erheblich geringerem Ausmaß auf die Angebote das waff zurückgreift.

3 Ziele Kund*innen

Etwa eine von vier Kund*innen möchte den Job, insbesondere aber den Beruf wechseln. Eine von vier Kund*innen möchte einen Abschluss nachholen oder sich über Weiterbildungsmöglichkeiten informieren. Etwa eine von fünf Kund*innen möchte sich an ihrem gegebenen Arbeitsplatz weiterentwickeln: dieser vergleichsweise niedrige Wert spiegelt die Ausgangsposition vieler Kund*innen wider, die nur in einer Hilfstätigkeit beschäftigt sind, wo der aktuelle Arbeitsplatz wenig Entwicklungspotenzial bietet. Für Kund*innen mit Migrationshintergrund steht das Motiv, durch Deutsch-als-Zweitsprach-Kurse ihr Deutschniveau zu verbessern, zumeist am Beginn der Interaktion mit dem BZBW. Deutschkurse werden jedoch – entweder gleich oder im Zeitverlauf – durch andere Entwicklungsschritte bzw. Weiterbildungen ergänzt. Die Zielsetzungen weisen darauf hin, wie notwendig eine umfassende Laufbahnberatung ist.

4 Rolle des Beratungsangebots

Nahezu alle Kund*innen des BZBW nehmen das Beratungsangebot wahr; mehr als die Hälfte der Kund*innen von 2022/23 mindestens zwei Mal im Zeitraum ab 2022. Eine ausschließliche Beantragung von Förderungsmitteln ohne eine (teils auch zu einem späteren Zeitpunkt) stattfindende Beratung trifft nur auf rund 1 von 20 Kund*innen zu. Für Personen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund spielt die Beratung eine besonders große Rolle. Mehr als die Hälfte der Befragungsteilnehmer*innen geben weiters an, dass sie in Zukunft auf jeden Fall (58 % der Männer und 55 % der Frauen) das Beratungsangebot wieder in Anspruch nehmen werden, ein weiteres Drittel gibt an, dass sie die Beratung bei Bedarf wahrscheinlich wieder nutzen werden (30 % der Männer und 35 % der Frauen).

Die Laufbahnberatung ist die „Plattform“ (oder auch „Auffahrtsrampe“), die Erarbeitung und Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsplänen unterstützt, die mehrjährige *Upskilling*-Prozesse ermöglichen; das Beratungsangebot wird breit angenommen und sehr positiv bewertet; die besondere Stärke ist die Flexibilität des Angebots, das sich an die stark unterschiedlichen Anliegen anpassen kann.

5 Aktives Kontakthalten mit den Kund*innen

Seit 2023 wird mit Kund*innen explizit vereinbart, dass sich die BZBW-Berater*in bei dem/der Kund*in meldet, um nach dem Fortschritt der Umsetzung der geplanten Aktivitäten zu fragen und allenfalls weitere Beratungstermine zu vereinbaren. Diese vorvereinbarte Kontaktaufnahme wird von den Kund*innen insgesamt als sehr positiv beschrieben, unterstützt die Vereinbarung weiterer Beratungstermine und stärkt die Motivation zur Umsetzung der Bildungspläne.

6 Die Bedeutung des Wiener Qualifikationspasses

Rund ein Fünftel aller BZBW-Kund*innen der Jahre 2022/2023 hat einen Qualifikationspass erhalten. Neben Personen mit keinem über die Pflichtschule hinausgehenden Abschluss trifft das vor allem auf Personen mit Migrationshintergrund zu, die ihre höheren Abschlüsse am Arbeitsmarkt nicht verwerten können. Unter den befragten waff-Kund*innen wurde der Qualifikationspass auch zum überwiegenden Teil im Rahmen einer BZBW-Beratung erstellt.

Der Qualifikationspass spielt eine positive Rolle beim Zugang zum außerordentlichen Lehrabschluss und in der interinstitutionellen Zusammenarbeit mit dem AMS (z. B. bei der Beantragung von finanziellen Förderungen). Zugleich stehen den erzielten Wirkungen im Zugang zum außerordentlichen Lehrabschluss erhebliche

Aufwände gegenüber, die entstehen, weil für Kund*innen ein Pass erstellt wird, für die der außerordentliche Lehrabschluss entweder kein (Zwischen-)Ziel darstellt oder diese einen außerordentlichen Lehrabschluss auch ohne eine Unterstützung leicht erreichen können.

7 Beiträge zum außerordentlichen Lehrabschluss und dem Erwerb anderer formaler Qualifikationen

Beratung und nachfrageseitige Weiterbildungsförderung des BZBW stellen einen wesentlichen quantitativ relevanten Beitrag zum Erreichen der Ziele des Qualifikationsplans Wiens dar.

In den administrativen Daten für die Jahre 2022 und 2023 sind rund 900 Kund*innen erfasst, die sich auf einen außerordentlichen Lehrabschluss vorbereiten und für eine finanzielle Förderung für ihre Vorbereitungskurse bzw. für die Prüfungsgebühren erhalten haben. Rund zwei Drittel davon entfallen auf Männer, ein Drittel auf Frauen.

Die Wahl des außerordentlichen Lehrabschlusses ist stark durch die notwendige Vorerfahrung, die verfügbaren Kurse und die verfügbaren Arbeitsplätze geprägt. Die Verteilung zwischen Männern und Frauen ist insbesondere durch die gegebene Arbeitsteilung bzw. die Gendersegregation von wichtigen Berufen erklärbar (z. B. entfallen 30 % der angestrebten ao. LAP der Männer ausschließlich auf den Berufskraftfahrer).

Die Ergebnisse der Befragung zeigen, dass Berufserfahrungen, die vor der Migration nach Österreich gemacht wurden, eine sehr untergeordnete Rolle beim Zugang zum außerordentlichen Lehrabschluss spielen, teils auch deshalb, weil es schwer ist, die notwendigen Nachweise über die Berufserfahrung zu erbringen bzw. plausibel zu machen, dass die angegebene Tätigkeit die Anforderungen für eine Zulassung erfüllt hat. Als Quellen der Berufserfahrung dienen damit vor allem jene Branchen, in denen Migrant*innen in großer Zahl (unabhängig von ihrer Vorbildung) nach ihrem Eintritt in den Wiener Arbeitsmarkt Fuß fassen (z. B. Frauen im Einzelhandel).

8 Unterstützung von Deutsch als Zweitsprache

Aufgrund der Kund*innenstruktur und der Zielgruppengliederung spielt die Unterstützung des Erwerbs von Deutsch als Zweitsprache eine zentrale Rolle innerhalb der geförderten Weiterbildungen.

Der Erwerb von Deutsch als Zweitsprache erfordert die umfangreiche Teilnahme an Kursen (samt der begleitenden Lernaktivität und der verstärkten passiven und aktiven Nutzung von Deutsch im Alltag). Für Personen mit Erfahrung im Fremdspracherwerb beträgt die typischerweise angenommene Teilnahmedauer zwischen 600 und 800 UE, um vom Sprachniveau A1 auf das Sprachniveau B2 voranzukommen, mit Kursgebühren zwischen insgesamt 4000 und 9 000 Euro. Für viele qualifizierte Tätigkeiten ist ein Sprachniveau von C1 und höher erforderlich. Bei einem DaZ-Kursbesuch bei voller Berufstätigkeit (und vier UE pro Woche) sind bereits vier Kursbesuchsjahre notwendig, um bis zu B2 voranzukommen.

Vor diesem Hintergrund nehmen Kund*innen über Jahre an DaZ-Kursen teil. Der waff stellt eine der wichtigsten öffentlichen Finanzierungsquellen für DaZ dar. Dies gilt einerseits für Kund*innen, die keinen Anspruch auf die Förderung von DaZ-Kursen in anderen Zusammenhängen (ÖIF; AMS; Start Wien) haben oder aufgrund von Kapazitätsproblemen keinen Platz in den anderen Angeboten bekommen (z. B. in der Basisbildung/Level up).

DaZ-Kurse werden mit anderen Kursen kombiniert bzw. folgen auf DaZ-Kurse berufliche Aus- und Weiterbildungen zu einem späteren Zeitpunkt. („Die DaZ-Kurse von heute sind die beruflichen Abschlüsse von Morgen.“) Die Qualität des DaZ-Kursangebots ist heterogen.

9 Wirkungen auf die Weiterbildungsteilnahme

Die Einschätzungen der Kund*innen zur Wirkung der Förderung auf ihre Aus- und Weiterbildungsentscheidungen (Wirkungen erster Ordnungen) legen eine hohe Effektivität des Instrumentenmix nahe, insbesondere für die Zielgruppen des Qualifikationsplans Wien.

Unter den Personen mit ohne über den Pflichtschulabschluss hinausgehendem Abschluss haben 88 % der Männer und 96 % der Frauen angegeben, dass erst die finanzielle waff-Förderung die Aus- oder Weiterbildung möglich gemacht habe. Die Zustimmungswerte für die Zielgruppe von Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherem Abschluss sind ebenfalls hoch und liegen nur geringfügig darunter (83 % der Männer und 86 % der Frauen). Für die weiteren Zielgruppen des BZBW sind die Werte sehr ähnlich (81 % der Männer, 86 % der Frauen). Dies ist vor dem Hintergrund erklärbar, dass – mit Ausnahme des Bildungskontos – für Angehörige dieser weiteren Zielgruppen eine höhere finanzielle Förderung voraussetzt, dass das Erwerbseinkommen unter den jeweils geltenden Grenzwerten liegt.

Dies bestätigt internationale Ergebnisse zu Förderungsangeboten für Zielgruppen mit vergleichsweise geringem Erwerbseinkommen, bei gleichzeitig hohem Gesamtwert/geringem Eigenanteil bei den Weiterbildungskonten (European Commission, Hefler, Unterweger und Voss, 2025 forthcoming).

Hinsichtlich der Ergebnisse der Beratung und/oder Aus- und Weiterbildung berichten Personen insbesondere, dass ihnen der Zugang zu einem (besseren) Job gelungen sei. Unter Personen mit höchstens Pflichtschulabschluss gibt dies rund ein Drittel an (zuletzt unterstützt 2019: 46 %, 2022: 29 %, 2023: 39 %). Zumindest zwei Drittel der Befragten haben diesen Job-Wechsel mit der Beratung/Aus- und Weiterbildung in Zusammenhang gebracht. Befragte in Hilfstätigkeit trotz Abschluss geben – wie auch Personen ohne weiterführenden Abschluss – zu mehr als einem Drittel an, seit dem Bezugsjahre einen (besseren) Job gefunden zu haben (2019: 44 %; 2022: 34 % und 2023: 35 %). Rund vier von fünf Befragten haben den Jobwechsel mit der Beratung/der (geförderten) Aus- und Weiterbildung im Zusammenhang gesehen. Weitere positive Effekte werden in geringerem Ausmaß für Einkommenszuwächse und Beförderungen, in größerem Umfang für verbesserte Arbeitsleistung und einen erweiterten Tätigkeitsbereich erbracht.

10 Nicht-intendierte Effekte/Wechselwirkungen der erhöhten Förderungen mit dem „Weiterbildungsmarkt“

Unabhängig von der Förderung ist es seit 2021 – mit geringfügiger Verzögerung zur Entwicklung der Inflation insgesamt – zu einer sehr starken Entwicklung der Preise für Weiterbildungen gekommen (18,8 % zwischen Jan 2021 und Sept 2024; 5 % pro Jahr). Diese liegt deutlich über der Preisentwicklung in den vorangegangenen Jahren (+1,9 % pro Jahr zwischen 2017–2020).

Für die untersuchte Teilpopulation sind – mit Ausnahme der hohen Konzentration bei DaZ-Kursen – wenig Hinweise aufgetreten, dass einzelne Marktanbieter hohe Beträge aus der waff-Förderung mit nicht intendierten Angeboten erzielen; einzelne Anbieter, die ihre Marktstrategie schwerpunktmäßig auf hohe Individualförderungen aufgebaut haben, sind (von Ausnahmen abgesehen) nicht übermäßig unter den geförderten Angeboten vertreten.

11 Lebensverlaufs-/Längsschnittperspektive

Aus- und Weiterbildungspläne werden – wenn auch mit Modifikationen – *trotz* herausfordernder Vielfachbelastungen über längere Zeiträume (in teils abgegrenzten Phasen) umgesetzt. Beratungen/Förderungen erweitern effektiv die *Opportunity Structures*; es ist entscheidend, dass Angebote verfügbar sind, wann immer sich im

Lebensverlauf eine Konstellation ergibt, in der Erwachsene an der beruflichen Entwicklung/ihren Kompetenzen gezielt arbeiten wollen/müssen.

Der Abbruch von Aus- und Weiterbildungen ist in bestimmtem Ausmaß Teil des Erwartbaren und häufig nur ein Durchgangspunkt; auch wenn die Befragungsdaten/die Datenbanken kein vollständiges Bild zu Abbrüchen zeichnen, spricht vieles dafür, dass durch die Beratung und die Förderung (Mindestteilnahme; Verlust von bereits zugesagten Mittel) die Abbruchsneigung deutlich reduziert wird.

12 Transnationales Leben und „Integrationsregime“

Migrant*innen mit niedrigen UND mit hohen formalen Qualifikationen sind die am stärksten wachsende Teilzielgruppen; die Erfüllung der Integrationsvereinbarung bzw. Voraussetzung für die Staatsbürger*innenschaft spielen schon/noch für wesentliche Teile eine Rolle. Zumindest einem Drittel ist die Möglichkeit, statt einer ÖIF-B2-Prüfung einen formalen Bildungsabschluss in Österreich zu absolvieren, bekannt.

9 Literaturverzeichnis

- Angel, Stefan; Bittschi, Benjamin ; Horvath, Thomas ; Kogler, Marion und Mahringer, Helmut (2023). *Aktivierbare Arbeitsmarkt potenziale und "Stille Reserven" in Österreich* Wien. https://www.wifo.ac.at/wp-content/uploads/upload-4560/s_2023_arbeitsmarktpotenziale_70889_.pdf
- Bergmann, Nadja (2022). *Die Evaluierung des "Digi-Winners" und mögliche Perspektiven des Weiterbildungsmarktes in Wien*. Wien.
- Boyadjieva, P.; Ilieva-Trichkova, P. (2021). *Adult Education as Empowerment: Re-imagining Lifelong Learning through the Capability Approach, Recognition Theory and Common Goods Perspective*. Cham, Switzerland: Palgrave Macmillan.
- Brandi, Ulrik; De Norre, Jolien; Roosalu, Triin; Raudsepp, Maaris und Khadatovich, Alesia (2023). Working and Learning in the Retail Sector: A Cross-Country Comparative View. In: Holford, John; Boyadjieva, Pepka; Clancy, Sharon; Hefler, Günter und Studená, Ivana (Hg.). *Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe*. Cham: Springer International Publishing, S. 273-297.
- Breitenfelder, Ursula; Kaupa, Isabella und (melange C) (2020). „Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2019_20“. *Förderliche und hinderliche Faktoren bei der Nutzung und Umsetzung des Qualifikationspasses*. AK Wien/AMS Wien/waff. Abschlussbericht. Wien.
- Christian-Kradischnig, Carina; Drexler, Verena und (marketmind) (2021). *Selektivität von Kommunikations-kanälen im waff 2021. Endbericht*. Wien.
- Council of the European Union (2022). *COUNCIL RECOMMENDATION on individual learning accounts*. Brussels.
- Dornmayr, Helmut und Lengauer, Birgit (2024). *Außerordentliche Lehrabschlussprüfungen in Österreich („Zweiter Bildungsweg“)*. Wien
- Emirbayer, Mustafa und Desmond, Matthew (2015). *The racial order*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Euroeapan Commission; Hefler, Günter; Unterweger, Daniel und Voss, Eckhard (2025 (forthcoming)). *Study on the effectiveness, coherence and efficiency of the ESF supported voucher schemes in different Operational Programmes (Funding period 2014-2020) in Germany*. Brüssel.
- European Commission (2021). *Commission Staff working document - Impact assessment report - Accompanying the document Proposal for a Council Recommendation on individual learning accounts*. Brussels. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52021SC0369&qid=1616284891760>
- European Commission; Hefler, Günter; Unterweger, Daniel und Voss, Eckhard (2025 forthcoming). *Study on the effectiveness, coherence and efficiency of the ESF supported voucher schemes in different Operational Programmes (Funding period 2014-2020)*. Luxembourg.
- Evans, Karen (2007). Concepts of bounded agency in education, work, and the personal lives of young adults. *International Journal of Psychology*, Vol. 42, No 2, S. 85-93. <http://dx.doi.org/10.1080/00207590600991237>
- Fleischer, Viktor; Hefler, Günter und Markowitsch, Jörg (2010). *Wissensempowerment - Förderung der beruflichen Weiterbildungskompetenz und Weiterbildungsmotivation von bildungsfernen Personengruppen in Wien - Studie im Auftrage der MA 27 (EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung) der Stadt Wien Langfassung und Projektdokumentation*. Wien.
- Gamper, Jutta und Kernbeiß, Günter (2022 (not public)). *Außerordentliche Lehrabschlüsse in Wien und das Unterstützungsangebot des waff – Analyse 2022 - Endbericht im Auftrag des Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds*. Wien.

Gamper, Jutta und Kernbeiß, Günter (2022). *Außerordentliche Lehrabschlüsse in Wien und das Unterstützungsangebot des waff - Analyse 2022. Endbericht.* Wien.

Grinberg, León und Grinberg, Rebeca (1989). *Psychoanalytic perspectives on migration and exile.* New Haven: Yale University Press.

Günay, Cengiz und Dzihi, Vedran (2022). *Politische Teilhabe im transnationalen Kontext: Türkische und serbische MigrantInnen in Wien - Studie im Auftrag der MA7.*
<https://www.oaip.ac.at/cms/media/stadt-wien-ucc88bearbeitet-projektbericht-8-11-2021.pdf>

Heckl, Eva; Dorr, Andrea; Petzlberger, Karin; Hosner, Daniela und Danzer, Lisa (2023). *Branchenspezifische Fachkräftesituation in Wien.* Wien.

Hefler, Günter (2013). Geringqualifizierte erreichen lernen – zur Rolle nachfrageorientierter Weiterbildungsförderung für formal geringqualifizierte Personen in Wien. In: Käßlinger, Bernd; Klein, Rosemarie und Haberzeth, Erik (Hg.). *Webildungsgutscheine - Wirkungen eines Finanzierungsmodells in vier europäischen Ländern.* Bielefeld: WBV, S. 153-178.

Hefler, Günter ; Brandstetter, Genoveva ; Zimmel, Silvia und Markowitsch, Jörg (2012). Austria. In: Pavlin, Samo und Stanley, Julian (Hg.). *Experiencing VET in Europe - Insights into the Learning Experiences of 17 and 18 Year Old VET Students in 7 EU Countries - Results from an international survey.* Ljubljana, S. 70-115.

Hefler, Günter; Fedáková, Denisa; Steinheimer, Eva; Studená, Ivana und Wulz, Janine (2023a). Early Career Workers' Agency in the Workplace: Learning and Beyond in Cross-Country Comparative Perspective. In: Holford, John; Boyadjieva, Pepka; Clancy, Sharon; Hefler, Günter und Studená, Ivana (Hg.). *Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe.* Cham: Springer International Publishing, S. 377-402.

Hefler, Günter; Humpl, Stefan und Steinheimer, Eva (2023b). *Handbuch Strategische Handlungsfelder Fachkräftemangel. waff-Fachkräftezentrum.* Wien.
<https://www.waff.at/fachkraeftezentrum/wp-content/uploads/sites/2/2023/08/handbuch-strategische-handlungsfelder-fachkraeftemangel.pdf>

Hefler, Günter; Markowitsch, Jörg und Steinheimer, Eva (2023c). Educating Rita's Grandchildren: Formal Adult Education in the Shadow of Educational Expansion. In: Evans, Karen; Lee, Wing On; Markowitsch, Jörg und Zukas, Miriam (Hg.). *Third International Handbook of Lifelong Learning.* Cham: Springer International Publishing, S. 375-395.

Hefler, Günter und Nindl, Sigrid (2008). *Evaluiierung der Leistungen zur "Förderung der beruflichen Entwicklungschancen" 2007/2008 - Unveröffentlichter Projektbericht.* Wien.

Hefler, Günter; Steinheimer, Eva; Stieger, Alexandra und Leichtling, Monika (2021). *Studie „Nicht-indentierte Selektivität von Kommunikationskanälen im waff 2021". Endbericht.* Wien.

Hefler, Günter; Steinheimer, Eva; Stieger, Alexandra; Leichtling, Monika; Kausel, Matthias; Christian-Kradischnig, Carina und Drexler, Verena (2022). *Studie „Nicht-indentierte Selektivität von Kommunikationskanälen im waff 2021"- Endbericht. Kurzsynthese, qualitative Analysen (Leistungsteil A) und quantitativen Analysen (Leistungsteil B).* Wien.

Hefler, Günter und Studená, Ivana (2023). The Interplay of Organisational and Individual Bounded Agency in Workplace Learning: A Framework Approach. In: Holford, John; Boyadjieva, Pepka; Clancy, Sharon; Hefler, Günter und Studená, Ivana (Hg.). *Lifelong Learning, Young Adults and the Challenges of Disadvantage in Europe.* Cham: Springer International Publishing, S. 247-271.

Kastner, Monika (2011). *Vitale Teilhabe. Bildungsbenachteiligte Erwachsene und das Potenzial von Basisbildung.* Wien: Löcker.

Kausel, Matthias; Brandstätter, Anna Maria; Gerö, Tamás und (marketmind) (2022). *Motiverhebung Frauen und berufliche Weiterbildung, waff, Endbericht.* Wien.

Kausel, Matthias; Brandstätter, Anna Maria; Gerö, Tamás und (marketmind) (2023). *Analyse der waff Unterstützung für Frauen bei berufsbegleitenden Studien. Tiefeninterviews mit Stipendiatinnen*. Wien.

Kausel, Matthias; Stadler, Erik; Drexler, Verena und (marketmind) (2022). *waff Kund*innenzufriedenheit 2022. Langfassung Managementpräsentation*. Wien.

Levinson, Daniel J. (1980). Toward a Conception of the Adult Life course. In: Smelser, Neil J. und Erikson, Erik H. (Hg.). *Themes of work and love in adulthood*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press, S. 265-290.

Moen, Phyllis und Erickson, Mary Ann (2009). Linked Lives: A transgenerational Approach to Resilience. In: Heinz, Walter R.; Huinink, Johannes und Weymann, Ansgar (Hg.). *The life course reader: individuals and societies across time*. Frankfurt: Campus Verlag, S. 370-396.

ÖIF, Österreichischer Integrationsfonds (2024). *Erwerbsintegration in Österreich - Sonderauswertung der Migrationserhebung 2023: Erwerbsbiografien und Einflussfaktoren auf die Erwerbsbeteiligung von Migrant/innen und Flüchtlingen*

Wien.

https://www.integrationsfonds.at/fileadmin/content/AT/monitor/OEIF_Integrationsbefragung_200x270cm_WEB.pdf

Papouschek, Ulrike (2017). BezieherInnen von Fachkräftestipendium, Weiterbildungsgeld und Bildungsteilzeitgeld. *Forschungsbericht*. Wien.

Ritter, Monika (2008). Alphabetisierung mit MigrantInnen. *Schulheft*, Vol. 131, S. 10.

Ritter, Monika und Plutzar, Verena (2008). Case Studies on Illiterate Migrants and Examples of Good Practice, Vienna/Austria. Paper präsentiert bei *Council of Europe Seminar on the linguistic integration of adult migrants*, June 2008.

Sengenberger, Werner (Hg.) (1978). *Der gesplittete Arbeitsmarkt - Probleme der Arbeitsmarktsegmentation*. Frankfurt/New York: Campus Verlag.

Stadt Wien – Integration und Diversität (2022). *Wiener Bevölkerung - Daten und Fakten zu Migration und Integration 2022*. Wien.

Statistik Austria (2024a). *Berufsreifeprüfung Haupttermin 2023 - Antritte von März bis Juli 2023 - Durchgeführt im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung*. Wien. https://www.statistik.at/fileadmin/pages/322/Berufsreifepruefung_-_Haupttermin_2023.pdf

Statistik Austria (2024b). *Erwachsenenbildung 2022/23. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Wien.

Titelbach, Gerlinde ; Fink, Marcel und Vogtenhuber, Stefan (2021). *Dequalifizierung am Wiener Arbeitsmarkt - Studie im Auftrag der Stadt Wien, MA 23 – Wirtschaft, Arbeit und Statistik, des AMS Wien – Arbeitsmarktservice Wien und des waff – Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds*. Wien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6060/1/ihs-report-2021-titelbach-et-al-dequalifizierung-wiener-arbeitsmarkt.pdf>

Vogtenhuber, Stefan ; Juen, Isabella und Lassnigg, Lorenz (2021). *Finanzierung von Erwachsenen- und Weiterbildung in Österreich und in ausgewählten Vergleichsländern - Studie im Auftrag Arbeiterkammer Wien*. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/6077/7/ihs-report-2021-vogtenhuber-et-al-finanzierung-erwachsenen-und-weiterbildung-oesterreich.pdf>

waff (2022). *Richtlinie waff - Chancen-Scheck*. Wien.

waff (Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds) (2021). *Qualifikationsplan Wien 2030. Arbeitsprogramm II (2021–2023). Gemeinsame Strategie für mehr Berufs- und Bildungsabschlüsse über dem Pflichtschulniveau sowie die Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen*. Wien. https://www.waff.at/wp-content/uploads/2021/07/arbeitsprogramm_2021-2023_qup_wien_2030.pdf

Ziegler, Petra und Akbar, Seema (2021). *Gering Qualifizierte als Quelle zur unternehmensinternen Deckung des Fachkräftebedarfs – Good-Practice-Recherche in ausgewählten europäischen Ländern - Projektabschlussbericht des Wiener Instituts für*

Arbeitsmarkt- und Bildungsforschung (WIAB). Wien. https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_Studie_2021_gering%20Qualifizierte-Fachkraeftebedarf_WIAB.pdf

Glossar

Begriff	Erklärung
Aus- und Weiterbildung (berufliche)	Umfasst die berufsbezogenen Bildungsaktivitäten von Erwachsenen nach der Beendigung der Erstausbildung. Der Begriff deckt sowohl Aktivitäten ab, die zu einer formalen Qualifikation führen (u.a. Lehrabschluss, Matura, Berufsmatura, aber auch Meister- und Befähigungsprüfungen, reglementierte Ausbildungen im Gesundheitsbereich), als auch Aktivitäten, die in der Regel nur ein geringeres Stundenausmaß umfassen und zu keinem Abschluss führen. Der Begriff deckt weitestgehend die Kombination aus <i>job-related formal and non-formal adult learning</i> (bzw. <i>job-related adult learning</i>) gemäß der Klassifikation der Bildungsaktivitäten ab. Eurostat (2016). Classification of learning activities (CLA) Manual – 2016 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union. https://doi.org/10.2785/874604
(Aus-) und Weiterbildungsberatung	Beratungsangebot, das auf die Unterstützung von Personen bei der Auswahl, Planung und Umsetzung von Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen abzielt. Sie geht von einem konkreten oder latenten Weiterbildungsinteresse aus. Sie hilft Personen, passende Kurse, Qualifikationen oder Bildungswege zu finden, um ihre beruflichen oder persönlichen Kompetenzen zu erweitern. Ziel ist die Förderung von lebenslangem Lernen in Abstimmung mit bestehenden beruflichen Zielen. Im Englischen entspricht das Konzept jenem der <i>Lifelong Guidance</i>. Es deckt einen Teil der Tätigkeit von <u>Laufbahnberatung (s.u.)</u> ab.
Außerordentlicher Lehrabschluss - ao. LAP	Der außerordentliche Lehrabschluss ermöglicht es Personen, die keine reguläre Lehrzeit absolviert haben, dennoch die Lehrabschlussprüfung (LAP) abzulegen. Voraussetzung ist, dass die Kandidat*innen über ausreichend praktische Berufserfahrung oder vergleichbare Qualifikationen verfügen, um die im jeweiligen Lehrberuf geforderten Kenntnisse und Fertigkeiten nachzuweisen. Die rechtliche Grundlage für den außerordentlichen Lehrabschluss bildet das Berufsausbildungsgesetz (BAG), insbesondere § 23 Abs. 5 lit a BAG, der die Zulassung zur Lehrabschlussprüfung ohne reguläre Lehrzeit regelt. Die Zulassung erfolgt durch die Lehrlingsstelle der Wirtschaftskammer, die prüft, ob die erforderlichen Bedingungen erfüllt sind. Es sind praktische Berufserfahrungen im Ausmaß von zumindest der halben Lehrzeit glaubhaft zu machen. Die praktische Erfahrung kann auch im Rahmen einer Lehrwerkstätte (z.B. einer vom AMS finanzierten Facharbeiter*innenintensivausbildung) erfolgen.
Formal Geringqualifizierte	Formal Geringqualifizierte werden im Kontext der Studie Personen genannt, die über keinen über den österreichischen Pflichtschulabschluss hinausgehenden, formalen Bildungsabschluss verfügen. International entspricht dies der Kategorie ISCED 02. Diese Gruppe ist eine der Hauptzielgruppen des <u>Qualifikationsplans Wien 2030 (s.u.)</u>.
Lebensstruktur (Life Structure)	Häufig verwendetes Konzept der Entwicklungspsychologie im Erwachsenenalter von Daniel Levinson, das die Notwendigkeit der – immer konfliktreichen und nur vorläufig fixierten – Vereinbarung unterschiedlicher Lebensbereiche (Liebe und Partnerschaft, Familienarbeit, Erwerbsarbeit, individuelles Wohlbefinden und Gesundheit, Freizeit und zivilgesellschaftliches Engagement) beschreibt: „The life structure is the pattern or design of a person’s life, a meshing of self-inworld. Its primary components are one’s relationships: with self, other persons, groups, and institutions, with all aspects of the external world that have significance in one’s life. A person has relationships to work and to various elements of the occupational world; friendships and social networks, love relationships, including marriage and family; experiences of the body (health, illness, growth, decline); leisure, recreation, and use of solitude; memberships and roles in many social settings. Each relationship is like a thread in a tapestry: the meaning of a thread depends on

its place in the total design." (Levinson 1980, 278) Levinson, D. J. (1980). Toward a Conception of the Adult Life course. In: Smelser, N.J. and Erikson, E.H. (eds). *Themes of work and love in adulthood*. Cambridge, Mass.: Harvard University Press. pp. 265-290

Laufbahnberatung

Beratungsangebot, das Personen bei ihrer langfristigen beruflichen Entwicklung unterstützt. Sie umfasst die Analyse der bisherigen Berufserfahrung, der aktuellen beruflichen Situation, die Identifikation von Stärken und Interessen sowie die Entwicklung von persönlichen Zielen und daraus abgeleiteten beruflichen Entwicklungswegen. Der Vereinbarkeit des beruflichen Bereichs mit anderen Lebensbereichen wird Rechnung getragen. Aus- und Weiterbildung wird als Möglichkeit, Ziele zu erreichen, thematisiert, steht aber nicht im Vordergrund. Erwachsene suchen die Beratung mit dem Ziel auf, ihre berufliche Situation zu verbessern, nicht mit einem Weiterbildungsinteresse. Die Laufbahnberatung entspricht dem Konzept von *Career Counselling*. Sie schließt Aus- und Weiterbildungsberatung (s.o.) als einen Teilbereich ein.

Migrationshintergrund (zugeschriebener)

In der vorliegenden Studie wird in Wien lebenden Personen, die nicht die österreichische Staatsbürgerschaft besitzen (Variable: Staatsbürgerschaft in den administrativen Daten) oder eine andere Umgangssprache als Deutsch angegeben haben (Variable: Sprache) ein Migrationshintergrund zugeschrieben.

Mitnahmeeffekt

Unter Mitnahmeeffekt wird in der Wirkungsforschung zu Förderungsinstrumenten im Bereich der Arbeitsmarkt- und Weiterbildungspolitik jener Anteil an den eingesetzten Fördermitteln verstanden, der wirkungslos bleibt, weil die beobachtete Handlung (z.B. die Weiterbildungsteilnahme) auch erfolgt wäre, wenn die Förderung nicht gewährt worden wäre. Von z.B. 100 Geförderten hätten 30 eine Weiterbildung auch ohne die Förderung besucht.

Nachfrageseitige Weiterbildungsförderung

Öffentliche Weiterbildungsförderung, bei der die Empfänger*innen der Förderung einen Zuschuss zu ihren Weiterbildungskosten erhalten, in der Regel für die Kursgebühren, die sie an Aus- und Weiterbildungseinrichtungen leisten. Im Gegensatz dazu erhalten bei einer angebotsseitigen Weiterbildungsförderungsstrategien Weiterbildungseinrichtungen Mittel, um Weiterbildungsangebote kostenfrei oder zu reduzierten Gebühren für die Empfänger*innen bereitzustellen.

Personen in Hilfstätigkeiten trotz höherer Qualifikation

Personen, die in Hilfstätigkeiten, für die keine weiterführende Ausbildung über dem Pflichtschulabschluss notwendig ist, arbeiten, obwohl sie eine Ausbildung auf höherer Sekundarstufe (z.B. Lehre, Matura) oder darüber (z.B. Hochschulabschluss) verfügen. Statistisch werden Hilfstätigkeiten über ISCO08 g erfasst. Die Definition ist enger als andere Definitionen von unterqualifizierter Berufstätigkeit, bei der auch andere Formen, unter dem Ausbildungsniveau beschäftigt zu sein, einbezogen werden (z.B., wenn Hochschulabsolvent*innen in Berufen tätig sind, die keinen tertiären Abschluss verlangen).

Qualifikation

Unter (formaler) Qualifikation werden gesetzlich geregelte Bildungsabschlüsse im Bereich der formalen und non-formalen Aus- und Weiterbildung verstanden. Qualifikationen gehen mit spezifischen Berechtigungen (u.a. zum Eintritt in eine Ausbildungsstufe, zur Ausübung eines Gewerbes) einher. Qualifikationen ohne gesetzliche Regelungen, die z.B. im Nationalen Qualifikationsregister eingetragen sind, sind davon nicht umfasst.

Qualifikationsplan Wien

Der Qualifikationsplan Wien ist ein strategisches Policy-Dokument der wichtigsten Stakeholder der Wiener Beschäftigungspolitik zu gemeinsamen Zielen im Bereich der Höherqualifizierung von Personen mit niedrigen formalen Qualifikationen und der Förderung der Erweiterung und Verwertung beruflicher Kompetenzen. Der Qualifikationsplan Wien 2020 wurde 2018 vom Qualifikationsplan Wien 2030 abgelöst. In jeweils dreijährigen Arbeitsprogrammen werden Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung formuliert. Zu den beteiligten Stakeholdern zählen die Stadt Wien, Wirtschaftskammer, Arbeiterkammer, Industriellenvereinigung, der Österreichische Gewerkschaftsbund, das Arbeitsmarktservice, der Wiener

Formale Weiterbildung <i>(formal adult learning)</i>	Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds, das Sozialministeriumservice sowie die Bildungsdirektion Wien. Vgl. https://www.waff.at/qualifikationsplan-wien-2030/ Beschreibt zu einer Qualifikation führende Weiterbildungen von Erwachsenen (Letztere definiert als Personen nach der Beendigung der Erstausbildung). Es ist nicht ausschlaggebend, ob diese Qualifikation auch in der Erstausbildung erworben werden kann oder nicht. Für die statistische Erfassung ist ferner maßgeblich, dass sie einen Workload von zumindest einem halben Jahr Vollzeitausbildung umfasst. Eurostat (2016). Classification of learning activities (CLA) Manual - 2016 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Link zum Dokument
Nicht-formale Weiterbildung <i>(non-formal learning)</i>	Nicht-formale Weiterbildung von Erwachsenen (Personen nach Beendigung der Erstausbildung) umfasst Bildungsaktivitäten (Kurse, Workshops, Einzelunterricht), die zu keiner Qualifikation führen und weniger als ein halbes Jahr an Vollzeitausbildung umfassen. Eurostat (2016). Classification of learning activities (CLA) Manual - 2016 edition. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Link zum Dokument

10 Anhang I

10.1 Überblick zu den qualitativen Interviews

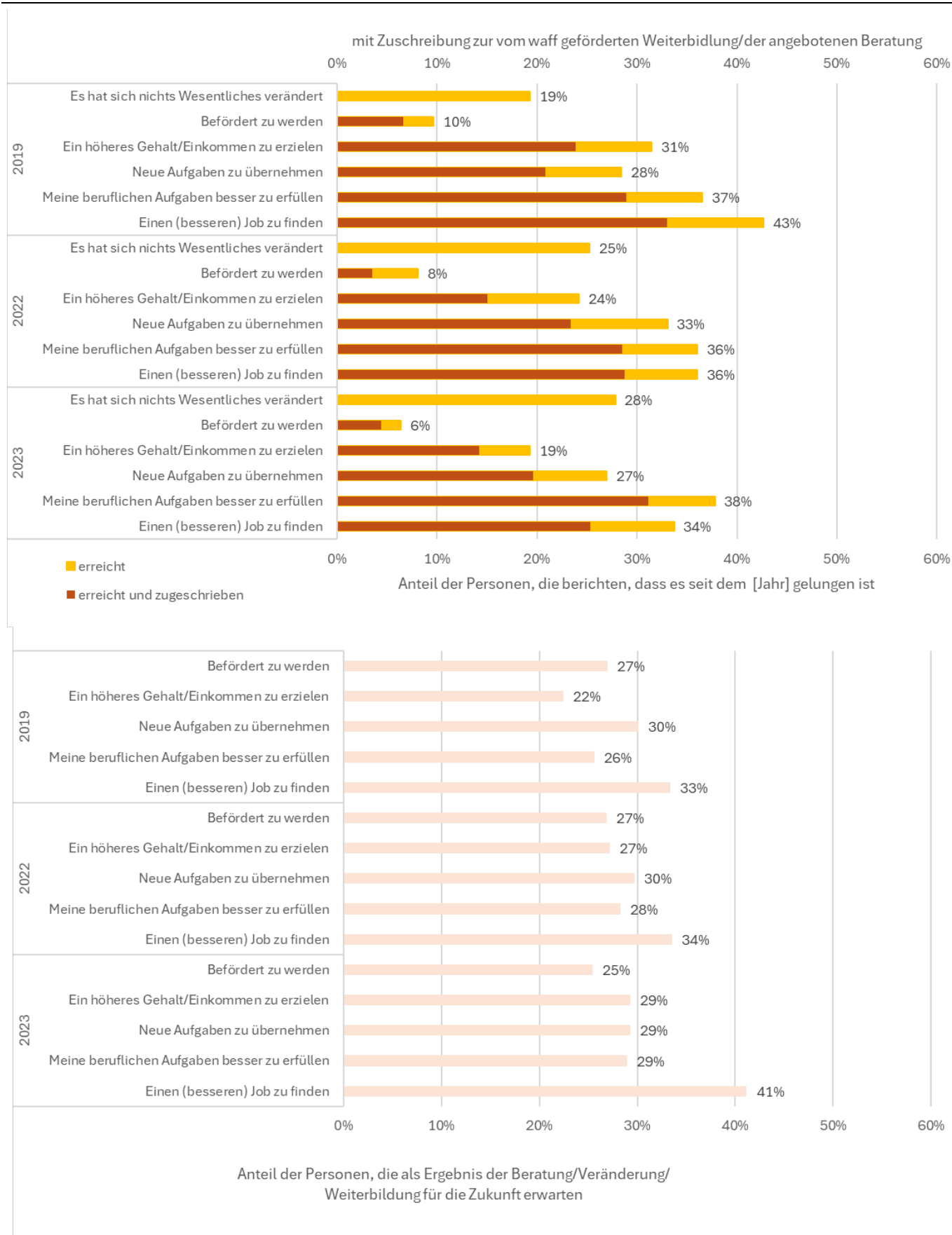
Tabelle 10.1 Zuordnung der Interviewfälle zu Zielgruppen und Instrumenten

	Geringe formale Qualifikation		Hilfstätigkeit trotz höherer Qualifikation		Keine QP-Zielgruppe im engeren Sinn
Instrument	Schullaufbahn in AT	Schullaufbahn (größtenteils) nicht in AT	Schullaufbahn in AT	Schullaufbahn (größtenteils) nicht in AT	
Nur Beratung für berufliche Entwicklungschancen		K07 Aleksandar (30–44 J.)		K20 Olivér (30–44 J.)	K09 Margit (45–54 J.) K13 Ambra (45–54 J.)
Chancen-Scheck	K01 Ulrike (55+) K08 Jennifer (30–44 J.) K15 Martin (45–54 J.) K16 Fiona (30–44 J.) K19 Milica (45–54 J.) K22 Barbara (45–54 J.) K23 Elisabeth (55+) K24 Claudia (45–54 J.) K25 Ruth (55+)	K02 Fayola (30–44 J.) K03 Ayla (45–54 J.) K06 Hussain (20–29 J.) K14 Painda (20–29 J.)	K04 Nikolai (20–29 J.) K05 Harim (30–44 J.)	K11 Elif (45–54 J.) K17 Sofia (45–54 J.) K12 Dragana (20–29 J.) K21 Aadil (30–44 J.)	
Sonstige Förderinstrumente				K10 Wiktoria (30–44 J.)	K18 Antonia (30–44 J.)
Qualifikationspass	K19 Milica K22 Barbara K23 Elisabeth K24 Claudia	K02 Fayola K03 Ayla K06 Hussain K07 Aleksandar	K04 Nikolai	K11 Elif K17 Sofia K21 Aadil	
Potenzielle waff-Kund*in	NK03 Gerda (55+)	[NK05 geplant]	NK01 Jonas (20–29 J.)	NK02 Sarah (20–29 J.) NK04 Karoline (30–44 J.)	

Quelle: Eigene Darstellung, Anm. alle Namen sind Pseudonyme; Qualifikationspass überlappt mit anderen Instrumenten

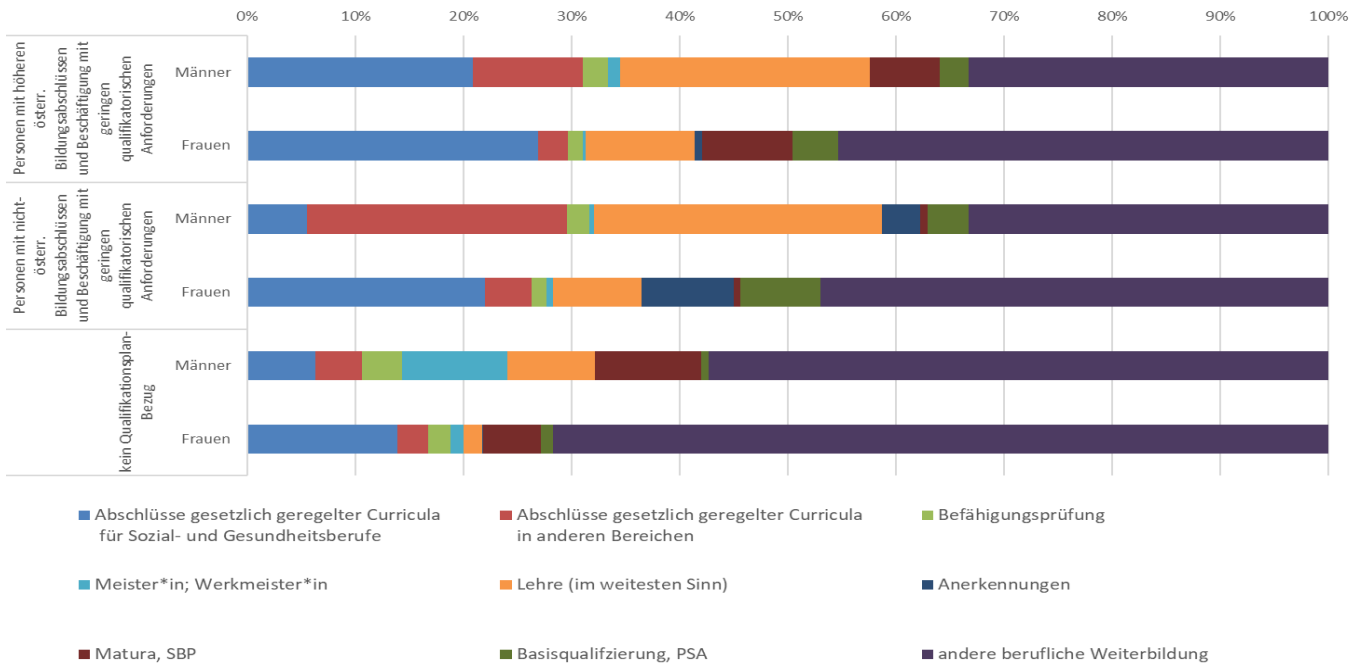
10.2 Weitere Auswertungen

Abbildung 10.1: Weitere Zielgruppen – Indikatoren zur Wirksamkeit der Förderung auf die Weiterbildungsaktivität (Wirkung 2. Ordnung)



Quelle: Online-Befragung von waff-Kund*innen – Kund*innen mit finanzieller Förderung – n=1 106

Abbildung 10.2: (Weiter-)Bildungsziele von Personen mit höheren Abschlüssen in Hilfstätigkeiten und Zielgruppen ohne Qualifikationsplanbezug – erstes gefördertes Vorhaben 2022/2023 – OHNE Deutschkurse



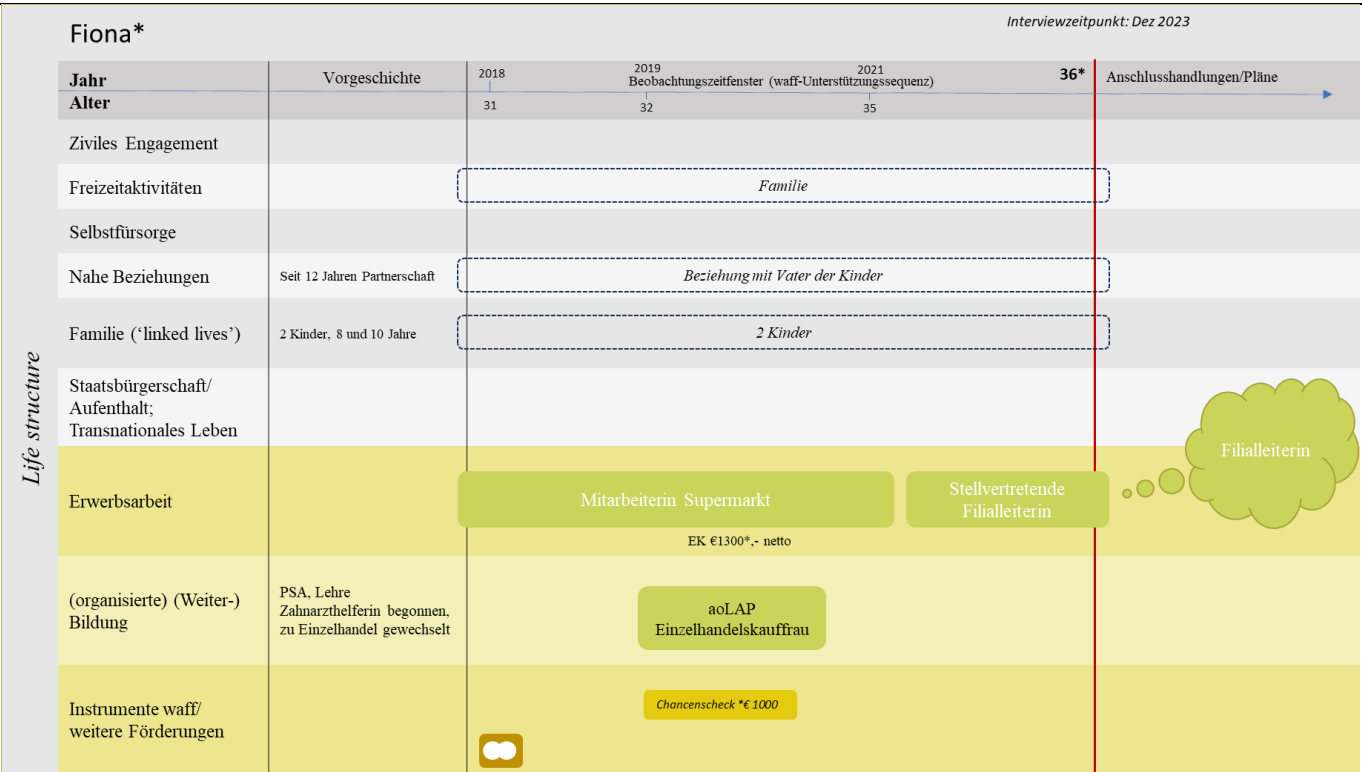
Quelle: waff – Administrative Daten – Integrierter Datenkörper aller Kund*innen 2022/2023 – Aufbereitung 3s n=8.622

Anhang II

Erwachsene ohne über den Pflichtschulabschluss hinausgehende Qualifikation:

Schullaufbahn in Österreich

Vignette 11: K16 Fiona* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Fiona* (36) wurde in Österreich geboren, nach der Pflichtschule hat sie eine Lehre als Zahnarztassistentin absolviert. Medizin hat sie immer schon sehr interessiert, aber eine weiterführende Ausbildung war für sie nicht möglich. Ihr damaliger Beruf war, so Fiona, wenig angesehen und schlecht bezahlt: „Ausgelernt habe ich keine 1000 Euro verdient“. Nach ihrer ersten Karenz nahm sie daher spontan eine Stelle in einer Supermarktkette an und ist seither dort beschäftigt. Sie war immer ehrgeizig und ist seit zwei Jahren stellvertretende Filialeiterin. Mit ihrer Arbeit im Einzelhandel ist Fiona zufrieden, mithilfe des waff hat sie auch ihren Lehrabschluss als Einzelhandelskauffrau nachholen können. In ihrer aktuellen Position ist sie für Warenannahme und -vorbereitung zuständig, hauptsächlich erledigt sie Arbeiten im Büro, wie das Organisieren von Rabattaktionen, Dienstplänen und dem Wareneinkauf.

Berufswechsel nach Karenz

Fiona lebt mit ihren zwei Kindern (8 und 10 Jahre) sowie deren Vater, ihrem Lebensgefährten, in Wien. In ihrer Freizeit dreht sich das meiste um die Kinder und deren sowie die gemeinsame Freizeitgestaltung.

Erfahrung waff

Den waff suchte Fiona 2018 auf, weil sie den Lehrabschluss im Einzelhandel ablegen wollte. Eine Freundin, die auch einen Lehrabschluss über den waff nachgeholt hatte, erzählte Fiona von dieser Möglichkeit. Fiona wandte sich mit ihrem Plan für die ao. LAP an den waff, wo sie konkrete Unterstützung erhielt. Sie empfand die Beratung als sehr hilfreich und konnte bald mit dem Kurs beginnen. Fiona besprach ihre Pläne auch mit ihrem damaligen Vorgesetzten und wurde vom Arbeitgeber grundsätzlich in der Weiterbildung unterstützt. Sie konnte an ihren Kurstagen immer die Frühschicht übernehmen, um rechtzeitig zum Kursbeginn Schichtende zu haben. Die dreimonatige Weiterbildung hat Fiona sehr interessant gefunden. Besonders die Kursleiterin war motivierend und hat das theoretische Wissen gut aufbereitet, in dem sie immer wieder auf die Praxis im Arbeitsalltag Bezug nahm. Dennoch war diese Zeit auch anstrengend: Die Tage mit Frühschicht und Kurs waren sehr lang. Die finanzielle Unterstützung seitens des waff war Fiona entscheidend, um diesen Kurs machen zu können. Sie meint, anders wäre es vielleicht gegangen, wenn sie viel gespart hätte. Das sei mit zwei kleinen Kindern aber de facto nicht möglich.

Erfahrung Weiterbildung

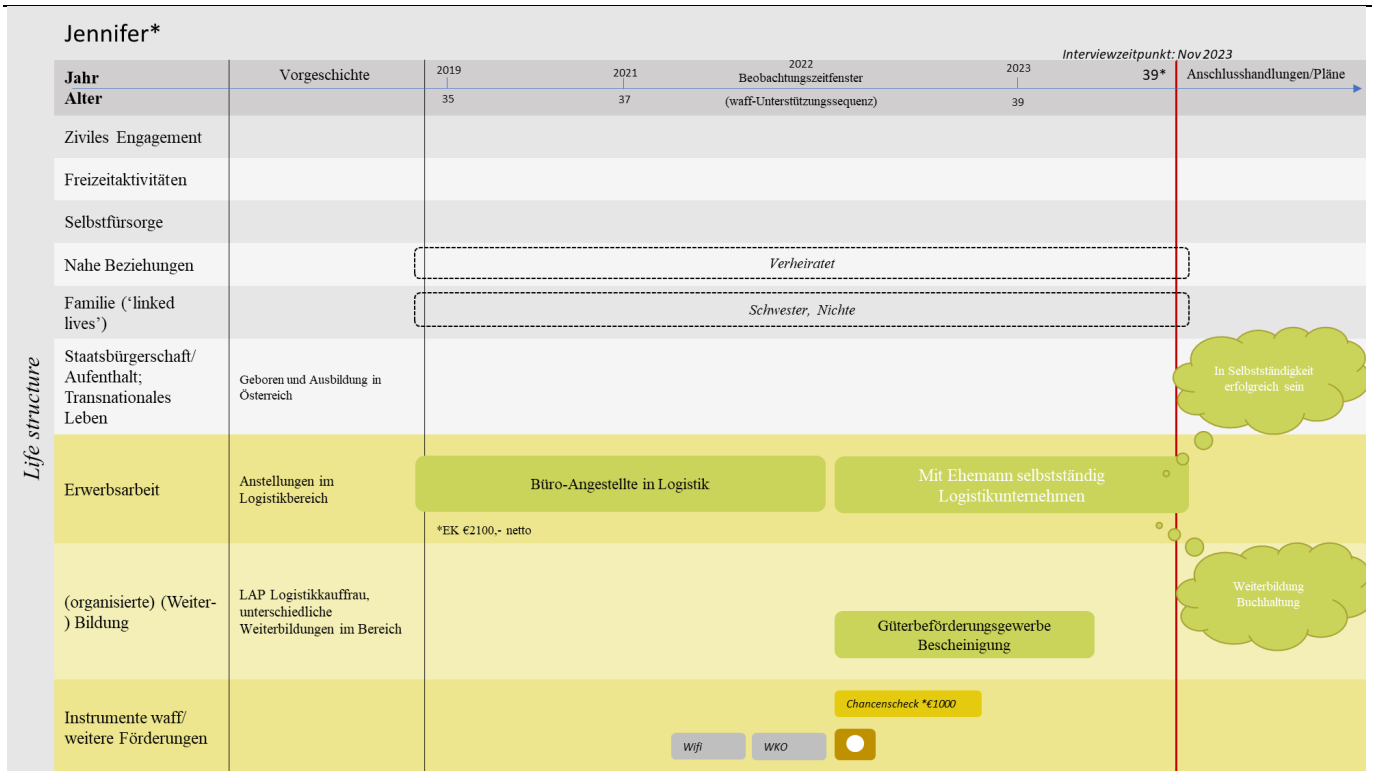
Bedeutung LAP im Einzelhandel

Fiona ist froh, diesen Abschluss nachgeholt zu haben, denn das war ihr persönlich wichtig: „Viele Filialleiterinnen oder Stellvertreter haben selbst keinen Lehrabschluss. In der Branche sind viele Quereinsteiger und der Lehrabschluss ist recht wenig wert. Das ist einerseits gut, weil man wie ich leicht einsteigen kann. Aber es ist natürlich schade, dass ein Lehrabschluss im Vergleich so wenig Vorteile bringt.“

Zukunftspläne

Fionas Ziel ist es, irgendwann selbst Filialleiterin zu werden. Sie sucht immer nach neuen Herausforderungen, kann aber noch nicht abschätzen, ob sie in ihrer jetzigen Anstellung die Chance dazu haben wird. Langfristig ist es auf jeden Fall ihr Ziel. Denn dann hätte sie weniger körperliche Arbeit, und das kann sich Fiona auch mit fünfzig noch vorstellen. Sollte sich das nicht ergeben, würde sie auch innerhalb der Branche wechseln, eventuell zu einer anderen Kette, bei der weniger Arbeitsdruck herrscht als bei Diskontern.

Vignette 12 Ko8 Jennifer* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Jennifer* (39) ist in Österreich geboren und aufgewachsen. Hier hat sie die Pflichtschule absolviert und die Ausbildung zur Logistikkauffrau gemacht. Sie hat in diesem Bereich bei unterschiedlichen Firmen gearbeitet, bevor sie vor drei Jahren in das Ein-Personen-Unternehmen ihres Mannes eingestiegen ist. Die Arbeit im Logistikunternehmen macht Jennifer Spaß. Durch die Selbstständigkeit ist sie motiviert, viel Zeit dafür aufzuwenden.

Selbstständigkeit

Die Beziehung zu ihrem Ehemann und das gemeinsame Unternehmen sind für Jennifer zentral und bestimmen ihr Berufsleben und ihre Freizeit. Es gibt ständig etwas zu tun, und dauernde Erreichbarkeit ist notwendig. Fixe Arbeitszeiten gibt es nicht. Derzeit hat das Paar keinen Kinderwunsch, doch Jennifer hat eine Nichte im Kleinkindalter, die sie möglichst oft sieht. Wo es geht, hilft sie auch bei der Betreuung aus.

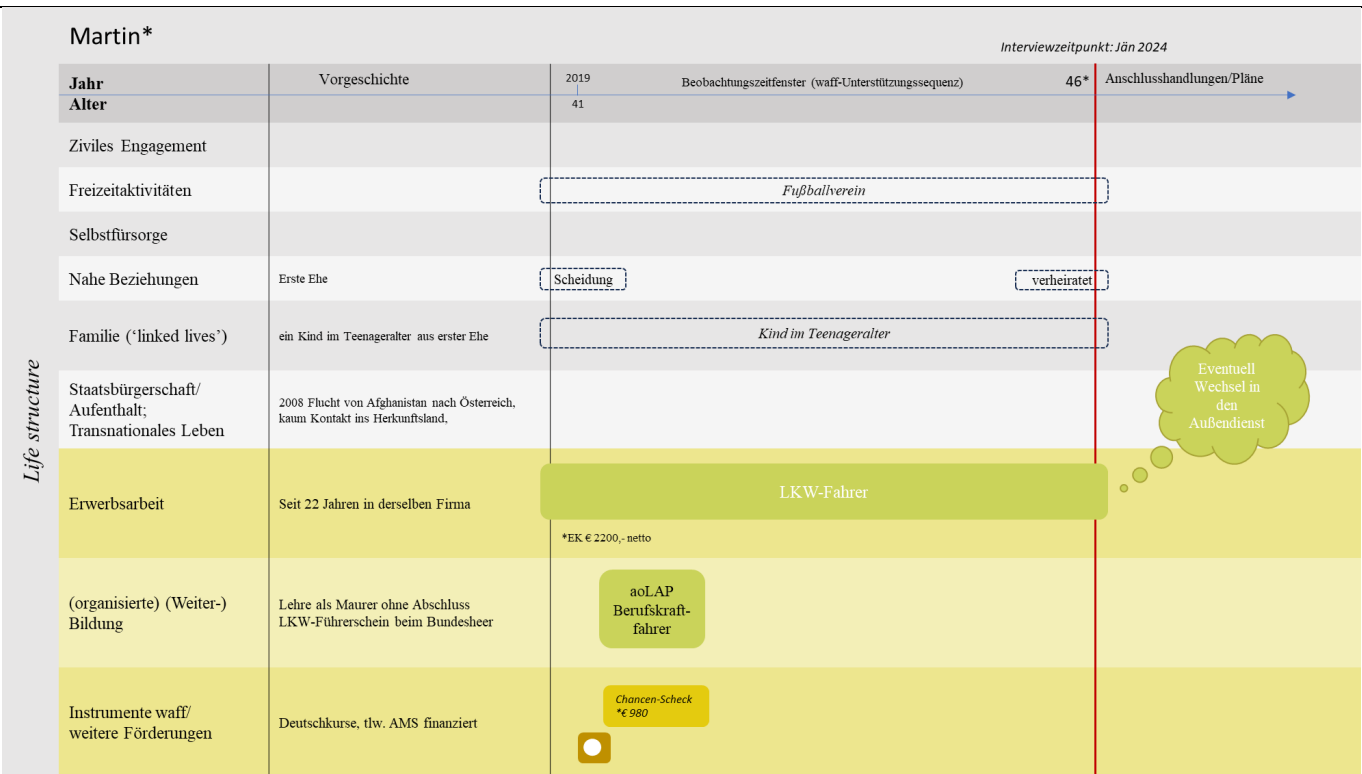
Als Jennifer plante, in das Unternehmen ihres Mannes einzusteigen, hat sie sich beim Wifi und der WKO über verschiedene Kurse und Förderungsmöglichkeiten informiert. Sie und ihr Mann hatten keine finanziellen Rücklagen, die eine Eigenfinanzierung zugelassen hätten. Beim Wifi fand sie einen Kurs zur Güterbeförderungsbeseinigung und wurde darauf hingewiesen, dass es dafür eventuell eine Förderung durch den waff geben könnte. Nach dem ersten Anruf hatte Jennifer innerhalb von drei Wochen einen persönlichen Termin. Die Beratung war für Jennifer sehr hilfreich. Sie hatte zwar schon viel selbst recherchiert und sich informiert, aber: „Ich hätte alleine viel länger für alles gebraucht und hatte keinen Überblick.“ Die Beraterin konnte Jennifer bei allen Fragen weiterhelfen und kannte auch mögliche bürokratische Hürden.

Erfahrung waff

**Berufs- und
Weiterbildungsziele**

Für den dreiwöchigen Kurs zur Güterbeförderungsbescheinigung erhielt Jennifer eine Chancen-Scheck-Förderung. Der Kurs hat ihr gut gefallen, und die praxisnahen Inhalte helfen bei der Lösung unterschiedlicher Arbeitsprobleme. Der Kurs ist für Jennifer Teil ihrer kontinuierlichen Weiterbildungsvorhaben. Wenn sie im Arbeitsalltag merkt, dass es ein Thema gibt, bei dem sie Neues lernen muss, plant sie eine Weiterbildung. Aktuell benötigt sie mehr Wissen in der Buchhaltung, ist sich aber noch nicht sicher, ob sie mit ihrem Status als Selbstständige auch zum waff gehen kann und möchte das noch recherchieren. Ihr langfristiges Karriereziel ist es, mit der eigenen Firma erfolgreich zu sein und sich dadurch zu verwirklichen.

Vignette 13 K15 Martin* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Martin* (46) arbeitet seit 22 Jahren als LKW-Fahrer bei derselben Firma. Er ist in Österreich geboren und seit einem Jahr zum zweiten Mal verheiratet. Vor sechs Jahren hat er sich von seiner ersten Frau scheiden lassen, besonders die Zeit vor der Trennung beschreibt er als einschneidende Phase in seinem Leben. Aus dieser Beziehung hat er eine Tochter im Teenager-Alter, die er oft am Wochenende sieht.

**Langes
Beschäftigungsverhältnis**

Nach der Pflichtschule hat Martin eine Maurerlehre begonnen. Noch vor dem Abschluss leistete er seinen Präsenzdienst und machte auch den LKW-Führerschein. Danach hat er nur mehr kurz als Maurer gearbeitet, ohne den Lehrabschluss zu machen. Bald darauf fand er eine Arbeit als LKW-Fahrer fand, die ihm mehr zusagte. Er mag seine Arbeit und fühlt sich in der Firma sehr wohl. Sein Arbeitstag beginnt um drei Uhr morgens, aber er schätzt, dass er tagsüber selbständig unterwegs ist und sich vieles selbst einteilen kann. Neues lernt er selten: „Alle vier, fünf Jahre führen sie ein neues Computersystem ein. Das ist dann anstrengend.“

**Abgebrochene
Erstausbildung**

Nach einer langen Phase, in der er immer als Hilfsarbeiter beschäftigt war, beginnt er selbst zu recherchieren, welche Möglichkeiten es gibt, den Lehrabschluss

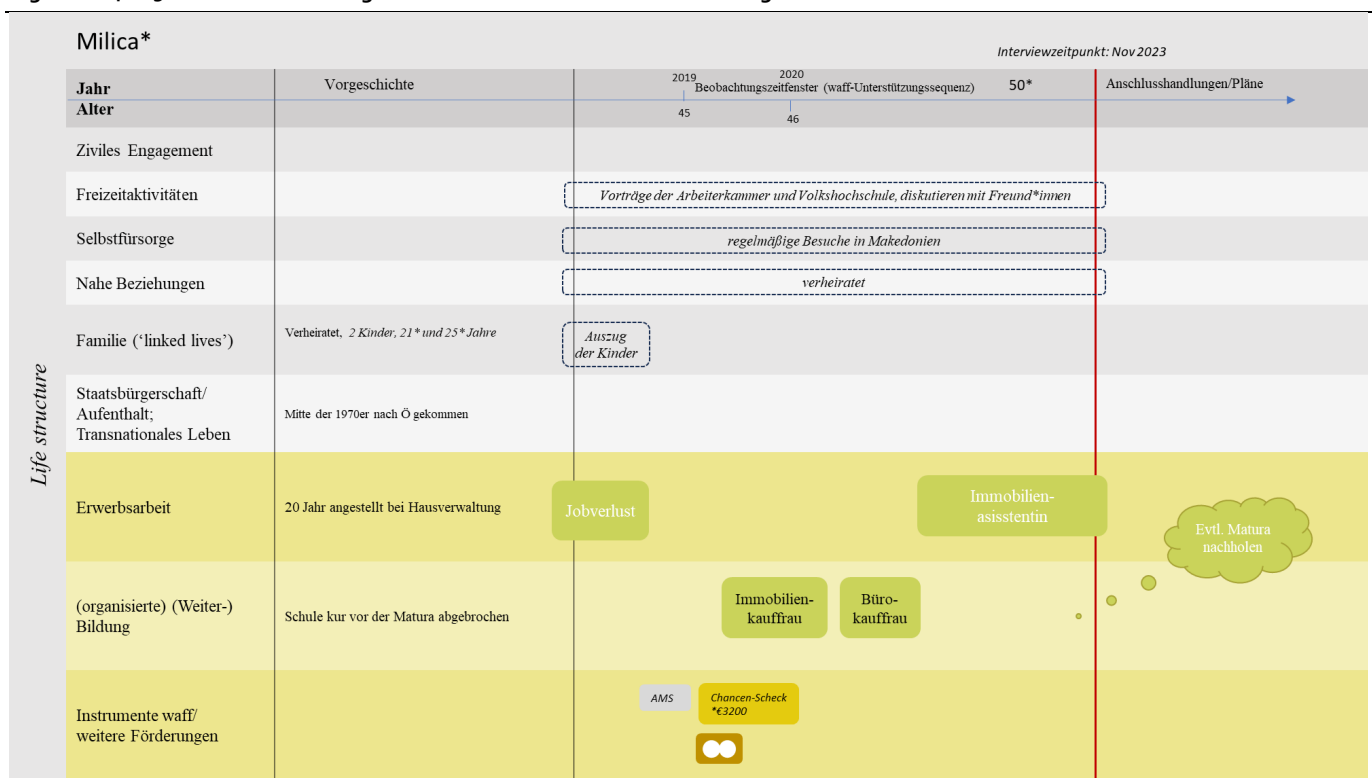
nachzuholen. So kommt er 2019 auch zum waff, wobei er nicht mehr sicher ist, ob er erst den waff kontaktiert hat oder ob ihn das Kursinstitut dorthin verwiesen hat. Nachdem sein Ziel schon klar definiert ist, reicht ihm ein Termin beim waff. Er erhält eine Förderung über den Chancen-Scheck und erhält nach erfolgreichem Abschluss der Prüfung auch die Aufzahlung. Den Vorbereitungskurs empfand er als sehr nützlich „mit wenig unnötigem Wissen“. Die Unterstützung des waff war für ihn nicht nur in finanzieller Hinsicht entscheiden, sondern auch im Hinblick auf die zu erledigenden bürokratischen Vorgänge.

ao. LAP
Chancen-Scheck

Österreichische Nationalbank

Konkrete weitere Pläne für die berufliche Zukunft hat er nicht. Eventuell würde er gerne in den Außendienst wechseln, aber nur bei seinem derzeitigen Arbeitgeber. Das würde mehr Kund*innenkontakt und damit mehr Abwechslung bedeuten.

Vignette 14 K19 Milica* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Milica* (50) wurde in Makedonien geboren und kam, als sie drei Jahre alt war, mit ihrer Familie nach Österreich. Sie hat hier ihre Schulbildung absolviert, die Handelsakademie hat sie kurz vor der Matura abgebrochen. Sie begann für eine Hausverwaltung zu arbeiten, nach 20 Jahren wurde sie dort aufgrund von Personalrückbau gekündigt. Mit Unterstützung des waff orientierte sie sich neu und arbeitet mittlerweile seit rund vier Jahren als Immobilienassistentin. Milica beschreibt ihre Tätigkeiten als „abwechslungsreiche Routine“: Es geht um ähnliche Themen und Fälle, aber sie müsse immer wieder Versicherungen und Verträge recherchieren und sich einarbeiten: „So lernt man regelmäßig etwas Neues“.

Kündigung nach langer
Anstellung

Milica lebt mit ihrem Mann zusammen, die beiden Kinder (21* und 25* Jahre) sind schon ausgezogen. Als die Kinder älter wurden und ihre Betreuung weniger zentral im Familienleben war, hat sich die Beziehung zwischen Milica und ihrem Mann

verändert. Nach einer Phase der Umgewöhnung und Schwierigkeiten hat sich die Beziehung aber wieder stabilisiert: „Für mich war es ein Zeichen, dass man auch schwierige Zeiten gemeinsam meistern kann.“ Familie ist ihr nach wie vor sehr wichtig. Auch wenn ihre Kinder nun erwachsen sind, ist es für sie selbstverständlich, dass sie sie weiterhin unterstützt und regelmäßig sieht. „Nicht nur zu Feiern und Familienfesten“, wie sie sagt.

Auszug der Kinder

Sie versucht jeden Sommer in ihre alte Heimat nach Makedonien zu reisen und die Sprache beispielsweise mit ihren Kindern lebendig zu halten. Weiters interessiert sie sich für Geschichte und gesellschaftspolitische Themen, oft besucht sie Vorträge der Arbeiterkammer oder der Volkshochschulen und diskutierte unterschiedliche Themen mit ihrem sozialen Umfeld. Besonders interessiert sie die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und die Sicht auf Kinder generell, die sie in Westeuropa als zu problemzentriert sieht.

Gesellschaftspolitische Interessen

Milica suchte den waff auf, nachdem sie gekündigt worden war. Ihr war klar, dass sie diese Veränderung als Chance nutzen wollte, um sich weiterzubilden. Die Beratung beim AMS erlebte sie als nicht hilfreich. Es wurden zwar Möglichkeiten für Weiterbildung angesprochen, aber es ging Milica zu langsam. Durch eigene Recherche im Internet fand sie schließlich den waff. Milica erzählt, schnell einen Termin bekommen zu haben und das Beratungsgespräch als besonders positiv empfunden zu haben. Es war Zeit für eine Auseinandersetzung mit ihren Interessen, ihrer bisherigen Arbeitserfahrung und ihren Plänen für die Zukunft. Im Gespräch stellte sich heraus, dass ein Lehrabschluss zur Immobilienkauffrau gut zu ihren Anliegen passen würde. Die Beraterin empfahl Milica, auch den Abschluss als Bürokauffrau zu absolvieren, um mehr Möglichkeiten zu haben. Milica merkt an, dass der waff ihr nicht nur beim Entscheidungsprozess und dem Finden der richtigen Weiterbildung half, sondern auch mit Rat und Tat zur Seite stand, als es um das Anmelden zu Prüfungen und Einreichen von Unterlagen ging.

Erfahrung waff

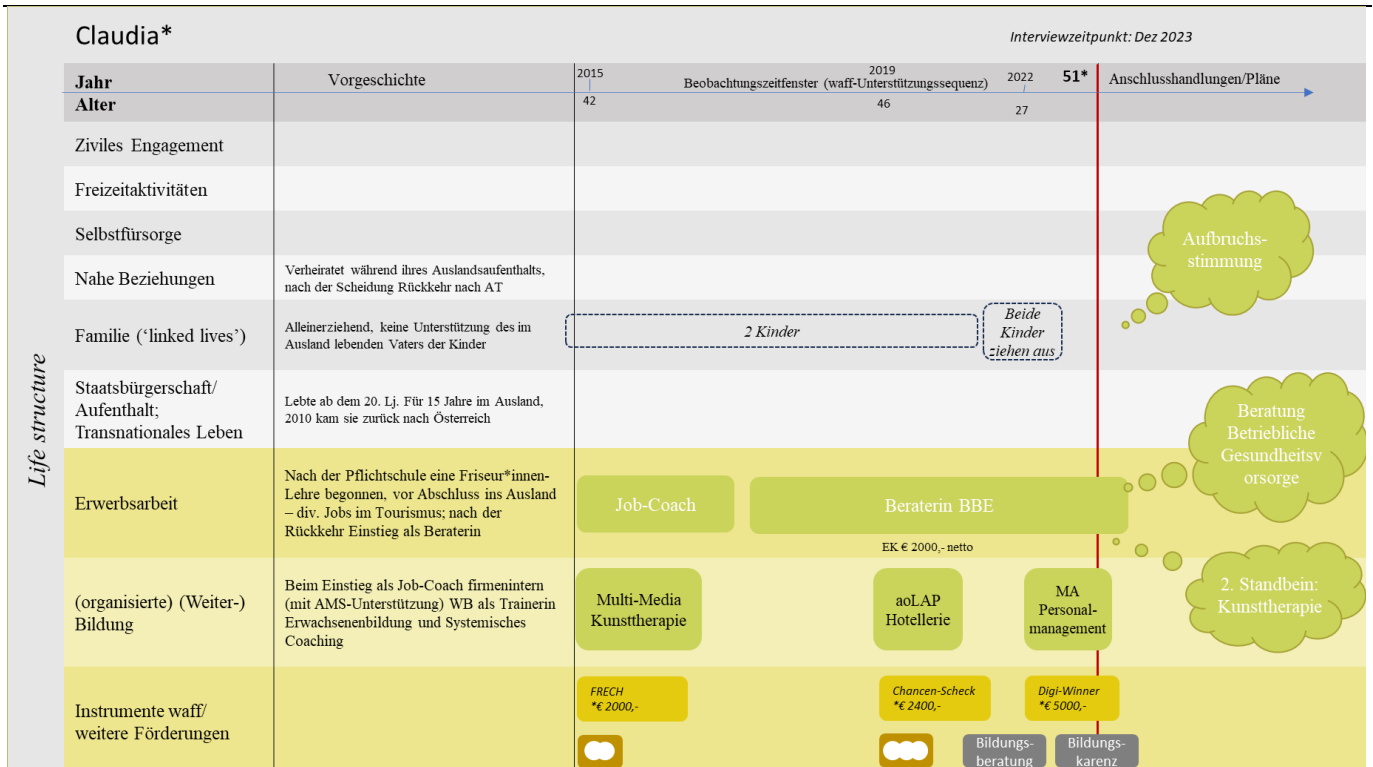
Die Vorbereitungskurse für den Lehrabschluss hat Milica als sehr positiv erlebt. Im Kurs zur Bürokauffrau waren teilweise nur drei bis vier Teilnehmende und es gab viele Möglichkeiten, Fragen zu stellen. Auch im Kurs zur Immobilienkauffrau waren die Gruppe klein und das Lernklima gut. Milica kann sich vorstellen, nochmal einen Kurs im Bereich EDV zu absolvieren, da ihre Arbeit Großteils am PC stattfindet und sie sich hier aufgrund ihres Alters im Nachteil sieht. Grundsätzlich hat sie eine gute Kommunikationsbasis mit ihrem Arbeitgeber und konnte bisher nötige Weiterbildungen immer absolvieren. Sie erinnert sich noch, dass der Qualifikationsspass vom AMS angesprochen wurde und Milica glaubt, es wurde einer ausgestellt, aber sie fand keine Verwendung dafür.

Vorbereitung ao. LAP

Milica hat auch ihrer Tochter den waff empfohlen, um die Matura nachzuholen. Das gestaltet sich aber sehr schwierig, weil ihre Tochter gerade in keinem Beschäftigungsverhältnis ist. Für Milica ist hier ein Widerspruch, ihre Tochter möchte ja die Matura machen, um dann eine gute Anstellung zu finden. Für junge Personen, so Milica, bräuchte es mehr Angebote vom waff. Milica überlegt selbst, in Zukunft irgendwann noch die Matura nachzuholen. Nicht für den Job oder die Qualifikation, sondern um sich selbst zu beweisen, dass sie es kann.

Zukunftspläne

Vignette 15 K24 Claudia* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Claudia* (51) arbeitet seit über zehn Jahren als Beraterin im arbeitsmarktpolitischen Kontext, zurzeit etwa in einer Beratungs- und Betreuungseinrichtung (BBE), die Langzeitarbeitslose über 50 betreut. Sie wurde in Österreich geboren und begann nach der Pflichtschule eine Lehre als Friseur*in. Noch vor dem Abschluss zog sie ins Ausland, wo sie in den folgenden 15 Jahren in unterschiedlichen Jobs im Bereich Tourismus arbeitete (Reiseleitung, Guest Relations Manager). Während dieser Zeit heiratet sie auch und bekommt zwei Kinder. Nach der Scheidung kehrt sie mit ihren Kindern, die damals im Volksschulalter waren, nach Österreich zurück. Das folgende Jahrzehnt war im Alltag geprägt vom Leben als Alleinerzieherin. Die Kinder haben anfangs Schwierigkeiten sich einzuleben. Zum Vater der Kinder gab es keinen Kontakt und von ihm keine finanzielle Unterstützung. Der Druck Vollzeit zu arbeiten, war aus ökonomischen Gründen immer hoch. Als Job-Coach in einem arbeitsmarktpolitischen Projekt findet sie einen Anker und durch firmenintern organisierte bzw. finanzierte Weiterbildungen (Erwachsenenbildungstrainerin, Coaching) einen Einstieg in ein neues Feld.

2015 sucht Claudia zum ersten Mal Beratung beim waff. Sie möchte sich in Richtung Multimedia-Kunsttherapie weiterbilden. Bei der Online-Recherche zur Ausbildung findet sie Informationen zu potenziellen Förderungen des waff. Tatsächlich erhält sie eine Förderung aus dem FRECH-Programm, das etwa die Hälfte der Kurskosten der zweijährigen berufsbegleitenden Ausbildung abdeckt. Die zum Abschluss der Ausbildung nötige Diplomarbeit gibt sie erst mehrere Jahre später ab, da der Aufwand neben Job und Familie zu hoch wird.

Nachdem sich mit einer Anstellung als Beraterin bei einer BBE die berufliche Situation festigt, ändern sich in einem Kontext, in dem sie die einzige Mitarbeiter*in ohne Studienabschluss ist, die eigenen Bildungspläne und Claudia strebt nun eine formale Qualifizierung an. 2019 sucht sie wieder den waff auf und in der Beratung wird ein Nachholen eines Lehrabschlusses als erster Schritt identifiziert. Da sie

Langer Auslandsaufenthalt

Mehrfache Berufswechsel

Mehrfache Weiterbildung

**Mehrstufige formale
Höherqualifizierung**

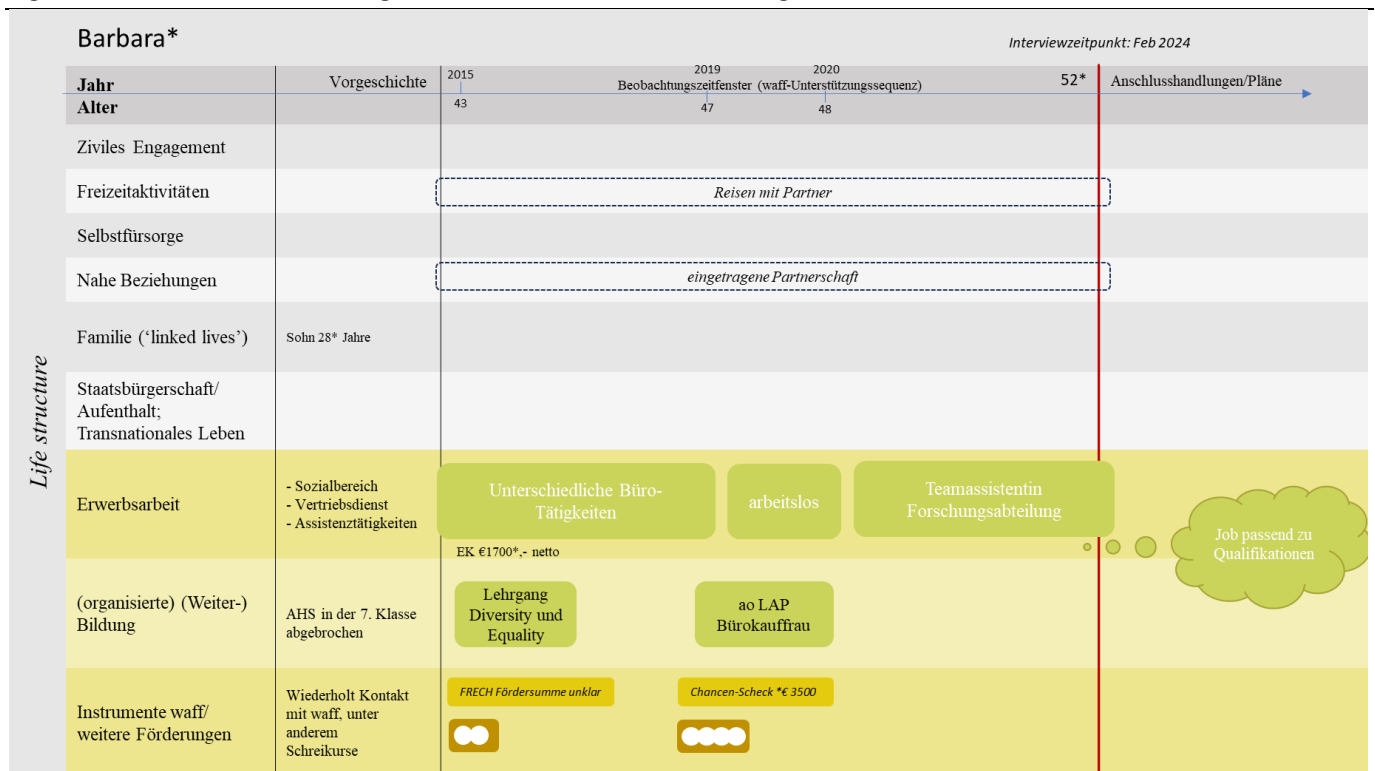
genug Berufserfahrung im Tourismus nachweisen kann, macht sie eine ao. LAP in diesem Bereich. Das langfristige Ziel ist ein Studienabschluss. Claudia informiert sich nun bei der Bildungsberatung Wien und findet einen Masterlehrgang an der Donauuniversität, der ihren Interessen entspricht und für den ihr bei der Aufnahme die Berufserfahrung angerechnet wird (Einsatz des Qualifikationspasses) und sie keine Reifeprüfung braucht. Da die Kinder inzwischen erwachsen sind, fällt ihr das berufsbegleitende Studium nun vergleichsweise leichter und sie macht ihren Abschluss. Zum Studienende geht sie für drei Monate in Bildungskarenz. Der Arbeitgeber hätte auch eine längere Karenz bewilligt, das war Claudia aufgrund des Einkommensverlustes aber nicht möglich.

Inanspruchnahme diverser
Beratungsangebote

Qualifikationspass

Für die Zukunft strebt Claudia eine Orientierung in Richtung Beratung zur betrieblichen Gesundheitsförderung an. Zusätzlich möchte sie sich ein zweites Standbein im Bereich ihrer ersten Weiterbildung, der Kunsttherapie, aufbauen.

Vignette 16 K22 Barbara* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Barbara* (52) ist Österreich geboren und hat bis zur 7. Klasse das Gymnasium besucht. Danach hat sie längere Zeit im Sozialbereich gearbeitet, im Vertriebsdienst und in verschiedenen Anstellungen als Assistentin. Im Zuge des FRECH-Programms des waff hat sie parallel dazu auch immer wieder kleinere Weiterbildungen absolviert sowie einen umfangreicheren Lehrgang zu Diversity und Equality. 2019 suchte sie den waff erneut auf und holte den Lehrabschluss als Bürokauffrau nach. Sie ist seither als Teamassistentin in der Forschungsabteilung einer größeren Firma beschäftigt.

FRECH

Barbara ist verheiratet und hat einen Sohn. Eine gute Balance zwischen Arbeit und Freizeit ist ihr wichtig. In ihrem Bereich sei es nicht immer ganz einfach, sich unerreichbar zu machen, aber Barbara versucht ihre Grenzen zu setzen.

Erfahrung waff

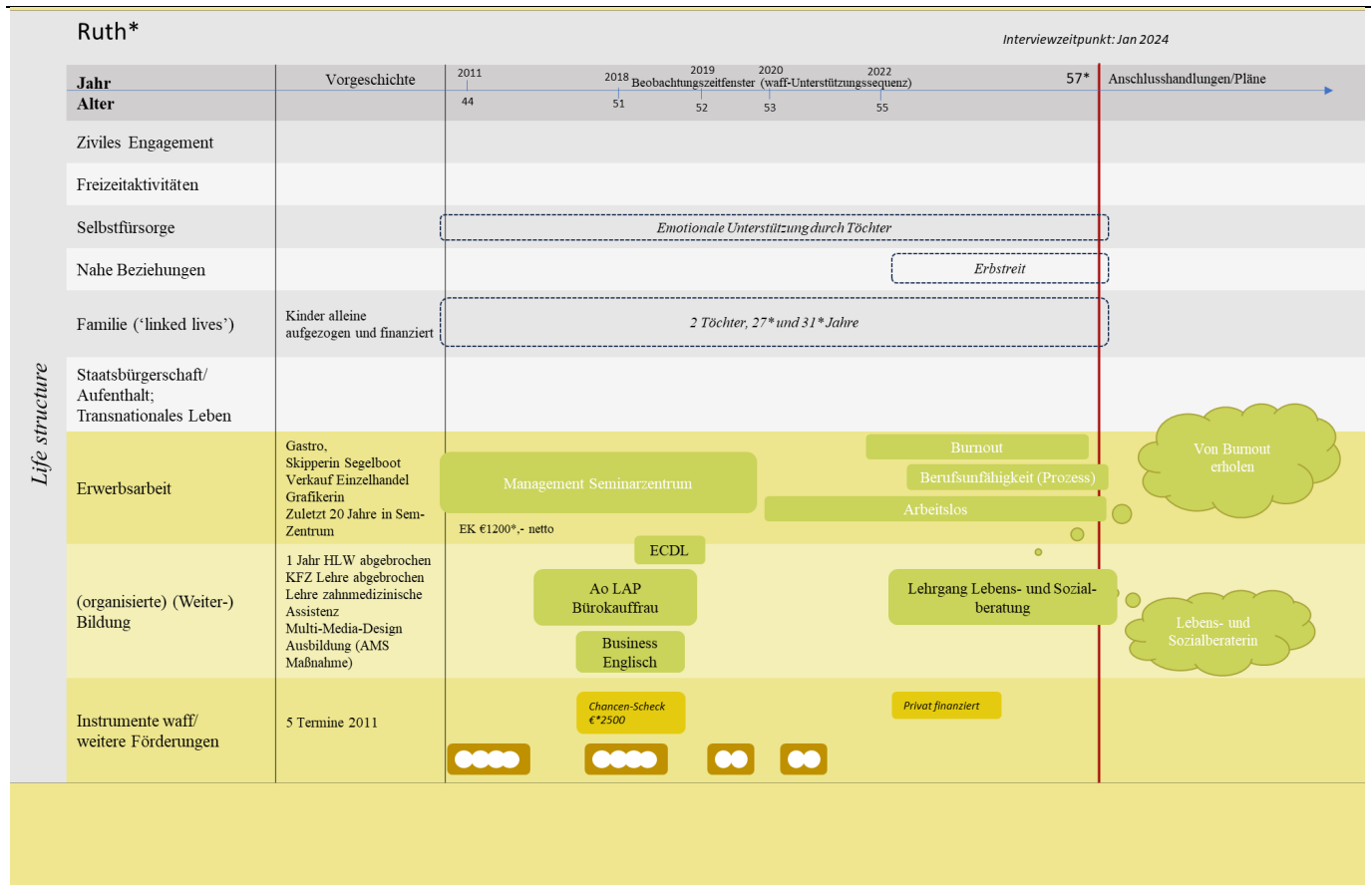
Barbara war mit den Beratungen des waff immer außerordentlich zufrieden und empfand sie als sehr hilfreich. Oft hatte sie eine ungefähre Idee, welche Kompetenzen in ihrer aktuellen Situation wichtig wären, und durch die Beratungsgespräche wurden daraus konkrete Pläne. Barbara betont, dass ihr dabei immer aufmerksam zugehört und sie persönlich beraten wurde, anstatt vorgefertigter Antworten oder schneller Weiterverweise. Das sei bei anderen Institutionen, wie zum Beispiel dem BFI, nicht so gewesen. Bei ihrer letzten Beratung 2019, erzählt Barbara, ging es ihr darum, noch einen offiziellen Abschluss zu machen, da sie vor der Matura die Schule abgebrochen hatte. Obwohl sie aufgrund ihres Alters anfangs skeptisch war, folgte sie dem Rat der Beraterin und absolvierte die ao. LAP Bürokauffrau, was sich für sie bis heute rentiert habe. Ohne die unterschiedlichen Finanzierungen des waff hätte Barbara viele, vor allem die kostspieligen Weiterbildungen nicht absolvieren können, erklärt sie.

ao. LAP Bürokauffrau

Kompetenzen im Job mehr anwenden

In Ihrem aktuellen Job ist sie zufrieden, aber sie würde dennoch gerne eine Stelle antreten, in der sie ihre Kompetenzen im Bereich Diversity und Equality anwenden kann. Das würde zu einer Leitungsstelle in der Personalverwaltung passen. Barbara glaubt jedoch nicht, dass sie als Quereinsteigerin in ihrem Alter hier hingelangen kann. Falls Barbara keine Möglichkeit findet, sich stärker in diese Richtung zu orientieren, kann sie sich auch vorstellen ihre aktuelle Stelle bis zur Pension zu behalten.

Vignette 17 K25 Ruth* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Ruth* (57) wurde in Deutschland geboren und ist mit acht Jahren nach Österreich gekommen. Sie hat hier die Hauptschule absolviert und ein Jahr die höhere Lehranstalt für wirtschaftliche Berufe (HLW) besucht. Danach begann sie eine Lehre zur Kfz-Mechanikerin, was zu dieser Zeit als Mädchen sehr schwierig war und dazu führte, dass sie auch die Lehre abbrach. Mit 20 Jahren schloss sie die Ausbildung zur zahnmedizinischen Assistentin ab, arbeitete jedoch nur kurz in diesem Beruf, da er ihr keine Erfüllung brachte. Anschließend war sie in unterschiedlichen Bereichen tätig, wie in der Gastronomie, als Verkäuferin und Grafikerin sowie als Skipperin auf einem Segelschiff und zwischendurch immer wieder als Model.

**Mehrer abgebrochene
Ausbildungen**

Unterschiedliche Tätigkeiten

Als Alleinerzieherin von zwei Kindern versuchte Ruth immer zu arbeiten und lange Ausbildungszeiten zu vermeiden. Die letzten zwanzig Jahre war sie im Management eines großen Wiener Seminarzentrums tätig und dort „für so gut wie alles“ zuständig. Sie kümmerte sich um finanzielle und organisatorische Angelegenheiten wie Raumbuchungen und übernahm einige Tätigkeiten für den Verein, dem das Seminarzentrum gehört. Ruth sagt, dass sie Arbeiten und Verantwortlichkeiten im Bereich einer Führungsposition hatte, obwohl sie nur als Bürokräftin angestellt war und auch dementsprechend bezahlt wurde. Über den Sommer wurde sie vom Arbeitgeber jedes Jahr für drei Monate gekündigt. Auch wenn es für Ruth in Bezug auf die Betreuung ihrer damals schulpflichtigen Kinder praktisch war, brachte diese Zeit als Arbeitslose finanzielle und persönliche Unsicherheiten mit sich.

Alleinerziehend

**Langjährige prekäre
Beschäftigung**

Nach zwanzig Jahren wurde Ruth zu Beginn der Corona-Pandemie gekündigt. Rückblickend sagt sie, dass sie dort Mobbing und Bossing ausgesetzt war und über all die Jahre auch enormen Druck und Stress verspürt hat. Nachdem es innerhalb ihrer Familie zusätzlich zu einem Erbstreit kam, der mittlerweile vor Gericht ausgefochten wird, brach Ruth zusammen und befindet sich seither in einem Burnout-Zustand. Aktuell lebt sie von Reha-Geld und überlegt, wie es weitergehen könnte. Im Laufe der letzten Jahre hat Ruth auch eine Ausbildung zur Lebens- und Sozialberatung gemacht. Finanziert hatte diese eine Klientin aus dem Seminarzentrum, die Ruth damit eine Möglichkeit schaffen wollte. Für den Abschluss fehlt noch die Diplomarbeit, dafür habe Ruth aktuell aber keine Kraft. Insgesamt fehlt ihr die Motivation, mit einem guten Gefühl in die Zukunft zu blicken. Sie ist sich nicht sicher, ob sie „in ihrem Alter“ noch eine Ausbildung beginnen möchte oder überhaupt als „förderungswürdig“ gilt, so kurz vor der Pension.

Kündigung

Burnout

Ausbildung begonnen

Mit Beratungen beim waff hatte Ruth unterschiedliche Erfahrungen gemacht. Sie hätte sich oft mehr emotionale Unterstützung gewünscht, statt inhaltlicher Beratungen. Mit einer Beraterin hatte sie jedoch besonders gute Erfahrungen, die hat sie „wirklich abgeholt und auch supportet“. Später stellte sich heraus, dass diese auch eine Ausbildung als Psychotherapeutin hatte. Als Ruth Jahre später nochmal zu dieser Beraterin wollte, war diese in eine höhere Position gewechselt und nicht mehr verfügbar.

Erfahrung waff

2011 hatte Ruth den waff besucht und fünf persönliche Termine in Anspruch genommen. Sie fühlte sich damals nicht gut betreut und brach den Bildungsplan und die Beratungen ab. Ruth erzählt, dass die Beraterin damals sehr jung war und ihr in ihrer Orientierungslosigkeit nicht weiterhelfen konnte. Als sich das Unbehagen in der Anstellung beim Seminarzentrum zuspitzte, wandte sich Ruth 2018 nochmal an den waff und geriet an die bereits erwähnte, für sie sehr hilfreiche Beraterin. Von dieser bekam sie zwischen den Terminen unterschiedliche Aufgabenstellungen zur Recherche von Möglichkeiten, was Ruth gut gefiel und sie motivierte. Gemäß einem gemeinsam erstellten Ausbildungsplan absolvierte Ruth anschließend die ao. LAP Bürokauffrau, den ECDL-Grundkurs und einen Kurs für Business-English. Der weitere Bildungsplan hätte die Selbständigkeit als Grafikerin vorgesehen, da Ruth hier eine Ausbildung aus einer früheren AMS-Maßnahme und ein paar Jahre Berufserfahrung

Neuer Bildungsplan

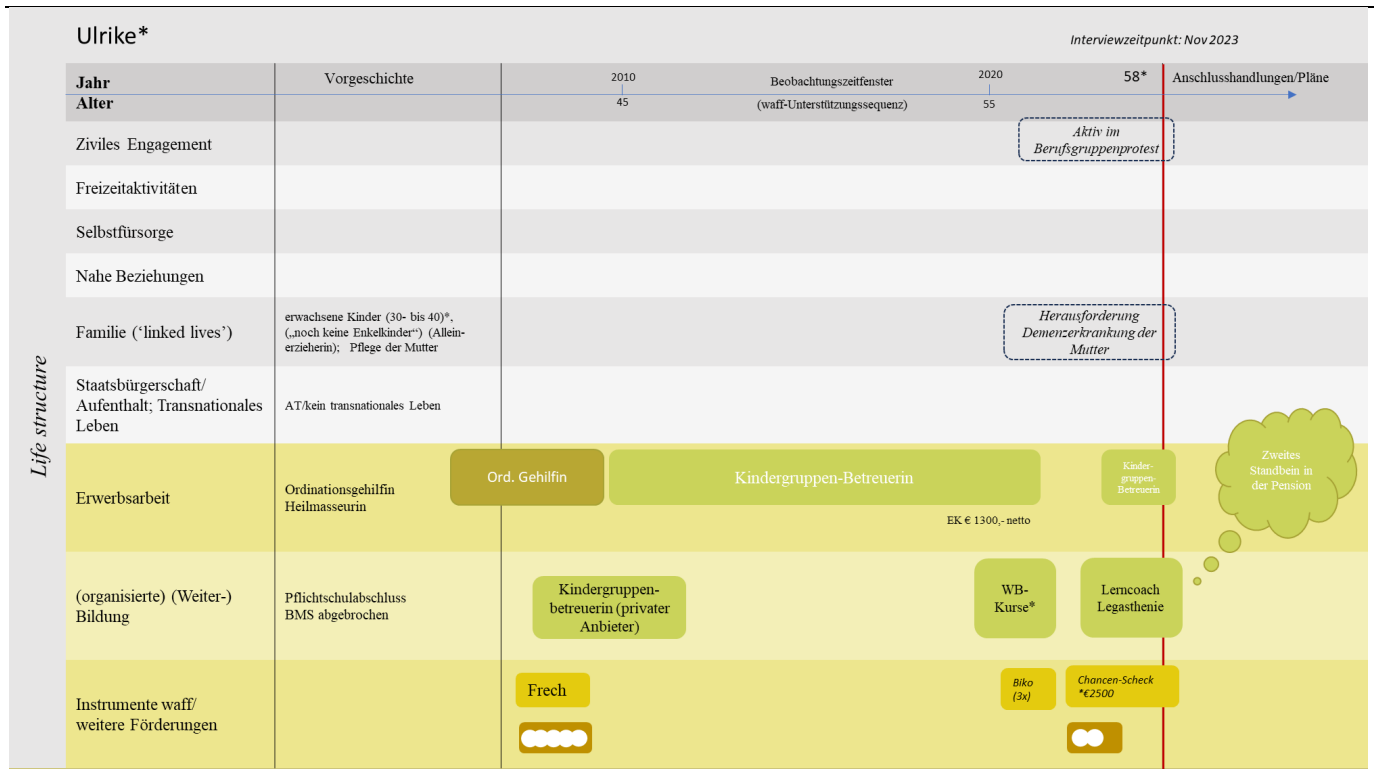
Absolvierung Maßnahmen

Abbruch Beratungen

vorweisen konnte. Aufgrund ihrer psychischen Belastungen musste Ruth den Plan jedoch abbrechen. Als die Beraterin bei einem neuerlichen Kontaktversuch nicht mehr verfügbar war, nahm Ruth keine weitere Beratung in Anspruch.

Für ihre Zukunft wünscht sich Ruth, dass sie das Burnout überwinden kann. Eventuell möchte sie als Lebens- und Sozialberaterin arbeiten, aktuell steht ihre psychische Gesundheit im Vordergrund.

Vignette 18 Ko1 Ulrike* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Ulrike* (58) arbeitet seit zwei Jahren Teilzeit als Kindergruppenbetreuerin in einer betreuerverwalteten Kindergruppe in Wien. Sie ist in Österreich geboren. Nach der Pflichtschule besuchte sie eine BMS, die sie aber vor dem Abschluss verlassen hat. Die Schulzeit war geprägt von Schwierigkeiten aufgrund ihrer Legasthenie, für die sie wenig Unterstützung fand. Ihr beruflicher Weg orientierte sich stark an den familiären Erfordernissen als Alleinerzieherin von drei Kindern, die heute zwischen 30 und 40 Jahre alt sind. Ulrike arbeitete damals als Heilmasseurin und abends als Ordinationsassistentin in einer privaten Arztpraxis.

Als die eigenen Kinder selbständiger wurden, verfolgte sie ihren Wunsch eine Ausbildung zu machen, um mit Kindern arbeiten zu können, und stieß bei ihren Recherchen auf die Unterstützungsmöglichkeiten durch den waff. 2009 nimmt sie erstmals Beratung in Anspruch und macht mit Unterstützung des FRECH-Programms eine Ausbildung zur Kindergruppenbetreuerin bei einem privaten Anbieter. Besonders profitiert hat sie von der durch die Beraterin unterstützten Orientierungsphase, in der sie sich in unterschiedlichen Bereichen informiert und recherchiert hat: „Das hat so drei bis vier Wochen gedauert. Nach dem Prozess weiß man, was man will.“ Bei der elternverwalteten Kindergruppe, in der sie in der Ausbildung ihr Praktikum machte, arbeitete sie im Anschluss für 14 Jahre in der

**Negative Lernerfahrung in
Erstausbildung**

Mehrfache Berufswechsel

FRECH

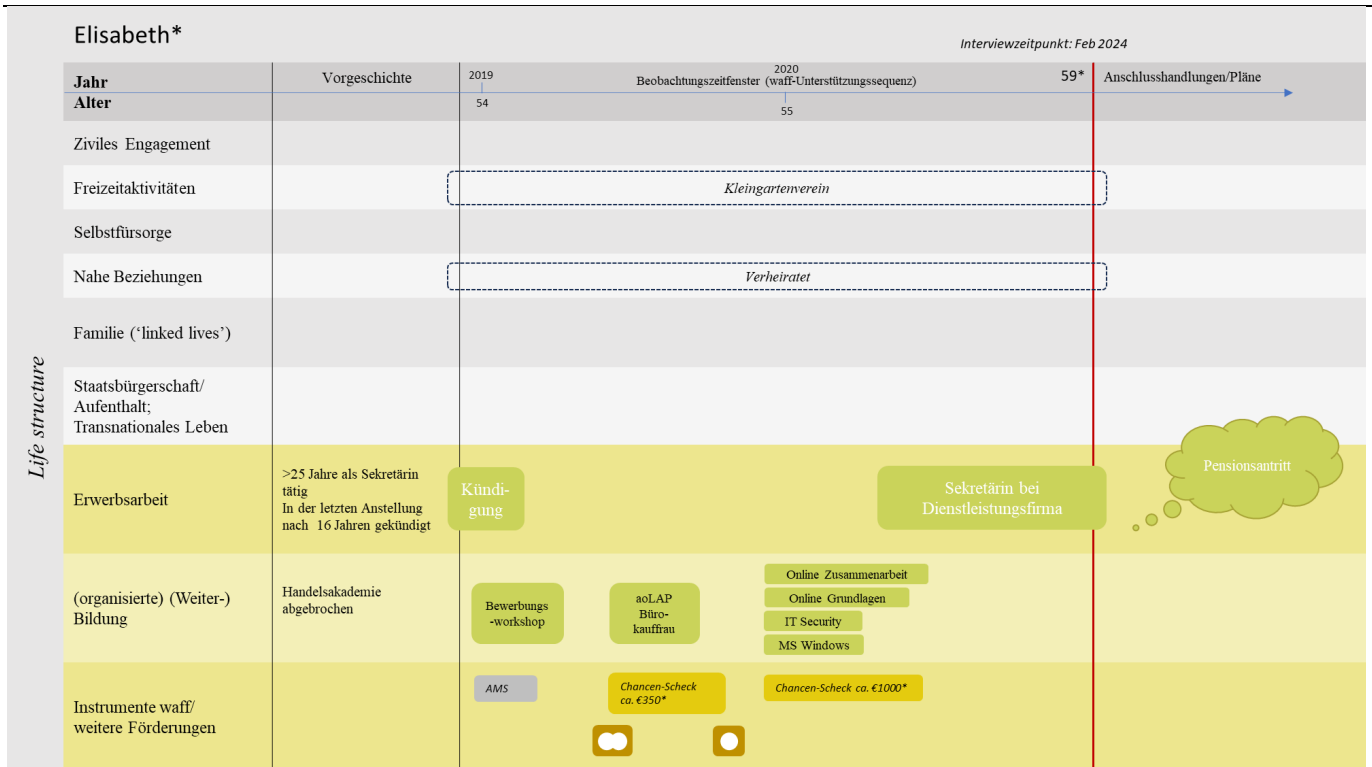
Hortgruppe. Während dieser Zeit macht sie regelmäßig berufsbezogene Weiterbildungen, für die sie dreimal auch einen Zuschuss aus dem waff-Bildungskonto bekommt.

Vor rund zwei Jahren hat sie ihre Anstellung gewechselt und arbeitet jetzt in einer Kleinkindgruppe, was sehr fordernd ist, aber auch viele Möglichkeiten zum Lernen am Arbeitsplatz bietet. Sie trägt in ihrer neuen Position zudem viel Verantwortung für organisatorische Aufgaben. Da nur mehr wenige Jahre bis zur Pension vor ihr liegen, möchte sie die Stelle nicht mehr wechseln. Ulrike bereitet sich aber parallel auf eine mögliche Nebenbeschäftigung nach der Pensionierung vor. Bereits als sie noch im Hort gearbeitet hat, hat sie oft auch Nachhilfe gegeben, u. a. in einem Projekt der WUK-Lernhilfe. So entstand die Idee eine Ausbildung zum Lerncoach für Legasthenie, Dyskalkulie und ADHS zu machen: „Jeder fragt mich, ob ich wahnsinnig bin, dass ich mir das noch antue.“ Im Raum stand auch eine Weiterbildung in sensorischer Integration, aber dazu gab es in Wien keine förderbaren Angebote. Wieder nahm Ulrike zwei Beratungen beim waff-BZBW in Anspruch. Die Qualität der Beratung schätzt sie sehr hoch ein, gerade auch im Vergleich zu jener, die sie in der Vergangenheit am AMS erhalten hat.

Chancen-Scheck

Im Mai 2023 beginnt sie berufsbegleitend eine sechsmonatige Ausbildung zum Lerncoach bei einem privaten Kursinstitut. Unterstützt wird sie dabei mit einer Förderung von rund 2 500 Euro (inkl. Prüfungsgebühr) im Rahmen des Chancen-Schecks. Der Kursbesuche ist für Ulrike in vielerlei Hinsicht fordernd: der fast ausschließliche Online-Unterricht ist sehr anstrengend. Ulrike ist zudem die einzige Person ohne universitären Abschluss unter den Teilnehmer*innen. Die Menge an zu bewältigendem (Lese-)Stoff für die Prüfung und das Schreiben einer Abschlussarbeit, die zum Zeitpunkt des Interviews noch vor ihr liegen, fordern ganz neue Kompetenzen von Ulrike – und auch die Auseinandersetzung mit vielen negativen Erinnerungen an die Schulzeit. Am besten gefallen haben ihr Gruppenübungen, wo sie auch in Austausch mit anderen gekommen ist. Den Kursanbieter schätzt Ulrike ambivalent ein, etwa die Wahl der Vortragenden, aber auch die oft langwierige Kommunikation oder das späte Zurverfügungstellen von Lernressourcen auf der Onlineplattform: „Aber ich traue mich nicht, mich zu viel zu beschweren, vor der Prüfung.“ Positiv schätzt sie die Tools und Methoden ein, die ihr nun für eine künftige Tätigkeit als Lerncoach zur Verfügung stehen.

**Herausfordernde
Lernbiografie**

Vignette 19 K23 Elisabeth* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie


Elisabeth* (59) wurde in Wien geboren und hat dort die Handelsakademie besucht, jedoch vor der Matura abgebrochen. Nach einigen kürzeren Anstellungen arbeitete sie elf Jahre als Sekretärin und wechselte anschließend den Arbeitgeber. Dort wurde sie 2019, nach 16 Jahren im Sekretariat, aufgrund von Personalabbau gekündigt. Die Firma verlegte ihren Standort nach Slowenien, um Personalkosten zu sparen, und entließ insgesamt 200 Beschäftigte. Elisabeth war stets im Bereich Büro und Sekretariat tätig und übernahm bei längeren Dienstverhältnissen auch mehr Verantwortung, wie beispielsweise das Erstellen von Budgetplänen. Nach ihrer Kündigung, damals im Alter von 54 Jahren, konnte sie über den waff den Lehrabschluss Bürokauffrau nachholen und nach unterschiedlichen Fortbildungen im Bereich IT und EDV wieder eine Stelle als Sekretärin finden.

Plötzliche Kündigung

Ihre Freizeit verbringt Elisabeth mit ihrem Ehemann und ihrem Freundeskreis. Sie ist auch Mitglied in einem Kleingartenverein. Die Kündigung nach 16 Jahren war für sie ein Schock und auch eine schwierige Zeit, da ihr „der Boden unter den Füßen“ weggezogen wurde. Ihr Ehemann unterstützte sie damals psychisch und finanziell.

Als Elisabeth 2019 gekündigt wurde, informierte der Arbeitgeber auch über Möglichkeiten zur Neuorientierung und Weiterbildung und wies dabei auf den waff hin. Elisabeth vereinbarte sogleich einen Termin, da sie die Zeit bis zur nächsten Arbeitsstelle nutzen und ihre Kompetenzen vor allem im Bereich IT und EDV erneuern wollte. Gleichzeitig besuchte sie auch Bewerbungswshops des AMS: „Auf dem Gebiet hatte sich einiges geändert“.

Kontakt zum waff

Die Beratung durch den waff empfand Elisabeth grundsätzlich als positiv. Inhaltlich wurde sie gut informiert und unterstützt. Vom waff hätte sie sich mehr Betreuung, Nachfragen und Begleitung gewünscht, etwa wie es laufe mit dem Kurs, wie weit sie sei, wie es ihr gehe und ob alles funktioniere. Sie wurde inhaltlich und formal mit allem versorgt, fühlte sich aber danach etwas alleingelassen auf ihrem Weg.

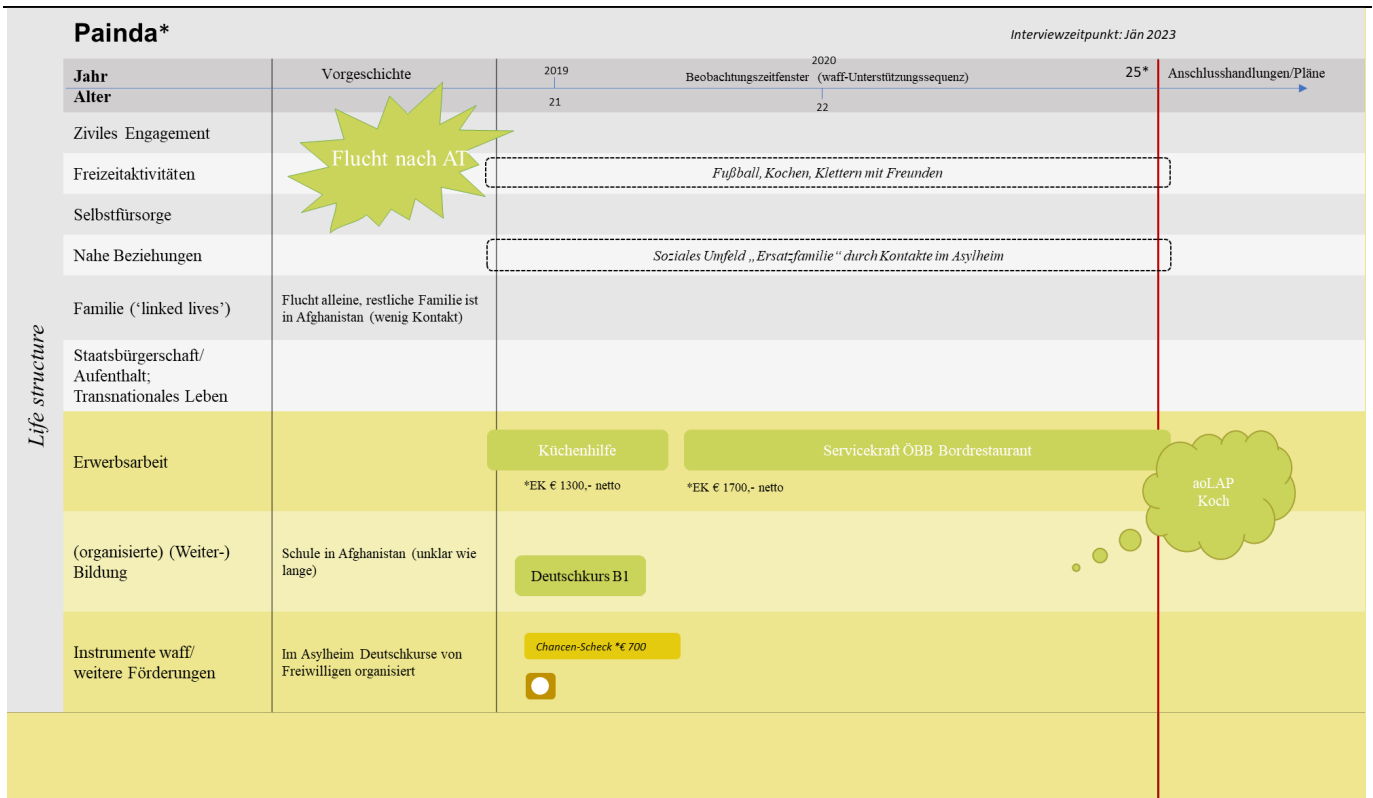
Erfahrung waff

Elisabeth war vor mit den Vorbereitungskursen zur ao. LAP beim BFI sehr zufrieden und besuchte dann möglichst alle Kurse bei diesem Anbieter. Während der Kursbesuche bewarb sie sich bereits für unterschiedliche Stellen und konnte Anfang 2020 wieder eine Vollzeitstelle als Sekretärin antreten. Ihr aktueller Arbeitgeber sah ihr Alter nicht als Problem, sondern schätzte ihre langjährige Arbeitserfahrung und ihre Kompetenzen, worüber Elisabeth sehr glücklich ist. Sie ist nun seit mehr als vier Jahren dort beschäftigt und wird mit Herbst 2024 die Pension antreten.

Erfahrung Weiterbildung

Schullaufbahn (größtenteils) nicht in Österreich

Vignette 20 K14 Painda* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Painda* (25) wurde in Afghanistan geboren. Er besuchte dort rund zehn Jahre die Schule und floh 2015 nach Österreich. Während seiner Zeit im Asylheim besuchte er erste Deutschkurse, die von Freiwilligen organisiert wurden, und knüpfte Kontakte, die er auch heute noch pflegt. Painda hat als Küchenhilfe gearbeitet, bevor ihm sein Cousin einen Job in Bord-Gastronomie bei der ÖBB vermittelte. Dort ist Painda seit etwas mehr als einem Jahr tätig. Der Job hat lange Arbeitszeiten, ist aber abwechslungsreich. Painda ist mit unterschiedlichen Tätigkeiten konfrontiert und reist mit dem Zug quer durch Europa, was ihm gut gefällt. Kochen ist Paindas Hobby, darum möchte er nach ausreichend Arbeitszeit und Berufserfahrung einen Abschluss im Bereich Gastronomie machen.

Flucht

Hilfsjobs

Nach den Deutschkursen im Asylheim wollte Painda seine Deutschkenntnisse weiter verbessern und suchte dafür beim AMS und der AK nach Angeboten. Da er dort nicht fündig wurde bzw. ihm nicht geholfen wurde, stieß er nach weiterer Recherche auf den waff. Dort habe er schnell eine persönliche Beratung bekommen und es wurde ihm ein Deutschkurs für das B1-Niveau vermittelt. Gleichzeitig hat sich die Beraterin ausführlich Zeit genommen, um mit Painda berufliche Möglichkeiten zu besprechen. Er hat kurz auch überlegt eine Lehre bzw. Ausbildung im Bereich Elektrotechnik zu machen. Als sich jedoch der Job bei der ÖBB ergab, entschied er sich aber für diesen, da er möglichst schnell Geld verdienen wollte. Kochen bleibt Paindas Hobby, und er plant, sich nach genügend Arbeitszeit im Service wieder beim waff zu melden, um eine Lehrabschlussprüfung im Bereich Gastronomie abzulegen.

Erfahrung waff

ao. LAP geplant

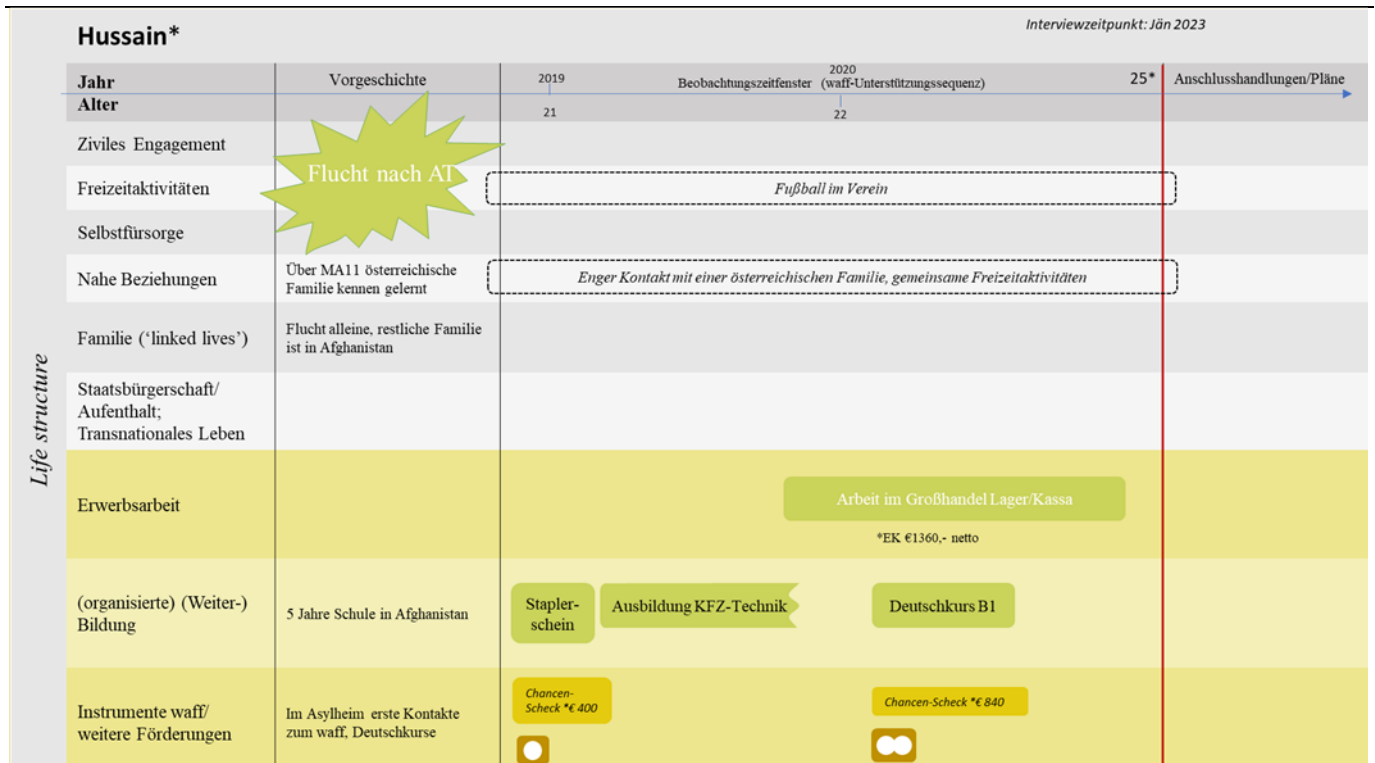
Für Painda war der Deutschkurs eine gute Erfahrung, und er ist froh, dass er ihn gemacht hat. Er empfand seine Deutschkenntnisse davor schon als gut, eine

Deutschkurs

offizielle Bescheinigung war ihm aber wichtig. Painda merkt auch an, dass er das meiste Deutsch im Alltag und beim Sport gelernt hat, im Austausch mit anderen.

Die Flucht nach Österreich war sehr beschwerlich und traumatisch, weshalb er versucht, nicht zu oft daran zu denken. Seine Familie ist noch in Afghanistan, er versucht, regelmäßig mit ihnen zu telefonieren. Er möchte jedoch nicht wieder zurückkehren, sondern in Österreich bleiben.

Vignette 21 Ko6 Hussain* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Hussain* (25) ist in Afghanistan geboren und ist 2015 im Alter von 17 Jahren alleine nach Europa geflohen. Nach seiner Ankunft in Österreich lebte er zwei Jahre in einem Asylheim. Er begann eine Ausbildung zum Kfz-Techniker, brach diese ab und arbeitet seitdem als Lagerarbeiter im Großhandel, womit er sehr zufrieden ist.

Flucht nach Ö

Den ersten Kontakt mit dem waff hatte Hussain noch während seiner Zeit im Asylheim. Er machte damals den Staplerschein und begann eine Ausbildung als Kfz-Techniker. Als er im Zuge dieser Ausbildung ein Praktikum in einer Großhandelsfirma absolvierte, wurde ihm angeboten, dort Vollzeit zu beginnen. Hussain freute sich sehr über diese Möglichkeit. Er war es schon länger leid, von anderen finanziell abhängig zu sein, und freute sich, endlich selbstständig zu werden. Er brach seine Ausbildung zum Kfz-Techniker ab und ist noch heute in der Großhandelsfirma beschäftigt. 2020 nahm Hussain zwei weitere Beratungstermine beim waff wahr, um anschließend einen B1-Deutschkurs zu besuchen. Als Bildungsziel wurde dabei ao. LAP Einzelhandel vermerkt. Hussain ist mit seiner Arbeitsstelle aber sehr zufrieden und plant aktuell auch keine Veränderungen. Für jede weitere Ausbildung wäre ein zusätzlicher Deutschkurs erforderlich, den er

Chancen-Scheck

Abgebrochener ao. LAP

gerade nicht machen möchte, obwohl er auch im derzeitigen Job manchmal an seine sprachlichen Grenzen stößt, etwa bei der Arbeit an der Kassa. Im Alltag spricht Hussain aber meistens Deutsch, mit manchen Freund*innen auch Dari/Farsi.

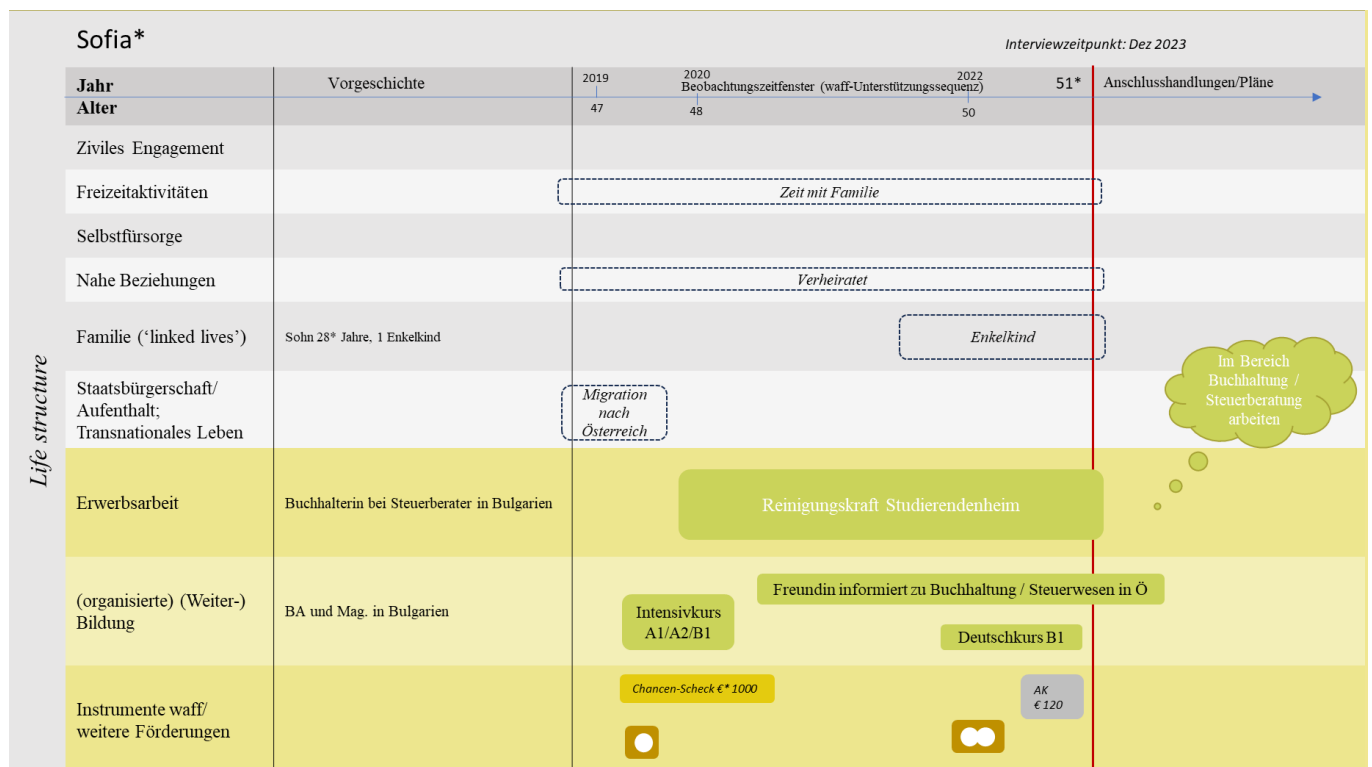
Hussain fand die Beratungen beim waff immer sehr hilfreich. Es war für ihn jedoch oft mühsam, die richtige Stelle zu erreichen und die teilweise langen Wartezeiten zwischen den einzelnen Angeboten auszuhalten. Das ist ein weiterer Grund, warum er mit seiner Arbeit aktuell sehr zufrieden ist und keine Veränderungen plant: Er muss sich nicht mit Behörden oder Bürokratie auseinandersetzen.

Als Hussain noch im Asylheim lebte, vermittelte ihn die MA11 (Kinder und Jugendhilfe) an eine österreichische Familie, die für ihn ein wichtiger Bezugspunkt wurde. Er bekam Unterstützung, um sich im österreichischen Bildung- und Arbeitssystem zurecht zu finden. Mit dieser Familie steht er immer noch eng in Kontakt, sie unternehmen Freizeitaktivitäten und kochen gemeinsam. Außerdem spielt Hussain gerne Fußball und trainiert an den Wochenenden in einem Verein.

Wartezeiten

Bezugspunkt österreichische Familie

Vignette 22 K17 Sofia* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Sofia* (51) ist 2019 gemeinsam mit ihrem Mann von Bulgarien nach Österreich migriert, nachdem deren Sohn schon 2015 für sein Studium nach Wien gezogen war. Seit drei Jahren arbeitet Sofia als Reinigungskraft in einem Studierendenheim.

Migration nach Ö

Nach der Ankunft in Österreich absolvierte Sofia einen Deutsch-Intensivkurs und erfuhr von ihrem Lehrer auch vom waff. So konnte sie für den Deutschkurs eine Förderung erhalten und auch eine Beratung in Anspruch nehmen. Sofia arbeitete in Bulgarien als Buchhalterin in einer Steuerberatungskanzlei und möchte diese Tätigkeit künftig auch in Österreich ausüben. Im Zuge der Beratung wurde ihr

Erfahrung waff

gesagt, dass eine solche Anwendung ihrer Qualifikationen erst ab einem gewissen Deutschlevel möglich sei. Nach längerer gesundheitlicher Einschränkung und einigen Operationen holte Sofia im Dezember 2023 die Prüfung auf dem Level B1 mithilfe einer Förderung der AK nach. Sie möchte möglichst bald wieder in den Buchhaltungsbereich wechseln und trifft sich regelmäßig mit einer Freundin, die in diesem Bereich arbeitet. Diese Freundin zeigt ihr, welche Programme in Österreich verwendet werden und was in der Buchhaltung bzw. dem Steuerwesen relevant ist. Sofia erklärt, dass sie bereit sein möchte, wieder im Bereich Buchhaltung und Steuerberatung zu arbeiten, sobald ihr Deutsch gut genug ist. Für eine formelle Weiterbildung in diesem Bereich schätzt sie ihr Deutsch noch zu schlecht ein. Aktuell erholt sich Sofia von ihrem langen Krankenstand und möchte ihren weiteren Bildungsweg bald beginnen.

Deutsch als Hindernis

Informelles Lernen

In Sofias Freizeit ist ihre Familie das Wichtigste. Mit ihrer Zwillingsschwester in Bulgarien hat sie viel Kontakt, ihr Sohn hat mittlerweile selbst ein Kind, mit dem sie viel Zeit verbringt.

Familie

Vignette 23 Koz Fayola* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Fayola* (38) stammt aus Nigeria, wo sie zwei Jahre Volksschule besuchte. 2005 kam sie nach Wien. Seit sie 2006 ihre Arbeitserlaubnis erhielt, arbeitet sie 35 Stunden pro Woche als Reinigungskraft, seit zehn Jahren nun schon in der gleichen Firma. Fayola hat gute mündliche Deutschkenntnisse, aufgrund der geringen Alphabetisierung in der Erstsprache Edo aber große Schwierigkeiten beim Erlernen von Lesen und Schreiben, auch in ihrer zweiten Alltagssprache Englisch.

Flucht nach Ö

Fayola erfuhr durch eine Werbung per Post vom waff und ließ sich dort 2019 hauptsächlich zum Thema Deutschkurse beraten. Sie empfand die Beraterin als sehr motivierend und hilfreich. Diese rief Fayola auch immer wieder an, um weitere

Termine zu vereinbaren oder sie zu motivieren. Mithilfe eines Chancenschecks besuchte Fayola einen Vorbereitungskurs für Deutsch B1 an der VHS, bestand aber die Prüfung nicht. In diesem Kurs habe die Lehrende für Fayola keine neuen Inhalte gebracht und sie habe damit nichts Neues dazu gelernt, sie fühlte sich aber gleichzeitig für die Prüfung schlecht vorbereitet. Ihre Beraterin beim waff wollte ihr vor rund einem Jahr einen neuen Kurs in einem anderen Institut vermitteln, aber zu einer Teilnahme sieht sich Fayola aktuell nicht in der Lage. Nach ihren Arbeitstagen erledigt sie Einkäufe für die Familie und kocht anschließend: „Ich habe gerade keine Zeit und keine Kraft für Deutsch.“ Eine Arbeit zu haben ist Fayola wichtig, und diese macht ihr auch Spaß; sie bekommt oft positives Feedback. Sollte sie die Arbeit aus irgendeinem Grund verlieren, könnte sie sich vorstellen, einen Deutschkurs zu machen, weil sie dann, wie sie sagt „gezwungen“ wäre.

Nachverfolgung im
Betreuungsprozess

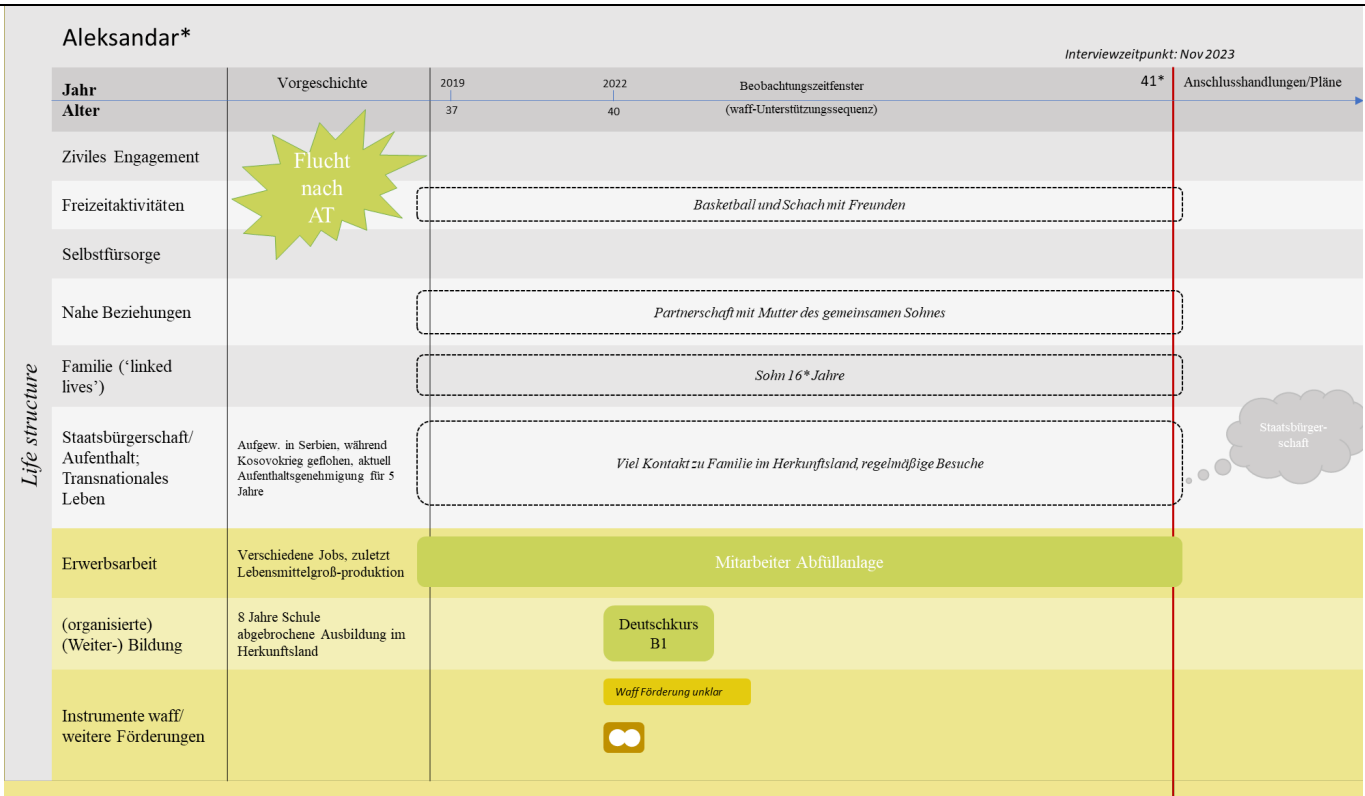
Hürden

Mit ihrem Mann, der aus Großbritannien kommt, hat Fayola einen Sohn im Teenageralter. Fayolas Mutter lebt in Nigeria, die beiden telefonieren unregelmäßig. Besuche macht sie keine, da sie nicht gerne in Nigeria ist. In ihrer Freizeit ist die Glaubensgemeinschaft wichtig für Fayola. Sie ist jeden Sonntag in der Kirche und singt samstags und sonntags auch im Chor.

Staatsbürger*innenschaft als
Motivation

Langfristig möchte Fayola die österreichische Staatsbürger*innenschaft beantragen und als Einzelhandelskauffrau arbeiten. Diese Pläne, meint sie, könnten sie auch motivieren, eines Tages wieder Deutsch zu lernen, aber aktuell kann sie es sich nicht vorstellen, eine Weiterbildung zu besuchen, da ihr die Zeit und die Energie fehlen.

Vignette 24: K07 Aleksandar* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Aleksandar* (42) ist in Serbien geboren, hat dort acht Jahre die Schule besucht und danach eine Ausbildung zum Mechaniker begonnen. Diese brach er nach zwei Jahren

Migration nach Ö

ab und floh aufgrund des Kosovokrieges nach Österreich. Für das Abschließen der Ausbildung war danach keine Zeit mehr. Aleksandar musste „alles von vorne anfangen“ und dann war es aufgrund der neu gegründeten Familie wichtig, ein stabiles Einkommen zu haben. Er besuchte im Laufe der Zeit unterschiedliche Deutschkurse und machte sowohl den Staplerschein als auch einen Erste-Hilfe-Kurs, um sich für Arbeitsplätze, die zu seiner abgebrochenen Ausbildung passen, zu qualifizieren. Er war in unterschiedlichen Bereichen tätig, seit sechs Jahren arbeitet er einer großen Firma an einer Abfüllanlage, wo er unter anderem für das Servizieren der Maschinen zuständig ist. Aktuell macht er eine firmeninterne Weiterbildung zum Teamleiter. In seiner Firma, so Aleksandar, gebe es viele Möglichkeiten für Schulungen und eine Art „Gürtel-System“: Den weißen Gürtel haben alle Mitarbeiter*innen, dann gibt es noch gelb, blau oder rot, je nachdem, welche Schulungen absolviert wurden. Nach der derzeitigen Schulung erwartet ihn mehr Verantwortung, aber auch ein besseres Gehalt. Generelle Angebote zu Weiterbildungen auf Serbisch fände Aleksandar sehr interessant, da würde er „sicher noch etwas dazu machen“.

Firmeninterne Weiterbildung

Aleksandar hat 2022 den waff aufgesucht, weil er einen Deutschkurs machen wollte. Gefunden hat er den waff über das Internet. Nach einer Beratung hat er einen B1-Kurs besucht und positiv abgeschlossen. Darüber ist er sehr froh, in seiner Erinnerung haben weniger als die Hälfte der Teilnehmenden den Kurs auch bestanden. Den Kurs hat Aleksandar als schwer bzw. lernaufwendig, aber schaffbar empfunden. Er übt sein Deutsch auch bei der Arbeit viel und berichtet, dass er durch das Sprechen mit Kolleg*innen viel lernt. Im Betrieb ist vereinbart, dass während der Arbeit Deutsch gesprochen wird, damit alle alles verstehen. Aleksandar sagt, er hat so mehr gelernt als bei anderen Arbeitsstellen. Bei seiner letzten Tätigkeit hatte er fast nur serbische Kolleg*innen, und da es keine Vorschriften gab, unterhielten sie sich meist auf Serbisch. Mittlerweile ist er auch für schriftliche Dokumentationen verantwortlich – für Aleksandar nicht selbstverständlich – und seine Kolleg*innen sagen, er sei sehr gut darin, was ihn freut. Medien wie Zeitungen, Nachrichtensendungen und Serien konsumiert er auf Deutsch, Sportkanäle wenn möglich auf Serbisch. Aleksandar liest auch gerne Bücher, lieber auch auf Serbisch.

Kontakt waff

Deutschkurs

Arbeit als Lernort für Deutsch

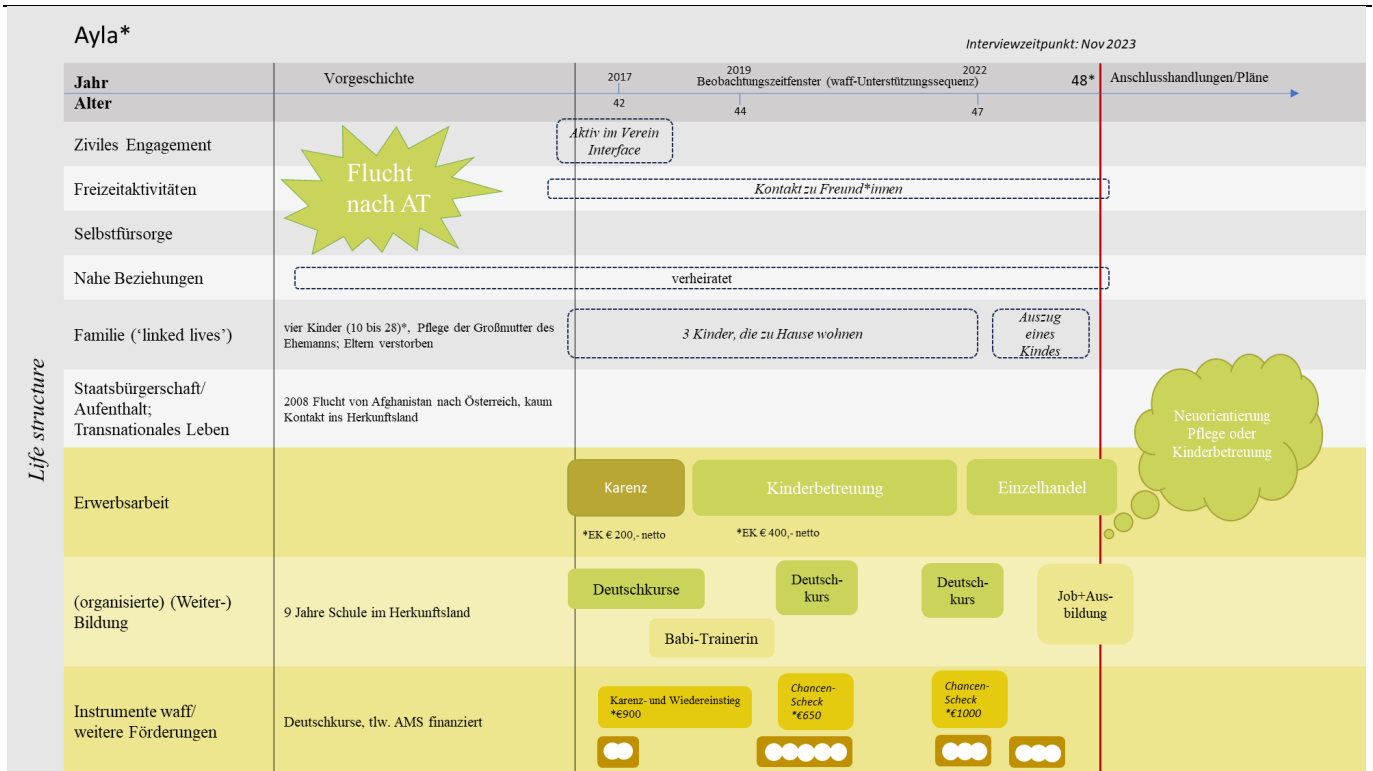
Sprachgebrauch im Alltag

Zu seiner Familie in Serbien hat er viel Kontakt, nach Möglichkeit besucht er sie alle paar Monate. Im Alltag spricht er Deutsch, Serbisch, Rumänisch und ein bisschen Italienisch, da 80 % seines Freundeskreises laut Aleksandar serbischen Hintergrund haben, gebraucht er diese Sprache in der Freizeit am meisten.

Die Beratung beim waff hat Aleksandar sehr positiv in Erinnerung, er kann sich an den Inhalt aber nicht mehr genau erinnern. An langfristige Berufs- bzw. Bildungsziele denkt er nicht, ihm ist es wichtig, gut zu verdienen und Zeit für seine Familie zu haben. Sein wichtigstes Ziel ist jetzt, die österreichische Staatsbürgerschaft zu erlangen. Für die nächsten fünf Jahre ist sein Aufenthalt geklärt, in dieser Zeit möchte er den B2-Deutschkurs abschließen und dann die Staatsbürgerschaft beantragen. Aleksandar will endlich „Ruhe vom Magistrat“ haben und sich nicht ständig mit der Bürokratie rund um seinen Aufenthalt auseinandersetzen müssen.

Staatsbürgerschaft als Ziel

Vignette 25 Koz Ayla* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Ayla* (48) arbeitet seit etwas mehr als einem Jahr im Lebensmitteleinzelhandel. Sie wurde in Afghanistan geboren und floh 2008 zusammen mit ihrem Mann und drei Kindern nach Österreich. Hier bekam das Paar noch ein weiteres Kind. Das Älteste der Kinder ist vor ein paar Jahren ausgezogen. Im Haushalt lebte viele Jahre auch die pflegebedürftige Großmutter ihres Mannes. Für etwa zehn Jahre war Ayla in Österreich hauptsächlich mit ihren familiären Aufgaben beschäftigt. In der Zeit hat sie ehrenamtlich bei Interface gearbeitet, wo sie viele soziale Kontakte knüpfen konnte. Dasselbe erzählt sie auch von einigen Deutschkursen, die sie bei einer NGO besucht hat. Auch beim AMS hat sie zwei Deutschkurse vermittelt bekommen, die sie aber als wenig hilfreich beschreibt. In ihrem Herkunftsland hat sie neun Jahre eine Schule besucht: „Es war halt eine sehr andere Art von Schule. Darum konnte ich besonders bei meinem jüngsten Kind, das in Österreich geboren ist, viel mitmachen, auch in Deutsch.“

Ein paar Jahre lang arbeitet Ayla als Kinderbetreuerin, aber aus ökonomischen Gründen sucht sie dann eine Stelle im Einzelhandel. Diese Tätigkeit findet sie nicht erfüllend, sondern anstrengend, monoton und sie vermisst den „echten“ Kontakt zu Menschen. Der Arbeitsdruck ist hoch und Ayla wünscht sich Veränderung.

Mit dem waff war Ayla mehrmals in Kontakt, nachdem sie bei Interface von den Unterstützungsmöglichkeiten gehört hat. Auf den Termin musste sie ihrem Empfinden nach relativ lang warten. Dann fühlte sie sich aber gut aufgehoben, vor allem, da sie Beratung in ihrer Muttersprache Dari erhielt. Persönliche Termine zieht sie telefonischen vor. 2017 hat sie zwei Beratungen in Anspruch genommen. Aus ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit war die Idee entstanden, Basisbildungstrainerin zu werden. Als erster Schritt war geplant, einen Deutschkurs zu besuchen, was aber erst zwei Jahre später nach einigen weiteren Beratungsterminen und einem Antrag für den Chancen-Scheck umgesetzt wurde. 2022 wendet sich Ayla erneut an den waff und erhält Beratung zu Ausbildungsmöglichkeiten in den Bereichen

Flucht nach Ö

Familiäre
Betreuungspflichten

Ehrenamt

Arbeitsplatz mit
eingeschränkten
Lernmöglichkeiten

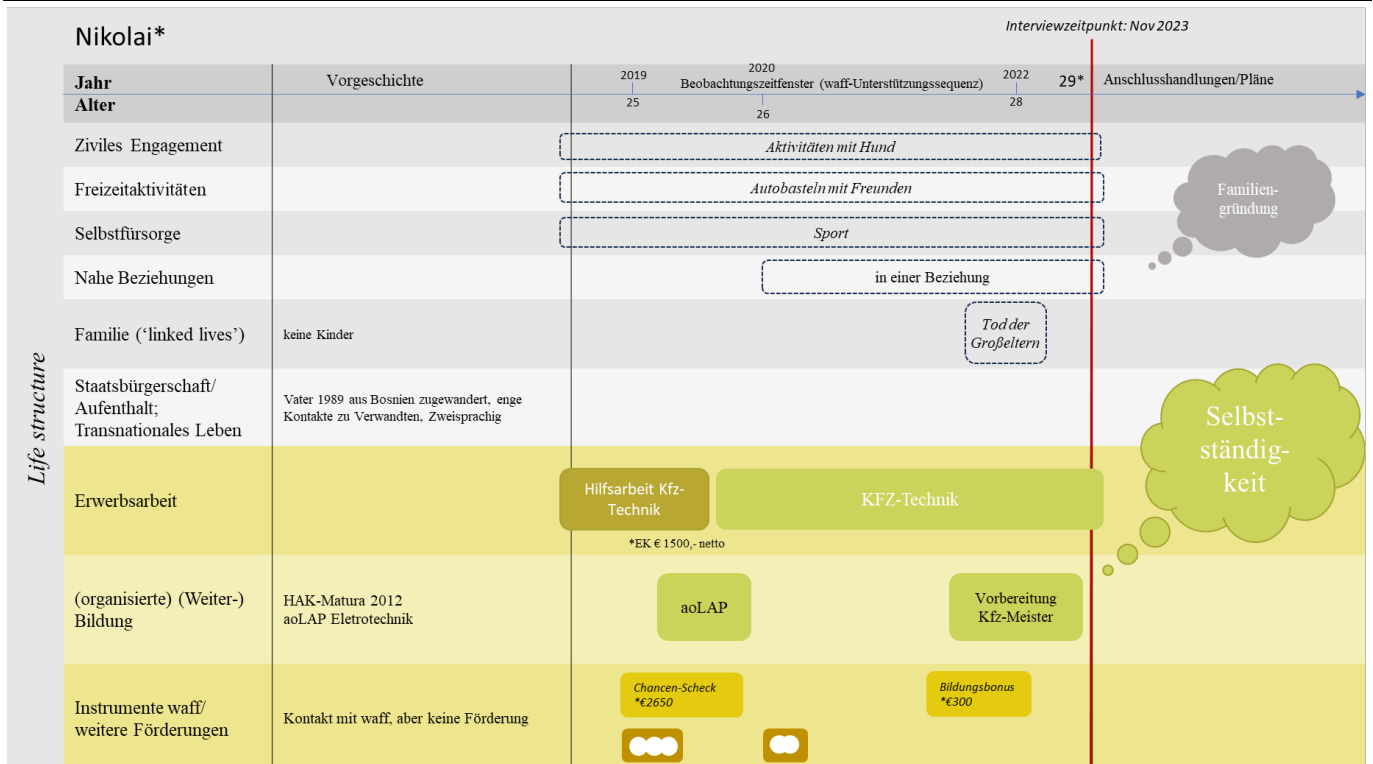
Beratung in Erstsprache

Elementarbildung und Pflege. In beiden Bereichen bewirbt sie sich mit Unterstützung der Berater*in für einen Ausbildungsplatz. Zum Zeitpunkt des Interviews steht die Entscheidung noch aus. In der Zwischenzeit besucht sie einen weiteren Deutschkurs mit Unterstützung des Chancen-Schecks.

Erwachsene mit höheren Qualifikationen als Pflichtschulabschluss in Beschäftigung mit geringen qualifikatorischen Anforderungen:

Schullaufbahn in Österreich

Vignette 26 Ko4 Nikolai* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



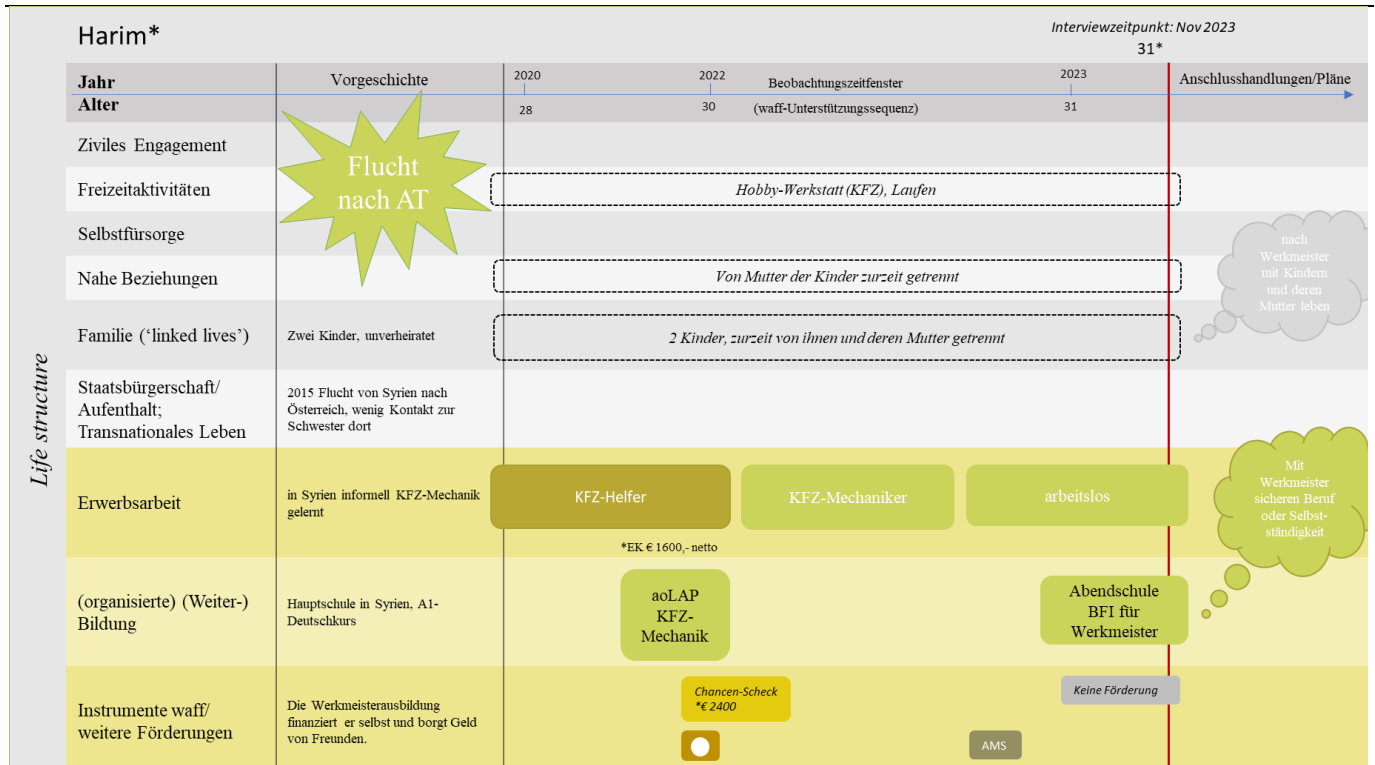
Nikolai* (29) ist in Österreich geboren und hat hier auch seine Schul- und Ausbildungszeit absolviert. 2012 schloss er die Handelsakademie ab und begann eine Lehre als Elektrotechniker, die er erst mehrere Jahre später mit einer außerordentlichen Lehrabschlussprüfung abschloss. Er arbeitete danach als Hilfsarbeiter in der Kfz-Technik, da das mehr seinen Interessen entsprach. Mithilfe des waff machte er auch in diesem Bereich die außerordentliche Lehrabschlussprüfung, um danach in diesem Bereich als Facharbeiter zu arbeiten. 2021 hat er die Ausbildung zum Werkmeister begonnen und mittlerweile auch abgeschlossen.

Nachdem es in der Familie von Nikolai schon Erfahrungen mit dem waff gab, war ihm dessen Angebot bekannt. Er war vor 2019 schon bei Beratungen, es kam aber zu keiner Förderung. Für die außerordentliche Lehrabschlussprüfung als Kfz-Techniker nahm er dann mehrere Beratungstermine und einen Chancen-Scheck in Anspruch. Für Nikolai war die Erfahrung mit dem waff durchwegs positiv. Vor allem die finanzielle Unterstützung war ihm wichtig. Nikolai ist nicht sicher, ob er ohne diese so weit gekommen wäre. Für die Weiterbildung zum Werkmeister war dann keine Finanzierung mehr möglich, da Nikolais Einkommen inzwischen zu hoch war.

In seiner Freizeit schraubt Nikolai gern an Autos und repariert für seine Freunde. Er ist seit drei Jahren in einer Beziehung und lebt auch mit seiner Freundin und dem gemeinsamen Hund zusammen. Der Tod der Großeltern war für Nikolai eine schwierige Zeit, in der ihm Familie noch einmal wichtiger wurde. Er kann sich gut vorstellen, in der Zukunft zu heiraten und selbst eine Familie zu gründen. Sein Vater kam 1989 aus Bosnien nach Wien, Nikolai ist im Sommer oft bei der Familie in Bosnien und spricht im Alltag oft auch Bosnisch bzw. BKS.

Nikolai merkt an, dass es in seinem Beruf nur wenige Aufstiegsmöglichkeiten gibt. Aktuell ist er sehr zufrieden, für die Zukunft kann er sich auch den Schritt in die Selbstständigkeit vorstellen.

Vignette 27 K05 Harim* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Harim* (31) wurde in Syrien geboren und floh 2015 nach Österreich. In Syrien besuchte er fünf Jahre die Schule und sammelte danach informell Erfahrung im Bereich Kfz-Technik. Nach seiner Ankunft in Österreich absolvierte Harim einen Deutschkurs auf A1-Niveau, anschließend lernte er Deutsch durch Freunde und im Arbeitsalltag.

Er arbeitete in Österreich als Kfz-Helfer, wollte aber Facharbeiter werden und begann einen Vorbereitungskurs zum außerordentlichen Lehrabschluss in Kfz-Technik beim wfi. Für eine Förderung stellt er nach bestandener Prüfung einen Online-Antrag für den Chancen-Scheck, der auch bewilligt wurde. Erst danach wendet er sich für eine Beratung an den waff, wo es um eine weitere Höherqualifizierung geht. Harim arbeitet nach dem außerordentlichen Lehrabschluss für rund ein Jahr als Kfz-Techniker bis er mit seinem Arbeitgeber und den Bedingungen immer unzufriedener wird – so wurden etwa die Gehälter immer stark verspätet ausgezahlt. Er kündigt und strebt eine Anstellung in einer besseren Position an, weshalb er einen Abendvorbereitungskurs für die Werkmeisterprüfung beginnt. Für diese Weiterbildung hätte er sich wieder eine finanzielle Unterstützung erhofft. Nachdem er arbeitslos ist, wird er vom AMS betreut und dort sagt man ihm, dass es keine Finanzierungsmöglichkeit für seine geplante Weiterbildung gibt. Insgesamt habe alles sehr lange gedauert, Harim hat sich dann die Weiterbildung selbst organisiert, da er eine Veränderung in seinem Leben braucht. Den Kurs bezahlt er selbst und borgt sich Geld von Freunden.

In der Freizeit arbeitet Harim in seiner Hobby-Kfz-Werkstatt. Er hat zwei Kinder, von denen und deren Mutter er aktuell getrennt lebt. Wenn er seine Ausbildung abgeschlossen und einen guten Job hat, möchte er diese Beziehungen wieder

Flucht nach Ö

ao. LAP

Chancen-Scheck im Nachhinein

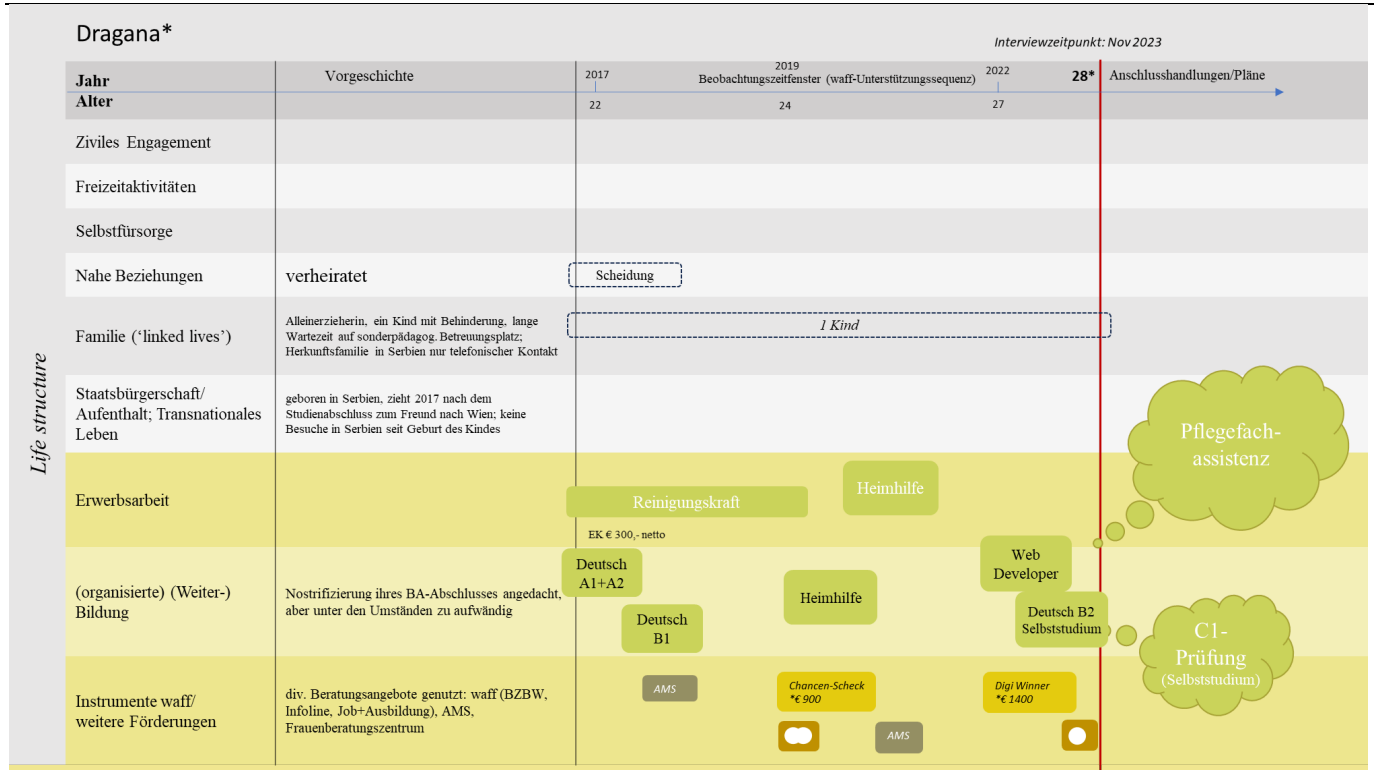
Werkmeister

Familiäre Probleme

aufbauen. Seine Schwester lebt noch in Syrien, er hat selten Kontakt. Auch das möchte er nach dem Abschluss verändern.

Schullaufbahn (größtenteils) nicht in Österreich

Vignette 28 K12 Dragana* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Dragana* (28) ist zurzeit arbeitslos. Sie wuchs in Serbien auf und absolvierte dort ein Bachelor-Studium. 2017 zog sie zu ihrem Freund nach Wien, heiratete und bekam bald darauf ein Kind. Um die Erfordernisse für den Aufenthaltstitel zu erfüllen, absolvierte sie selbstfinanzierte A1- und A2-Deutschkurse. Den B1-Kurs absolvierte sie während der Schwangerschaft mit AMS-Unterstützung. Parallel arbeitete sie geringfügig beschäftigt als Reinigungskraft in einer Arztpraxis.

Migration nach Ö

2019 kommt Dragana das erste Mal zum waff, um sich über die Anerkennung ihres Studienabschlusses beraten zu lassen. Für die Nostrifikation hätte sie mit dem Nachholen von Lehrveranstaltungen und Prüfungen etwa zwei Jahre gebraucht, was ihr – inzwischen Alleinerzieherin – zu lang war. Stattdessen machte sie eine Ausbildung zur Heimhilfe bei der Caritas, wo sie danach auch beschäftigt wurde. Eine Förderung mit dem Chancen-Scheck unterstützte die Ausbildung, wo sie mit einer Lehrkraft, die einen sehr abschätzigen Umgang mit den Auszubildenden hatte, schlechte Erfahrungen machte.

Keine Anerkennung des ausländischen Abschlusses

Chancen-Scheck

Ab 2020 arbeitete Dragana 30 Stunden die Woche in der mobilen Heimhilfe. Sie hatte geplant, berufsbegleitend die Ausbildung zur Pflegeassistentin zu machen, als sie den Kinderbetreuungsplatz ihres Sohnes verlor. Er hat sonderpädagogischen Betreuungsbedarf und einen entsprechenden Platz hat sie erst nach zwei Jahren Wartezeit bekommen, wozu sie zudem aus einem der westlichen Bezirke Wiens nach Donaustadt ziehen musste. Eine private Betreuung für ihren Sohn hätte sie halbtags

Prekäre Betreuungssituation des Kindes

gefunden, allerdings hat Draganas Arbeitgeber einer Stundenreduktion nicht zugestimmt, weshalb sie schließlich kündigte.

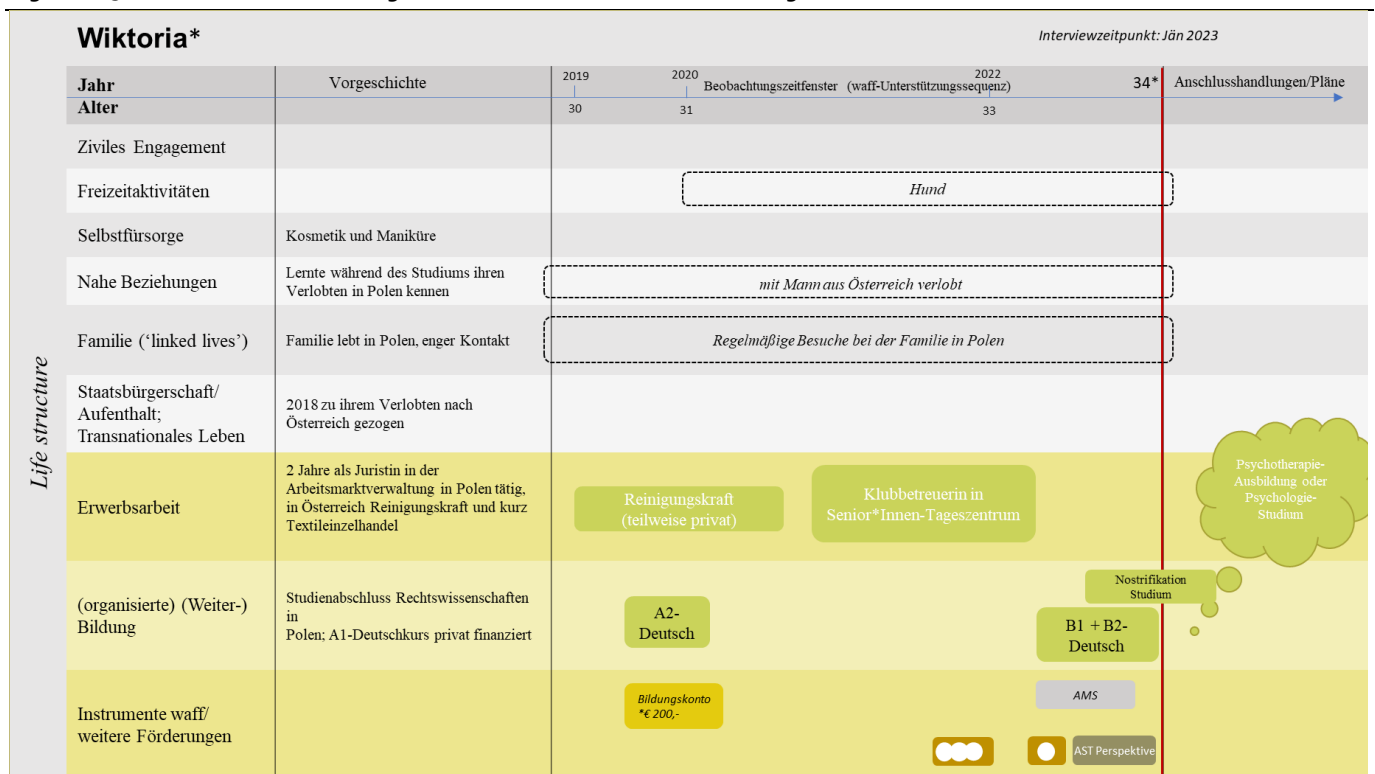
Eine Arbeit, die sich ausschließlich im Homeoffice erledigen lässt, schien ihr die Lösung. Auf Empfehlung des AMS absolvierte sie eine Online-Kurzausbildung zum Web Developer, für die sie eine anteilige Digi-Winner-Förderung bekam. Gleichzeitig legte sie die B2-Deutschprüfung ab, für die sie sich im Selbststudium vorbereitet hatte. In der Folge schrieb Dragana unzählige Bewerbungen und investierte viel Zeit in die Eigenvermarktung, hatte aber mangels Erfahrung keinen Erfolg. Den Umgang mit ihr als Neueinsteigerin erlebte sie als „arrogant“. Gelegenheit für Probearbeiten erhielt sie nicht.

AMS-Beratung

Digi-Winner

Da sich inzwischen die Betreuungssituation für ihren Sohn geklärt hat, orientiert sie sich wieder Richtung eines Berufs in der Pflege. Ihr alter Arbeitgeber wollte sie aber nicht mehr als Heimhilfe beschäftigen, sondern empfahl ihr eine weitere Ausbildung zu machen. Sie wendete sich wieder an den waff, wo man ihr empfahl, sich für eine entsprechende Ausbildung anzumelden und im Falle einer Aufnahme finanzielle Unterstützung zu beantragen. Noch überlegt sie, ob sie diesem Rat folgt, oder ob sie einen Job im Einzelhandel sucht, um schneller wieder ein ausreichendes Einkommen zu haben. Durch den Umzug ist ihr ohnehin eingeschränktes soziales Netz teilweise weggefallen. Sie ist viel allein mit ihrem Sohn. Mit ihrer Herkunftsfamilie hat sie viel telefonischen Kontakt.

Vignette 29 K10 Wiktoria* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Wiktoria* (34) wurde in Polen geboren und zog 2018 zu ihrem Verlobten nach Österreich. In Polen hat sie 2017 ein Magisterstudium in Rechtswissenschaften abgeschlossen. Anschließend arbeitete sie knapp zwei Jahre in einer juristischen Abteilung der polnischen Arbeitsmarktverwaltung. Nachdem sie nach Österreich gekommen war, arbeitete Wiktoria anfangs als Reinigungskraft in einem privaten

Migration nach Ö

Haushalt, anschließend bei einer Reinigungsfirma und kurz auch als Verkäuferin im Textil-Einzelhandel.

Ab 2021 arbeitete sie 20 Wochenstunden als Klubbetreuerin in einem Wiener Senior*innen-Heim, zuständig für das Organisieren und teilweise Leiten von Aktivitäten sowie Verpflegung der Senior*innen. Wiktoria hätte sich in diesem Bereich gerne weitergebildet, sie interessiert sich für die psychologische Begleitung von Senior*innen. Ihr Arbeitgeber erklärte, um solch eine Weiterbildung müsse sie sich selbst kümmern, zudem sehe er sie nicht in einem psychologischen oder psychotherapeutischen Beruf. Wiktoria hätte gerne entweder auf 40 Stunden aufgestockt oder eine Bildungskarenz begonnen, beides war mit dem Arbeitgeber nicht möglich und so kündigte sie.

Arbeitserfahrung

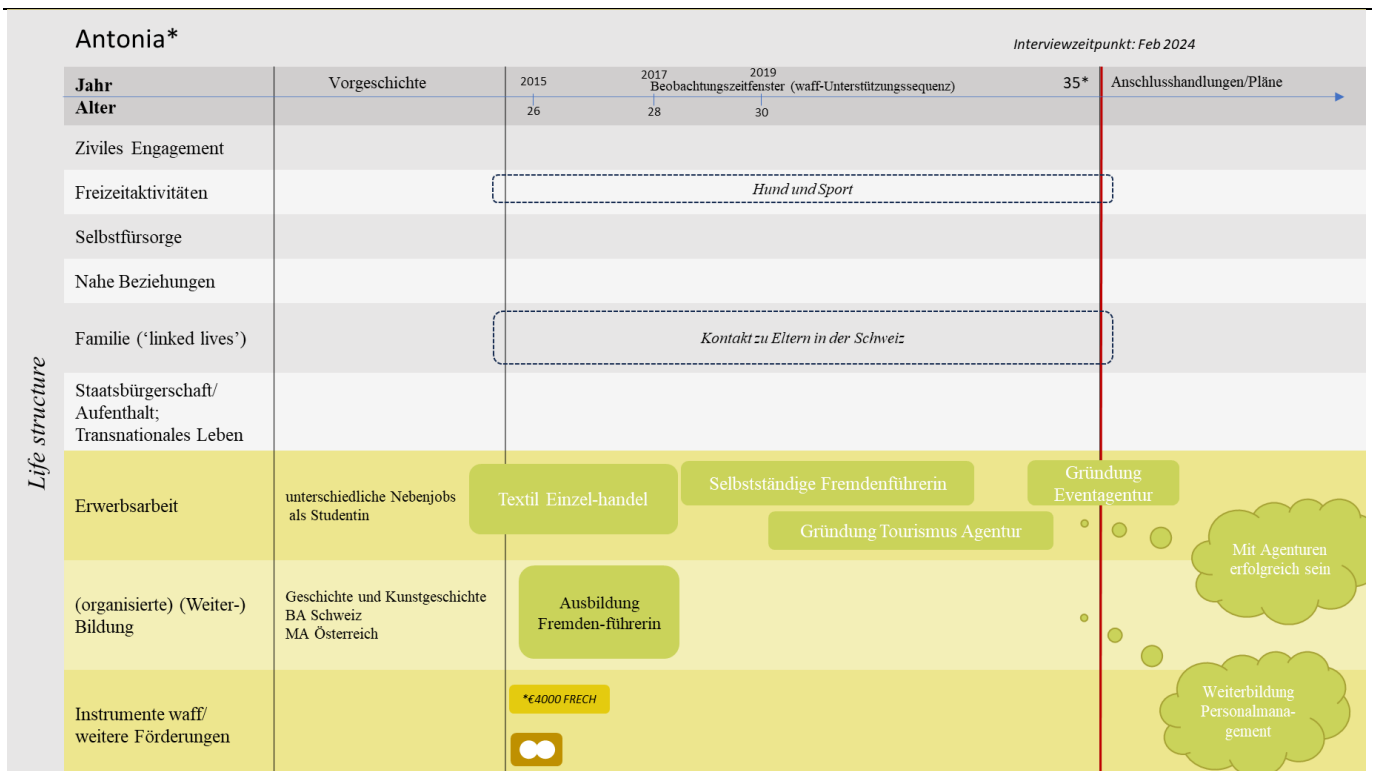
Nach ihrer Ankunft in Österreich besuchte Wiktoria einen A1- und einen A2-Deutschkurs, den sie größtenteils selbst finanzierte, weshalb sie als Reinigungskraft arbeitete. Einmalig bekam sie einen Zuschuss aus dem waff-Bildungskonto. Mit den Kursen war Wiktoria sehr zufrieden. 2023 absolvierte sie während der Arbeitslosigkeit einen B1- und einen B2-Deutschkurs, welche beide vom AMS finanziert wurden. Während sie den B1-Kurs als positiv erlebte, bewertete sie den B2-Kurs schlecht, da der Lehrende wenige pädagogische Kenntnisse gehabt habe. Insgesamt sei die Organisation des Kursinstituts mangelhaft gewesen. Sie lernte und übte viel selbstständig mit Unterstützung ihres Verlobten. Da Wiktoria sich als introvertiert beschreibt, hatte sie auch kein Interesse an Lerngruppen mit anderen.

Erfahrung Deutschkurse

Die erste Zeit in Österreich war für Wiktoria aufgrund ihrer mangelnden Deutschkenntnisse sehr herausfordernd, ihr Verlobter unterstützte sie insgesamt und bei der Suche nach Deutschkursen. Aus Polen war Wiktoria keine Organisation wie der waff bekannt, deshalb suchte sie auch nicht danach, und auch ihrem Verlobten war der waff nicht bekannt. Im Rückblick hätte sie sich die Infos zu Stellen wie dem waff früher gewünscht. Vom waff als Organisation, die Beratungen anbietet, hat Wiktoria von einer Kollegin im Senior*innen-Klub erfahren. Die erste von insgesamt vier Beratungen fand im August 2022 statt, um Wiktorias allgemeine Aus- und Weiterbildungspläne zu besprechen. Sie möchte am liebsten ein Psychologiestudium an der Sigmund-Freud-Privatuniversität beginnen. Nach drei Terminen beim waff wurde sie an eine weitere Stelle verwiesen [AST Wien – Perspektive], wo sie im Nostrifikationsprozess ihres Studienabschlusses unterstützt wird. Wiktoria plant nun im ersten Schritt mit ihrem anerkannten Studium der Rechtswissenschaften eine Arbeitsstelle zu finden, mithilfe derer sie in weiterer Folge ein Studium finanzieren kann.

Anerkennungsberatung

Vignette 30 K18 Antonia* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Antonia* (35) wurde in der Schweiz geboren, wo sie die Schule besuchte und einen Bachelor in Geschichte und Kunstgeschichte abschloss. Für ihre Masterstudien in Geschichte und Kunstgeschichte kam sie 2012 nach Österreich. Antonia arbeitete während des Studiums immer wieder in Nebenjobs, am Ende längere Zeit im Textileinzelhandel. Als sie nach ihrem abgeschlossenen Studium in die Kulturbranche einsteigen wollte, scheiterte Antonia immer wieder an den vielen in diesem Bereich üblichen unbezahlten Praktika. Für sie war es finanziell nicht möglich, längere Zeit unbezahlt zu arbeiten. Nach vielen gescheiterten Bewerbungen fand sie sich in einer schwierigen Situation und stieß 2015 durch Eigenrecherche auf den waff. Mit dessen Unterstützung konnte sie die Ausbildung zur Fremdenführerin machen und hat sich in diesem Bereich mittlerweile eine eigene Agentur aufgebaut. Die Gründung einer weiteren ist in Planung.

Ihre Freizeit verbringt Antonia mit Sport und ihrem Hund, zu ihren Eltern in der Schweiz hat sie regelmäßig Kontakt.

Nach einer Phase der Frustration - Antonia hatte zwei abgeschlossene Masterstudien, konnte jedoch keine Arbeitsstelle finden, stieß sie auf den Bereich der Wissensvermittlung als mögliches Tätigkeitsfeld. Da ihr die Finanzierung einer entsprechenden Weiterbildung unmöglich war, suchte sie nach Fördermöglichkeiten und fand den waff. Antonia erzählt, dass ihr das Beratungsgespräch half, nach einer schwierigen Phase wieder Motivation zu finden und auch ihre Berufsziele zu konkretisieren. Sie entschied sich schließlich für die Ausbildung zur Fremdenführerin, die durch das FRECH-Programm nahezu vollständig gefördert wurde. In die Selbstständigkeit zu starten, war für ein Antonia ein großer Schritt. Auch dabei habe ihr die Beratung Mut gemacht und mit einem konkreten Plan geholfen, das Vorhaben umzusetzen: „Durch die Beratung habe ich immer gewusst, was konkret zu tun ist, um ans Ziel zu gelangen. Im Vergleich zu anderen Organisationen war der Kontakt zum waff immer sehr einfach.“

Obwohl Antonia durch ihre beiden Studien viel Wissen zur Geschichte und Architektur der Stadt Wien verfügte, war die Ausbildung zur Fremdenführerin sehr

Ausbildung in Schweiz und Österreich

Schwierigkeiten Jobsuche als Akademikerin

Erfahrung waff

Selbstständigkeit beginnen

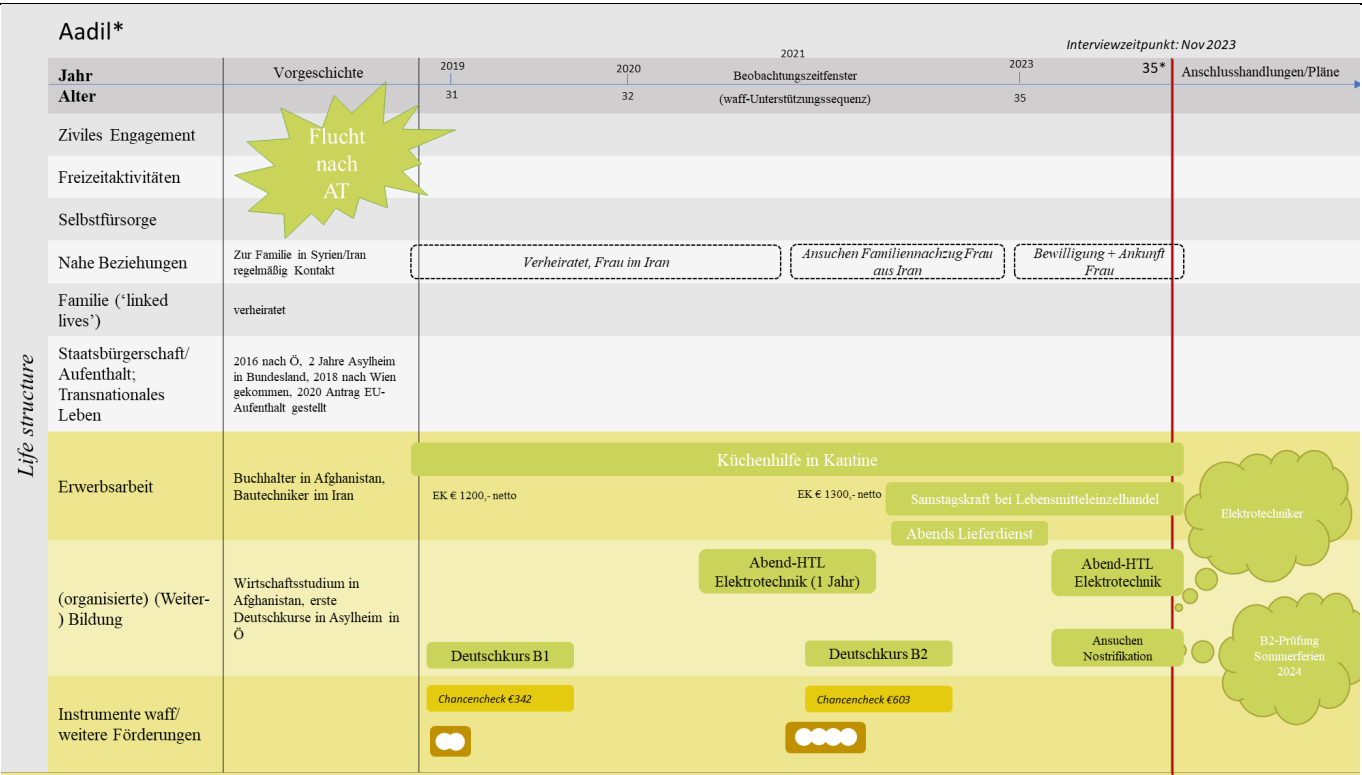
Erfahrung Kurs

lehrreich für sie. Neben den vielen Daten und Fakten wurden auch Inhalte zur Selbstständigkeit, dem Vermitteln von Inhalten sowie dem Umgang mit Konflikten behandelt. Antonia empfand diese Zeit durchaus als arbeitsintensiv, aber das Lernen an sich fiel ihr durch die Erfahrungen im Studium nicht schwer – gegenüber Teilnehmenden aus anderen Bereichen sei das ein Vorteil gewesen.

Gründung Agentur

Als sich Antonia als Fremdenführerin gefestigt fand, gründete sie 2019 eine eigene Agentur. Mittlerweile ist sie hauptsächlich mit dem Organisieren der Führungen beschäftigt und selbst nicht mehr so viel mit Gruppen unterwegs. Aktuell arbeitet sie an der Gründung an einer weiteren Agentur, die Events organisiert. Dafür möchte sie eventuell auch Kurse im Bereich Personalmanagement absolvieren und überlegt, sofern als Selbstständige möglich, wieder den waff aufzusuchen.

Vignette 31 K21 Aadil* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Aadil* (35) ist in Afghanistan geboren und seit 2016 in Österreich. Derzeit arbeitet er als Küchenhilfe und besucht die Abend-HTL. Er hat in Afghanistan die Schule besucht und 2013 ein Wirtschaftsstudium abgeschlossen. Ursprünglich interessierte er sich für ein Elektrotechnikstudium, dafür schaffte er jedoch die Aufnahmeprüfung nicht und entschied sich spontan für Wirtschaft. Nach dem Abschluss arbeitete er ein paar Monate als Buchhalter in Afghanistan, obwohl das nicht seinen Interessen entsprach. Nach der Ausreise in den Iran arbeitete er kurze Zeit dort am Bau: „Das habe ich so gelernt.“ 2016 floh Aadil nach Österreich. Während des zweijährigen Aufenthalts im Asylheim in einem anderen Bundesland machte er erste Deutschkurse.

Flucht nach Ö

Studienabschluss im Herkunftsland

2019 kommt Aadil zum ersten Mal zum waff. Zu dem Zeitpunkt arbeitete er bereits Vollzeit als Küchenhilfe in einer Kantine, wohin ihn ein Freund vermittelt hatte. Aadils Tätigkeit ist geprägt von Routinearbeiten. Er akzeptiert die langen Tage und

Kontakt zum waff

die Monotonie als vorübergehend, mit Blick auf den Traumberuf Elektrotechniker. Ein Arbeitskollege aus der Kantine kannte den waff durch einen Deutschkurs und machte Aadil darauf aufmerksam. Mit Unterstützung durch den Chancen-Scheck besuchte Aadil einen B1-Sprachkurs. 2021 kam er wieder zum waff und nahm vier Beratungstermine in Anspruch, um einen weiteren Deutschkurs zu besuchen. Nach Verzögerungen – der geplante Kurs kam seitens des Anbieters nicht zustande – besuchte er im Herbst 2021 einen B2-Kurs, wobei die Prüfung noch ausständig ist. Zu der Zeit hatte er bereits ein Jahr an der Abend-HTL Elektrotechnik hinter sich, womit er seinem ursprünglichen Studienwunsch näherkommt. Die Informationen dazu hatte er selbst im Internet recherchiert, sich angemeldet und die Aufnahmeprüfung bestanden.

Abend-HTL

Als Aadil die Familienzusammenführung mit seiner Frau anstrebte, die noch im Iran lebt, musste er die Abendschule unterbrechen und einen dritten Job als Essenslieferant annehmen, um das Mindesteinkommen nachweisen zu können. 2023 wurde der Antrag auf Familienzusammenführung gestellt und Aadils Frau kam nach Österreich. Er nahm die Ausbildung in der Abend-HTL wieder auf und arbeitet als Samstagskraft im Einzelhandel. Aadils Frau ist auf Arbeitssuche und er finanziert mit seinen zwei Jobs ihren Unterhalt sowie die Sozialversicherung. Mittlerweile hat er auch die Nostrifikation seines Studienabschlusses beantragt. Die Deutschprüfung Niveau B2 möchte er demnächst ablegen, um möglichst gute Berufsmöglichkeiten mit dem Abschluss in Elektrotechnik zu haben.

Familienzusammenführung

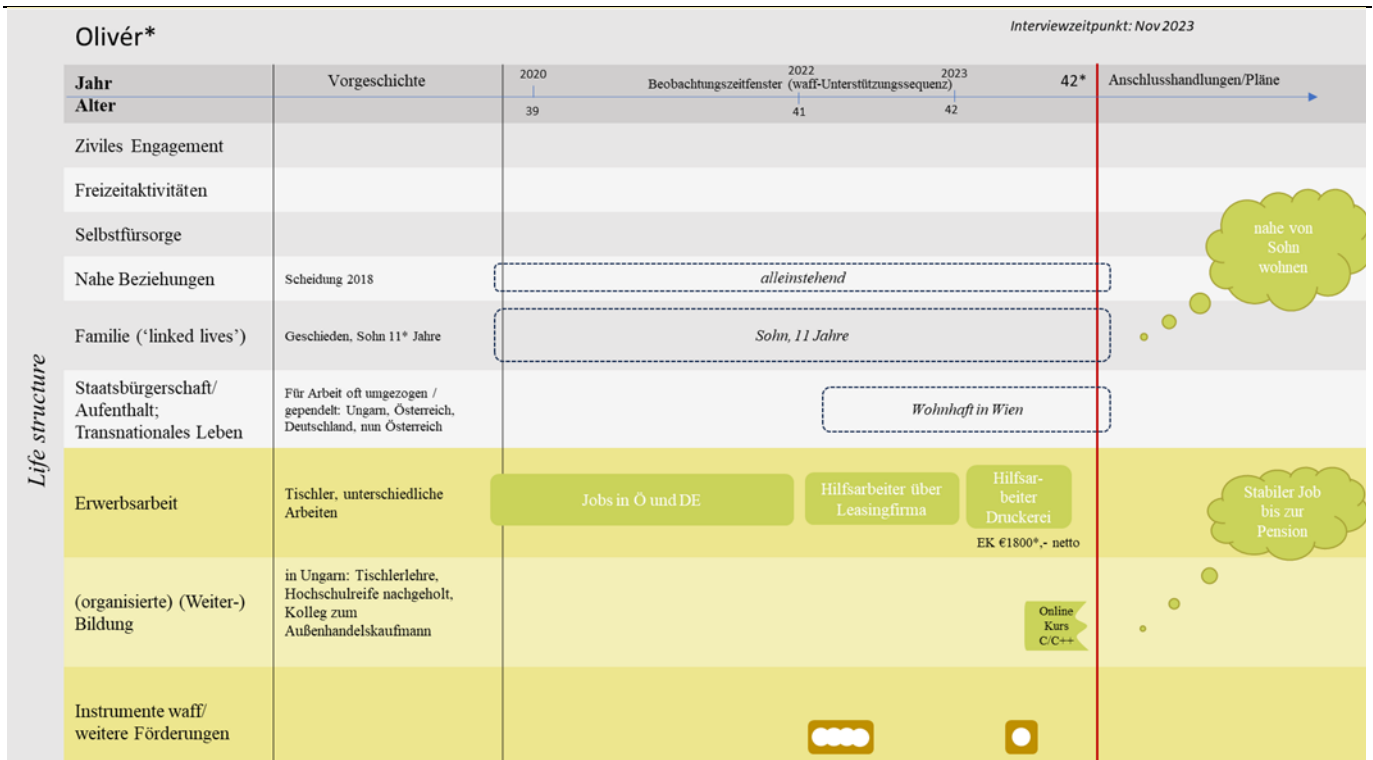
Nostrifikation

Zu seiner Familie, die noch in Afghanistan bzw. im Iran lebt, hat er regelmäßig Kontakt, sofern es zeitlich geht. Die wenige Freizeit verbringt er hauptsächlich mit seiner Frau.

Weitere angesprochene Themen:

Aadil erzählt, dass er in der Arbeit kaum Deutsch braucht und dadurch wenig zum Üben kommt. Er versucht, mit seiner Frau Deutsch zu lernen und deutschsprachige Filme und Serien zu konsumieren, um seine Berufschancen mit der neuen Ausbildung zu erhöhen.

Vignette 32 K2o Olivér* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Olivér* (42) wurde in Ungarn geboren. Nach der Pflichtschule absolvierte er eine Ausbildung zum Tischler und holte die Hochschulreife nach, um dann ein zweijähriges Kolleg zum Außenhandelskaufmann zu besuchen. Um in diesem Bereich Fuß zu fassen, waren jedoch viele Praktika notwendig, und da sich Olivér in dieser Zeit alleine versorgen musste, war dies sehr schwierig. Er lernte seine spätere Frau kennen, nahm einen Kredit für das gemeinsame Haus auf und arbeitete in unterschiedlichen Jobs, um dieses „große Leben“ – wie er es nennt – zu finanzieren. Von 2011 bis 2015 arbeitete er als Rahmentischler in Österreich, dafür pendelte er täglich insgesamt vier Stunden. Anschließend versuchte er, sich in Ungarn selbstständig zu machen, was nicht gelang. Nach der Scheidung jobbte er weiterhin in Deutschland und Österreich. Seit 2022 lebt und arbeitet Olivér in Wien. Von 2022 bis 2023 arbeitete er über eine Leasingfirma in den unterschiedlichsten Bereichen, kündigte jedoch, weil er sich eine Anstellung mit mehr Sinn suchen wollte. Nach einem befristeten Hilfsarbeiterjob in einer Druckerei würde er demnächst arbeitslos gemeldet werden.

Ausbildung in Ungarn

Unterschiedliche
Anstellungen

Als sich Olivér 2022 in Wien niederließ, suchte er das erste Mal den waff auf. Er besprach seine beruflichen Möglichkeiten und interessierte sich für den Bereich des CNC-Drehens. Es fand sich aber keine passende Weiterbildung. Ein halbes Jahr später suchte er den waff nochmals auf, diesmal mit Interesse an einem Softwareentwickler-Kurs. Im Interview erzählt Olivér, dass er den Kurs beginnen wollte, aber die Rahmenbedingungen es ihm nicht erlaubten: Ein Kurs auf Deutsch wäre in Präsenz für ihn möglich gewesen, aber online sei es mit der Sprachbarriere nochmal schwieriger. Zudem wären es zwei bis drei Abende pro Woche gewesen und er hätte nebenher maximal zwanzig Stunden arbeiten können, was zu wenig Einkommen gewesen wäre, um sich selbst zu versorgen und die Alimente für seinen Sohn zu zahlen.

Erfahrung waff

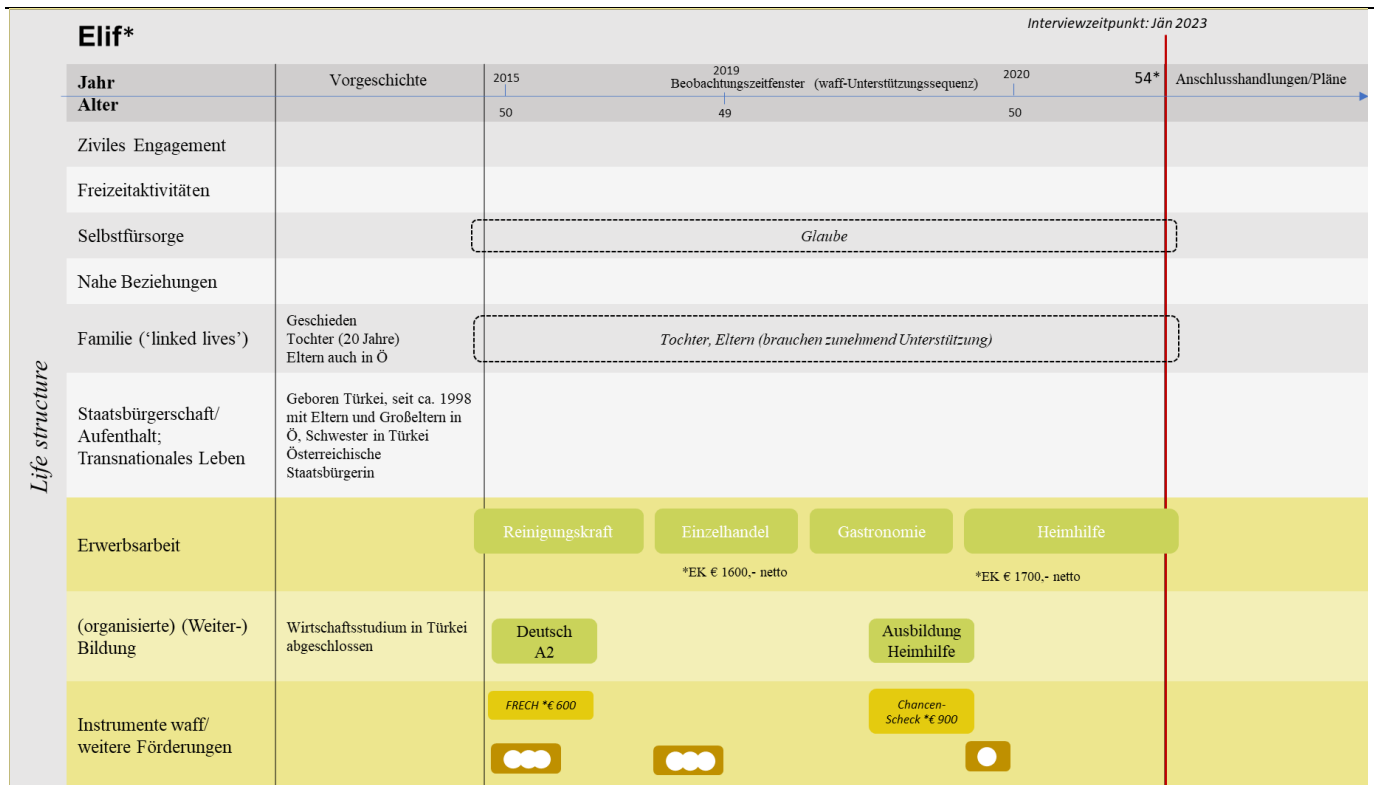
In der gegenwärtigen Lage wartet Olivér darauf, herausfinden, welche Möglichkeiten das AMS ihm bieten kann: „Ich habe in der Wiener Zeitung gelesen, dass es geförderte Software-Entwickler-Kurse beim AMS gibt.“

Möglichkeiten AMS

Nach den vielen beruflichen Wechseln sucht Olivér einen Job, der in seinem Interessensbereich liegt und einen stabilen Arbeitsplatz mit guter Bezahlung bietet. Außerdem plant er, seinen Lebensmittelpunkt so zu verlegen, dass er maximal zwanzig bis dreißig Kilometer von seinem Sohn entfernt ist, der mit seiner Mutter in Ungarn nahe der österreichischen Grenze lebt.

Nähe zu Sohn

Vignette 33 K11 Elif* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Elif* (54) wurde in der Türkei geboren und hat dort die Schule besucht und ein Wirtschaftsstudium abgeschlossen. Sie kam 1998 nach Österreich, wo auch viele nahe Familienangehörige leben. Sie hat hier unterschiedliche Berufe ausgeübt, unter anderem als Reinigungskraft, Verkäuferin im Einzelhandel sowie in der Gastronomie gearbeitet. Eine auf ihren Studienabschluss aufbauende Beschäftigung hat sie nie angestrebt, da ihr das zu hochschwierig erschien: „Da musst du mehr stark sein. Ich hatte Angst in der Branche zu arbeiten.“ 2019 kam sie auf die Idee, eine Ausbildung in der Altenpflege zu machen, da sie oft an einer Ausbildungsstätte vorbeikam. In diesem Bereich arbeitet sie seither und ist damit sehr zufrieden.

In Kontakt mit dem waff kam Elif erstmals 2015. Zu dem Zeitpunkt war sie als Reinigungskraft in Teilzeit in einem Kindergarten tätig. Als Bildungsziel formulierte sie damals die Arbeit als Kindergartenassistentin oder Kindergruppenbetreuerin und erhielt in einem ersten Schritt im Zuge des FRECH-Programms Förderungen für Deutschkurse auf dem Niveau A2 und B1. Bis 2022 vereinbarte Elif immer wieder Termine beim waff, nahm aber nur knapp die Hälfte davon tatsächlich wahr. Anfang 2019 war sie in Vollzeit als Verkäuferin im Einzelhandel tätig, damals stand die ao. LAP für Einzelhandel im Raum. Bei ihrem letzten wahrgenommenen persönlichen Termin 2022 wurde ein weiterer Deutschkurs besprochen.

Die Ausbildung zur Heimhilfe begann Elif nicht über den waff, was eine Förderung im Nachhinein verkomplizierte. Auf die Möglichkeit der Ausbildung zur Heimhilfe stieß Elif, weil sich die Ausbildungsstätte in der Nähe ihrer Wohnung befand. Sie ging

Migration nach Ö

Mehrfache Berufswechsel

FRECH

Deutschkurse

wechselnde Berufsziele

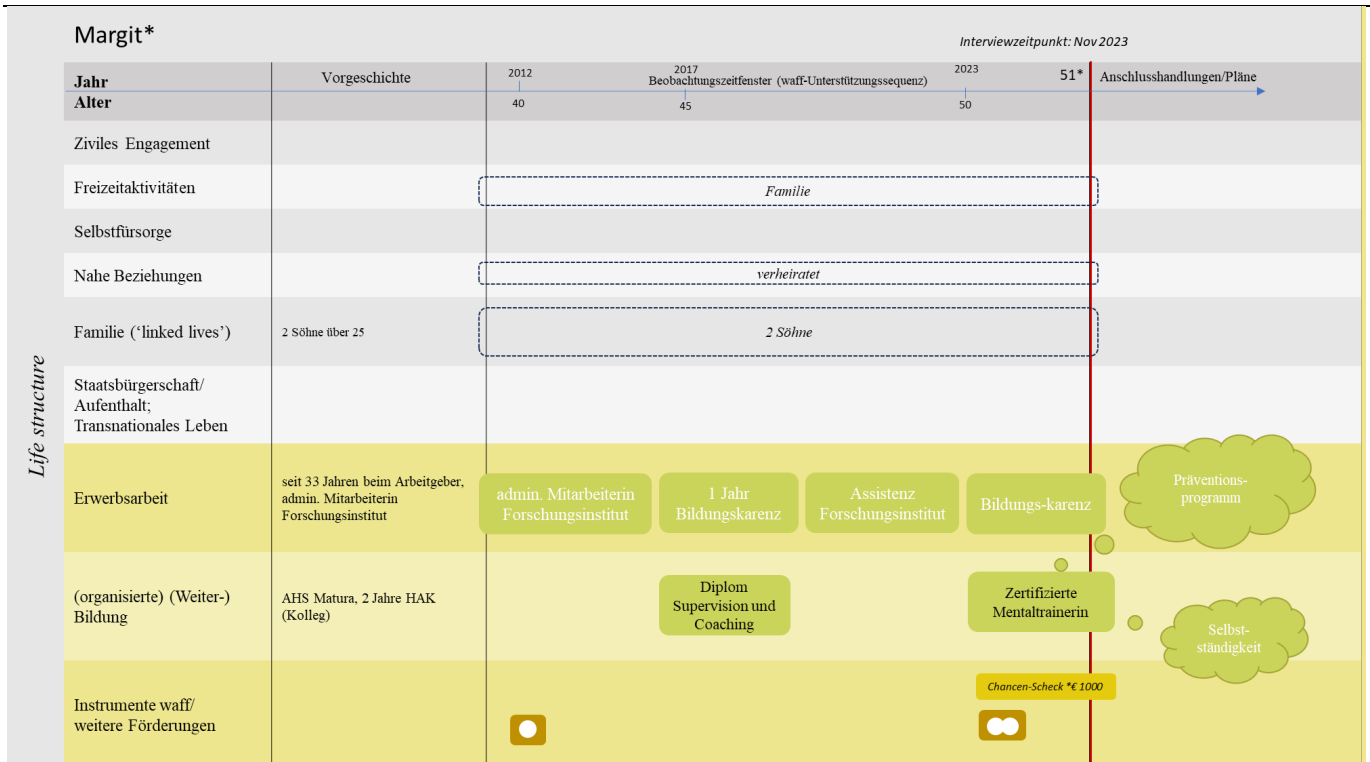
jeden Tag daran vorbei, bis sie schließlich dachte, das könnte für sie gut passen. Der neunmonatige Kurs hat ihr sehr gut gefallen. Während dieser Zeit arbeitete sie auch in der Gastronomie, um sich den Lebensunterhalt zu finanzieren – die Unterstützungsmöglichkeit durch den waff war ihr bei Antritt der Ausbildung nicht klar. Elif wurde schließlich in der Ausbildungsstätte darauf aufmerksam gemacht, dass sie um eine Förderung beim waff ansuchen könne. Laut Elif war die erste Beratung diesbezüglich nicht erfolgreich, die Beraterin konnte ihr keine Förderung vermitteln. Bei einer anderen Beraterin ließ sich dann alles klären und die Ausbildung wurde direkt mit der Kurseinrichtung abgerechnet.

**Chancen-Scheck im
Nachhinein**

Elif ist geschieden und hat eine Tochter, die 20 Jahre alt ist. Glaube und Familie sind für sie sehr wichtig. Auch ihre Eltern leben in Wien und Elif merkt, dass sie von Jahr zu Jahr etwas mehr Unterstützung benötigen. Elif spricht mit ihrer Familie Türkisch, verwendet es im Alltag jedoch wenig. Ihre Deutschkenntnisse reichen für sie aus, viele Medien wie zum Beispiel Tageszeitungen und Nachrichten konsumiert sie auf Deutsch.

Erwachsene, die nicht der Zielgruppe des Qualifikationsplan im engeren Sinn entsprechen

Vignette 34 Kog Margit* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Margit* (51) wurde in Österreich geboren. Nach der AHS-Matura ging sie für ein Jahr als Au-Pair nach Großbritannien. Anschließend schloss sie ein zweijähriges Handelsakademie-Kolleg ab. Margit begann mit 22 Jahren als administrative Mitarbeiterin in einem Forschungsinstitut in Wien zu arbeiten und ist dort seither beschäftigt. Ab 2016 begann sie, sich umzuorientieren, um ihren Tätigkeitsbereich zu erweitern. Während einer Bildungskarenz erwarb sie ein Diplom in Supervision und Coaching. Derzeit ist sie wieder in Bildungskarenz, um die Ausbildung zur Mentaltrainerin zu absolvieren. Margit möchte sich in der Zukunft in diesem Bereich etablieren. Auch wenn in ihrem aktuellen Job immer unterschiedliche Aufgaben zu erledigen sind, sieht Margit hier keine Möglichkeiten mehr, sich weiterzuentwickeln.

Margit ist verheiratet und hat zwei erwachsene Söhne. In ihrer Freizeit sind das Familienleben und Sport für sie wichtig. Als die bisher größte Herausforderung im Leben sieht sie die Erziehung ihrer Kinder; bis auf die Umorientierung im Beruf kommen in naher Zukunft keine großen Veränderungen auf sie zu.

Ihren ersten Kontakt mit dem waff hatte Margit 2012, daran kann sie sich „nur mehr dumpf erinnern“. Damals ging es um eine Beratung zu grundsätzlichen Möglichkeiten von Förderungen und Weiterbildungen. Wie genau sie vom waff erfahren hat, kann sie nicht mehr sagen, aber meint: „In Wien kennt man den waff einfach“. Für ihre erste größere Weiterbildung ging Margit 2017 für ein Jahr in Bildungskarenz und machte ihr Diplom in Supervision und Coaching am Postgraduate Center der Universität Wien. Bald war ihr klar, dass sie von ihrer damaligen Tätigkeit in diesen Bereich wechseln möchte. In Absprache mit ihrem Arbeitgeber plant sie, ein firmeninternes Programm zu entwickeln, um überanstrengte Mitarbeiter*innen präventiv zu unterstützen. Dafür ist sie zum Zeitpunkt des Interviews wieder in Bildungskarenz und macht die Ausbildung zur Mentaltrainerin am Universitätssportsinstitut Wien. Davor nahm sie auch zwei Beratungstermine beim waff in Anspruch und erhält eine Förderung der

Bildungskarenzen

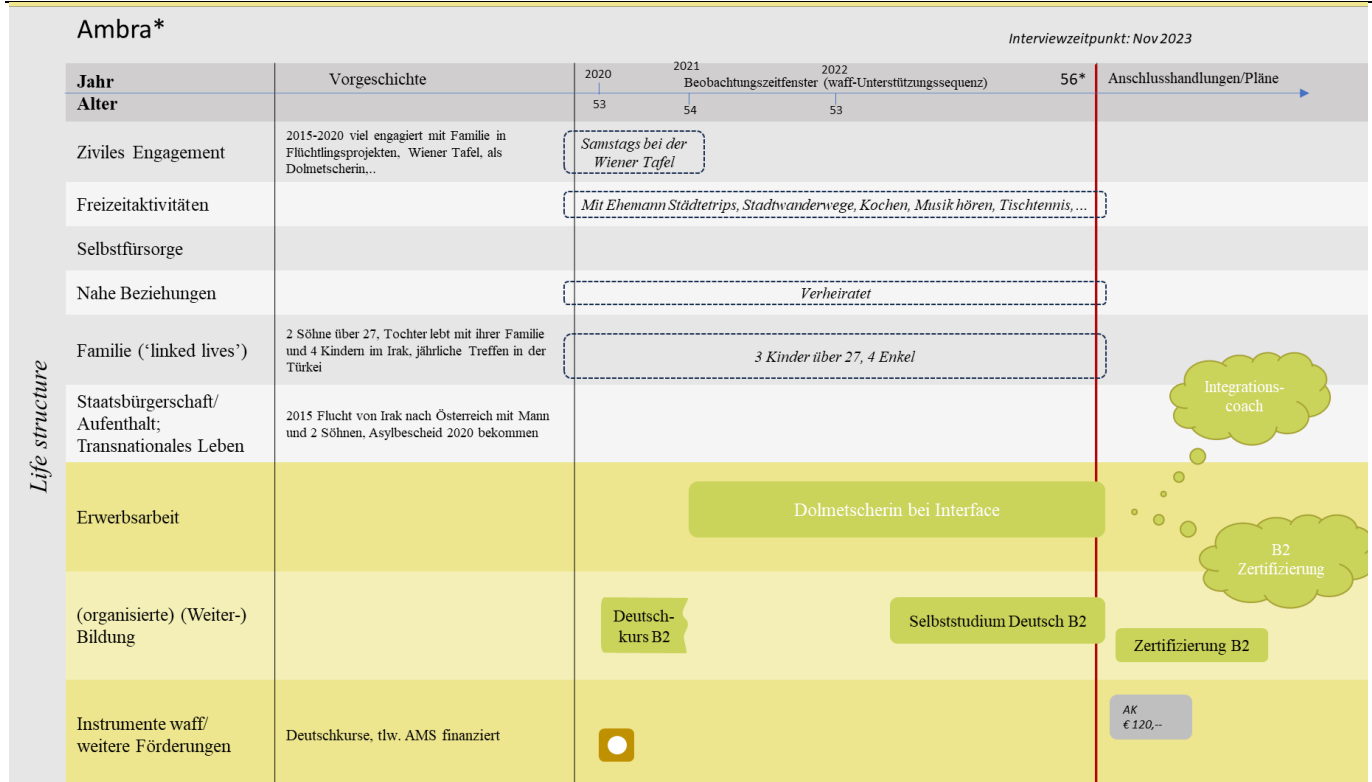
Umorientierung

Erfahrung waff

Selbstständigkeit

Ausbildungskosten. Margit hat alle bisherigen Beratungen beim waff in positiver Erinnerung, sie sei immer kompetent beraten worden. Im Zuge der aktuellen Neuorientierung wird sie sich selbstständig machen. Auch wenn das für Margit noch Unsicherheit birgt, hat sie eine Freundin in diesem Bereich und denkt, dass sich hier ein Netzwerk aufbauen wird, an das sie anknüpfen kann. Auch ihre Familie unterstützt sie in all ihren Vorhaben.

Vignette 35 K12 Ambra* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Ambra* (56) wurde im Irak geboren, absolvierte dort die Schule und besuchte zwei Jahre eine pädagogische Hochschule, um danach 15 Jahre als Englisch- und Arabischlehrerin in einer Grundschule zu unterrichten. 2015 kam sie mit ihrem Ehemann und ihren beiden Söhnen nach Österreich. Ihre Tochter blieb im Irak, da für sie die Flucht mit zwei kleinen Kindern zu schwierig war. Ambra musste bis 2020 auf ihren Asylbescheid warten. In dieser Zeit engagierte sich ihre Familie in unterschiedlichen karitativen Projekten. Ihre Familie nahm an einem Flüchtlingsprojekt der MA17 teil, und Ambra übernahm dort bald organisatorische Tätigkeiten. Sie engagierten sich bei der Wiener Tafel, Ambra half auch in Kaffeehäusern aus und als Dolmetscherin zwischen Lehrer*innen und geflüchteten Kindern an Wiener Schulen. Zudem half sie als Dolmetscherin bei Interface, wo ihr im Sommer 2021 das Angebot gemacht wurde, als Arabisch-Deutsch-Dolmetscherin in der Abteilung für Asyl- und subsidiär Schutzbedürftige zu arbeiten. Sie nahm an und ist seitdem dort im Ausmaß von 35 Stunden tätig.

Ziviles Engagement

Jobangebot Interface

Ambra hat bisher keinen von einem Deutschinstitut organisierten Deutschkurs besucht. In der Zeit im Asylheim in Favoriten gab es jedoch Angebote von Freiwilligen, die ihr viel geholfen haben. Eine Frau mit arabischen Wurzeln gab Kurse zum lateinischen Alphabet, in denen Ambra viel gelernt, wichtige Ratschläge für das Leben in Österreich bekommen und auch viele Freundschaften geknüpft hat. Ein ähnliches Angebot der Caritas nahm sie ebenfalls kurz in Anspruch. Aus Ambras Perspektive ist die Sprache „der Schlüssel für alle Wege“. Sie konnte vor allem in

Deutschlernen durch
(freiwilligen) Arbeit

ihrem freiwilligen Engagement und ihrer aktuellen Arbeitsstelle besonders gut Deutsch lernen und üben. Ihre vielen Teilnahmebestätigungen im zivilen Engagement legte Ambra auch bei Gericht vor, was ihr schließlich 2020 ihren Asylbescheid einbrachte.

Ambra kann sich gut vorstellen, eine Ausbildung zu beginnen. Ihre Familie ist sehr stolz auf ihren bisherigen Weg und unterstützt sie in allen Plänen. Nachdem ihr 70-jähriger Ehemann, ein ehemaliger Militär-Pilot, in Österreich Schwierigkeiten hat, Arbeit zu finden und nicht mehr so leicht Neues lernt, ist er zuhause und kümmert sich um den Haushalt. In ihrer Freizeit ist die Familie für Ambra sehr wichtig. Sie trifft ihre beiden Söhne (27 und 30) und deren Freundinnen und unternimmt mit ihrem Mann Aktivitäten wie Stadtwanderungen, Städtetrips oder Tischtennis. Gemeinsam hören sie irakische und arabische Musik oder kochen.

Unterstützung durch Familie

Freizeitaktivitäten

Ambra war 2021 beim waff. Sie wollte damals eine psychosoziale Ausbildung machen und musste zuvor einen Deutschkurs auf Level B2 abschließen. Als der Deutschkurs dann schon zwei Monate lief, bekam sie das Angebot, bei Interface zu arbeiten. Da sie Geld brauchte und ihr die Arbeit auch vom Inhalt her gut gefiel, brach sie den Deutschkurs ab und nahm das Angebot an. Mittlerweile ist auch ihr Deutsch besser geworden, sie sagt, dass sie in der Arbeit viel gelernt hat. Zum Zeitpunkt des Interviews lernt Ambra im Selbststudium für die B2-Prüfung, etwa mit freien YouTube-Kanälen. Für die Prüfungsgebühr nutzt Ambra den AK-Bildungsgutschein. Falls sie diese Prüfung nicht besteht, möchte sie den vom waff geförderten Deutschkurs wiederholen, um auf diesem Weg das Zertifikat zu erlangen. Ambra weiß, dass ihr mit der offiziellen Bescheinigung für die Sprache noch mehr Türen offenstehen. Sie möchte gerne noch die Weiterbildung zum Integrationscoach absolvieren und weiterhin Geflüchtete unterstützen.

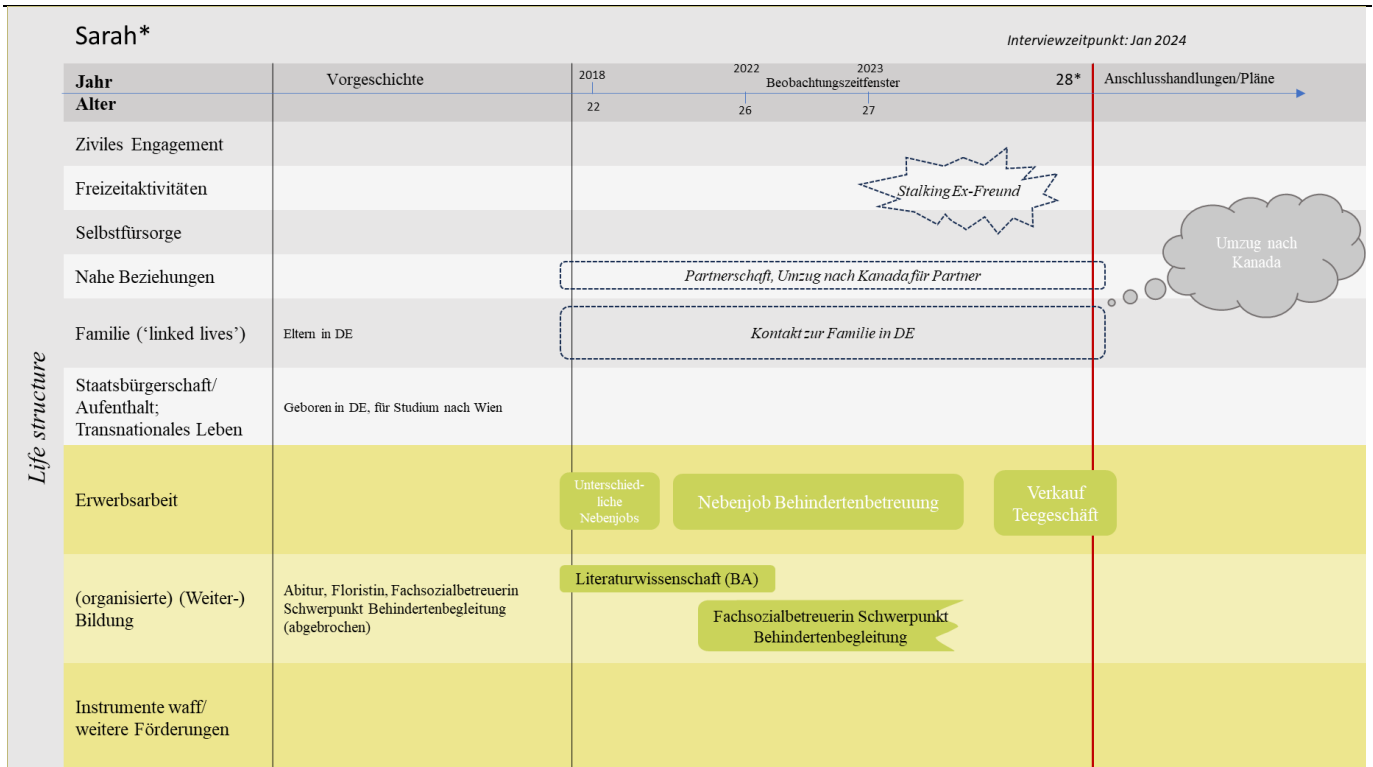
waff-Förderung

Zukunftspläne

Ihre Tochter und deren Familie, die im Irak lebt, konnte Ambra von 2015 bis 2023 nicht sehen, was zusätzlich nach der schwierigen Flucht nach Österreich sehr schwer war. In dieser Zeit versuchten sie, über (Video-)Telefonie viel Kontakt zu halten. Im Sommer 2023 traf sich die ganze Familie in der Türkei, was nun für jedes Jahr in den Schulferien geplant ist.

Nicht-Kund*innen

Vignette 36 NK02 Sarah* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Sarah* (28) kommt aus Deutschland. Nach ihrem Abitur begann sie eine Ausbildung als Floristin, da sie eine zusätzliche Berufsausbildung wichtig fand und ihre Eltern ein Blumengeschäft betrieben. Da sie sich immer schon für Literatur interessierte – sie schreibt auch selbst –, kam sie 2018 nach Wien, um hier Literaturwissenschaften zu studieren. Nebenher arbeitete sie in unterschiedlichen Nebenjobs. Nach längerer Zeit im Bereich der Begleitung von Menschen mit Behinderungen begann sie, auf Anraten ihres Arbeitgebers, eine Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin mit entsprechendem Schwerpunkt. Diese Ausbildung hat sie jedoch nicht beendet.

Abitur und Ausbildung in DE

Sarah hatte diese Ausbildung nur auf Anraten ihres damaligen Arbeitgebers begonnen, der Kurs kam ihr für ihren Arbeitsalltag wenig hilfreich vor. Das Anforderungsniveau sei sehr niedrig gewesen, aus Sarahs Perspektive nicht ausreichend fordernd. Zudem hätte Sarah den Kurs berufsbegleitend drei Jahre lang zwei Tage die Woche besuchen müssen. Von ihrem Arbeitgeber wurde sie finanziell mit 170 Euro pro Monat und mit 200 Euro jährlicher Prämie unterstützt. Sie erkannte, dass dies nicht der Job für ihre weitere Zukunft sein würde. Ein weiterer Grund, die Ausbildung abzubrechen war, dass ihr Ex-Partner, mit dem es nach der Trennung schwerwiegende Konflikte gab, denselben Kurs besuchte. Das Stalking durch diesen Mann schränkte Sarahs Lebensqualität für längere Zeit stark ein, ein Annäherungsverbot zeigte wenig Erfolg. Sarah erhielt viel Unterstützung durch ihr soziales Umfeld, bis sich die Situation verbesserte.

Ausbildung Fachsozialbetreuerin

Stalking durch Ex-Freund

Seit drei Monaten arbeitet Sarah nun in einem Teegeschäft und ist sehr zufrieden. Sie ist froh über die wenig fordernde Tätigkeit, die Betreuung von Menschen mit Behinderung empfand sie oft in sozialer und emotionaler Weiser energieraubend. Die Bezahlung ist gering, was laut Sarah im Verkauf generell ein Problem sei. Oft kann sie selbst Teemischungen zusammenstellen und experimentieren, das macht ihr Spaß. Insgesamt ist dieser Job jedoch nur eine Übergangsphase. Sarah will im Laufe des Jahres nach Kanada übersiedeln. Ihr derzeitiger Freund, der dort geboren

Aktueller Job

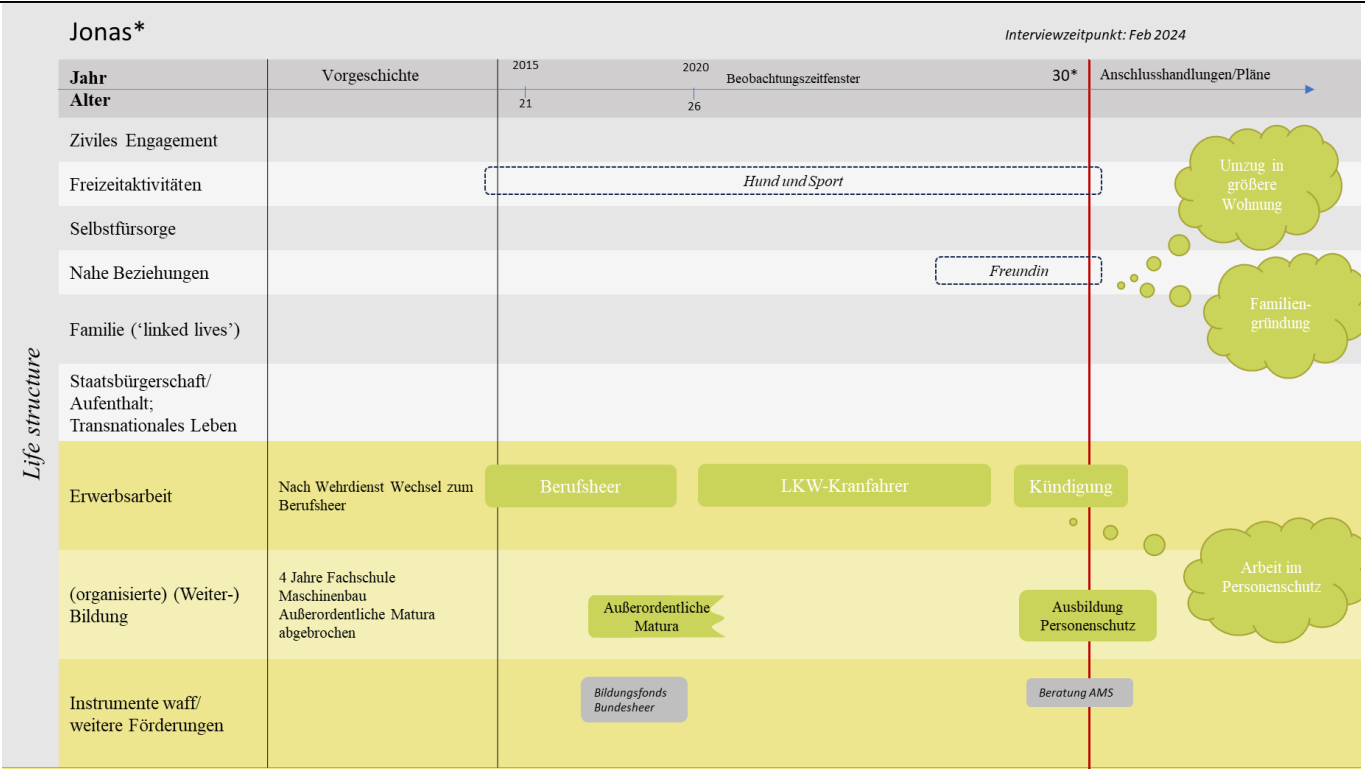
ist, hat nur einen kanadischen High School Abschluss und geht für eine weitere Ausbildung in sein Herkunftsland, Sarah begleitet ihn. Ihre Zukunftsplanung betrifft hauptsächlich den Umzug und dessen bürokratische Aspekte. Auch wenn es gerade stressig ist, freut sich Sarah auf die Veränderung und das Abendteuer der Auswanderung.

Umzug nach Kanada

Im Jahr vor ihrem Abitur in Deutschland hatte Sarah an einer Berufsberatung teilgenommen, das sei aber sehr allgemein gewesen und daher für Sarah wenig hilfreich. In der Schule für Sozialberufe, wo Sarah die Ausbildung zur Fachsozialbetreuerin machte, waren Teilnehmende, die durch den waff finanziert wurden. Durch die Internetseite der Schule für Sozialberufe weiß Sarah, dass der waff bei beruflicher Weiterentwicklung unterstützt. Sie hätte generell Interesse an Informationen zu Aus- und Weiterbildungen, generelle Beratung, Förderungen und der Vermittlung von Ausbildungen in Kombination mit Jobs. Laut Sarahs Erfahrung sollte man zu solchen Beratungen immer schon mit einer „groben Idee“ kommen, mit dem Anliegen „was tun mit dem Leben“ würde man in solchen Settings nicht weit kommen. Über finanzielle Förderung habe sie auch schon nachgedacht, alle diese Angebote wären auch für Personen aus ihrem Umfeld relevant. Als Hindernis sieht sie komplizierte Bürokratie bei den Antragsverfahren und die Kontaktaufnahme, oft würde es lange dauern, die richtige Stelle zu finden.

Kenntnis des waff

Vignette 37 NKoz Jonas* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Jonas* (30) wuchs in Oberösterreich auf. Er hatte schon als Jugendlicher den Wunsch Polizist zu werden. Um die Zeit bis zur Volljährigkeit zu überbrücken, besuchte er eine vierjährige Fachschule für Maschinenbau. Anschließend trat er den Wehrdienst an und entschied sich schließlich für den Eintritt ins Berufsheer, da die Polizeiausbildung nur in Wien möglich gewesen wäre und Jonas in Oberösterreich bleiben wollte. Während dieser Zeit beschloss er auch, die Matura nachzuholen,

Ausbildung und Arbeit in Oberösterreich

wobei er vom Bundesheer finanziell unterstützt wurde. In Absprache mit einem Kursleiter des Wifi wurde ihm zugesagt, dass er sich den praktischen Teil der Matura von der absolvierten Fachschule anrechnen lassen könne. Kurz vor seinem Abschluss änderten sich die Prüfungsregeln und die Praxisprüfung wäre doch notwendig gewesen, daraufhin brach Jonas ab: „Ich hatte keine Lust auf die Praxisprüfung, ich hätte mit der Matura gar nicht begonnen, wenn das Gesetz schon früher gegolten hätte.“

Abbruch Nachholen der Matura

Aufgrund persönlicher Konflikte und Jobversprechen, die nicht eingehalten wurden, kündigte Jonas beim Bundesheer und fing als Lkw-Kranfahrer an, für ihn eine Zwischenlösung. 2021 zog er zu seiner Lebenspartnerin nach Wien und pendelte für die Arbeit nach Oberösterreich, auch aufgrund steigender Spritkosten wurde das langfristig schwierig und er kündigte. Diese Zeit sah Jonas auch als herausfordernd an. Er hatte zwar in der Arbeit keine Probleme, doch im persönlichen Umfeld ergaben sich immer wieder Konflikte rund um die Corona-Pandemie und Diskussionen zur Impfpflicht. Jonas sah darin eine Planungsunsicherheit für seine weitere Berufs- bzw. Ausbildungswahl, da zu diesem Zeitpunkt nicht klar war, ob gewisse Berufe nicht einer Impfpflicht unterliegen würden.

Wiederholte Jobwechsel

Umzug nach Wien

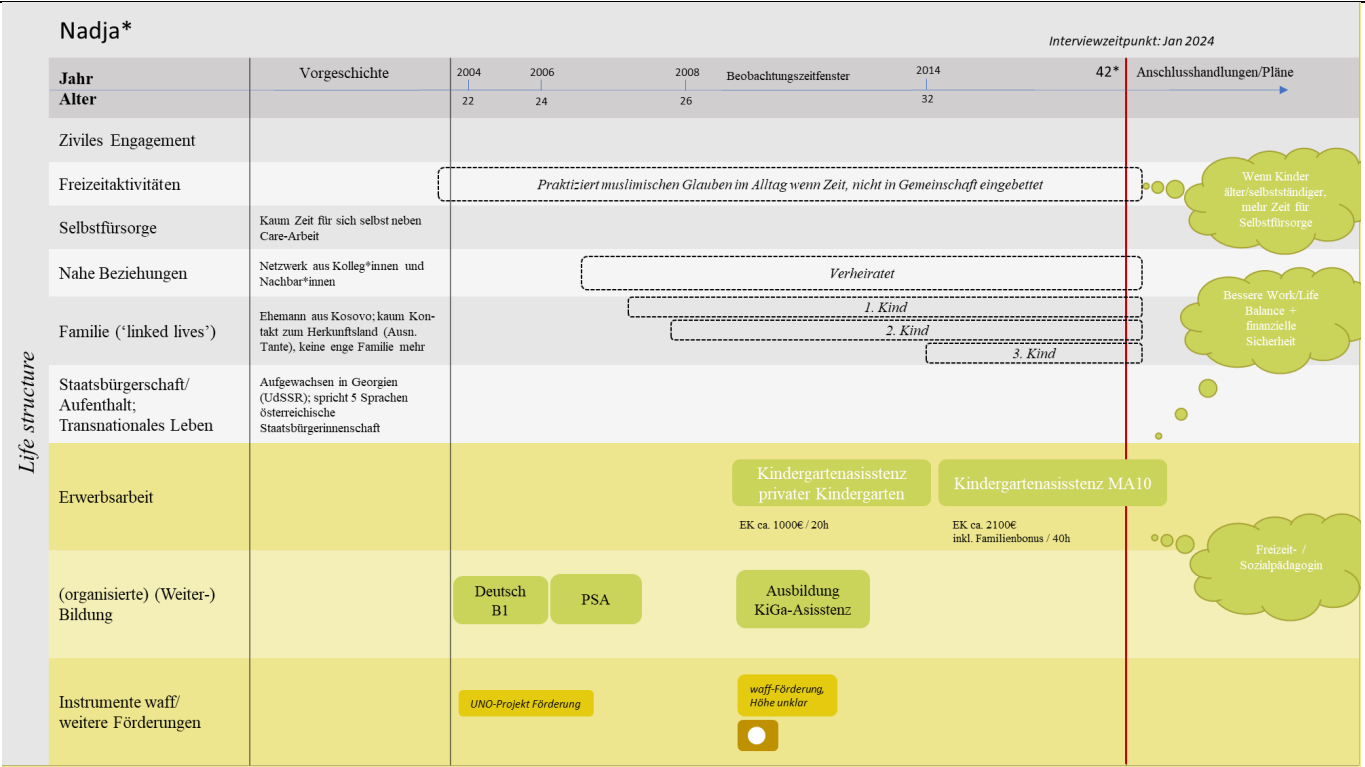
Nachdem sich die Lage rund um die Pandemie entspannte, informierte sich Jonas beim AMS zu Weiterbildungsmöglichkeiten und begann die Ausbildung für den Personenschutz. Auch wenn er dort schlussendlich zufällig gelandet ist, meint Jonas, passe das grundsätzlich zu seinen Interessen. Von den Fördermöglichkeiten durch den waff erfuhr er erst, als der Kurs schon begonnen hatte und eine nachträgliche Förderung war nicht möglich. Jonas bezieht Arbeitslosengeld und finanziert seine Ausbildung durch Ersparnisse. Auch seine Lebensgefährtin unterstützt ihn. Als diese vor ein paar Jahren ein Start-Up gründete, half Jonas finanziell aus und nun greift sie ihm unter die Arme. Aktuell steht der gemeinsame Umzug in eine größere Wohnung an, auch das wird finanziell herausfordernd. Jonas ist aber guter Dinge, dass alles gut gehen wird. Im Mai kommenden Jahres hat er die Abschlussprüfung seiner Weiterbildung und er freut sich auf die neue Tätigkeit. Es sei für ihn die richtige Mischung aus Unterwegssein, Abwechslung und guter Bezahlung.

Ausbildung Personenschutz

Finanzierung durch Ersparnisse und Partnerin

In seiner Freizeit ist Jonas oft mit seinem Hund draußen, gerne auch außerhalb der Stadt. Aktuell investiert er viel Zeit in Sport und körperliche Fitness, das sei für seine Ausbildung sehr wichtig. Kinder stehen für Jonas und seine Partnerin „noch in den Sternen“, wenn er mit dem neuen Beruf finanziell abgesichert ist, könnte das ein weiterer Schritt sein.

Vignette 38 NK05 Nadja* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Nadja* (42) ist in Georgien aufgewachsen und kam 2004 mit 22 Jahren nach Österreich. In Georgien hat sie zehn Jahre die Schule besucht, nach ihrer Ankunft in Österreich konnte sie über ein Projekt der UNO für junge Migrant*innen einen Deutschkurs und den Pflichtschulabschluss absolvieren. Danach hat sie ihren Mann kennengelernt und eine Familie gegründet. Als ihre älteren Kinder ein bzw. zwei Jahre alt waren, hat sie eine Ausbildung zur Kindergartenassistentin abgeschlossen. Aufmerksam gemacht auf diese Ausbildung hat sie eine Freundin, die ihr damals sagte: „Nadja, ich habe jetzt was für uns gefunden, das machen wir gemeinsam.“ Nadjas Freundin hatte den Tipp von einer „österreichischen“ Freundin, die diese Ausbildung schon abgeschlossen hatte. Die Ausbildung wurde vom waff gefördert, wohin Nadja sich für Beratung wandte. Nach der Ausbildung arbeitete Nadja dann ein paar Jahre in einem privaten Kindergarten. Dort war die Bezahlung niedrig, obwohl Nadja auch zahlreiche Aufgaben übernehmen musste, die nicht ihrem Arbeitsprofil entsprachen. Sie konnte dann zu einem Kindergarten der Stadt Wien wechseln, wo sie jetzt zufriedener mit den Arbeitsbedingungen ist. Sie schätzt generell an ihrer Arbeit, dass sich die Frage nach Betreuung der eigenen Kinder nie stellte – sie konnte die Kinder immer in die Arbeit mitnehmen.

Der Verdienst könnte besser sein und es herrscht Personalmangel. Sie betreut gerade mit nur einer weiteren Person (einer Pädagogin) eine Kindergruppe, für die eigentlich vier Personen vorgesehen sind. Deswegen sind ihre Tage oft anstrengend und sie ist danach erschöpft. Auch weil erwartet wird, dass sie von allen Kindern in ihrer Gruppe und auch den anderen Gruppen im Stockwerk die Eltern und Großeltern kennt und mit ihnen redet. Nach der Arbeit möchte sie deswegen nicht unter Leute und kann sich auch eine umfangreiche Weiterbildung aktuell nicht vorstellen. In ihrem Job sind jährlich 16 Stunden Weiterbildung vorgesehen. Aufgrund von Personalmangel musste Nadja dieses Jahr an einem ihrer Kurstage aber arbeiten. Auch schon im Jahr davor hat Personalmangel ihre Teilnahme an interner Weiterbildung unmöglich gemacht.

Bevor Nadja ihre Ausbildung zur Kindergartenassistentin begann, hatte sie noch nicht vom waff gehört. Sie sagt, als Migrantin lebe man in einer anderen Welt und

Migration nach Ö

Beratung beim waff

Arbeitserfahrung

Interne Weiterbildung und Personalmangel

Informelle Netzwerke

bekomme vieles nicht mit, „man weiß nicht, was die Österreicher wissen“. Außerdem habe man als Mutter mit kleinen Kindern einen ganz anderen Tagesablauf. Ohne Nadjas Freundin bzw. deren Freundin wäre sie nicht auf dieses Angebot gekommen. Die Ausbildung selber hat ihr sehr gefallen. Der Kindergarten war in der Nähe ihrer Wohnung und es war kein Problem, ihr jüngstes Kind (knapp ein Jahr) in die Kurse mitzunehmen: „Anders wäre es nicht gegangen.“

**Vereinbarung Ausbildung mit
Kinderbetreuung**

Nadja möchte sich in ein paar Jahren, wenn sie mehr Freiräume hat, weiterbilden und hat unterschiedliche Ideen, wie die Matura nachzuholen oder die Studienberechtigungsprüfung zu machen, um dann eventuell mit Bildungsteilzeit Sozial- und Freizeitpädagogin zu werden. Nadja hat ein Netzwerk an Freundinnen, Kolleginnen und Nachbarinnen, die einander auf etwaige Angebote hinweisen oder von ihren jeweiligen Ausbildungen und dem Arbeitsalltag erzählen. So hat sie von Jobmöglichkeiten als Freizeit- und Sozialpädagog*in erfahren, welche Arten von Bildungsteilzeit es gibt, und dass vieles gefördert wird. Sie kennt in fast allen Bereichen, die sie interessieren, jemanden und informiert sich, ob das etwas für sie wäre oder nicht. Nachdem sie fünf verschiedene Sprachen spricht, kann sie sich die Arbeit an einer Schule als Sozialpädagogin oder bei Beratungen mit Geflüchteten gut vorstellen. Bevor sie ihre Ausbildung zur Kindergartenassistentin begann, stand auch eine Ausbildung im Pflegebereich im Raum, denn Nadja arbeitet gern mit älteren Menschen. Sie weiß, dass eine neue Ausbildung viel Lern- und Zeitaufwand bedeuten würde, weniger Zeit für ihre Kinder und den Haushalt, weniger finanzielle Mittel und zusätzlichen Stress. Demnächst ist auch ein Umzug geplant, was auch viel kostet. Noch muss Nadja Vollzeit arbeiten und sich um vieles kümmern, sie hofft, dass es in ein bis zwei Jahren besser sein wird.

**Infos aus persönlichem
Netzwerk**

Weiterbildungswünsche

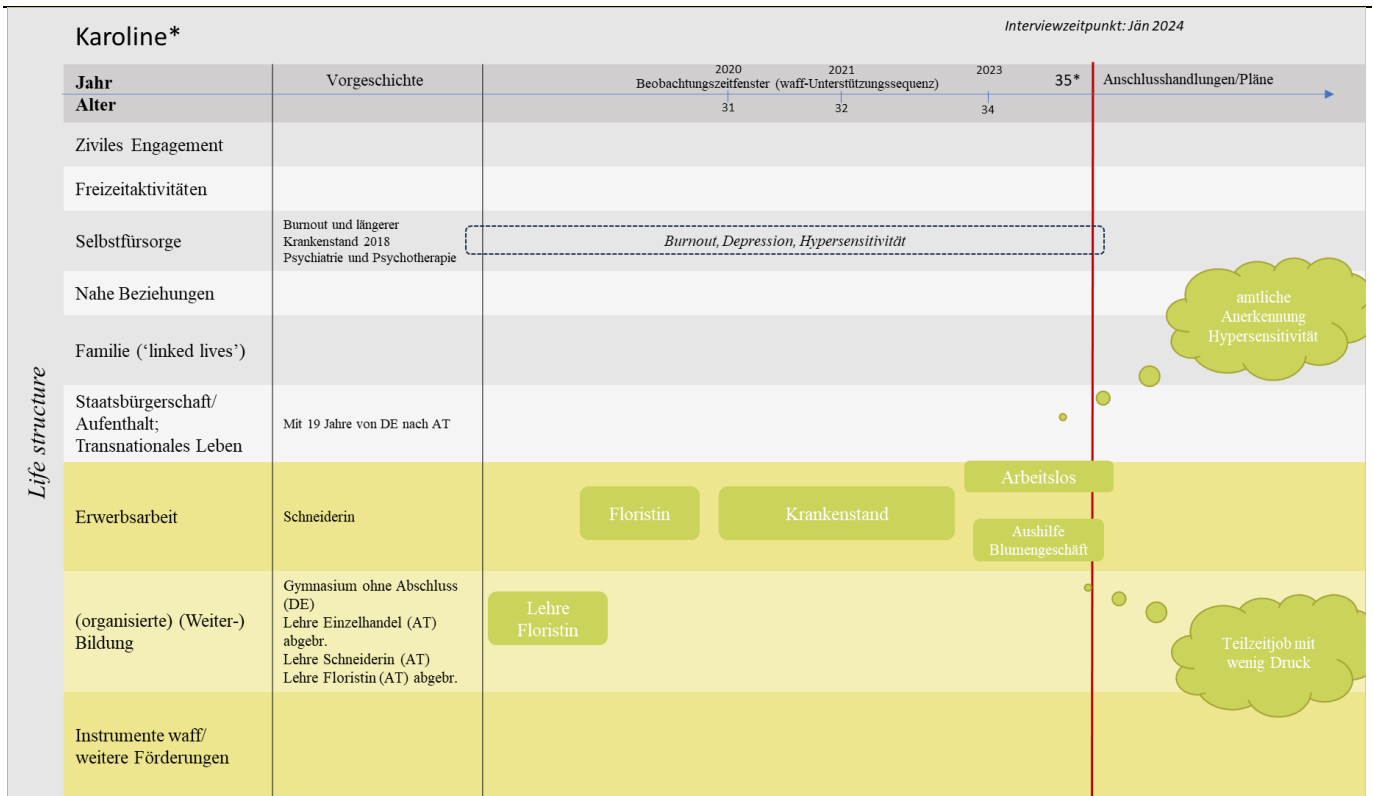
Nadjas Mann arbeitet auch Vollzeit, er finanziert die Wohnung. Nadja zahlt die Einkäufe, ihre persönlichen Dinge und alles, was die Kinder betrifft. Ihr jüngstes Kind braucht Förderstunden für Dyskalkulie, die die Krankenkasse nicht bezahlt. Ungefähr 400 Euro im Monat zahlt sie für die Ganztagsbetreuung der Schule und dann kommen noch Taschengeld und Dinge wie neue Kleidung dazu. Es geht sich alles aus, aber Nadja möchte etwas mehr Lohn und mehr Zeit, um nicht „nur zu existieren“.

Finanzielle

Aktuell hat Nadja keine Zeit für Freizeitaktivitäten. Nach der Arbeit kümmert sie sich um Haushalt und Kinder. Auch die Wochenendgestaltung richtet sich nach den Bedürfnissen der Kinder. Nadja hätte gerne ein bis zwei Stunden am Tag für sich, um schwimmen zu gehen oder Freundinnen zu treffen, das geht sich vielleicht einmal im halben Jahr aus, sagt sie. Wenn ihre Kinder etwas älter und selbstständiger sind, und sie auch eine andere Ausbildung mit einem besser bezahlten Job hat, wird sich das ändern, hofft Nadja.

Keine eigene Zeit

Vignette 39 NKO4 Karoline* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie



Karoline* (35) zog 2008 nach dem Abbruch einer Lehre im Einzelhandel von Deutschland nach Wien, wo sie eine Lehre als Schneiderin begann und auch abschloss. Allerdings musste ihre Arbeitgeberin bald darauf krankheitsbedingt den Betrieb schließen, woraufhin Karoline eine Zeit lang selbstständig in der Modebranche tätig war. Das Arbeitsklima und der Druck wurden für sie mehr und mehr zur Belastung, nach einem Krankenstand und Psychotherapie begann sie eine Lehre als Floristin. Diese konnte sie aufgrund anhaltender psychischer Probleme nicht abschließen. Karoline war dann erneut, diesmal für zwei Jahre krankgeschrieben. Mittlerweile ist sie seit einem Jahr arbeitslos und auf der Suche nach einer wirksamen Behandlung ihrer Krankheit. Auch ein Verfahren zur Feststellung der Berufsunfähigkeit läuft.

Vom waff hat Karoline gehört, als sie nach Lehrestellen in der Floristik suchte. Nachdem sie damals schnell eine Stelle fand, schien ihr ein Beratungstermin nicht notwendig. Rückwirkend meint sie, „wäre es schon ganz cool gewesen, jemanden gehabt zu haben“. Generell seien alle Angebote des waff interessant für sie. Aufgrund ihrer negativen Erfahrungen mit dem Gesundheitssystem wünscht sie sich Anlaufstellen, die ihr konkrete Handlungsanweisungen geben können und sie im Prozess begleiten.

In ihrer Freizeit widmet sich Karoline unterschiedlichen Projekten, die ihr Freude bereiten. Sie unterstützt Freund*innen in unterschiedlichen Belangen, gestaltet einmal im Monat eine Online-Radioshow und kümmerte sich um das Set-Design in einem Musikvideo. Für die Zukunft wünscht sie sich einerseits die rechtliche Anerkennung ihrer unterschiedlichen psychischen Beschwerden sowie eine Möglichkeit, Teilzeit ohne Belastung zu arbeiten und trotzdem finanziell abgesichert zu sein.

Von DE nach AT

Lehre Schneiderin

Lehre Floristin abgerochen

Psychische Erkrankung

Kenntnis des waff

Freizeit

Vignette 40 NK03 Gerda* – Darstellung Life Structure und Lern- und Arbeitsbiografie

Gerda*		Interviewzeitpunkt: Nov 2023		
Jahr	Vorgeschichte	2022 Beobachtungszeitfenster	56*	Anschlusshandlungen/Pläne
Alter		54		
Ziviles Engagement				
Freizeitaktivitäten		Mitglied in Vereinen und Organisationen, Teilnahme an Klimaprotesten		
Selbstfürsorge				
Nahe Beziehungen		verheiratet		
Familie ('linked lives')		3 Kinder		
			Enkelkind (4 Monate)	
Staatsbürgerschaft/ Aufenthalt; Transnationales Leben				
Erwerbsarbeit	Einkauf/Verkauf Büromaterialien Suchberatung	Erwachsenenbildnerin seit 20 Jahren		
(organisierte) (Weiter-) Bildung	Hauptschule Handelsschule (3 Jahre) Sozialakademie Tirol	Zertifizierte Erwachsenenbildnerin		
Instrumente waff/ weitere Förderungen				

Gerda* (56) wurde in Tirol geboren und besuchte dort die Hauptschule sowie eine dreijährige Handelsschule. Sie begann im Ein- und Verkauf eines Büromaterialienhandels zu arbeiten. Als ihr diese Arbeit zu eintönig wurde, wechselte sie in den Sozialbereich. Sie besuchte die Sozialakademie [heute Schule für Sozialbetreuungsberufe] in Tirol und begann in der Suchtberatung zu arbeiten. Im Laufe dieser Anstellung besuchte sie unterschiedliche Weiterbildungen. Ihr Chef habe sie damals immer motiviert und gefördert. Eine ihrer immer noch wichtigsten Weiterbildungen, sagt Gerda, war der damals absolvierte dreijährige Lehrgang zum Thema Gruppenarbeit mit Familien im Kontext von Suchterkrankungen.

Ausbildung Sozialbereich

Als sie um 1995 zu ihrem Partner nach Wien zog, begann sie auf Vermittlung einer Freundin an der Volkshochschule in der Erwachsenenbildung im Bereich Alphabetisierung und Deutsch als Zweitsprache zu arbeiten. Damals war dieses Feld noch neu und Gerda erklärt, sie habe wenig spezifische Kompetenzen vorweisen müssen und habe sich über die Möglichkeit gefreut, wieder mit Menschen zu arbeiten. Gemeinsam mit anderen entwickelte sie an der VHS erste Konzepte und Lehrpläne für Basisbildung: „Ich habe den Bereich mehr oder weniger mitaufgebaut“. Insgesamt sei es eine Herausforderung gewesen, aber auch abwechslungsreich und erfüllend. Der zunehmenden Formalisierung und Strukturierung im Bereich der Erwachsenenbildung steht Gerda kritisch gegenüber, auch sie musste mittlerweile viele interne Kurse und Weiterbildungen besuchen. Aufgrund ihrer langjährigen Erfahrung kamen ihr diese Weiterbildungen überflüssig, wenn nicht sogar zeitverschwendend, vor. Eine Herausforderung war die Zertifizierung zur Erwachsenenbildnerin, vor der sie sich „irgendwann nicht mehr drücken“ konnte. Den Vorbereitungskurs sah Gerda eher als Formalität, der sie sich beugen musste. Zudem wurde sie als erfahrene Erwachsenenbildnerin von Personen unterrichtet, die viel kürzer im Bereich tätig waren.

Umzug nach Wien

Entwicklungsarbeit im
Bereich BasisbildungFormalisierung der
Erwachsenenbasisbildung

Als Gerda diese Weiterbildung begann, stand auch eine Förderung durch den waff im Raum. Schlussendlich übernahm die Kosten jedoch die VHS, weshalb Gerda mit dem waff nicht in Kontakt kam. Sie hatte auch bis dahin noch keine Beratungen zu Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen. Als sie damals von Tirol nach Wien zog

Kenntnis des waff

oder direkt nach ihrem Schulabschluss, da hätte sie das eher brauchen können, meint Gerda. Sie hatte aber auch nicht aktiv nach Beratungsmöglichkeiten gesucht bzw. nicht gewusst, was es für Institutionen gab. Gerda betont, dass sie ein gutes soziales Netzwerk habe und ihr die Leute in ihrer Umgebung immer neue Möglichkeiten aufzeigten.

Persönliches Netzwerk

Gerda plant keine Weiterbildungen mehr. Gerda lebt mit ihrem Mann in Wien, ihre drei Kinder sind mittlerweile ausgezogen. Vor etwa vier Monaten ist sie Oma geworden und sie versucht viel Zeit mit ihrer Enkelin zu verbringen, auch um ihrer Tochter kleine Auszeiten zu ermöglichen. Ansonsten ist sie in unterschiedlichen Vereinen und Organisationen aktiv und beteiligt sich an Klimaprotesten.

Diese Publikation wird aus Mitteln des
Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds gefördert

