



Öffnung des Arbeitsmarktes für jugendliche und junge erwachsene AsylwerberInnen

Sämtliche gesetzlichen Diskriminierungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt müssen dringend abgeschafft werden. Wer hier lebt, soll auch einen freien Zugang zum Arbeitsmarkt haben. Jugendliche und junge erwachsene AsylwerberInnen sind davon besonders betroffen. Das Ausländerbeschäftigungsgesetz vom 1. 5. 2004 ermöglicht Asylwerberinnen und Asylwerbern prinzipiell den Zugang zum Arbeitsmarkt für 3 Monate nach der Antragstellung. Dieser Zugang wird jedoch gleichzeitig durch einen Durchführungserlass auf Saison- und Erntearbeiten eingeschränkt. Da beim Antragsverfahren auf Beschäftigungsbewilligung außerdem andere Gruppen auf dem Arbeitsmarkt bevorzugt werden, gibt es aktuell so gut wie keine Chancen für AsylwerberInnen die Beschäftigungsbewilligung wirklich zu erlangen. Eine Öffnung des Arbeitsmarktes für AsylwerberInnen aller Altersstufen ist aus unserer Sicht unbedingt notwendig. Eine Entkoppelung von Lehrausbildung und Ausländerbeschäftigung ist unerlässlich.

Entkoppelung von Lehrstellen und Ausländerbeschäftigungsgesetz

Jugendlichen Asylsuchenden ist sogar der Zugang zur dualen Lehrausbildung versagt. Dadurch wird ihnen nicht nur der Zugang zum Arbeitsmarkt versperrt, sondern auch der Zugang zu zentralen Ausbildungsmöglichkeiten. Dies wurde bereits mehrfach von der ILO (International Labour Organization) kritisiert. Eine Entkoppelung von Lehrausbildung und Ausländerbeschäftigung ist unerlässlich!

Qualitative Lehrausbildung (auch verpflichtend)

Es sollten Qualitätsstandards in der Lehrausbildung eingeführt werden, die überprüfbar sind. Diese Standards sollten an die ständige Entwicklung und die immer wieder sich verändernden Anforderungen der Wirtschaft angepasst werden. Außerdem sollten Betriebe ab einer bestimmten Größe verpflichtet werden bzw. sinnvolle Anreize für Unternehmen geschaffen werden, Lehrlinge auszubilden, um ein ausreichend großes Angebot an Lehrplätzen zu schaffen.

Sichtbarmachen von Ressourcen und Kompetenzen der Zielgruppe

Jugendliche mit Migrationshintergrund besitzen sehr oft zusätzliche Ressourcen und Kompetenzen, wie zum Beispiel Mehrsprachigkeit, „switchen“ zwischen zwei Kulturen, hohe Selbstorganisation etc. Sehr oft können Jugendliche diese Stärken nicht ins Rennen führen, weil einerseits einfach nicht danach gefragt wird und andererseits diese Kompetenzen und deren möglicher Nutzen von Unternehmen nicht als solche erkannt werden.

Berücksichtigung von interkulturellen Kompetenzen bei Aufnahmeverfahren zu Lehrstellen

Diese Forderung zielt speziell auf die derzeit übliche Form von Aufnahmeverfahren zu Lehrstellen ab. Diese Aufnahmeverfahren sind sehr stark auf eine westlich orientierte Jugendlichengesellschaft ausgerichtet und berücksichtigen die vorhandenen Kompetenzen und Ressourcen der Zielgruppe MigrantInnen, die immerhin 60% der Lehrstellensuchenden ausmachen, in keiner Weise. Dies führt dazu, dass die Zielgruppe oft von guten Lehrplätzen ausgeschlossen bleibt, da sie keine Chance bekommt, ihre Kompetenzen und Potenziale darzustellen.

Bessere Vernetzung von Bildung und Arbeitswelt

Der Übergang zwischen Schulpflicht und Arbeitswelt gestaltet sich für viele junge Menschen deswegen oft so schwierig, weil es kaum Verknüpfungen von Lerninhalten der beiden Bereiche gibt. Es wäre hilfreich, wenn Lehrpläne gemeinsam von Wirtschaft und Bildung erarbeitet würden, um eine sinnvolle Vorbereitung der Jugendlichen auf die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu gewährleisten.

Weg von der defizitorientierten Berichterstattung in den Medien

Jugendliche werden in Medien sehr oft als Menschen dargestellt, die viele Dinge nicht oder noch nicht können. Es wäre schön, wenn sich die Medien und auch die Gesellschaft allgemein mehr darauf konzentrieren würde, die Jugendlichen als motiviert und mit großem Lernpotenzial zu erkennen.

Öffentlichkeitsarbeit und Sensibilisierung für diese Zielgruppe in der Arbeitswelt

Sehr oft scheitert ein geglückter Einstieg in den Arbeitsmarkt für die Zielgruppe der MigrantInnen an einer scheinbaren Inakzeptanz der Gesellschaft. Wir fordern daher Maßnahmen zur Sensibilisierung der Aufnahmegesellschaft. Auch hier geht es um eine Darstellung der Kompetenzen von MigrantInnen, des Mehrwertes von Interkulturalität in einem Unternehmen, weg von der Defizitorientierung hin zum Erkennen von Ressourcen.

Einbindung von MentorInnen und externen ExpertInnen in das Regelschulwesen - enge Kooperation zwischen Schule und ExpertInnen

Im Netzwerk Dynamo wird in den Basisbildungslehrgängen mit BildungspartnerInnen und in den arbeitsmarktspezifischen Projekten (z.B. J-u-L-I-A) mit MentorInnen gearbeitet. BildungspartnerInnen (StudentInnen, PensionistInnen, ...) sind Personen, die die Jugendlichen während der Bildungsmaßnahme bei sprachlichen, fachlichen und kulturellen Fragestellungen unterstützen und in enger Kooperation mit der Schule gemeinsam an Bildungsperspektiven mit den Jugendlichen arbeiten. MentorInnen sind meist externe Personen aus Wirtschaft und Arbeit mit langjähriger Berufserfahrung. Sie betreuen Jugendliche auf ihrem Weg in die Arbeitswelt, indem sie mit ihrem konkreten fachlichen Wissen und ihrem berufsspezifischen Netzwerk bei der Berufswahl unterstützen. Beide Modelle sollten ins Regelschulwesen integriert werden.

Diversitätstraining für Unternehmen leistbar oder gratis

Österreich hat das Gleichbehandlungsgesetz, das festschreibt, dass alle Menschen gleiche Chancen und Rechte haben müssen. Leider wird auf dem Arbeitsmarkt dieses Gleichbehandlungsgesetz nicht immer eingehalten. Sehr oft basiert diese Überschreitung auf Unwissen. Im Moment gibt es für interessierte Unternehmen zwar die Möglichkeit, Diversitätstrainings zu absolvieren, aber meist nur zu sehr hohen Kosten. Deswegen fordern wir Unterstützung für Unternehmen in Form von günstigen Fortbildungsangeboten zu Diversitätsfragen.

Ressourcenorientierung im Bildungssystem

Im österreichischen Bildungssystem beginnt bereits im Kindergarten die Konzentration hauptsächlich darauf, was Kinder, SchülerInnen und Jugendliche nicht können. Wir würden uns wünschen, dass die allgemeine Defizitorientierung im Bildungssystem in eine Beachtung und Verstärkung von Potenzialen und Kompetenzen umgewandelt werden würde.

Jugendliche mit Migrationshintergrund brauchen ZEIT, um zu lernen

Nachhaltigkeit in Bildungsprozessen braucht eine gute Basis und diese kann nur aufgebaut werden, wenn ausreichend Zeit zur Verfügung steht. Schnell erreichte Abschlüsse verhindern oft Möglichkeiten zu einem höheren Bildungsabschluss. Dies kann durch gründliche Vorbereitung und Erarbeitung verschiedener Perspektiven verhindert werden. Eine Flexibilisierung des Bildungssystems in dem Sinne, dass mehr Übergänge geschaffen werden, ist anzustreben (z.B. „Übergangsklassen“ von der 4. Hauptschule bzw. 4. Unterstufe in die Oberstufe des Gymnasiums. Es gibt einige wenige in Wien, dieses Modell könnte ausgebaut werden).

Von den Erkenntnissen der pädagogischen Arbeit im NGO-Bereich soll die allgemeine Bildungslandschaft profitieren – Übernahme unserer Erfahrungen!

In Projekten wird viel Wissen und Kompetenz erworben und gesammelt. Ausreichende Finanzierung und effiziente Organisation könnten dazu beitragen, diese Wissens- und Erfahrungswerte in die bestehenden sogenannten „Mainstream-Einrichtungen“ einzubauen. So könnten diese gleichermaßen von diesem Wissen profitieren.

Begleitende Bildungsberatung und psychosoziale Betreuung an jeder einzelnen Schule

Kinder, Jugendliche und deren Eltern müssen sich im österreichischen Schulsystem schon sehr früh mit Bildungsentscheidungen auseinandersetzen. Entscheidungen über einen bestimmten Ausbildungsweg haben massive Auswirkungen auf die Entwicklung der Persönlichkeit jedes Kindes und bedürfen daher eines längerfristigen vorgelagerten Entscheidungsprozesses. Eltern und Kinder sind nicht selten damit überfordert. Darum ist professionelle Unterstützung und Begleitung gefragt. Neben Empfehlungen der LehrerInnen und Informationsvermittlung im Berufsorientierungsunterricht ist eine individuelle mittelfristige oder längerfristige Begleitmöglichkeit durch Bildungscoaches (in und außerhalb der Schule) in allen Schulstufen sinnvoll.

SchulsozialarbeiterInnen als Schnittstelle zwischen Schule und Lebensumfeld tragen dazu bei, die Lebenssituation von Kindern und Jugendlichen zu verbessern. Neben der Stärkung der Sozialkompetenz, Gewaltprävention, Bildungs- und Berufsberatung ist Schulsozialarbeit vor Ort dazu geeignet, Krisen aufzufangen und nachzubearbeiten. Durch das Arbeiten im multiprofessionellen Team und die Vernetzung mit relevanten Einrichtungen und Institutionen kommt der Schulsozialarbeit eine Schlüsselfunktion in der Unterstützung der Kinder und Jugendlichen an einer Schule zu.

Aufwertung und intensive Förderung der Erstsprache

Bildungsbezogene Chancengerechtigkeit und -gleichheit ist durch eine Gesamtschule gewährleistet, die zumindest die Primar- und Sekundarstufe I umfasst und innerhalb derer ein mehrsprachiger Unterricht erfolgt. Ausgehend von der Spracherwerbsforschung ist sowohl in der LehrerInnenaus- und -fortbildung als auch im tatsächlichen Unterrichtsangebot anzuerkennen, dass eine fundierte Ausbildung der Erstsprache (bis mindestens auf Niveau eines Hauptschulabschlusses, somit das alltagssprachliche Niveau übersteigend und bildungssprachliche Ansätze erreichend) grundlegend notwendig ist, um die Durchgängigkeit an schulischen und/oder ausbildungsspezifischen Schnittstellen zu gewährleisten.

Durch einen mehrsprachigen Unterricht (damit sind in erster Linie „alte“ und „neue“ Minderheitensprachen gemeint) können die unterschiedlichen Erstsprachen die adäquate Aufwertung erfahren und entsprechend intensiv gefördert werden. In diesem Zusammenhang sind sowohl die Lehrpläne, die Unterrichtsmaterialien als auch die Beurteilungskriterien zu überarbeiten, damit die Mehrsprachigkeit und ihre Förderung in das Regelschulwesen Eingang finden kann.

Im beruflichen Kontext hat die Ressource der Mehrsprachigkeit leider immer noch nicht den hohen Stellenwert, der ihr eigentlich zu steht. Oftmals wird es mehrsprachigen SprecherInnen erst im weiteren beruflichen Werdegang bewusst, über welche Ressource sie verfügen. Deshalb ist es umso wichtiger, dass in der schulischen Ausbildung die Förderung der Mehrsprachigkeit forciert wird.

Österreichweite Ausweitung von Vorbereitungsklassen, Übergangsstufen und ähnlichem als Vorbereitung für weiterführende Schulen

Der Übergang in eine berufsbildende weiterführende Schule ist für viele Jugendliche auf Grund der vergleichsweise hohen Anforderungen (selbststrukturiertes, selbstverantwortliches Lernen, große Mengen an zu bewältigendem Lernstoff etc.) schwierig. Vorbereitungsklassen und Übergangsstufen für 14- bis 17-Jährige können mit dem Schwerpunkt Berufsorientierung und Bildungsinformation gezielter auf die Berufswelt oder weiterführende Schulen vorbereiten und die Jugendlichen dabei unterstützen, eigenständige und selbstverantwortliche und damit insgesamt stimmigere Bildungsentscheidungen für sich zu treffen. Die intensive Kooperation der Übergangsformen mit der Wirtschaft bzw. mit weiterführenden Schulen, die Begleitung durch Bildungscoaches, MentorInnen und SchulsozialarbeiterInnen ist für den Erfolg wesentlich. Diesbezüglich erfolgreiche Projekte wie m.o.v.e on, ein Projekt des Integrationshauses, die mit Förderung und Unterstützung bereits im Pflichtschulbereich ansetzen, oder KOMFLEX (Projekt der Volkshochschule Ottakring), das Jugendlichen ein Jahr zur beruflichen Orientierung mit dem Schwerpunkt kreatives Arbeiten an Persönlichkeit und Kompetenzen ermöglicht, haben Modellcharakter und könnten flächendeckend ins Regelschulwesen übernommen werden. Ähnliches gilt für arbeitsmarktorientierte Projekte wie das Projekt J-u-L-I-A, dessen Schwerpunkt bei der Stärkung und Festigung von Basiswissen und –kompetenzen sowie einer starken Praxisorientierung liegt.

Die guten Projekte, die es gibt, sollen FLÄCHENDECKEND ausgeweitet werden

Seit Jahren gibt es eine Reihe erfolgreicher und engagierter Projekte im Bildungsbereich, die jedoch über das vorübergehende Projektstadium nicht hinauskommen. Voraussetzung für eine flächendeckende Implementierung wäre eine Dokumentation und ausreichende Finanzierung zur anschließenden Ausweitung in die Bildungslandschaft. Nur so kann verhindert werden, dass Ressourcen dazu verwendet werden, neue Ideen zu entwickeln, die eigentlich schon andernorts durchgeführt und erprobt wurden.

Vernetzung braucht Ressourcen, Geld und Zeit!

Die bestehenden Projekte können nur effizient arbeiten, wenn ausreichend Vernetzungsaktivitäten zum Austausch und zur Weiterentwicklung von Aktivitäten und Ideen durchgeführt werden. Dafür muss Arbeitszeit und Bezahlung zur Verfügung stehen.

Arbeitsbedingungen der ProjektmitarbeiterInnen müssen verbessert werden

Bildungsarbeit nimmt einen hohen Stellenwert in der Gesellschaft ein. ProjektmitarbeiterInnen übernehmen eine kompensatorische Funktion, indem sie dafür sorgen, dass Lernende, die bisher nicht vom Bildungssystem profitieren konnten, einen Weg in qualifizierte Tätigkeiten finden können. Dies ist aufwendig, erfordert Fachkompetenz, Engagement, Erfahrung und laufende Weiterentwicklung. Nur eine entsprechende Entlohnung kann sicherstellen, dass die qualifizierten Personen auch langfristig in dem Bereich tätig bleiben.

Interkulturelle Öffnung - der öffentliche Dienst soll Vorbildfunktion übernehmen

Eine interkulturelle Öffnung von öffentlichen Einrichtungen und Institutionen ist unbedingt notwendig und hat wichtigen Vorbildcharakter. Öffentliche Einrichtungen haben eine wichtige Vorbildwirkung und sollten grundsätzlich Personen mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen einstellen. Öffentliche Einrichtungen sollten insbesondere auch verstärkt Jugendliche und junge erwachsene MigrantInnen einstellen und ausbilden.

Arbeitnehmervertretungen sollten sich für die Abschaffung des Ausländerbeschäftigungsgesetzes und für eine starke Antidiskriminierungspolitik, vor allem in den Bereichen Bildung, Arbeitsmarkt und soziale Leistungen, einsetzen und ihre Strategien dahingehend ausrichten. Mehrsprachigkeit sollte als Qualifikation auf dem Arbeitsmarkt anerkannt und auch durch Regelungen in den Kollektivverträgen entsprechend abgegolten werden.