

Integration von gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen und in den Arbeitsmarkt: Initiativen aus Österreich, Dänemark und Spanien im Vergleich

Loos, Roland

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Loos, R. (2007). Integration von gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen und in den Arbeitsmarkt: Initiativen aus Österreich, Dänemark und Spanien im Vergleich. *SWS-Rundschau*, 47(4), 406-423. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-165082>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Integration von gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen und in den Arbeitsmarkt

Initiativen aus Österreich, Dänemark und Spanien im Vergleich

Roland Loos (Wien)

Roland Loos: *Integration von gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen und in den Arbeitsmarkt – Initiativen aus Österreich, Dänemark und Spanien im Vergleich* (S. 406–423)

Im Artikel werden *good-practice*-Lernkonzepte vorgestellt, die geeignet sind, gering Qualifizierten den Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen (*lifelong learning*: LLL) zu ermöglichen. Solche Konzepte können nur dann erfolgreich sein, wenn es ihnen gelingt, LLL-ferne Gruppen nachhaltig zum Lernen zu motivieren. Dies leisten die vorgestellten Modelle vor allem mit der Verknüpfung von Lernen und Arbeit sowie mit verschiedenen Formen von Mentoring. Durch diese Modelle können erfolgreich berufsrelevante Qualifikationen vermittelt werden. Ferner zeichnen sich die Initiativen dadurch aus, dass sie durch geeignete Begleitmaßnahmen die Integration in Arbeitsmarkt und Erwerbsleben so weit wie möglich sicherstellen. Neben aktiver Nachbetreuung stellen dabei vor allem innovative Kooperationsformen und Regelungen mit Betrieben eine Möglichkeit dar, die Integration in den Arbeitsmarkt verstärkt zu fördern.

Schlagworte: Gering Qualifizierte, Lebensbegleitendes Lernen, Arbeitsmarkt, alternative Lernkonzepte, Lernmotivation

Roland Loos: *Integration of Low Skilled into Lifelong Learning and the Labour Market – a Comparison of Initiatives in Austria, Denmark and Spain* (pp. 406–423)

The article presents innovative learning concepts that enable low skilled persons access to lifelong learning. These projects are only successful, when they can motivate the individual to learn. This is achieved in good-practice-initiatives with work-based learning and different forms of mentoring. To teach and to train job-related qualifications proved to be successful. Key are efficient measures for assuring, to the extent possible, integration into the labour market and the work life. Coaching, forms of cooperation and arrangements with companies offer opportunities for supporting integration into the labour market.

Keywords: low skilled persons, Lifelong Learning, labour market, alternative learning concepts, motivation for learning

1. Einleitung

1.1 Forschungsziele und -kontext

Gering Qualifizierte sind beruflich und sozial in vielfacher Hinsicht benachteiligt. Häufig sind sie am Arbeitsmarkt schlechter gestellt oder sogar vollständig vom Erwerbsleben ausgeschlossen. Fehlende berufliche Kenntnisse und Qualifikationen erschweren oder verhindern ihre Integration in die Arbeitswelt. Dies hat oft soziale Ausgrenzung zur Folge. Es ist daher dringend notwendig, vermehrt Initiativen zu setzen, die diese Gruppen nachhaltig zum Lernen motivieren und ihren Zugang zur beruflichen Bildung und Weiterbildung fördern. Dies würde maßgeblich ihre Integration in Gesellschaft und Arbeitswelt erleichtern.

Ziel dieses Beitrags ist es, *good-practice*-Initiativen und Projekte zur Förderung der Integration von gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen (*lifelong learning*: LLL) und in den Arbeitsmarkt zu evaluieren und ihre Übertragbarkeit auf andere Regionen und Staaten zu untersuchen. Es sollen praxisorientierte Möglichkeiten aufgezeigt werden, wie gering Qualifizierte nachhaltiger zum Lernen motiviert sowie in berufliche Bildungs- und Weiterbildungsmaßnahmen und in den Arbeitsmarkt integriert werden können.

Verschiedene Modellprojekte zeigen, dass Lernen bei der Arbeit ein geeigneter Ansatz ist, um Personen mit geringem Qualifizierungsniveau verstärkt in das Lebensbegleitende Lernen zu integrieren. Der Artikel untersucht, wie solche Konzepte strukturiert sein müssen, um bei dieser LLL-fernen Zielgruppe in der Praxis auch tatsächlich erfolgreich zu sein. Im Mittelpunkt steht die Frage, wie Personen dadurch motiviert und ihnen arbeitsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten vermittelt werden. Weiters wird evaluiert, wie diese Initiativen AbsolventInnen der Qualifizierungsmaßnahmen bei der Integration in den Arbeitsmarkt unterstützen und wie hoch jeweils die Erfolgsquote ist.

Davon abgeleitet werden die *good-practice*-Fallbeispiele nach folgenden Kriterien analysiert:

1. Lernmotivation;
2. erfolgreiche Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen;
3. effiziente Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt;
4. hohe Erfolgsquote bei der Integration.

1.2 Datengrundlage und Forschungsdesign

Datengrundlage für die im Artikel behandelten Fallbeispiele sind vor allem die vom Europäischen Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop) publizierten Forschungsergebnisse zum Projekt »Beobachtung von Innovationen in der Berufsbildung«, das von Cedefop in den Jahren 2000 bis 2002 durchgeführt wurde (Loos 2000, Cedefop 2002). Mit diesem Projekt untersuchte und evaluierte Cedefop *good-practice*-Initiativen zur Integration von gering Qualifizierten. Die Studie umfasste sechs europäische Staaten (Dänemark, Griechenland, Liechtenstein, Luxemburg, Österreich und Spanien).

Der Autor leitete dieses Projekt für Cedefop und stellt nun ausgewählte Ergebnisse im Lichte neuester Entwicklungen in Forschung und Praxis vor. Die Darstellung der Zielgruppen in Kapitel 2 berücksichtigt außerdem Ergebnisse und Schlussfolgerungen des Forschungsprojekts »Integration in den Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen«. Der Autor führte diese Untersuchung 2006 im Auftrag des Österreichischen Instituts für Berufsbildungsforschung (ÖIBF) durch – das Projekt wurde vom Referat Wissenschafts- und Forschungsförderung der Magistratsabteilung 7 Kultur der Gemeinde Wien gefördert.

Um *good-practice*-Initiativen in den erwähnten Staaten zu identifizieren, richtete Cedefop ein Forschungsnetzwerk ein, das nationale Grundlagenberichte erstellte. In Frage kommende Initiativen wurden dabei nach den in Kapitel 1.2 angeführten Kriterien ausgewählt. Dem Netzwerk gehörten ForscherInnen aus verschiedenen europäischen Forschungseinrichtungen an, die über umfangreiche wissenschaftliche Expertise zum Themenbereich »Integration von gering Qualifizierten« verfügen. In einem zweiten Schritt wurden die Berichte im Rahmen eines Cedefop-Workshops evaluiert. Auf dieser Basis kam es zur Auswahl von zwölf *good-practice*-Beispielen, die von Cedefop genauer analysiert wurden. Dies erfolgte durch Sichtung und Evaluierung von Fachliteratur und Dokumenten zu den betreffenden Initiativen und deren Kontext. Weiters wurden 24 Telefoninterviews (qualitative Interviews) mit ExpertInnen für Berufsbildung und Arbeitsmarkt (Forschungseinrichtungen, Behörden und Sozialpartner) aus den betreffenden Staaten durchgeführt und die ProjektträgerInnen befragt.

Für den Beitrag wurden jene Initiativen ausgewählt, die auch heute von großer Bedeutung und beispielgebend für die Integration dieser Zielgruppen sind. Diese Fallbeispiele wurden im Lichte aktueller Entwicklungen in Forschung und Berufsbildungspraxis evaluiert. Die Recherchen bestätigten die hohe Relevanz der Initiativen. Einige *good-practice*-Beispiele haben nach der Analyse im Rahmen des Cedefop-Projekts sogar weiter an Bedeutung gewonnen, da die Initiativen ihre Aktivitäten ausgeweitet haben.

Im Folgenden werden vier *good-practice*-Beispiele aus drei europäischen Staaten (Österreich, Dänemark und Spanien) evaluiert – zwei aus Österreich und jeweils eines aus Dänemark und Spanien. Ziel dieser Auswahl war die Einbeziehung verschiedener Konzepte von *good practice* unter besonderer Berücksichtigung von Österreich.

Die Weiterbildungsstrategien der nördlichen EU-Staaten (Dänemark, Finnland und Schweden) sind im Bereich der Integration von benachteiligten Gruppen jenen der meisten anderen Staaten Europas überlegen, weil sie eine nachhaltige Integration in die berufliche Bildung und in den Arbeitsmarkt anstreben. Diese Staaten sind auch bereit, Programme und Initiativen mit den notwendigen finanziellen Mitteln auszustatten. In besonderem Maße trifft dies auf Dänemark zu. Im Vergleich dazu weisen die bildungspolitischen Programme in einigen mediterranen EU-Staaten in Hinblick auf die Integration von benachteiligten Gruppen nach wie vor beträchtliche Schwächen auf. Trotzdem gibt es auch hier einige beispielgebende Initiativen, die jedoch aufgrund der weniger günstigen Rahmenbedingungen (vor allem der geringeren Förderungsbereitschaft der öffentlichen Stellen) anders strukturiert sind.

Der Artikel untersucht sowohl nationale Initiativen (Produktionsschulen in Dänemark und *Talleres de Empleo*/Arbeitswerkstätten in Spanien) als auch lokale Einrichtungen (FLEXWORK und Volkshilfe Jobfabrik in Österreich). Beide Typen haben grundsätzlich ein großes Potenzial, um die Integration von gering Qualifizierten zu verbessern und sollten daher auch in anderen EU-Staaten berücksichtigt werden. Für Dänemark und Spanien werden nationale Programme analysiert, da diese im nationalen Kontext gegenwärtig die effizientesten Ansätze gemäß den in Kapitel 1.2 genannten Kriterien sind. In Österreich sind trotz sinnvoller nationaler Ansätze vor allem einige lokale Initiativen in Bezug auf diese Kriterien als besonders beispielgebend und innovativ zu bewerten.

1.3 Aufbau des Artikels

Kapitel 2 stellt das Konzept des Lebensbegleitenden Lernens der Europäischen Union vor und definiert den Begriff »gering qualifiziert«. Kapitel 3 bietet zunächst einen Überblick zur Zahl der gering Qualifizierten und zu ihrem Anteil unter den Arbeitssuchenden in Österreich, Dänemark und Spanien; anschließend werden die Fallbeispiele anhand der vier eingangs angeführten Kriterien evaluiert. Im folgenden Kapitel werden Übertragungsmöglichkeiten der *good-practice*-Beispiele auf andere EU-Mitgliedsländer aufgezeigt und vor allem wesentliche Grundbedingungen erläutert, die bei der Implementierung dieser Initiativen eine Rolle spielen: die Finanzierung und Aspekte der gesetzlichen Rahmenbedingungen – letztere werden mit einem konkreten Beispiel illustriert. In Kapitel 5 werden die vier *good-practice*-Modelle vergleichend gegenübergestellt und Stärken wie Schwachpunkte dieser Ansätze herausgearbeitet. Damit sollen der Mehrwert, aber auch das Verbesserungspotenzial der Initiativen im internationalen Kontext aufgezeigt werden. Das abschließende Kapitel formuliert auf Grundlage der vorhergehenden Analyse Schlussfolgerungen, die in Hinblick auf die Förderungsmöglichkeiten der Europäischen Union konkretisiert werden.

2. Begriffsklärungen

2.1 Konzept des Lebensbegleitenden Lernens

Die Europäische Union definiert »Lebensbegleitendes Lernen« als ein Konzept, das alle Lernprozesse von der vorschulischen Erziehung bis zur Weiterbildung für Personen im Ruhestand umfasst. Lebensbegleitendes Lernen schließt damit nicht nur die berufliche Bildung, sondern auch jegliche andere Bildungsmaßnahmen ein. Damit soll der Mehrwert des Lernens sowohl für das berufliche als auch für das private Leben verdeutlicht werden. Dieses Konzept gilt als »Motor« sowohl für die berufliche Laufbahn – insbesondere wegen der sich immer schneller wandelnden Qualifikationsanforderungen am Arbeitsmarkt – als auch für die Entwicklung einer bewussten, aktiven Bürgerschaft in der Zivilgesellschaft. Neben der berufsbezogenen Bildung sind vor allem die Vermittlung von Schlüsselfertigkeiten (*key skills*) wie kommunikativer und sozialer Kompetenzen oder von Lernkompetenz wesentliche Ziele des Lebensbegleitenden Lernens (Europäische Kommission 2002, 17–22, Europäische Kommission 2005, 10–16).

Im erstgenannten Dokument der Europäischen Union wird darauf hingewiesen, dass alle Individuen gleichermaßen Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen haben sollten. Die Mitgliedstaaten werden aufgefordert, dafür die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Diese Rahmenvorgaben umfassen sechs Aktionsschwerpunkte, wovon drei für die Integration von gering Qualifizierten besonders wichtig sind: Innovative Lernkonzepte, die Vermittlung von Grundqualifikationen und innovative Lernumgebungen (Zusammenführung von Lernenden und Lernumgebung etwa durch Lernen bei der Arbeit). Zwar setzten die EU-Staaten bereits Schritte zu den Aktionsschwerpunkten, vernachlässigten aber bisher noch deutlich die praktische Umsetzung von LLL-Initiativen. Fehlende nachhaltige praktische Maßnahmen sind ein wesentlicher Schwachpunkt des Konzepts zum Lebensbegleitenden Lernen. Daher ist ein stärkeres Engagement der Mitgliedstaaten notwendig, um LLL-Maßnahmen – insbesondere neue, erfolgreiche Ansätze – zu implementieren. Die forcierte Anwendung von *good-practice*-Ansätzen würde gering Qualifizierten die Teilnahme am Lebensbegleitenden Lernen maßgeblich erleichtern. Zugleich sollte die Europäische Union *good-practice*-Initiativen verstärkt finanziell fördern.

2.2 Gering qualifizierte Personengruppen

Die Zielgruppen für die behandelten Fallbeispiele sind gering Qualifizierte. Viele von ihnen sind zugleich auch Lernschwache oder Menschen mit Lernbehinderungen. Diese Begriffe werden im Folgenden genauer erläutert. Den Begriffen liegen eigene Überlegungen des Autors zugrunde (siehe auch Cedefop 2002, 18–20).

Verschiedene Gruppen werden als »gering qualifiziert« bezeichnet. Eine wesentliche Gruppe sind *PflichtschulabbrecherInnen* sowie Personen, die die Pflichtschule nicht positiv abgeschlossen haben. Andererseits werden auch jene, die nur die Pflichtschule absolviert haben, als gering qualifiziert definiert. Aber auch solche, die erste weiterführende Qualifizierungsmaßnahmen oder Kurse absolvierten, die nicht zu einem Lehrabschluss führen, sind als gering qualifiziert einzustufen.

Menschen haben eine *Lernschwäche*, wenn ihnen die Aneignung von Wissensinhalten oder Kenntnissen deutlich schwerer fällt als dem Durchschnitt der betreffenden Altersgruppe. Dasselbe trifft auf Personen mit *Lernbehinderungen* zu. Die Unterschiede zwischen beiden Gruppen sind ziemlich gering. Tendenziell ist jedoch der Ausprägungsgrad ein Unterscheidungsmerkmal: Ist die Lernschwäche relativ stark, wird sie eher als *Lernbehinderung* bezeichnet. Ferner bezieht sich der Begriff »Lernbehinderung« stärker auf eine klar definierte Benachteiligung (z. B. angeborenes Leiden, chronische Krankheit etc.) als der Begriff »Lernschwäche«. Beide Gruppen können je nach Art und Ausprägungsgrad der Lernschwäche bzw. Lernbehinderung in verschiedene Segmente differenziert werden.

Zwar sind die meisten Menschen mit Lernschwächen und -behinderungen oft auch gering Qualifizierte, jedoch rekrutieren sich nicht alle Personen mit niedrigem Qualifizierungsniveau aus diesen Gruppen. Dazu zählen nämlich auch jene, die aus ökonomischen Gründen keine über die Pflichtschule hinausgehende Schulbildung oder schlicht kein Interesse an einer weiterführenden Bildung haben.

Auch bedingt Lernschwäche oder -behinderung nicht zwangsläufig ein geringes Qualifizierungsniveau und umgekehrt. So können Menschen mit Lernschwächen oder Lernbehinderungen durchaus ein höheres Qualifizierungsniveau erreichen, vor allem wenn die Lernumgebung und -inhalte an ihre spezifische Problemlage angepasst werden, diese Personen eine entsprechende Betreuung erhalten und ausreichend motiviert sind. In den meisten Fällen haben jedoch Lernschwächen und -behinderungen ein geringes Qualifizierungsniveau zur Folge.

Unter den gering Qualifizierten ist in der EU der Anteil von Personen mit *Migrationshintergrund* überproportional hoch. Dafür sind vor allem Sprachprobleme verantwortlich. Darüber hinaus ist in vielen Fällen die Zugehörigkeit zu einkommensschwachen Bevölkerungsschichten ein weiterer Grund für ein geringes Bildungsniveau. Mangels finanzieller Mittel ist der Besuch einer weiterführenden Schule oft nicht möglich. Folglich wird die geringe Qualifikation in MigrantInnenfamilien nicht selten über Generationen »weitervererbt«.

Gering qualifizierte Frauen verschiedener Altersgruppen sind vom Lebensbegleitenden Lernen meist noch stärker ausgeschlossen als Männer. Auch am Arbeitsmarkt sind sie vielfach schlechter gestellt als Männer mit niedrigem Qualifizierungsniveau. Dies gilt vor allem für gering qualifizierte Frauen, die nicht als arbeitslos registriert sind. Diese Frauen sind meist in Haushalt oder Kindererziehung tätig und verfügen häufig über zu wenig Freizeit, um an Qualifizierungsmaßnahmen teilzunehmen. Da sie nicht (oder nicht ausreichend lange) gearbeitet haben, um einen regulären Anspruch auf Arbeitslosengeld zu haben, ist ihnen auch die Teilnahme an den von Arbeitsmarkteinrichtungen finanzierten üblichen Schulungsmaßnahmen verwehrt. Dies gilt für alle drei Staaten (Österreich, Dänemark und Spanien), aus denen die Fallbeispiele dieses Artikels ausgewählt wurden. Zwar gibt es für diese Gruppe spezielle Integrationsmaßnahmen, diese haben bisher jedoch nur teilweise zur Integration beitragen können. Zu diesem Personenkreis zählen Frauen verschiedener Altersgruppen.

PflichtschulabbrecherInnen stehen dem Lebensbegleitenden Lernen besonders fern. Sie weisen in der Regel eine noch wesentlich schwächere Lernmotivation auf als die meisten anderen Personen mit geringem Qualifikationsniveau. Und sie sind auch aufgrund des fehlenden Pflichtschulabschlusses am Arbeitsmarkt deutlicher marginalisiert als andere wenig qualifizierte Personen.

Eine weitere Problemgruppe sind *ältere TeilnehmerInnen am Arbeitsmarkt*. Für Arbeitslose über 40 Jahre ist es meist noch schwieriger, einen Job zu finden. Außerdem sind ältere ArbeitnehmerInnen mit niedrigem Qualifikationsniveau viel mehr von einer Kündigung bedroht als jüngere. Nicht selten gehören Personen zugleich zwei oder mehreren dieser Gruppen an und sind damit von der Ausgrenzung vom Lebensbegleitenden Lernen und von der Marginalisierung am Arbeitsmarkt besonders betroffen.

Bei der Auswahl der im Beitrag behandelten *good-practice*-Beispiele wurde darauf geachtet, jene zu erfassen, die auf die Integration von besonders bedrohten Personengruppen unter den gering Qualifizierten abzielen (Frauen, Personen mit Migrationshintergrund, PflichtschulabbrecherInnen und ältere TeilnehmerInnen am Arbeits-

markt). Zwei untersuchte Initiativen (Volkshilfe Jobfabrik und Produktionsschulen) haben die Eingliederung junger, die beiden anderen (FLEXWORK und *Talleres de Empleo*) vorwiegend die Integration älterer gering Qualifizierter zum Ziel. Spezifische Frauen- oder MigrantInnenprojekte wurden im Artikel nicht berücksichtigt; diese beiden Personenkreise zählen jedoch zu den Kerngruppen aller vier *good-practice*-Initiativen.

Allen Zielgruppensegmenten ist gemeinsam, dass sie für das Lernen schwer motivierbar sind. Dies war eine der zentralen Schlussfolgerungen des Cedefop-Kolloquiums *VET innovation and best practice – facilitating Lifelong Learning for lower skilled workers*, an dem im Jahr 2001 BerufsbildungsexpertInnen aus acht EU-Staaten teilnahmen. Eine Integration der Zielgruppen in das Lebensbegleitende Lernen ist nur dann möglich, wenn diese Personen nachhaltig zum Lernen motiviert werden (Cedefop 2002, 13–21).

3. Die Fallbeispiele im Überblick

In Österreich sind 22 Prozent aller Erwerbstätigen gering Qualifizierte (eigene Berechnung des Autors auf Basis von AMS 2006). In Dänemark beträgt der Anteil 19 Prozent und in Spanien knapp 60 Prozent.¹ Die Arbeitslosenquote von gering Qualifizierten ist in den meisten Staaten der Europäischen Union deutlich höher als jene von Arbeitssuchenden mit besserem Qualifizierungsniveau. Während 2006 die durchschnittliche Arbeitslosenquote in Österreich knapp 7 Prozent betrug, war ein fast doppelt so großer Anteil von gering Qualifizierten (13 Prozent) auf Arbeitssuche (eigene Berechnung des Autors auf Basis von AMS 2006). In Spanien und Dänemark ist der Anteil der Arbeitssuchenden mit geringem Qualifizierungsniveau etwas niedriger, aber ebenso höher als die nationale Arbeitslosenquote. Für die im Vergleich zu Österreich bessere Integration von gering Qualifizierten in den Arbeitsmarkt sind in Dänemark die sehr effizienten Integrationsmaßnahmen verantwortlich; in Spanien gibt es gegenwärtig noch zahlreiche Jobs, die nur ein geringes Qualifizierungsniveau erfordern. Die Anzahl derartiger Jobs nimmt jedoch in der Europäischen Union tendenziell ab. Dieser Trend trifft auch auf Spanien zu. Es ist daher damit zu rechnen, dass der Anteil von gering Qualifizierten an den Arbeitslosen in Spanien in den nächsten Jahren steigen und ein ähnliches Ausmaß wie in Österreich erreichen wird. Weil immer mehr Jobs ein höheres Qualifizierungsniveau erfordern, werden in Zukunft gering qualifizierte Personen noch stärker von der Ausgrenzung vom Arbeitsmarkt bedroht sein.²

Nachfolgend werden die vier ausgewählten *good-practice*-Initiativen dargestellt. Die Evaluierung dieser Fallbeispiele orientiert sich an den in Kapitel 1.2 festgelegten vier Kriterien – Motivation zum Lernen, erfolgreiche Vermittlung von arbeitsmarkt-

1 Telefoninterview mit Francisca Arbizu Echavari, Direktorin des Instituto Nacional de las Cualificaciones (Nationales Institut für Qualifikationsmaßnahmen), Wien/ Madrid, 17. 9. 2007.

2 Telefoninterview mit Francisca Arbizu Echavari, Direktorin des Instituto Nacional de las Cualificaciones (Nationales Institut für Qualifikationsmaßnahmen), Wien/ Madrid, 17. 9. 2007.

relevanten Qualifikationen, effiziente Unterstützung bei der Integration in den Arbeitsmarkt und hohe Erfolgsquote bei der Integration.

3.1 Volkshilfe Jobfabrik (Österreich)

Die »Volkshilfe Jobfabrik« (im Folgenden: Jobfabrik) in Wien ist eine Qualifizierungsmaßnahme der »Volkshilfe Beschäftigungsinitiativen« für gering qualifizierte Jugendliche bzw. jüngere Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren. Die Initiative startete 1997 mit zwei Arbeitsprojekten und wurde in den folgenden Jahren sukzessive auf sechs Projekte erweitert.³ Die Jobfabrik wird vom Arbeitsmarktservice (AMS), vom Bundessozialamt für Wien, Niederösterreich und Burgenland, der Stadt Wien und vom Europäischen Sozialfonds gefördert. Zielgruppen sind vor allem PflichtschulabbrecherInnen sowie Jugendliche ohne positiven Pflichtschulabschluss. Diesen bleibt der Weg in eine weiterführende Schule verwehrt und sie müssen daher mit Integrationsproblemen am Arbeitsmarkt rechnen (<http://www.jobfabrik.at>).

Die Lernmotivation wird maßgeblich durch einen alternativen Lernansatz gefördert, bei dem Lernen und Arbeiten eng miteinander verknüpft und die Jugendlichen individuell betreut werden: Der direkte Bezug zur Arbeitswelt erweckt bei den Jugendlichen Interesse am Lernen. Die Vermittlung von berufs- und arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen findet in Arbeitsprojekten statt, in denen Jugendliche wie in Betrieben agieren.

Die Ausbildung der TeilnehmerInnen an der Qualifizierungsmaßnahme erfolgt in einem Rotationsschema in sechs Bereichen: *Kommunikation, Catering, Küche, Renovierung, Reparatur* und *Buffet*. In diesen Bereichen absolvieren die Jugendlichen eine ein- bis zweijährige Arbeitspraxis, verbunden mit Förderunterricht und psychologischer Betreuung. Unter Anleitung von FachbetreuerInnen werden dabei Aufträge von KundInnen ausgeführt. Die Arbeit in den Projekten wird durch theoretischen Unterricht erweitert. Der Unterricht orientiert sich inhaltlich an den Arbeitsprojekten, vermittelt aber auch Grundkenntnisse des jeweiligen Lehrberufes. Mit diesem Lernkonzept können berufsspezifische sowie soziale Kompetenzen in einem hohen Maße erfolgreich weitergegeben werden (Cedefop 2002, 11–17).

Um die Integration in den Arbeitsmarkt effizient zu fördern, werden die AbsolventInnen bei der Stellensuche aktiv unterstützt. Nach erfolgreicher Vermittlung gibt es zudem ein halbes Jahr lang eine Nachbetreuung am Arbeitsplatz. Die Initiative zeichnet sich durch eine hohe Erfolgsquote aus: 90 Prozent der AbsolventInnen der Jobfabrik konnten bisher nachhaltig in den Arbeitsmarkt integriert werden. Gegenwärtig nehmen 32 Jugendliche an der Qualifizierungsmaßnahme in der Jobfabrik selbst und weitere 20 an den Qualifizierungsprojekten der kooperierenden Betriebe teil.⁴

3 1998 führte das ÖIBF eine Erstevaluierung der Anfangsphase der Initiative durch; die Ergebnisse wurden 1999 von den AutorInnen der Studie in Heft 4 der SWS-Rundschau veröffentlicht (Obermayr/Stuppäck 1999).

4 Telefoninterview mit Helena Renström, Jobfabrik, psychosoziale Betreuerin der Jugendlichen, Wien, 14. 6. 2007.

Zur Verbesserung der Arbeitsmarktintegration baute die Jobfabrik seit 2001 innovative Kooperationen mit drei Betrieben auf (McDonald's, Handelskette Spar und ISS Österreich Management Consulting). In Form dieser Zusammenarbeit erhalten die Jugendlichen Training vor Ort und später einen fixen Arbeitsplatz. Damit konnten die Verknüpfung von Arbeit und Lernen durch zusätzliche Aspekte erweitert und auch die Eingliederung gefördert werden.⁵

Ein wichtiges Beispiel ist das Qualifizierungsprojekt McStart, das 2001 von der Jobfabrik und den McDonald's-Restaurants der Spörker GmbH/Wien ins Leben gerufen wurde. McStart bietet seitdem laufend acht Jugendlichen einen Trainingsplatz, die bereits Arbeitsprojekte in der Jobfabrik absolviert haben. Bis zu einem halben Jahr werden sie von einem Trainer/einer TrainerIn in einem ihren individuellen Bedürfnissen entsprechenden Tempo eingeschult und von einem Integrationsbegleiter/einer Integrationsbegleiterin psychologisch betreut. Nach Absolvierung von McStart erhalten die Jugendlichen eine fixe Arbeit in einem McDonald's-Restaurant. Bisher konnten durch dieses Projekt mehr als 60 Jugendliche einen Arbeitsplatz finden (Volkshilfe, Presseaussendung, 30. 10. 2006).

Beispielgebend und innovativ ist ferner die Zusammenarbeit zwischen der Jobfabrik und der Handelskette Spar, die im Jahr 2003 begann. Sie ermöglicht Jugendlichen mit Lernbehinderungen eine spezifische und anerkannte Teilqualifizierung im Handelsbereich. Die Jugendlichen werden dabei zu qualifizierten Verkaufshilfskräften ausgebildet und absolvieren die verschiedenen Trainingsstufen nach individuellem Tempo. Neben dem *training on the job* werden ihnen auch theoretische Lerninhalte (insbesondere zu handelspezifischen Grundkenntnissen) vermittelt. Darüber hinaus ist es möglich, in Reflexionsgruppen arbeitsrelevante Probleme zu besprechen und soziale Kompetenzen zu trainieren. Die Jugendlichen erhalten ferner individuelle Betreuung durch IntegrationsbegleiterInnen. Sie schließen ihre Ausbildung, die allerdings keiner vollwertigen Lehre entspricht, nach zwölf Monaten ab. Die TeilnehmerInnen sind bereits ab dem vierten Monat Handelsangestellte von Spar und bleiben auch danach im Betrieb integriert. Im Rahmen dieses Kooperationsprojekts werden pro Jahr sechs Jugendliche ausgebildet. Die Zusammenarbeit zwischen der Spar Akademie und der Jobfabrik wurde 2006 mit dem Preis »SozialMarie« für innovative Sozial- und Integrationsprojekte ausgezeichnet (Volkshilfe, Presseaussendung, 4. 5. 2006).

3.2 FLEXWORK (Österreich)

Das Projekt FLEXWORK wurde 1999 vom Wiener ArbeitnehmerInnen-Förderungsfonds (WAFF) initiiert und ist seit 2000 ein eigenständiges Tochterunternehmen des WAFF. Zielgruppe sind vor allem ältere gering qualifizierte Langzeitarbeitslose. Sie erhalten nach einem Aufnahmegespräch und der Feststellung einer prinzipiellen Eignung ein unbefristetes Dienstverhältnis mit FLEXWORK und werden für Arbeitseinsätze bei verschiedenen Unternehmen vermittelt (Arbeitskräfteüberlassung). Jene

⁵ Telefoninterview mit Helena Renström, Jobfabrik, psychosoziale Betreuerin der Jugendlichen, Wien, 14. 6. 2007.

Zeitspannen, in denen sie keinen Arbeitsauftrag bei Firmen haben, werden bei Fortzahlung des Entgelts zur Weiterbildung genutzt. Die Initiative finanziert sich zum überwiegenden Teil selbst: Die Einnahmen aus der Arbeitskräfteüberlassung und die reguläre Eingliederungsbeihilfe, die das Unternehmen von der Stadt Wien für die Beschäftigung von benachteiligten Personen erhält, sowie die Förderung der Schulungsmaßnahmen decken die gesamten Personalkosten (<http://flexwork.at>).

Die Lernmotivation wird bei FLEXWORK insofern erreicht, als die Weiterbildungsangebote auf die Arbeitseinsätze ausgerichtet werden. Die Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen erfolgt in der von FLEXWORK eingerichteten »Flexwerkstatt«. Diese bietet regelmäßig berufsspezifische Qualifizierungsmaßnahmen an. Weitere Schwerpunkte sind u. a. Bewerbungs- und Kommunikationstraining, Stärken- und Schwächenanalysen bisheriger Arbeitseinsätze und kooperative Selbstqualifikation (gruppenspezifische Übungen, bei denen SchulungsteilnehmerInnen die Rolle von TutorInnen übernehmen). Die Kurse werden in Kleingruppen abgehalten. Das Modell zeichnet sich durch zeitliche und inhaltliche Flexibilität aus, indem es den Bedarf an MitarbeiterInnen mit verschiedenen Beschäftigungs- und Stehzeiten sowie den unterschiedlichen individuellen Qualifizierungsaufwand berücksichtigt. Arbeitsmarktrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten können dadurch weitgehend recht gut vermittelt werden (Cedefop 2002, 48–51).

Arbeitseinsätze und gezielte Schulung fördern maßgeblich die Integration in den Arbeitsmarkt. Mit diesem Modell strebt FLEXWORK an, dass die Firmen die TeilnehmerInnen später in reguläre Beschäftigungsverhältnisse übernehmen. Insgesamt fanden bisher 4.455 Arbeitsuchende wieder einen Arbeitsplatz.⁶ 1.844 aller bisher von FLEXWORK eingestellten Personen wurden nach einem Arbeitsauftrag direkt von einem Betrieb in ein festes Dienstverhältnis übernommen. Dies ist in Anbetracht der problematischen Zielgruppe von vorwiegend älteren gering Qualifizierten eine sehr hohe Integrationsquote. Bemerkenswert ist, dass jene, die durch FLEXWORK wieder zu einer Anstellung kamen, meist mehr verdienen als in ihrem Job vor der Arbeitslosigkeit.⁷ Gegenwärtig haben 425 Personen mit FLEXWORK ein Dienstverhältnis.⁸

3.3 Produktionsschulen (Dänemark)

Zur Förderung der Integration von gering qualifizierten Jugendlichen und jüngeren Menschen (im Alter von 15 bis 25 Jahren) wurden in Dänemark seit 1980 Produktionsschulen errichtet. Zielgruppen sind vor allem besonders LLL-ferne Personenkreise wie PflichtschulabbrecherInnen oder Jugendliche und jüngere Menschen aus sozial benachteiligten Familien. Die Jugendlichen besuchen die Produktionsschulen in der Regel zwölf Monate lang, sie können jedoch die Schule jederzeit verlassen, wenn sie einen Arbeitsplatz oder eine Lehrstelle gefunden haben. Die Produktionsschulen decken ein Fünftel ihres Finanzbedarfs mit selbst hergestellten Waren und Dienst-

6 Telefoninterview mit Barbara Stary-Engel, Leiterin der Flexwerkstatt, Wien, 14. 6. 2007.

7 Telefoninterview mit Barbara Plasch, PR-Abteilung von FLEXWORK, Wien, 12. 6. 2007.

8 Telefoninterview mit Regina Buchinger, Sozialarbeiterin bei FLEXWORK, Wien, 12. 6. 2007.

leistungen, der Rest wird vom Staat finanziert (Foreningen for Produktionsskoler og Produktionshojskoler 2006, 5–7).

Die Jugendlichen können durch das alternative Lernkonzept der Produktionsschulen erheblich motiviert werden: das Lernen erfolgt nicht in Form eines fixen Curriculums oder in Modulen, sondern in *Linien*, die den individuellen Qualifikationsbedarf der SchülerInnen besonders berücksichtigen. Das Grundkonzept besteht im Lernen bei der Arbeit, ergänzt um theoretische Unterrichtseinheiten, die flexibel und nach individuellem Bedarf (bzw. nach dem Bedarf der Kleingruppen) gestaltet werden. Die Aktivitäten werden dabei erlernt und dann routinemäßig ausgeführt. Sobald bei einem Arbeitsschritt Probleme auftauchen, erfolgt außerdem theoretischer Unterricht, der die Lösung bzw. Bewältigung des Problems zum Ziel hat. Wenn etwa die Berechnung von Holzmengen oder verschiedene Maße für Holz- und Möbelstücke Schwierigkeiten bereiten, dann erhält die Gruppe Mathematikunterricht. Diese Orientierung des theoretischen Unterrichts am konkreten Wissensbedarf bei der Arbeit soll über die Inhalte hinaus Sinn und Wert des Lernens sichtbar machen (Cedefop 2002, 52–55).

Dieser Ansatz eignet sich auch sehr gut dafür, grundlegende arbeitsmarktrelevante Qualifikationen zu vermitteln. Die Orientierung an der Arbeitswelt zählt zu den zentralen pädagogischen Leitlinien der Produktionsschulen. Durch die Herstellung von Produkten und die Erbringung von Dienstleistungen werden die gering qualifizierten Jugendlichen mit den ökonomischen und sozialen Rahmenbedingungen eines Betriebs konfrontiert. Projektorientiertes Lernen erweitert sich mit fortschreitender Arbeitserfahrung zu produktorientiertem Lernen, wobei sich die Jugendlichen der beruflichen Realität immer mehr annähern können (Mertens 2006, 11–17).

Arbeitsschwerpunkte zahlreicher Produktionsschulen sind Land- und Forstwirtschaft, Landschaftspflege und Öko-Tourismus, andere wiederum konzentrieren sich auf traditionelle und neue Medien, Graphik sowie Textil- und Schmuckdesign. Eine Reihe von Produktionsschulen bietet ferner Linien in verschiedenen Sportdisziplinen an. Dänisch, Gesellschaftskunde, Mathematik, Gegenwartskunde und grundlegende Multimedia-Kenntnisse werden – unabhängig vom problemorientierten Lernen – in allen Produktionsschulen vermittelt. Zahlreiche SchülerInnen absolvieren ferner Praktika in öffentlichen oder privaten Unternehmen (Loos 2000, 5–6).

Um AbsolventInnen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen, kooperieren die Produktionsschulen eng mit lokalen Betrieben. Arbeitsschwerpunkte und Lerninhalte von *Linien* werden so weit wie möglich auf den Bedarf des lokalen Arbeitsmarkts und der Betriebe zugeschnitten. Außerdem unterstützen die Produktionsschulen aufgrund ihrer Netzwerke und Kooperationspartnerschaften mit lokalen Betrieben die Jugendlichen bei der Arbeitssuche. 75 Prozent der AbsolventInnen konnten bisher in den Arbeitsmarkt integriert werden. Die 107 dänischen Produktionsschulen werden gegenwärtig von knapp 5.000 Jugendlichen und jüngeren Arbeitslosen besucht.⁹

9 Telefoninterview mit Lune Belling, Mitarbeiterin der Vereinigung für Produktionsschulen und Produktionshochschulen, Wien/Vejle, 2. 10. 2007.

3.4 Implementierung des dänischen Modells in Deutschland und Österreich

In Deutschland wurden nach dänischem Vorbild in den letzten Jahren vermehrt Produktionsschulen für sozial ausgegrenzte Jugendliche eingerichtet. Bundesweit gibt es mittlerweile 26 derartige Schulen. Einige bieten auch eine Berufsbildung an, insgesamt sind sie jedoch im Bildungssystem bisher noch von geringer Bedeutung. Um die Einrichtung von Produktionsschulen zu fördern, wurde 2004 in Zusammenarbeit mit der Universität Kassel eine Bundesarbeitsgemeinschaft gegründet. Dieser Arbeitskreis soll die staatliche Anerkennung vorbereiten und die Gründung weiterer Produktionsschulen unterstützen (Bundesinstitut für Berufsbildung 2006).

Im Österreich gibt es drei Produktionsschulen in Linz, Steyr und Mattighofen – letztere ist allerdings erst im Aufbau begriffen. Alle drei Schulen wurden unter Beteiligung des Landes Oberösterreich, des Arbeitsmarktservice (AMS), des Berufsförderungsinstituts (BFI) und der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich ins Leben gerufen. Organisation und pädagogisches Konzept orientieren sich eng an den dänischen Produktionsschulen. 2001 wurde in Linz mit *factory* Österreichs erste Produktionsschule gegründet. *Factory* wird vom Land und AMS Oberösterreich finanziert. Zielgruppe sind gering qualifizierte junge Menschen ohne Erstausbildung im Alter von 15 bis 24 Jahren (dies entspricht nahezu der Zielgruppe in Dänemark), die in den Arbeitsmarkt oder in eine schulische Ausbildung integriert werden sollen. Neben dem Werkstättenbetrieb haben die Jugendlichen in Praktika die Möglichkeit, erste Berufserfahrungen zu sammeln. Die Produktionsschule bietet Qualifizierung in sechs Werkstätten an: *cult – die kreativwerkstatt*, *media – die medienwerkstatt*, *metal – die schmuckwerkstatt*, *spot – das foto- & malstudio*, *tex – die textilwerkstatt* und schließlich *timber – die holzwerkstatt* (<http://www.produktionsschule.at>).

2002 wurde in Steyr eine weitere Produktionsschule mit vier Werkstätten errichtet: *Holzwerkstatt*, *Metallwerkstatt*, *Gastronomie* und *EDV/ Büro/ Bewerbung*. Diese werden wie eigene Firmen geführt, die Produkte herstellen und Dienstleistungen anbieten. Sie bringen den Jugendlichen die Arbeit in realen Betrieben nahe, bereiten sie auf die Berufswelt vor und fördern sie in ihrer Persönlichkeitsentwicklung.

Wie in Dänemark ist es Ziel der österreichischen Produktionsschulen, gering qualifizierten Jugendlichen mit einer effizienten Verknüpfung von Arbeit und Lernen erste berufliche Grundkenntnisse zur Verfügung zu stellen und sie zum Lernen zu motivieren. In den verschiedenen Werkstätten und Studios können sie für den Arbeitsmarkt relevante Kenntnisse und Fertigkeiten erwerben. Die Jugendlichen werden ferner durch Einzelcoaching und Nachhilfeunterricht unterstützt. Das produktive Arbeiten soll ihnen außerdem Verantwortungsbewusstsein und ein gesteigertes Selbstwertgefühl vermitteln. Sie lernen, arbeitsbezogene Ziele zu planen und umzusetzen. Damit soll die Integration in den Arbeitsmarkt oder in eine schulische Ausbildung ermöglicht werden. Die meisten Jugendlichen besuchen die Produktionsschule sechs Monate lang, können jedoch einen Antrag auf Verlängerung stellen. Gegenwärtig absolvieren 50 Jugendliche die Qualifizierungsmaßnahme von *factory* und 40 die Produktionsschule in Steyr (<http://produktionsschule-steyr.at>).

3.5 *Talleres de Empleo* (Spanien)

Im Jahr 1999 etablierte das spanische Ministerium für Arbeit und Soziales mit den *Talleres de Empleo* («Arbeitswerkstätten») erstmals ein landesweites Programm zur Integration von gering qualifizierten Arbeitslosen über 25 Jahre. Dieses Programm legt einen besonderen Schwerpunkt auf ältere gering qualifizierte Arbeitsuchende, ohne dafür jedoch genaue Altersgrenzen festzulegen. Die *Talleres de Empleo* stellen eine Variante der *Escuelas de Taller* («Werkstattschulen») dar, an denen nur Arbeitslose unter 25 Jahre teilnehmen können. Die Projektdauer beträgt sechs Monate bis ein Jahr.

Das Abschlusszertifikat der *Talleres de Empleo* wird am Arbeitsmarkt anerkannt. Die TeilnehmerInnen sind im Rahmen ihrer Ausbildung angestellt und erhalten ein monatliches Entgelt in der Höhe des eineinhalbfachen gesetzlichen Mindestlohnes (Real Decreto 282/1999).

Die enge Verknüpfung von Ausbildung und Beschäftigung mit ergänzender Betreuung und Mentoring fördert die Lernmotivation der TeilnehmerInnen. Qualifizierungseinheiten und Arbeitspraktika orientieren sich inhaltlich eng an den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts. Dadurch gelingt es, berufsrelevante Kenntnisse und Fertigkeiten erfolgreich zu vermitteln. Neben berufsspezifischen Qualifikationen steht die Aneignung von *key skills* wie sozialen, kommunikativen und ergänzend unternehmerischen Kompetenzen im Vordergrund. Die Arbeitsbereiche in den *Talleres de Empleo* ähneln häufig jenen in den Produktionsschulen: Land- und Forstwirtschaft, Landschaftspflege und Öko-Tourismus, Graphik und Textildesign (Cedefop 2002, 22–24).

Die enge Kooperation der Projektträger vor allem mit regionalen und lokalen öffentlichen Einrichtungen fördert die Integration der AbsolventInnen in den Arbeitsmarkt. Sie erhalten darüber hinaus Hilfestellung durch Nachbetreuung. 67 Prozent der AbsolventInnen der *Talleres de Empleo* fanden bisher einen Arbeitsplatz. Die Integrationsquote war bei den Männern mit 70,5 Prozent etwas höher als bei den Frauen (65 Prozent). Besonders in Regionen mit überdurchschnittlich hoher Arbeitslosigkeit ist für die AbsolventInnen auch die selbständige Erwerbstätigkeit im Kleingewerbe eine sinnvolle Alternative und trägt damit nicht unbeträchtlich zur Eingliederung der Zielgruppe in die Arbeitswelt bei. Im Jahr 2004 nahmen 20.750 Arbeitslose an den *Talleres de Empleo* teil (Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales/ INEM 2004, 4–11).

4. Übertragungsmöglichkeiten der good-practice-Beispiele auf andere EU-Länder

Die Lern- und Integrationsansätze der dargestellten Projekte haben sich als erfolgreich erwiesen. Ihre breitere Anwendung kann das Lebensbegleitende Lernen und die Arbeitsmarktintegration von gering qualifizierten Personen deutlich verbessern: Dies gilt insbesondere für das Konzept der dänischen Produktionsschulen mit seinem effizienten Ansatz für die Vermittlung von Lernmotivation und bedarfsorientierten

Kenntnissen, das daher von allen EU-Staaten übernommen werden sollte. Offen bleibt die Frage der Finanzierung dieses relativ teuren Programms. Eine positive Entscheidung ist vom politischen Willen abhängig.

Die *Talleres de Empleo*, eine grundsätzlich ähnliche staatliche Initiative in Spanien, können vor allem beispielhaft für jene EU-Mitgliedsländer sein, die weniger dazu bereit sind, hohe Kosten für die Bildungsintegration zu tragen. Das Programm der dänischen Produktionsschulen ist in den genannten Bereichen zwar effizienter, aber auch kostenintensiver. Eine kostengünstigere Variante des flächendeckenden dänischen Modells wäre die Errichtung von vorerst nur einigen Produktionsschulen in Form von Pilotprojekten.

Auch die Konzepte der beiden lokalen österreichischen Initiativen (Jobfabrik und FLEXWORK) sind für einen Transfer in alle EU-Staaten geeignet. Zu bedenken ist jedoch, dass der Erfolg der Jobfabrik mit einem ein für ein lokales Projekt relativ teuren Maßnahmenbündel erreicht wurde – sehr hohe Personalkosten durch Arbeitsprojekte in Kleingruppen mit zusätzlicher psychologischer Betreuung, Lernhilfe und Mentoring. Für das Zustandekommen ähnlicher Initiativen ist daher die finanzielle Kooperation von AkteurInnen im Berufsbildungs- und Arbeitsmarktwesen eine grundlegende Voraussetzung. Das Konzept von FLEXWORK lässt sich leichter übernehmen als jenes der Jobfabrik, da diese Maßnahme vergleichsweise wenig Kosten verursacht: Trotz geringerem Finanzierungsbedarf ist auch hier eine enge Zusammenarbeit von AkteurInnen in den Bereichen Berufsbildung und Arbeitsmarkt notwendig.

Bei der Implementierung von *good-practice*-Initiativen in anderen Staaten sind ferner die jeweiligen sozioökonomischen und gesetzlichen Rahmenbedingungen sowie die Besonderheiten des Berufsbildungssystems zu berücksichtigen. So ist es aufgrund von nationalen gesetzlichen Rahmenbedingungen in einigen Mitgliedstaaten derzeit nicht möglich, Produktionsschulen nach dänischem Vorbild zu errichten: Die Rechtslage verhindert, dass Schulen gewinnorientiert ausgerichtet werden dürfen. Zu diesen Staaten zählt auch Spanien.

Der Versuch, nach dänischem Modell in Spanien eine Produktionsschule mit dem *Youthstart-Projekt Prodyouth* einzurichten, scheiterte an den gesetzlichen Regelungen und der fehlenden staatlichen Förderungsbereitschaft: *Prodyouth* sollte gering qualifizierten Jugendlichen in einer Region mit hoher Arbeitslosigkeit die Chance bieten, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Produktionsschule *Círculo Natural* in der Region Murcia musste trotz großem Erfolg in der Pilotphase (1999 bis 2002) eingestellt werden.

Um das Modell der dänischen Produktionsschulen in alle EU-Staaten zu übertragen, müssten daher zuerst entsprechende gesetzliche Rahmenbedingungen geschaffen werden. Alternativen Schulen, die die Integration von benachteiligten Jugendlichen fördern, sollte es möglich sein, Produkte und Dienstleistungen am Markt anzubieten. Eine EU-weite Harmonisierung der gesetzlichen Rahmenbedingungen in diesem Bereich könnte die Einrichtung von Produktionsschulen in anderen Mitgliedstaaten erheblich erleichtern.

5. Resümee

Von allen dargestellten Initiativen ist das staatliche Programm der dänischen Produktionsschulen das effizienteste. Es eröffnet prinzipiell allen gering qualifizierten Jugendlichen und jüngeren Menschen in einem Land eine konkrete Perspektive für die Integration in das Lebensbegleitende Lernen und in die Arbeitswelt.

Was die Lernmotivation betrifft, gelingt es den Produktionsschulen durch die effiziente Verknüpfung von Lernen und Arbeiten mit intensiver individueller Betreuung und Mentoring sehr gut, gering qualifizierte jüngere Menschen für das Lernen zu interessieren. Einen ähnlichen, fast ebenso effizienten Ansatz verfolgt auch die Jobfabrik. Den *Talleres de Empleo* gelingt dies etwas weniger gut. Dies liegt vor allem daran, dass sie Lernen und Arbeiten weniger systematisch verknüpfen und sie zudem nicht im selben Ausmaß wie die Produktionsschulen eine individuelle Betreuung bieten. Trotzdem können mit den Arbeitswerkstätten zahlreiche ältere gering qualifizierte, die oft schon lange von Bildungsmaßnahmen ausgeschlossen waren, erstmals wieder für das Lernen interessiert und motiviert werden. Bei FLEXWORK beeinflusst zwar die individuelle Ausrichtung der Lerninhalte auf die Arbeitseinsätze die Lernmotivation positiv – allerdings nicht so erfolgreich wie bei den drei anderen Projekten.

Auch für die Vermittlung von arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen erweist sich die Verknüpfung von Lernen und Arbeit mit unterstützender individueller Betreuung als effizient. Besonders Produktionsschulen und Jobfabrik verfolgen diese mit großem Erfolg, indem sie Arbeitsschritte mit darauf abgestimmten Lerneinheiten verknüpfen. Die Qualifikationsvermittlung hat jedoch in den Arbeitsprojekten der Jobfabrik noch stärker berufsvorbereitenden Charakter als bei den *Linien* der Produktionsschulen. Die *Talleres de Empleo* stellen berufsrelevante Qualifikationen grundsätzlich mit einem ähnlichen Ansatz zur Verfügung. Das weniger umfangreiche Mentoring ist zwar ein Schwachpunkt des Programms, doch führt die gute Auswahl der Lern- und Arbeitsschwerpunkte zu einer weitgehend erfolgreichen Qualifikationsvermittlung. Diese unterscheidet sich wiederum in den zahlreichen *Talleres* und hängt stärker als bei den Produktionsschulen vom persönlichem Engagement der lokalen ProjektträgerInnen ab: Die dänischen Produktionsschulen verfügen über eine bessere Infrastruktur (für Betreuung und Lernumgebung) und können daher grundlegende Kenntnisse und Fähigkeiten erfolgreicher zur Verfügung stellen. Bei FLEXWORK werden Qualifikationen gezielt für individuelle Arbeitseinsätze vermittelt. Bei allen inhaltlichen Unterschieden sind Jobfabrik und FLEXWORK jene Initiativen, in denen die Wissensvermittlung am stärksten berufsspezifisch erfolgt.

Um die Integration in den Arbeitsmarkt effizient zu fördern, können grundsätzlich alle vier untersuchten Initiativen effiziente Hilfestellungen anbieten. Am besten schneidet hier die Jobfabrik ab: Nur sie bietet über einen längeren Zeitraum eine aktive Nachbetreuung und fördert darüber hinaus durch eine innovative Ausbildungskooperation mit drei Betrieben die erfolgreiche Eingliederung von AbsolventInnen ins Erwerbsleben. Die Produktionsschulen sind vor allem aufgrund ihrer Netzwerke und Kooperation mit der lokalen Privatwirtschaft behilflich. Die *Talleres de Empleo* verfügen

ebenfalls über lokale Netzwerke zur Unterstützung der Integration der AbsolventInnen, diese betreffen jedoch mehr den öffentlichen Bereich (z. B. Einrichtungen der Gemeinden und Regionen). Der Integrationsansatz von FLEXWORK unterscheidet sich grundlegend von jenen der anderen drei Initiativen: Die gering qualifizierten Personen sollen von Betrieben nach einem Arbeitseinsatz übernommen werden. Die Unterstützung besteht also nicht darin, dass AbsolventInnen einer Qualifizierungsmaßnahme nachbetreut, sondern bereits zuvor Firmenkontakte für die Arbeitseinsätze aufgebaut werden.

Jeweils zwei der vorgestellten Initiativen haben die Integration von jüngeren sowie von älteren gering Qualifizierten zum Ziel. Während Jobfabrik und Produktionsschulen jüngeren Personen eine Chance für den Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen und Arbeitsmarkt bieten, streben FLEXWORK und *Talleres de Empleo* die Integration von älteren gering Qualifizierten an. Dieser Personenkreis ist vom Lebensbegleitenden Lernen und vom Arbeitsmarkt meist noch stärker ausgeschlossen als jüngere. Die Erfolgsquoten bei der Integration in den Arbeitsmarkt spiegeln diesen Sachverhalt wider. Während fast alle AbsolventInnen der Jobfabrik und 75 Prozent jener der Produktionsschulen in Arbeitsmarkt und Erwerbsleben integriert sind, fanden bisher nur 67 Prozent der TeilnehmerInnen an den *Talleres de Empleo* und knapp 40 Prozent der von FLEXWORK betreuten Personen eine Arbeit. Aufgrund der schwierigen Integrierbarkeit dieses Personenkreises sind aber auch diese Quoten als Erfolg zu bewerten. Trotzdem sind weitere Verbesserungen notwendig, um auch ältere gering Qualifizierte besser in das Lebensbegleitende Lernen und den Arbeitsmarkt einzugliedern. Insbesondere bei den *Talleres de Empleo* besteht Handlungsbedarf. Eine forcierte Kooperation zwischen den ProjektträgerInnen und lokalen privaten Betrieben, z. B. durch innovative Modelle für gemeinsame Qualifizierungsprojekte, kann hilfreich sein und maßgeblich zu einer verstärkten Integration der Zielgruppe in den Arbeitsmarkt beitragen.

6. Schlussfolgerungen

Es hat sich gezeigt, dass *good-practice*-Lernansätze geeignet sind, gering Qualifizierten den Zugang zum Lebensbegleitenden Lernen zu ermöglichen. Allerdings können solche Konzepte nur dann erfolgreich sein, wenn es ihnen gelingt, diese LLL-ferne Gruppe nachhaltig zum Lernen zu motivieren. Die gut durchdachte Verknüpfung von Lernen und Arbeiten ist dafür zielführend.

Gering Qualifizierte sehen die Aneignung von Wissen meist nur dann als sinnvoll an, wenn diese mit ihrer Arbeit (bzw. ihrem Berufswunsch) inhaltlich eng verknüpft ist. Lernen hat demnach einen Sinn, wenn es einen unmittelbaren und praktischen Wert für die Arbeit hat. Für alternative Lernansätze, die Personen dieser Zielgruppe erfolgreich zum Lernen motivieren und Wissen vermitteln wollen, ist es daher wichtig, Lernen und Arbeiten in einer für die Betroffenen ansprechenden Form zu verbinden. Ferner ist die individuelle Problemlage zu beachten. Lernmotivation kann dann erreicht werden, wenn Lernkonzepte auch individuelle Lernbedürfnisse ausreichend berücksichtigen.

Good-practice-Modelle haben außerdem darauf Bedacht zu nehmen, dass die vermittelten Qualifikationen für den Arbeitsmarkt besonders relevant sind. Dies leisten die im Artikel präsentierten Projekte in Form verschiedener Modelle von *work based learning* (Lernen bei der Arbeit), die durch individuelle Betreuung und Mentoring ergänzt werden. Ferner müssen sie berücksichtigen, durch geeignete Begleitmaßnahmen die Integration in Arbeitsmarkt und Erwerbsleben so weit wie möglich zu gewährleisten. Aktive Nachbetreuung und innovative Regelungen mit Betrieben haben sich bei den vorgestellten Initiativen als effizient erwiesen. Allerdings stößt die Integration nach wie vor auf Schwierigkeiten. Nicht alle AbsolventInnen der dargestellten Initiativen können dauerhaft in den Arbeitsmarkt integriert werden. Dies trifft vor allem auf besonders LLL-ferne Personenkreise wie ältere gering Qualifizierte zu.

Für eine erfolgreiche Anwendung von *good-practice*-Lernansätzen ist die verbesserte Zusammenarbeit aller AkteurInnen der Berufsbildung und des Arbeitsmarkts notwendig. *Good-practice*-Beispiele können leichter realisiert werden, wenn es innovative Netzwerke und Kooperationsformen mit aktiver Beteiligung von Behörden, Sozialpartnern, Schulungseinrichtungen und privaten Betrieben gibt.

Die Europäische Union sollte diese Entwicklung durch die Ausweitung der bisherigen Fördermittel und neue Förderungsprogramme (etwa speziell für die Integration von älteren gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen) unterstützen – die Anwendung und Implementierung von *good practice* sollte besonders im Vordergrund stehen. Zwar gilt bereits jetzt für die finanzielle Förderung von Projekten im Rahmen verschiedener EU-Programme (z. B. EQUAL oder Leonardo da Vinci) die Bedingung, dass ein Projekt zur Verbreitung von *good practice* zum betreffenden Themenschwerpunkt beiträgt – dies führt jedoch selten zu einer längerfristigen Umsetzung von beispielgebenden Initiativen. Neben unzureichenden ausreichenden Fördermitteln ist dafür oft auch der viel zu wenig praxisorientierte Projektansatz verantwortlich. Neu entwickelte Lernansätze werden meist nur während der Projektlaufzeit getestet und nicht weiter angewendet. Dies trifft z. B. relativ häufig auf Pilotprojekte des Leonardo-da-Vinci-Programms zu. Eine Aufstockung der Fördermittel sollte daher mit strengeren Vorgaben für die tatsächliche Implementierung von *good practice* einhergehen, um eine Anwendung dieser Lern- und Integrationsansätze auch außerhalb der Pilotphase des geförderten Projekts sicherzustellen.

Literatur

- AMS (Arbeitsmarktservice) (2006) *Arbeitsmarktdaten. Die Arbeitsmarktstatistiken des AMS*, verfügbar unter: <http://www.ams.at/neu/1400.htm>, 8. 10. 2007.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (2006) *Stärkere Förderung von Produktionsschulen*, verfügbar unter: www.good-practice.de/infoangebote_beitrag802.php, 27. 3. 2006.
- Cedefop (Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung) (2002) *Innovationen zur Integration von gering Qualifizierten in das Lebensbegleitende Lernen und in den Arbeitsmarkt – Fallstudien aus sechs europäischen Staaten*. Luxemburg.
- Europäische Kommission (2002) *Einen Europäischen Raum des Lebenslangen Lernens schaffen*. Brüssel, verfügbar unter: http://ec.europa.eu/education/policies/lll/lll_en.html.
- Europäische Kommission (2005) *Auf dem Weg zu einem gemeinsamen Qualifikationsrahmen für Lebenslanges Lernen*. Brüssel, verfügbar unter: <http://ec.europa.eu/education/policies/2010/>.
- Foreningen for Produktionsskoler og Produktionshøjskoler (Vereinigung für Produktionsschulen und Produktionshochschulen) (2006) *Produktionsskole (Produktionsschulen)*. Vejle.
- Loos, Roland (2000) *Innovative Praktiken zur Integration von ausgegrenzten Jugendlichen – dänische Produktionsschulen und das spanische Projekt »Prodyouth«*. In: Cedefop INFO, Nr. 1, 5–6.
- Loos, Roland (2006) *Integration in den Arbeitsmarkt von Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen*. Unveröffentlichter Forschungsbericht im Auftrag des ÖIBF (Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung). Wien.
- Mertens, Martin (2006) *Methodik und Didaktik von Produktionsschulen – Besonderheiten in Abgrenzung zu anderen Angeboten*. In: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (Hg.) *Produktionsschulen*. Fachtagung in Offenbach. Offenbach a. M., 11–17.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerium für Arbeit und Soziales) (1999) *Real Decreto 282/1999 (Königliches Dekret 282/1999)*. Madrid.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (Ministerium für Arbeit und Soziales)/INEM (Nationales Arbeitsinstitut) (2004) *Talleres de Empleo – Insercion Laboral 2004. Evaluacion de Resultados (Arbeitswerkstätten – Integration in den Arbeitsmarkt 2004. Evaluierung der Resultate)*. Madrid.
- Obermayr, Bernhard/Stuppäck, Silvia (1999) *Arbeitsmarktintegration für lernbehinderte Jugendliche. Der Modellfall »Jobfabrik«*. In: SWS-Rundschau, Nr. 4, 385–396.

Internet-Adressen

- FLEXWORK, <http://flexwork.at>.
- Produktionsschule Linz, <http://www.produktionsschule.at>.
- Produktionsschule Steyr, <http://produktionsschule-steyr.at>.
- Volkshilfe Jobfabrik, <http://www.jobfabrik.at>.

Kontakt:
r.loos@gmx.at