



Co-funded by
the European Union

Länderbericht Österreich

Habitussensible Beratung für Personen aus unterprivilegierten Milieus

Autor*innen: Lisa Bock, Rudolf Götz, An-
nika Schönauer
ÖSB Social Innovation
Datum: Dezember 2022

ReachOut to the 'Left-Behind' – Improving guidance for working
persons from the underprivileged milieu
Project 2021-2-AT01-KA220-ADU-000048968
Co-funded by the Erasmus+ Programme
of the European Union

Project lead

ÖSB Social Innovation – Austria

Contact: Rudolf Götz | rudolf.goetz@oesb-socialinnovation.at



Project partnership

Büro für berufliche Bildungsplanung (bbb) – Germany

Contact: Rosemarie Klein | klein@bbbklein.de



Andragoški center Republike Slovenije (ACS) – Slovenia

Contact: Tanja Vilic Klenovsek | tanja.vilic.klenovsek@acs.si



Výzkumný ústav práce a sociálních věcí (VÚPSV) – Czech Republic

Contact: Jana Váňová | jana.vanova@vupsv.cz



Imprint



This product is licensed under CC BY-SA 4.0 (Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>). You must attribute the work in the manner specified by the author or licensor. The attribution has to be provided in the following way: *Bock, Lisa; Götz, Rudolf; Schönauer, Annika. 2022. Habitus Sensitive Guidance for Working Persons in Underprivileged Milieus. Country Report Austria. Vienna 2022.* The licensor permits others to distribute derivative works only under the same license or one compatible with the one that governs the licensor's work.

Disclaimer:

Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der Europäischen Exekutivagentur für Bildung und Kultur (EACEA) wider. Weder die Europäische Union noch die EACEA können dafür verantwortlich gemacht werden.

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Vienna, December 2022

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
1.1.	Worum geht es?	4
1.2.	Das Erasmus+ Projekt „ReachOut to the ‚left-behind‘ – Bildungsberatung für Berufstätige aus benachteiligten Milieus“	4
1.3.	Zu diesem Bericht	6
2.	Situation von Erwerbstätigen aus unterprivilegierten Milieus	7
2.1.	Definition des Untersuchungsgegenstandes	7
2.2.	Erwerbstätige aus dem unterprivilegierten Milieu in der Europäischen Union	8
2.3.	Nationale Situation von Erwerbstätigen aus unterprivilegierten Milieus	10
3.	Konsequenzen für das Bildungsberatungssystem	12
3.1.	Struktur des Bildungsberatungssystems	12
3.1.1.	Bildungsberatung in der allgemeinen und beruflichen Erstausbildung	12
3.1.2.	Bildungsberatung im Tertiärbereich	13
3.1.3.	Bildungsberatung im arbeitsmarktpolitischen Bereich	13
3.1.4.	Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung	14
3.2.	Situation, Herausforderungen und Trends des Beratungssystems	15
3.2.1.	Zielgruppenspezifische Herausforderungen, Lösungsmöglichkeiten	15
3.2.2.	Strukturelle Rahmenbedingungen garantieren	16
3.2.3.	Jene, die an der Front stehen, unterstützen	17
4.	Beispiele guter Praxis	18
5.	Schlussfolgerungen und Empfehlungen	23
6.	Literaturverzeichnis	25

1. Einleitung

1.1. Worum geht es?

Die jüngsten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt werfen eine Vielzahl von Herausforderungen auf, wobei unterschiedliche Ursachen ins Gewicht fallen. Gemeinsame Veränderungen werden als „Megatrends“ bezeichnet: Sie haben wesentliche Auswirkungen auf ganze Volkswirtschaften und in der Folge auch auf die Arbeitsmärkte. Bei diesen Megatrends handelt es sich vor allem um die Globalisierung, die Digitalisierung, den Klimawandel sowie demografische und gesellschaftliche Veränderungen. Einige dieser Trends bewirken schrittweise Veränderungen, andere gehen mit tiefgreifenden Umwälzungen und bahnbrechenden Neuerungen einher. Ihr Einfluss erstreckt sich etwa auf die Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur, die Gestaltung der Arbeitsbeziehungen und das anteilige Gewicht der verschiedenen Beschäftigungsformen. Gleichzeitig verstärken sie die Prekaritätskomponente im Verhältnis zwischen Flexibilität und Sicherheit auf dem Arbeitsmarkt.

All diese Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt wirken sich auf die Erwerbstätigen aus. Sie müssen sich dem Wandel anpassen, um dem Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt standhalten zu können. Wie in der Literatur vielfach dargelegt (Bremer 2017a; Bremer 2017b; Eler 2014), spielt Bildung zunehmend eine zentrale Rolle, wenn es um die Sicherung oder Verbesserung der Beschäftigung und Berufslaufbahn geht.

Die erwähnten Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt gehen mit steigenden Wissensanforderungen einher. Diese können nur von denen bewältigt werden, die bereit sind, sich weiterzubilden. Durch lebenslanges Lernen werden Erwerbstätige potenziell mit einem höheren beruflichen Status sowie mit einer interessanteren und in der Regel besser bewerteten und besser bezahlten Arbeit belohnt. Abhängig ist dies jedoch von der Arbeitsmarktsituation und dem Status bestimmter Beschäftigungsgruppen bzw. von der spezifischen individuellen Situation von Arbeitnehmer*innen und ihrem Informationszugang. Lebenslanges Lernen an sich wird immer mehr zu einer Voraussetzung für den beruflichen Erfolg, wobei bei der Auswahl und Verwendung von Arbeitskräften andere Faktoren mitunter mehr Gewicht haben.

In diesem Zusammenhang kann der Zugang zu kontinuierlichen Informations- und Bildungsmaßnahmen sowie zu Bildungsberatung als komparativer Vorteil gesehen werden. Deutlich benachteiligt sind in dieser Hinsicht Erwerbstätige, die den „unterprivilegierten Milieus“ oder „unteren Milieus“ (Bremer 2017b) zuzurechnen sind, bei denen nach wie vor große Barrieren im Zugang zu lebenslangem Lernen und Weiterbildung bestehen. Menschen aus unterprivilegierten Gruppen zeichnen sich meist durch ein geringeres Bildungs- und Qualifikationsniveau aus, aber auch durch eine geringere Beteiligung an Bildung und Bildungsberatung.

1.2. Das Erasmus+ Projekt „ReachOut to the ‚left-behind‘ – Bildungsberatung für Berufstätige aus benachteiligten Milieus“

Vor dem Hintergrund der oben skizzierten Herausforderungen zielt das von Erasmus+ finanzierte Projekt ReachOut (2022–2024) auf Verbesserungen im Erwachsenenbildungssektor ab. Dafür sollen die Kompetenzen von Pädagog*innen und anderen Mitarbeitenden der Erwachsenenbildung gefördert werden, was Angebote und Beratungen für Berufstätige aus unterprivilegierten Milieus mit besonderem Bedarf an Orientierung und Befähigung angelangt. Gleichzeitig sollen Weiterbildungspfade für diese Erwerbstätigengruppen geschaffen und der Zugang zur bzw. die Teilhabe an Erwachsenenbildung erhöht werden.

Das Projekt fokussiert auf „Erwerbstätige aus unterprivilegierten Milieus“ im Haupterwerbsalter, unter Bezugnahme darauf, dass sie vergleichsweise wenig stabile Formen von Erwerbsarbeit aufweisen (z. B. fragmentierte, prekäre, schlecht bezahlte, marginale und nur teilweise angemeldete Tätigkeiten). Sie haben eine gewisse Distanz gegenüber formaler Bildung und Beratung. Teils sind es geringqualifizierte Personen mit sehr niedrigem Bildungsniveau, die von funktionalem Analphabetismus betroffen sind. Sie sind erfahrungsbegründet häufig nicht überzeugt, dass formale Bildung und Beratung dazu beitragen kann, ihren Erwerbsstatus zu verbessern, und gehen davon aus, dass das Aufstiegsversprechen durch Weiterbildung für sie nicht gilt. Teilweise handelt es sich bei diesen Erwerbstätigen um Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, die deshalb nur geringe Kenntnisse der Landessprache bzw. der im Aufnahmeland vorherrschenden Systeme besitzen.

Das Erasmus+ ReachOut-Projekt basiert auf der Annahme, dass Bildung im Allgemeinen und Erwachsenenbildung im Besonderen einen wirksamen Weg darstellen, um den Zugang zu Erwachsenenbildung und Weiterbildung zu verbessern und zu erweitern. Dabei trägt es auch dem Umstand Rechnung, dass sich die Berufsberatung der Herausforderung stellen muss, mit Menschen in einer sich verändernden Gesellschaft mit wechselnden Bedarfen an Beratung und Empowerment umzugehen. Überdies ist von großen Unterschieden im Hintergrund, im Milieu und im Habitus der Ratsuchenden auszugehen.



Der Grundgedanke des Projekts besteht darin, eine angemessene Beratung anzubieten, bei der jede*r Einzelne beim Zugang zu geeigneten Bildungs- und Weiterbildungsmöglichkeiten in der Erwachsenenbildung unterstützt wird und ein klares Bild über seine/ihre individuell benötigten Fähigkeiten erhält.

Das Projekt zielt letztlich darauf ab, die Zugänglichkeit zu erweitern und die Teilnahme an Erwachsenenbildung zu erhöhen. Dies kann durch gezielte Beratung und gut konzipierte Unterstützung beim Zugang zu geeigneten Bildungs- und Ausbildungsmöglichkeiten in der Erwachsenenbildung erreicht werden. Eine wichtige Rolle spielen Motivationsstrategien durch Anpassung der Beratungsangebote an die Zielgruppe der Erwerbstätigen aus benachteiligten Milieus. Ein wesentliches Erfordernis ist dabei das Wissen um die individuell benötigten Fähigkeiten.

Das Projekt ist auf drei direkte und indirekte Hauptzielgruppen abgestellt, um die Situation in der Bildungsberatung für benachteiligte Milieus zu verbessern:

- A) **In der Berufs- und Arbeitsberatung tätige Fachkräfte** und ihre Organisationen, die mit den Herausforderungen konfrontiert sind, die sich aus der Arbeit mit Personen aus dem benachteiligten Milieu ergeben, deren Habitus sich in hohem Maße von dem der Beratenden unterscheidet (z. B. in Bezug auf den Bildungshintergrund).
- B) **Erwerbstätige aus dem benachteiligten Milieu**, die im Haupterwerbsalter sind und wenig stabile Formen von Erwerbsarbeit aufweisen (z. B. fragmentierte, prekäre, schlecht bezahlte, marginale und nur teilweise angemeldete Tätigkeiten). Es handelt sich um geringqualifizierte Personen mit teilweise sehr niedrigem Bildungsniveau, die mitunter von funktionalem Analphabetismus betroffen sind und eine gewisse Distanz gegenüber formaler Bildung und Beratung aufweisen. Fallweise sind dies auch Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, die nur geringe Kenntnisse der Landessprache bzw. der im Aufnahmeland vorherrschenden Systeme besitzen.
- C) **Akteurinnen und Akteure im politischen, administrativen und koordinierenden Bereich** auf regionaler, nationaler und europäischer Ebene. Es sind dies zum Beispiel Akteurinnen und Akteure,

die für die Bildungsberatung und Weiterbildungsagenden verantwortlich sind, sowie Politikverantwortliche im Bereich der strategischen Programmentwicklung und Finanzierung.

Die Durchführung des Projekts wird von einem europäischen Konsortium getragen, bestehend aus Institutionen mit langjähriger Erfahrung in den Bereichen Bildungsberatung, Beschäftigung, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Politikanalyse, Beratung und wissenschaftliche Forschung:

- ÖSB Social Innovation gemeinnützige GmbH (AT) – Projektleitung
- bbb – Büro für berufliche Bildungsplanung (DE)
- Andragoski Center Republike Slovenije (SI)
- Institut für Arbeits- und Sozialforschung (CZ).

1.3. Zu diesem Bericht

Der Bericht enthält in erster Linie eine Erörterung und kritische Analyse der Systeme, mit denen in allen am Projekt beteiligten Ländern professionelle Bildungsberatung für Einzelpersonen angeboten wird. Er stellt die aktuelle Situation in Bezug auf die Politik und Praxis dieser Beratungsangebote dar, liefert bewährte Verfahrensbeispiele, zeigt aber auch allfällige Schwachstellen auf. Die Interpretation der Analysen nimmt zudem Bedacht auf die jüngsten gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen und geht insbesondere auf aktuelle Ereignisse ein, die mit Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt und zusätzlichen Anforderungen an den Arbeitsmarkt und die Beratungssysteme im Zusammenhang stehen.

Nach einer Darstellung der allgemeinen Situation der Beratungssysteme und der Lage in den beteiligten Ländern liegt der Berichtsschwerpunkt auf der Beschreibung der spezifischen Zielgruppe, die sich hinter dem Begriff „unterprivilegiertes Milieu“ verbirgt, wobei in jedem Partnerland individuelle Besonderheiten von Belang sind. Eingegangen wird sowohl auf die Merkmale dieser Gruppe als auch auf ihre Quantifizierung.

In methodischer Hinsicht beruht der Bericht auf einer umfassenden Literatur- und Datenanalyse, Interviews mit ausgewählten Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis sowie ausgewählten bewährten Verfahrensbeispielen.

Interviews mit Expert*innen sind eine wertvolle Forschungsmethode im Bereich der Sozialwissenschaften. Bei diesen Interviews werden Personen befragt, die über umfangreiche Kenntnisse und Fachwissen in einem bestimmten Thema oder Studienbereich verfügen. Aus den Einsichten und Erfahrungen dieser Expert*innen lassen sich ein tieferes Verständnis, einzigartige Perspektiven und nuancierte Interpretationen komplexer sozialer Phänomene gewinnen. Die Interviews wurden mit Personen aus Wissenschaft und Praxis geführt, die für das Thema des Projekts Relevanz besitzen. Das erste Interview wurde mit einer Wissenschaftlerin geführt, die sich intensiv mit dem Thema Habitus beschäftigt hat. Im Verlauf des Gesprächs wurde die Relevanz unseres Projekts hervorgehoben, und es fand ein Austausch über eine Reihe interessanter Ansätze für den Projektprozess statt. Im Gespräch erwähnte Literaturempfehlungen sind in die folgenden Unterkapitel eingeflossen. Ein Interview fand mit einer Mitarbeiterin des Projekts WUK Bildungsberatung statt. Ein weiteres Interview wurde von einer am Projekt „Plaudertischer!“ beteiligten Person geführt. Die dabei gewonnenen Informationen sind in Unterkapitel 4 (bewährte Verfahrensbeispiele) zusammengefasst. Darüber hinaus setzten die Interviews Anhaltspunkte frei, um die spezifischen Herausforderungen der Zielgruppe besser zu begreifen und bestimmte Aspekte eingehender zu untersuchen.

Der Bericht will dazu beitragen, eine solide Grundlage für die Identifizierung des Status quo, der Schlüsselakteurinnen und -akteure, der Potenziale, möglicher Engpässe und der für jedes Land relevanten Herausforderungen zu schaffen. Auf der Grundlage der Ergebnisse des jeweiligen nationalen Beitrags werden ein Selbstlernhandbuch („Erfahrungen und Fallbeispiele aus der Arbeit mit Erwerbstätigen der unterprivilegierten Milieus“) und ein Strategiepapier („Habitus Sensitive Guidance – Recommendations for Policy Makers“) erstellt.

2. Situation von Erwerbstätigen aus unterprivilegierten Milieus

2.1. Definition des Untersuchungsgegenstandes

Eine der wichtigsten Ideen zum Konzept der Ungleichheit stammt von Pierre Bourdieu. In seinem Werk „Die feinen Unterschiede“ (2018 [1987]) verweist er unter anderem darauf, dass das kulturelle, soziale und ökonomische Kapital und damit verbundene spezifische Praktiken einen eigenen „Habitus“ hervorbringen. Es wird argumentiert, dass die Bedingungen für den Erwerb und die Ausgestaltung dieser Kapitalarten je nach sozialem Milieu und damit verbundenen Bildungsprozessen variieren können. Fähigkeiten und Fertigkeiten können durch den Konsum von kulturellen Gütern bestimmt werden, wobei sich dieser je nach sozialer Gruppe unterscheidet. Daneben gibt es auch einen milieuspezifischen Habitus. Dieser kann trotz aller Bemühungen nie ganz abgelegt werden, weshalb die durch die Sozialisation angeeigneten Kapitalarten (soziales, kulturelles und ökonomisches Kapital) für den Lebensverlauf von Individuen als hochgradig prägend angesehen werden (Bourdieu 2018 [1987]). In einem eher theoretischen Rahmen verstehen Lamont und Lareau (1988) vor allem kulturelles Kapital als reziproke Ressource im akademischen Milieu und als Grundlage für soziale Selektivität. Mit ihren theoretischen Denkansätzen zu symbolischen Grenzen verweisen die beiden Autorinnen insbesondere auf klassen- und milieuspezifische Ungleichheiten.

Unter symbolischen Grenzen verstehen Lamont et al. (2015) jene Grenzen, die zur Inklusion oder Exklusion von Menschen, Gruppen oder Dingen führen. Abgrenzungsprozesse, Unterscheidungen und Kategorisierungen werden unter anderem durch normative Verhaltensvorschriften, kulturelle Einstellungen und Praktiken und somit durch Abneigungen oder Präferenzen geschaffen (Lamont et al. 2015). Lamont (1992) zeigt anhand von Interviews mit Fach- und Führungskräften der oberen Mittelschicht in Frankreich und den USA, dass sowohl kulturelle als auch symbolische Grenzen variieren und Bedeutungszuschreibungen sowohl im nationalen Kontext als auch nach Klasse und Milieu unterschiedlich definiert werden können. Grenzen werden entlang dreier Kriterien gezogen: moralische Konzepte, sozioökonomischer Erfolg und kulturelles Kapital. Moralische Grenzen beruhen auf Vorstellungen von Ehrlichkeit, der Einstellung zur Erwerbsarbeit und auf Integrität. Sozioökonomische Grenzen werden entlang verinnerlichter Annahmen über die soziale Positionierung der/des Einzelnen in Bezug auf Eigentum, Macht oder Reichtum gezogen. Ebenso gilt der Erfolg im Beruf bzw. in der Erwerbstätigkeit als entscheidendes Kriterium für die höhere Wertschätzung in diesem Bereich. Schließlich werden kulturelle Grenzen definiert, die sich auf Bildung, Intelligenz, kulturelle Vorlieben und Geschmack beziehen (Lamont 1992).

Bourdieu (2018 [1987]) argumentiert, dass der Habitus nicht abgelegt werden kann: Selbst nach Absolvierung einer formalen Bildung bleibt der milieu- oder herkunftsbedingte Habitus bestehen. Insofern ist der Habitus ein weitgehend strukturell deterministisches Konzept.

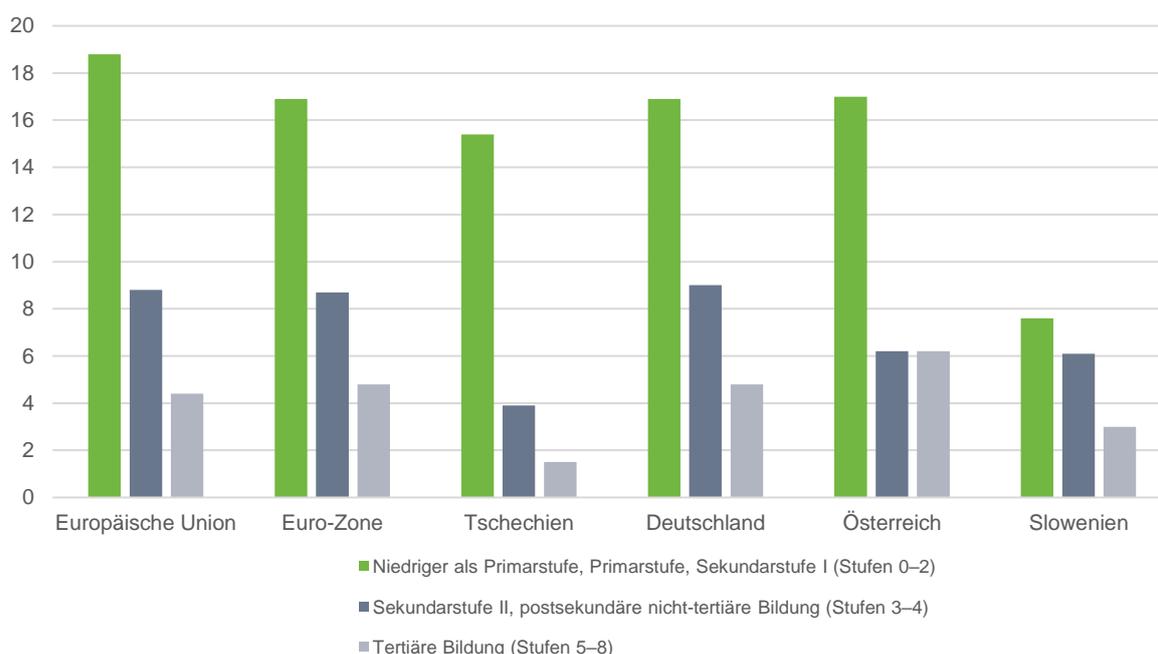
Während der Sozialisation wird der primäre Habitus in der Familie gebildet. Dabei ist die Verortung der Familie im sozialen Raum entscheidend: Die Art zu denken, zu sprechen und sich zu verhalten wird „sozial vererbt“. Der sekundäre Habitus wird durch die Sozialisation in der Schule gebildet, wobei der primäre Habitus verfestigt werden kann. Der Habitus bedingt nicht nur unterschiedliche Denk- und Verhaltensweisen, sondern auch unterschiedliche Klassifikationsschemata. Zusammenfassend ist festzuhalten, dass der eigene Habitus stark vom Herkunftsmilieu geprägt ist (Bourdieu 2018 [1987]).

Personen aus diesem unterprivilegierten Milieu zeichnen sich durch einen bestimmten Habitus (Bourdieu 1993) aus, der sich in hohem Maße von dem der Beratenden unterscheidet. Letztere gehören typischerweise trotz unterschiedlicher Bildungshintergründe dem postmateriellen Milieu (ca. 12 % der Bevölkerung in Deutschland und 10 % in Österreich) oder dem adaptiv-pragmatischen Mittelschichtsmilieu (ca. 12 % der Bevölkerung in DE und AT) an (SINUS-Institut 2021). Personen aus der Gruppe der Unterprivilegierten gehören häufig dem prekären Milieu (ca. 9 % in DE) und der konsumorientierten Basis (ca. 9 % in AT) an. Sie zeichnen sich durch ein niedrigeres Bildungs- und Qualifikationsniveau und eine geringere Beteiligung an Bildungsberatung aus (Bremer 2017). Zudem hat ein hoher Anteil einen Migrationshintergrund. Menschen in einem bestimmten sozialen Milieu ähneln sich u. a. in ihren Präferenzen und Einstellungen zu Arbeit und Bildung (Vester et al. 2001).

2.2. Erwerbstätige aus dem unterprivilegierten Milieu in der Europäischen Union

Um die Situation in der EU und in ausgewählten Ländern zu veranschaulichen, werden Daten aus der Gemeinschaftsstatistik über Einkommen und Lebensbedingungen („EU-SILC“) herangezogen. Diese ermöglichen es, den Anteil der von Armut bedrohten Erwerbstätigen in Abhängigkeit vom Bildungsniveau darzustellen.

Abbildung 1: Armutsgefährdete Erwerbstätige nach Bildungsniveau (2020, in Prozent)

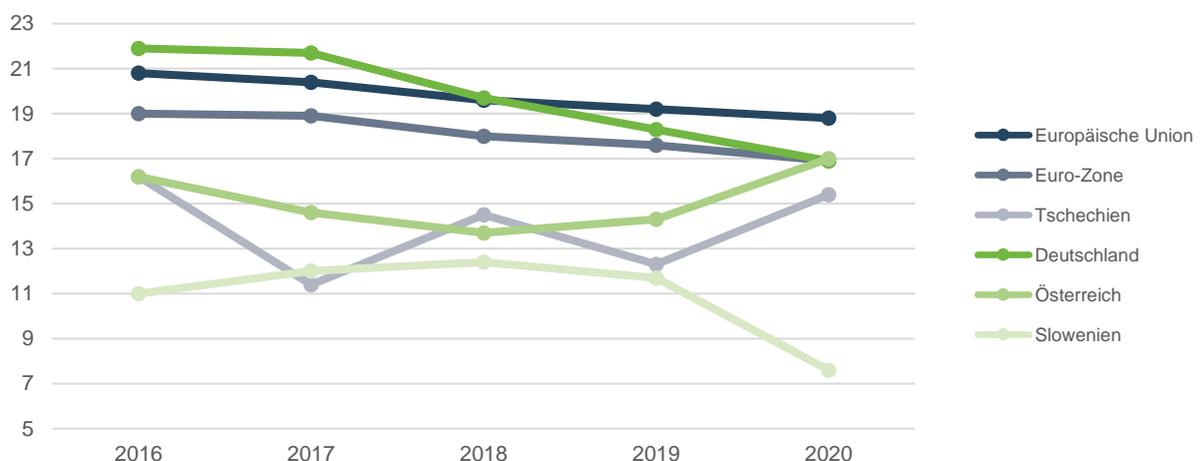


Quelle: Eurostat, 2022

Abbildung 1 verdeutlicht den Effekt eines niedrigen Bildungsniveaus. Personen, die keine oder höchstens eine Grundschulbildung oder die Sekundarstufe I absolviert haben, sind am stärksten von Erwerbstätigenarmut bedroht. Im Jahr 2020 verzeichnete Slowenien diesbezüglich die niedrigste Quote mit 7,6 %. Andere ausgewählte Länder lagen am Unionsdurchschnitt, während der entsprechende Anteil in Tschechien, Deutschland und Österreich 15,4 %, 16,9 % bzw. 17 % betrug.

Der Anteil der von Armut bedrohten Personen sinkt erwartungsgemäß mit zunehmendem Bildungsniveau, jedoch in nicht linearer Weise. Bei den höheren Bildungsniveaus ist eine Kluft zwischen der Kategorie mit dem niedrigsten Bildungsniveau und den beiden anderen Kategorien zu beobachten (lediglich Slowenien wich 2020 von diesem Muster ab). Diese Feststellung unterstreicht die Bedeutung von Qualifikationen und Kompetenzen für Menschen aus dem unterprivilegierten Milieu. Berücksichtigt man auch die vorangegangenen Jahre, so lässt sich erkennen, dass die entsprechenden Quoten für Personen mit Sekundarstufe II, Postsekundar- und Tertiärbildung (zwei höhere Kategorien) einen relativ stabilen Verlauf aufweisen. In der – für dieses Projekt am relevantesten – Kategorie mit dem niedrigsten Bildungsabschluss tritt eine stärker ausgeprägte Volatilität auf. Siehe dazu Abbildung 2.

Abbildung 2: Erwerbstätigenarmut der niedrigsten Bildungskategorie (2016–2020, in Prozent)



Quelle: Eurostat, 2022

Im Zeitraum von 2016 bis 2020 war in Deutschland eine allmählich sinkende Gefährdungsquote zu verzeichnen, ähnlich wie auf der Ebene der EU und der Euro-Zone. Im Gegensatz dazu erlebten Tschechien, Österreich und Slowenien eine stärkere Dynamik, vor allem im ersten Jahr der COVID-19-Pandemie (2020). Der Trendverlauf steht eindeutig mit den ergriffenen Sozial- und Pandemiebekämpfungsmaßnahmen (Entschädigungen) in Zusammenhang.

Die Teilnahme an allgemeiner und beruflicher Bildung verzeichnete zwischen 2015 und 2019 einen weitgehend stagnierenden Verlauf, während 2020 eine abrupte Zunahme einsetzte (von 11,7 auf 14,6 %). 2021 setzte sich der Anstieg fort. Es ist davon auszugehen, dass dieser Trend auf das

starke Angebot an Online-Kursen zurückzuführen ist. Ob der Effekt auch die Teilnahme von Erwerbspersonen aus benachteiligten Milieus berührt, ist nicht geklärt. Es wird angenommen, dass sich die (bildungsbezogenen) Ungleichheiten seit Covid-19 verstärkt haben.

Tabelle 1: Teilnahme an Maßnahmen des lebenslangen Lernens auf Ebene der allgemeinen und beruflichen Bildung (15- bis 64-Jährige, 2015–2021)

Jahr	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
EU-27	10,1	10,3	10,4	10,6	10,8	9,1	10,8
Österreich	14,4	14,9	15,8	15,1	14,7	11,7	14,6

Quelle: Eurostat, 2021

Beim Vergleich und bei der Interpretation dieser Daten sollte jedoch (kritisch) reflektiert werden, dass in allen ausgewählten Ländern nationale Besonderheiten zu berücksichtigen sind. Um eine differenziertere Analyse zu ermöglichen, wird die Situation in Österreich im nächsten Unterkapitel detailliert ausgeführt.

2.3. Nationale Situation von Erwerbstätigen aus unterprivilegierten Milieus

In Österreich ist die Einkommensungleichheit im Vergleich zu vielen anderen OECD-Ländern eher schwach ausgeprägt. Was die soziale Mobilität anbelangt, besteht jedoch Aufholbedarf. Es ist eine hochgradige intergenerationale Übertragung der sozioökonomischen Ergebnisse festzustellen: Die väterlichen Einkommensverhältnisse sind ein vergleichsweise starker Prädiktor für das Einkommen der Kinder in ihren einkommensstärksten Jahren. Darin manifestiert sich eine starke Konsistenz zwischen den Generationen bei den Berufs- und Bildungsergebnissen, allen voran für Frauen und Zugewanderte. Auch der relative Einkommensstatus bleibt in der Regel ein Leben lang bestehen (Förster, Königs 2020). Die Einbindung in den nationalen Arbeitsmarkt trainiert und stärkt (Kern-/Schlüssel-)Kompetenzen, die weit über den Arbeitsmarkt hinaus relevant sein können. In Österreich ist die Berufswahl stark vom sozialen Milieu beeinflusst. Vor allem die elterliche Erwerbstätigkeit hat Einfluss auf die Möglichkeiten im Werdegang der Kinder.

Berufliche Gründe geben den Ausschlag dafür, dass Weiterbildung in Form von nicht-formalen Lernangeboten in Anspruch genommen werden. Dazu gehören Kurse in den Bereichen „Bildung und pädagogische Fortbildung“, „IT und Informationstechnologie“, „Gesundheit, Medizin, Pharmazie“, „Verkehrsdienstleistungen“ sowie „Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz“. Insofern darf angenommen werden, dass in bestimmten Berufen und Arbeitsfeldern der Stellenwert beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen potenziell höher ist. Wie die Daten zeigen, korreliert das Einkommensniveau wesentlich damit, ob berufliche Weiterbildung genutzt wird: In den höchsten Einkommensschichten erreicht die Teilnahmequote 60 %, während nur etwa ein Viertel der Beschäftigten im untersten Einkommensquintil eine berufliche Weiterbildung absolviert hat (Erler 2014).

Der österreichische Arbeitsmarkt zeigt ein eindeutiges Muster in Bezug auf prekäre Beschäftigung.

Personen, die höchstens über einen Pflichtschulabschluss verfügen, enden häufiger in prekären Beschäftigungsverhältnissen als solche mit einer Lehre oder einem Mittelschulabschluss (mittlere Reife). Besonders deutlich lässt sich dies daran ablesen, dass Angehörige dieser Gruppe (maximal Pflichtschulabschluss) häufiger in Niedriglohnssektoren beschäftigt sind. Personen, die arbeitslos bleiben oder allenfalls als ungelernte Hilfskräfte Arbeit finden, zeigen im Durchschnitt niedrigere Zufriedenheitswerte als Personen in einer hoch qualifizierten Beschäftigung und als Selbstständige. Prekäre Beschäftigung im Niedriglohnsegment betrifft in erster Linie ungelernete Hilfskräfte, die das Regelschulsystem meist frühzeitig verlassen haben. Diese Menschen gehören in der Regel benachteiligten Milieus an und haben mitunter Sprachbarrieren, gesundheitliche Einschränkungen oder einen sehr niedrigen (Aus-)Bildungsabschluss (Statistik Austria/EU-SILC 2020).

In Österreich gilt eine neunjährige Schulpflicht, beginnend mit dem auf die Vollendung des sechsten Lebensjahres folgenden 1. September. Für das Erreichen der Schulpflicht ist allerdings nicht notwendigerweise ein positiver Abschluss des neunten Schuljahres erforderlich. Einen expliziten formalen Bildungsabschluss „Pflichtschule“ kennt das österreichische Schulrecht nicht.

Personen, die über die Pflichtschulbildung hinaus keine weitere (formale) Bildung absolvieren, haben es auf dem österreichischen Arbeitsmarkt besonders schwer. Der Weg zur ersten Arbeitsstelle ist lang, und die Erwerbskarriere verläuft überaus unbeständig. Auch das Arbeitslosigkeitsrisiko ist höher. Der Anteil der Tage in Erwerbstätigkeit im 2. Jahr nach dem Pflichtschulabschluss beträgt durchschnittlich 15 % (zwei Monate) (Statistik Austria 2021).

Bei genauerer Betrachtung des Arbeitsmarktstatus offenbart sich, dass nach einem Abbruch der Pflichtschule mehr als die Hälfte der Betroffenen gänzlich außerhalb des Bildungs- und Beschäftigungssystems steht. Die überwiegende Mehrheit ist lediglich in Österreich hauptwohnsitzgemeldet und weist keine eigenen Versicherungszeiten auf. Weitere 15 % der Pflichtschulabbrecher*innen sind beim österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) als arbeitslos, in Schulung oder lehrstellensuchend gemeldet. Nur etwa jede*r Zehnte geht einer Arbeit nach. Immerhin besuchen 21 % nach einem Pflichtschulabbruch zu einem späteren Zeitpunkt wieder eine formale Ausbildung. Ob ein weiterer Ausbildungsversuch gestartet wird, hängt auch davon ab, wie gut der Einstieg in den Arbeitsmarkt nach dem Abbruch gelingt (Statistik Austria 2015).

Die Chancen und die Situation junger Menschen auf dem Arbeitsmarkt hängen zu einem großen Teil von den erworbenen formalen Qualifikationen ab. Nach dem Abbruch bestimmter Schulgattungen steigt das Arbeitslosigkeitsrisiko. Personen, die nach dem Absolvieren der Schulpflicht keine weitere Ausbildung besuchen, haben es besonders schwer. Sie sind mit einem größeren Arbeitslosigkeitsrisiko und geringeren Verdienstmöglichkeiten konfrontiert, und ihre Erwerbskarriere ist besonders instabil.

Ein weiteres Merkmal des österreichischen Arbeitsmarktes ist die so genannte Dequalifizierung, die in bestimmten Milieus bzw. Bevölkerungsgruppen auftritt. In den letzten Jahren ist die Zahl der von Dequalifizierung betroffenen Personen aufgrund der fortschreitenden Digitalisierung und der Veränderungen in der Arbeitswelt gestiegen. Hauptsächlich betroffen sind indes Migrant*innen, deren im Ausland erworbene Bildungsabschlüsse nicht anerkannt werden bzw. deren Nostrifikation/Anerkennung sehr teuer oder zu zeitaufwändig wäre (auf Deutsch nachzuholende Prüfungen). Teilweise können Wissen und Qualifikationen aufgrund eingeschränkter Deutschkenntnisse auf dem Arbeitsmarkt nicht (sofort) entsprechend verwertet werden. In einigen Fällen gehen Betroffene als Übergangslösung einer berufsfremden Erwerbstätigkeit nach, etwa wenn Ärztinnen/Ärzte oder Übersetzer*innen als Hilfskräfte im Reinigungs- oder Pflegebereich arbeiten. Mit Fortdauer einer Beschäftigung in einem nicht spezialisierten Sektor wird die Rückkehr in den eigentlichen Beruf immer unwahrscheinlicher. So kann eine vorderhand als Übergangslösung gedachte Erwerbstätigkeit zu einer

dauerhaften Dequalifizierung führen (Herzog-Punzenberger 2017). In einigen Fällen arbeiten Migrantinnen und Migranten auch informell in Privathaushalten, etwa als Reinigungskräfte oder Bauarbeiter*innen. Dies hat häufig negative Auswirkungen auf die soziale Sicherheit und ist aus Sicht der Krankenversicherung problematisch.

Spätestens seit Veröffentlichung der Ergebnisse des „Programms für die internationale Kompetenzmessung bei Erwachsenen (PIAAC) 2013“, bei dem ein Ländervergleich in Bezug auf grundlegende Fähigkeiten wie Lesen, Mathematik oder Naturwissenschaften angestellt wurde, ist deutlich geworden, dass es vielen Erwachsenen in hochentwickelten Industriegesellschaften – so auch in Österreich – an ausreichenden Grundkompetenzen mangelt, die für die Bewältigung alltäglicher Aufgaben notwendig sind. Häufig offenbaren sich Kompetenzunterschiede, die mit soziodemografischen Merkmalen wie Geschlecht, Alter, Bildungsniveau und sozialer Herkunft zusammenhängen. Zugewanderte mit nichtdeutscher Muttersprache haben schwächere Lese- und Schreibfertigkeiten in der deutschen Sprache (OECD 2012). Die Ergebnisse der PIAAC-Daten deuten darauf hin, dass Wissens- und Kompetenzdefizite in unterprivilegierten Milieus in erster Linie auf die Ungleichverteilung in Bezug auf die sozioökonomische Ausstattung zurückzuführen sind.

Funktionaler Analphabetismus stellt eine wesentliche Beeinträchtigung dar. Betroffene leben häufig in prekären Verhältnissen wie Arbeitslosigkeit oder Sozialleistungsabhängigkeit. Die Lese- und Schreibfähigkeit ist eine Voraussetzung für die Teilnahme am österreichischen Arbeitsmarkt. Wobei das nicht immer so war: Bis in die 1970er-Jahre gab es auch für Analphabet*innen genügend Jobs, die keine spezifischen Kenntnisse erforderten. Durch die zunehmende technologische Entwicklung hat sich jedoch auch die Arbeitswelt verändert. Im Zug des steigenden Bildungsniveaus haben sich auch die Lese- und Schreibfertigkeiten verbessert.

Aus heutiger Sicht ist der Abschluss einer allgemeinen Grundbildung (sei es eine Ausbildung nach der Pflichtschule oder eine Lehre) folglich von Bedeutung, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft zu erhöhen.

3. Konsequenzen für das Bildungsberatungssystem

3.1. Struktur des Bildungsberatungssystems

In Österreich wird Bildungs- und Berufsberatung von vielen verschiedenen Akteur*innen in den folgenden Bereichen angeboten:

3.1.1. **Bildungsberatung in der allgemeinen und beruflichen Erstausbildung**

Folgende, sich ergänzende Unterstützungssysteme sollen Schüler*innen im österreichischen Sekundarschulsystem unterstützen, ihre Bildungs- und Berufsentscheidungen gut informiert und gründlich reflektiert zu treffen.

- **Berufsorientierung im Unterricht:** Dabei handelt es sich um die Vermittlung von Wissen und Erfahrungen sowie Impulse zur persönlichen Auseinandersetzung mit Fragen der Berufs- und Bildungswahl. Die Berufsorientierung findet in verschiedenen Schulformen als verbindliche Übung im Rahmen des Unterrichts statt.

- Schüler*innen- und Bildungsberatung durch Lehrkräfte: Eigens geschulte Lehrkräfte leisten in individuellen, freiwilligen Gesprächen Information und Beratung. Die Schüler*innen werden bei der individuellen Bewertung von Informationen unterstützt und bei Entscheidungsprozessen begleitet.
- Schulpsychologie-Bildungsberatung: Die Schulpsychologie-Bildungsberatung ist eine öffentliche Einrichtung des Wissenschaftsministeriums (BMBWF). Die Schulpsycholog*innen gewährleisten die fachliche Betreuung der Schüler*innen- und Bildungsberater*innen (siehe oben) sowie Supervision und die praktische Unterstützung in komplizierten Betreuungsfällen. Sie setzen auch wissenschaftliche Methoden (psychologische Tests) zur Interessens- und Begabungsfeststellung und Leistungs- und Persönlichkeitsdiagnostik ein.

3.1.2. Bildungsberatung im Tertiärbereich

An den Universitäten und Fachhochschulen findet Beratung v. a. an den Übergängen statt, also zu Studienbeginn (Studienwahlberatung) und am Ende des Studiums im Übergang in die Arbeitswelt (Karriereberatung).

- Studienberatung der Hochschüler*innenschaft (ÖH): Die ÖH bietet derzeit den größten Teil der Studienberatung an, und zwar v. a. am Studienbeginn (Studieneingangsphase) und am Semesteranfang. Die Beratung wird von älteren Studierenden durchgeführt, die als „Peers“ für die jüngeren fungieren. Dabei werden auch einige Fernberatungsinstrumente wie Telefon, E-Mail oder Skype eingesetzt.
- Psychologische Studienberatung: Die psychologische Studierendenberatung ist eine Service-Einrichtung des BMBWF, die in allen sechs Universitätsstädten angeboten wird. Sie bietet neben psychologischer Unterstützung für Studierende in Krisensituationen auch Studienwahlberatung an.
- Karriereservice der Universitäten: Die mittlerweile an vielen österreichischen Universitäten etablierten „Career Centers“ haben Beratungsangebote zum Studienabschluss beim Übertritt in den Arbeitsmarkt.

3.1.3. Bildungsberatung im arbeitsmarktpolitischen Bereich

Das Arbeitmarktservice (AMS) ist quantitativ der bedeutendste Anbieter und Finanzier von Bildungsberatung im arbeitsmarktpolitischen Bereich. Beratungsleistungen des AMS finden bundesweit in den Regionalgeschäftsstellen und durch die BerufsInformationsZentren (BIZ) statt. Darüber hinaus finanziert das AMS zahlreiche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, die Beratungsangebote enthalten.

- BerufsInfoZentren (BIZ) des Arbeitmarktservice: Die grundlegende Aufgabe der BIZ ist es, über Trends und Veränderungen am Arbeitsmarkt zu informieren. Über Österreich verbreitet umfassen die Angebote der BIZ Unterstützung bei der Informationsrecherche, öffentliche Informationsveranstaltungen und Workshops (z. B. zur beruflichen Selbsterkundung und Bewerbung), die gemeinsame Ausarbeitung von Berufs- und Ausbildungsmöglichkeiten in Schulklassen und die Beantwortung von schriftlichen und telefonischen Anfragen. Der Fokus der BIZ-Arbeit liegt auf dem Übergangmanagement Schule-Beruf. Schüler*innen sollen bei der Wahl eines Berufs- und Ausbildungswegs unterstützt werden. Damit soll auch einer möglichen Arbeitslosigkeit entgegengewirkt werden (Putz 2013).
- Berufsinformationsangebot des AMS: Das AMS stellt sowohl in Printform (Broschüren, Infolder etc.) wie auch im Internet (Downloadangebote, Onlinetools und Datenbanken) Berufs-, Bildungs-

und Arbeitsmarktinformation zur Verfügung. Mit dem AMS-Forschungsnetzwerk der Abteilung Arbeitsmarktforschung und Berufsinformation des AMS Österreich steht eine Plattform zur Verfügung, die basierend auf den Ergebnissen der einschlägigen AMS-Forschung eine Vielzahl an Info- und Servicedienstleistungen anbietet. Darunter finden sich auch die AMS-Praxishandbücher, die Trainer*innen für arbeitsmarktpolitische Maßnahmen sowie sonstigen einschlägig tätigen Personen in der Berufs- wie Erwachsenenpädagogik als Werkzeug, Lernskript oder Nachschlagwerk zur Verfügung stehen.

- Arbeitsmarktpolitische Maßnahmen – Aktive Arbeitsmarktpolitik im Bereich Qualifizierung: Die Bildungsmaßnahmen des AMS werden in Orientierung (Berufsorientierung und Berufsweiterbildung), Qualifikation (Aus- und Weiterbildung), Aktive Arbeitssuche, Training sowie Arbeitserprobung und Arbeitstraining sowie arbeitsplatznahe Qualifizierung eingeteilt (BMASK 2015).

3.1.4. Bildungsberatung in der Erwachsenenbildung

Nach Ende der Schulbildung beginnt der Zuständigkeitsbereich der Erwachsenenbildung (also vom jungen Erwachsenenalter bis hin zur hochbetagten Lebensphase). Die Erwachsenenbildung greift auf einen Bildungsbegriff zurück, der über ein instrumentelles Lernverständnis und eine reine Anpassungsqualifizierung hinausgeht. Dieser Bildungsbegriff impliziert Werthaltungen und Orientierung, die die Entwicklungen der Persönlichkeit miteinbeziehen (Schlögl 2006).

Im Kontext der Erwachsenenbildung lassen sich nun folgende Beratungsanbieter*innen unterscheiden:

- Trägerunabhängige Beratungsstellen: Als trägerunabhängig sind diejenigen Beratungsstellen zu verstehen, die nicht in Erwachsenenbildungseinrichtungen verortet sind bzw. selbst Erwachsenenbildung (Kurse, Weiterbildungen u. dgl.) anbieten.
- Erwachsenenbildungseinrichtungen: Eine Vielzahl von Erwachsenenbildungseinrichtungen bietet Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf (IBOBB) im Rahmen ihres Leistungsspektrums an. Teilweise beziehen sich diese Beratungsleistungen auf eine möglichst treffsichere Vermittlung der Kund*innen in eigene Ausbildungsangebote und Kursprogramme (Kursberatung). Andere Angebote bezeichnen sich als anbieterneutral, d. h. Ratsuchende werden unabhängig vom eigenen Angebot beraten. Die Interessen und Bedürfnisse der Ratsuchenden stehen hierbei im Mittelpunkt. Die Beratung leistet Unterstützung in Orientierung und Entscheidung zu Beruf, Bildung und Beschäftigung. Zu den Erwachsenenbildungseinrichtungen mit Beratungsangeboten zählen u. a. diverse Volkshochschulen (VHS), die Bildungsinstitute der sozialpartnerschaftlichen Organisationen (WIFI, bfi etc.), kirchliche Erwachsenenbildungseinrichtungen und etliche mehr.
- Selbstständige Berater*innen im Bereich Bildung, Beruf und Beschäftigung: Mit dem Anstieg von Coaching- und Supervisionsangeboten finden sich zunehmend mehr selbstständige Bildungsberater*innen, die ihre Beratungsdienste anbieten.
- Bildungsberatung durch Interessenvertretungen:
 - Wirtschaftskammern und WIFIs: Verschiedene Einrichtungen der Wirtschaftskammern und der WIFIs bieten Bildungs- und Berufsangebote in unterschiedlichen Formaten, darunter Bildungs- und Berufsinformation, Beratung, psychologische Tests, TalenteChecks zu berufsbezogenen Fähigkeiten oder Workshops zu Bildungs- und Berufsthemen. Ein zusätzliches Angebot ist das Online-Portal „BerufsInformationsComputer“ (bic.at).

- Bildungsberatung der Arbeiterkammern Die Arbeiterkammern sind je nach Bundesland unterschiedlich in der Bildungsberatung aktiv. Sie beteiligen sich in einigen Bundesländern auch als beratungsaktive Partnerorganisationen in der „Initiative Bildungsberatung Österreich“.
- In vielen öffentlichen Projekten und Programmen sind Bildungs- und Berufsberatung bzw. Berufsorientierung als mehr oder weniger großer Teil in das Angebotsspektrum eingebettet. In Bezug auf den Übergang Schule-Beruf etwa adressieren Einrichtungen des Jugendcoachings und der außerschulischen Jugendarbeit das IBOBB-Themenfeld und greifen auf Methoden und Techniken der Bildungsberatung zurück. Darüber hinaus haben auch verschiedene gemeinnützige Beratungsstellen, die sich an spezifische Zielgruppen wie Frauen, Migrant*innen oder Menschen mit Behinderungen richten, Bildungsberatung in ihr Angebot integriert.

3.2. Situation, Herausforderungen und Trends des Beratungssystems

3.2.1. Zielgruppenspezifische Herausforderungen, Lösungsmöglichkeiten

Die Teilnahme an Weiterbildung/Erwachsenenbildung weist starke Schwankungen auf, die entlang der sozialen Schichten bzw. sozialen Milieus verlaufen (siehe Kapitel 2.2 zur Situation in Österreich). Für dieses weitverbreitete Phänomen gibt es einen eigenen Fachbegriff. Fachleute aus dem Bereich der Erwachsenenbildung sprechen vom „Matthäus-Effekt“, in Anlehnung an das Matthäus-Evangelium: „Denn wer hat, dem wird gegeben, und er wird im Überfluss haben; wer aber nicht hat, dem wird auch noch weggenommen, was er hat.“ (Matthäus 25:29, Einheitsübersetzung) Personen mit höherem (Aus-)Bildungsstand nehmen in weitaus stärkerem Maße an (formalen wie nicht-formalen) Lernaktivitäten teil als solche mit wenig Bildung. Das hat zur Folge, dass die Bildungskluft im Laufe des Lebens immer weiter wächst. Eine der Kernaufgaben der Bildungsberatung ist es, dieser gesellschaftlichen Herausforderung zu begegnen, indem insbesondere bildungsschwache Personen aus prekären sozialen Milieus zur Teilnahme an Weiterbildung herangeführt werden.

Diese Kernaufgabe und die zentrale Zielgruppe der Bildungsberatung stimmen weitgehend mit der Zielgruppe des vorliegenden Projekts überein: **Erwerbstätige aus dem benachteiligten Milieu**, die wenig stabile Formen von Erwerbsarbeit aufweisen (z. B. fragmentierte, prekäre, schlecht bezahlte, marginale und nur teilweise angemeldete Tätigkeiten). Im Durchschnitt zeichnet sich diese soziale Gruppe durch eine gewisse Distanz zu formaler Bildung und Beratung aus: Es handelt sich häufig um gering qualifizierte Personen mit sehr niedrigem Bildungsniveau und funktionale Analphabet*innen. Fallweise sind dies auch Personen mit Migrations- oder Fluchthintergrund, die nur geringe Kenntnisse der Landessprache bzw. der im Aufnahmeland vorhandenen Systeme besitzen. Wachsende Ungleichheit, eine zunehmende Polarisierung der Arbeitsplätze mit einer Häufung von instabiler, prekärer Arbeit am Rande des legalen Arbeitsmarktes und die starke Zuwanderung von Menschen aus armen Ländern tragen zum Anwachsen der Sphäre des unterprivilegierten Milieus in westlichen Gesellschaften bei.

In Österreich werden erhebliche Anstrengungen unternommen, um diese Zielgruppe zu erreichen. Jüngste Daten aus der Bundesinitiative „Bildungsberatung Österreich in der Erwachsenenbildung“ offenbaren durchaus erfolgreiche Ergebnisse in der Beratung dieser Zielgruppe:¹

¹ Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte 2021 im Rahmen der Initiative „Bildungsberatung Österreich“ (oeibf.at, öibf Wien, 2022, BIB-2021-Gesamtjahresauswertung-inkl-Tab.pdf) (15.9.2022)

- 9,6 % der Beratungskontakte fanden mit Personen ohne Pflichtschulabschluss statt
- 22,5 % der Beratungskontakte fanden mit Personen mit maximal Pflicht- oder polytechnischem Schulabschluss statt
- 50,6 % der Beratungskontakte fanden mit Personen mit Migrationshintergrund statt
- 7,5 % der Beratungskontakte fanden mit Personen mit geringen Deutschkenntnissen statt
- 18,3 % der Beratungskontakte fanden mit Personen mit „sonstigen Benachteiligungen“ statt

Um diese Zielgruppe zu erreichen, wird eine Vielzahl unterschiedlicher Mobilisierungs- und Beratungsansätze angeboten. Zum Beispiel:

- Arbeit mit Peers (z. B. Gleichaltrigen, die eine Verbesserung hinsichtlich der Zugänglichkeit und/oder der Grenzen in der Bildungsberatung herbeiführen könnten; Bereitstellung von niedrigschwelligen Bildungsberatungsangeboten wie aufsuchende Beratung und „Bildungsklatsch“ in Nachbarschaften o. ä.; die Formate sprechen die Menschen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld an)
- Arbeitsplatzorientierte Ansätze (z. B. Workshops für Betriebsräte)
- Stadtteilarbeit (gemeindebasierte Modelle)
- Aufsuchende Jugendarbeit (im öffentlichen Raum, in Parks, Bibliotheken, Bädern usw.)
- Multiplikations-/Multiplikator*innenkonzepte (insbesondere für migrantische Gemeinden)

3.2.2. Strukturelle Rahmenbedingungen garantieren

Die Beratungslandschaft in Österreich ist – wie in den meisten anderen Ländern – ein klassischer Fall einer Multi-Level-Governance-Herausforderung. Auf horizontaler Ebene werden die relevanten Leistungen in verschiedensten Sektoren angeboten: Schule, Erwachsenenbildung, tertiäre Bildung, Arbeitsmarktinstitutionen, Interessenvertretungen, freiwilliger Sektor, privater Sektor usw. Auf vertikaler Ebene sind in Steuerung und Finanzierung alle „Government“-Ebenen von der EU über unterschiedliche zuständige Bundesministerien und Landesregierungen bis zu regionalen Politikkörpern involviert. Eine koordinierte, kohärent politische Steuerung des Feldes ist unter diesen Bedingungen eine große Herausforderung.

Um sie bewältigen zu können, braucht es eine gute Kommunikation zwischen den verschiedenen Ebenen, Sektoren und involvierten Akteur*innen. Darüber hinaus gilt es, eine gute Balance zu finden, auf welcher Ebene welche Aktivitäten umgesetzt und welche Entscheidungen getroffen werden. Sind etwa Qualitätssicherung und Qualifizierung der Berater*innen Themen, die für alle Sektoren und Regionen gleichgeschaltet zentral organisiert werden sollen?

Hier sind zwei strukturelle Schwächen des österreichischen Beratungssystems hervorzuheben: Erstens die traditionell schwache Kooperation der Felder Bildung und Arbeitsmarkt, respektive der in den jeweiligen Kontexten operierenden Akteurinnen und Akteure. Zweitens die starke Anbindung von Beratungsleistungen an Bildungsanbieter*innen, beziehungsweise der zu geringe Anteil (bildungs-)trägerunabhängiger Beratungsanbieter*innen.

Beratungsgruppen am Rande der Gesellschaft und Personen aus dem unterprivilegierten Milieu anzusprechen, ist mit zahlreichen Herausforderungen verbunden und setzt eine Fülle besonderer Ressourcen voraus:

- Es müssen Wege gefunden werden, um Zugang zu diesen Gruppen zu erhalten.

- Es braucht eine laufend aktualisierte Kenntnis des besonderen Beratungsbedarfs dieser Gruppen und der sich verändernden Zusammensetzung dieser Gruppen.
- Nicht zuletzt müssen die Mittel, Kompetenzen und Methoden vorhanden sein, um diese Gruppen zu beraten (u. a. habitussensitive Ansätze).

Moderne, erfolgreiche Multi-Level-Governance-Systeme sind erforderlich, damit Beratung diesen Herausforderungen gerecht werden kann. Dies erfordert die Etablierung des Berufs der „Bildungs- und Berufsberatung“ mit folgenden Merkmalen (siehe auch Schiersmann 213, 48ff):

- *Institutionalisierung* im Sinne eines flächendeckenden Vorhandenseins von Angeboten und einer konsolidierten Trägerstruktur;
- *Verrechtlichung* im Sinne einer juristischen Absicherung und Kodifizierung des gesellschaftlichen Mandats;
- *Akademisierung* der Aus- und Weiterbildung;
- *Verwissenschaftlichung* im Sinne des Vorhandenseins abgesicherten und differenzierten wissenschaftlichen Wissens;
- *Verberuflichung* u. a. im Sinne einer zunehmenden Hauptberuflichkeit der Beratungstätigkeit.

In allen genannten Dimensionen sind in den letzten Jahrzehnten in Österreich erhebliche Fortschritte erzielt worden. Dennoch gibt es noch reichlich Raum für Verbesserungen. Wie oben skizziert, zeichnet sich das Bildungsberatungsangebot zwar über eine gute Verfügbarkeit aus, ist aber über verschiedene Politikbereiche/Silos verstreut. Es fehlt an gemeinsam vereinbarten Definitionen, Qualitätsstandards und Ansätzen. Ein wissenschaftlicher Diskurs zu Problemstellungen des Beratungswesens findet in Österreich nur ansatzweise statt. Das Fehlen eines Lehrstuhls und einer einschlägigen Fachzeitschrift ist in dieser Hinsicht nicht hilfreich. Während die Akademisierung der Beratenden voranschreitet, kämpft der Berufsstand nach wie vor um seine Anerkennung und eine gesetzliche Festlegung.

3.2.3. Jene, die an der Front stehen, unterstützen

Unserer Meinung nach ist es von zentraler Bedeutung, jene, die an der Front des Beratungsgeschehens stehen, bestmöglich in ihrer Aufgabe zu unterstützen. Zwei Bereiche möchten wir in diesem Kontext besonders hervorheben. Erstens den Bereich der Kompetenz im professionellen Handeln, und zweitens den Bereich der Arbeitsumgebung als Voraussetzung professionellen Agierens.

Professionelle Begleitung von Personen des benachteiligten Milieus

Professionalität bezeichnet kompetentes berufliches Handeln. Das bedeutet: *Professionalität besteht darin, Handlungen auf Basis gesicherter und innerprofessionell geteilter Wissensbestände und Fähigkeiten kompetent ausführen zu können.* Sie bezieht sich damit vor allem auf das individuelle Vermögen der Berater*innen (vgl. Schiersmann 2013, 53ff).

Ziel der Bildungsberatung ist es, Klient*innen bei informierten Laufbahn- und Bildungsentscheidungen zu begleiten. Voraussetzung der Begleitung informierter Entscheidungen ist eine fundierte Kenntnis aktueller Entwicklungen in den Bereichen Arbeit, Karriere, Bildung und Beruf sowie die Beherrschung für die jeweilige Zielgruppe passender Methoden der Beratung. In Bezug auf die Beratung von Personen aus benachteiligten Milieus bedeutet dies:

- Bildungsberatende müssen darin unterstützt werden, sich ein weitreichendes Wissen über die Lebensumstände von „Personen aus den benachteiligten Milieus“ anzueignen und zu verstehen, welche ihre Anliegen und Herausforderungen in Bezug auf Bildung, Arbeit und Beruf sind.
- Bildungsberatende müssen dabei unterstützt werden, geeignete Beratungskonzepte und -instrumente zu entwickeln, mit deren Hilfe sie die Zielgruppe der „Personen aus den benachteiligten Milieus“ aufschließen und beraten können, sowie dabei, diese Konzepte und Instrumente in ihrer Arbeit einzusetzen.

Auf einem stabilen Arbeitsfundament stehen

Die Arbeit in einem Feld mit hohen Anforderungen an die permanente Anpassung an inhaltliche und methodische Herausforderungen verlangt einen hohen Grad an intrinsischer Motivation. Persönliches soziales Engagement der in „sozialen Berufen“ Tätigen wird gerne ausgebeutet – man sehe sich die Lohngestaltung im Vergleich zu anderen Tätigkeitsfeldern an.

Um „die Besten“ für die komplexe und fordernde Aufgabe einer zeitgemäßen Bildungs- und Berufsberatung zu gewinnen, empfehlen wir eine Ausrichtung des Arbeitsumfeldes an Konzepten der „guten Arbeit“ (wie u. a. von den deutschen Gewerkschaften vorgelegt). Für den österreichischen Kontext im Bereich Erwachsenenbildung ist in diesem Zusammenhang eine Abkehr von der volatilen Projektfinanzierung ein erster und dringlicher Schritt.

Darüber hinaus wollen wir hervorheben, dass Entwicklung Ressourcen braucht. Berater*innen müssen Ressourcen bekommen, sich neben dem Tagesgeschäft der Beratung mit inhaltlichen und methodischen Entwicklungen zu befassen. Nur so lässt sich gewährleisten, dass ein zuverlässiges Angebot an inklusiver Beratung für soziale Randgruppen besteht.

4. Beispiele guter Praxis

#we_do	
Land	Österreich
Hauptzwecke und -ziele	#we_do fungiert als zentrale Anlaufstelle für die Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen, die Gefahr laufen, zu erwerbstätigen Armen zu werden. Es werden niederschwellige, kostenlose Coaching- und Beratungsdienste angeboten.
Größe des Programms (lokal/regional/föderal) + Anzahl der Nutzenden, sofern Daten verfügbar	Zum Stichtag 30. November 2021 hatten 258 Frauen am Projekt #we_do teilgenommen. Das Projekt wird vom Land Steiermark und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert und richtet sich an erwerbstätige Frauen mit niedrigem Einkommen in den Regionen Graz, Obersteiermark West, Oststeiermark und Südoststeiermark. Teilnahmeberechtigt sind Frauen, die ihren Wohnsitz in einer der Projektregionen haben und nach einem der beiden Indikatoren (individuelles oder Haushaltseinkommen) als erwerbstätige Arme („Working Poor“) gelten. Selbständige, Transitarbeitskräfte und Nichterwerbstätige (z. B. Arbeitslosigkeit oder Elternzeit) sind von der Teilnahme ausgeschlossen.
Dauer der Durchführung (Beginn–Ende der Intervention)	Juni 2020 bis Mai 2022
Kurze Beschreibung des Praxisbeispiels mit folgenden Punkten: (Dienstleistungsangebot)	Die von den #we_do-Beratenden angebotene Unterstützung gliedert sich in fünf Phasen:

(Involvierte Instrumente, Case-Management-Methodik, Fortbildung etc.)
(Umsetzungsmaßnahmen – welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Umsetzung der Initiative zu gewährleisten?)

Aufsuchende Arbeit: Von Erwerbsarmut betroffene Frauen müssen durch aufsuchende Maßnahmen erreicht werden. Dies geschieht mit Hilfe von regionalen Partnereinrichtungen und verschiedenen Kooperationen:

- Online-Aufklärungsangebote (Website, soziale Medien, Online-Medien etc.).
- Öffentlichkeitsarbeit vor Ort (Infostände, Sprechstunden u. dgl.)
- Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen
- Aufsuchende Tätigkeiten (Folder, Plakate und Poster, Radiospots, Zeitungsberichte, Anzeigen usw.)

Ankommen: Die Sprechstunden sind flexibel gehalten, um individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Es gibt keine Vorgaben für Erfolg oder Druck, es handelt sich um ein offenes Konzept.

- Beratung und Coaching

Aufbauen: Die Beratenden helfen nicht nur im Hinblick auf arbeitsmarktrelevante Qualifikationen, sondern arbeiten mit den Ratsuchenden auch an Persönlichkeitsentwicklung und Empowerment.

- Beratung und Coaching
- Case Management
- Peer-Cafés
- Workshops
- Zusammenarbeit mit Partnerorganisationen

Aus-/Weiterbildung: (Aus-)Bildung ist wichtig, um die eigene Stellung auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.

- Trägerneutrale Bildungsberatung
- Förderung von Weiterbildung

Anwenden: Die Teilnehmenden erhalten Werkzeuge, um weitere berufliche und private Hürden zu überwinden.

- Beratung und Coaching
- Workshops
- Freier Kleiderständer und offenes Bücherregal

Aufgetretene Herausforderungen und angewandte Lösungsansätze

Frauen, die trotz eines Erwerbseinkommens unter der Armutsgrenze leben, haben oft nur begrenzte Zeitressourcen, da Familie, Arbeit und das Leben in Armut nur wenig Zeit für anderweitige Bemühungen lassen. Die Bewältigung finanzieller Schwierigkeiten steht in der Regel im Mittelpunkt des Lebensalltags. Der Zugang zu Frauen, die als erwerbstätige Arme gelten, wurde durch ein regionales Netzwerk ermöglicht.

Auswirkungen und Folgen
(Welche Auswirkungen wurden tatsächlich erzielt, was sind die Folgen?)

Die positiven Ergebnisse spiegeln sich auch im Status der ratsuchenden Frauen am Ende des Programms wider. Insgesamt haben 75 % der Teilnehmerinnen eine Verbesserung in mindestens einem der verschiedenen Lebensbereiche (Bildung, Arbeit, Privatleben) erfahren oder sind besser über die bestehenden Möglichkeiten informiert. Jede fünfte der 108 Teilnehmerinnen hat bereits den Arbeitsplatz gewechselt oder die Wochenarbeitszeit erhöht; weitere 7 % haben entsprechende Pläne. Weitere 3 % haben ihr Ziel, einen Arbeitsplatz zu finden, verwirklicht. 22 % waren in eine Berufsausbildung eingetreten, und 11 % planten die Aufnahme einer solchen. 8 % der Teilnehmerinnen nahmen als Ergebnis Informationen über ihre (beruflichen) Möglichkeiten mit. Für 4 % stand die Persönlichkeitsentwicklung im Vordergrund.

<p>Erkenntnisse (Welche Erkenntnisse wurden aus der Praxis gewonnen – können andere Länder etwas aus diesem Fall lernen? (Wurden an der Praxis nach der Einführung Änderungen vorgenommen?))</p>	<p>Entwicklungspotenzial besteht bei folgenden Aspekten: Ausweitung der Zielgruppe (keine geografische sowie keine Beschränkung in Bezug auf den Beschäftigungsstatus (z. B. Selbständige, pflegende Eltern, Fremdarbeiter*innen, Staatsbedienstete)) Finanzierung des Führerscheins (Mobilität ist vor allem in ländlichen Gebieten sehr wichtig) Angebote optimieren (stark frequentierte Online-Formate haben wenig Akzeptanz gefunden, Peer-Cafés und gemeinsame Spaziergänge werden dagegen gut und viel genutzt, evtl. Kinderbetreuung organisieren) Hybridberatung (ergänzende Angebote zur Vor-Ort-Beratung über Telefon, Videotelefonie oder Chat anbieten)</p>
<p>Links</p>	<p>https://www.we-do.at/</p>

WUK Bildungsberatung

<p>Land</p>	<p>Österreich, hauptsächlich Wien</p>
<p>Hauptzwecke und -ziele</p>	<p>„Bildungsberatung“ ist ein Netzwerkprojekt, an dem Standorte in ganz Österreich beteiligt sind und mitwirken. Die „WUK Bildungsberatung“ als Teil dieses Projekts ist hauptsächlich in Wien tätig. Das Projekt „Bildungsberatung“ verfolgt das Ziel, Menschen in ihrer individuellen Situation in Bezug auf ihren Karriereweg und Beruf sowie auf Weiterbildung/Beratung zu unterstützen. Zielgruppe sind nicht nur Geringqualifizierte, sondern generell Menschen, die sich hinsichtlich ihrer Aus- und/oder Weiterbildung bzw. ihres Berufes/ihrer Arbeit verändern oder weiterentwickeln wollen. Dafür werden Beratungsdienstleistungen (in verschiedenen Formaten) angeboten.</p>
<p>Größe des Programms (lokal/regional/föderal) + Anzahl der Nutzenden, sofern Daten verfügbar</p>	<p>Bildungsberatung ist ein weit gespanntes Netzwerk und arbeitet in ganz Österreich, die „WUK Bildungsberatung“ ist indes auf Wien beschränkt. Im Durchschnitt können in einem Zeitraum von fünf Monaten 2 500 Beratungskontakte erreicht werden. Gezählt werden die Kontakte (d. h. erbrachte Beratungsdienstleistungen in verschiedenen Formen), nicht die einzelnen Personen.</p>
<p>Dauer der Durchführung (Beginn–Ende der Intervention)</p>	<p>Das Programm gibt es seit 2008, und seither wurden zahlreiche inhaltliche und organisatorische Änderungen vorgenommen.</p>
<p>Kurze Beschreibung des Praxisbeispiels mit folgenden Punkten: (Dienstleistungsangebot) (Involvierte Instrumente, Case-Management-Methodik, Fortbildung etc.) (Umsetzungsmaßnahmen – welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Umsetzung der Initiative zu gewährleisten?)</p>	<p>Die Bildungsberatung soll sehr unterschiedliche Zielgruppen erreichen. Ein Schwerpunkt liegt jedoch auf folgenden vorrangigen Zielgruppen: Ältere Menschen (50+), Geringqualifizierte (kein/maximal Pflichtschulabschluss, kein/maximal Lehrabschluss, Hauptschule ohne Matura), Menschen mit Benachteiligungen (Migrationshintergrund, Betreuungspflichten), Nichterwerbstätige (Haushalt), Dequalifizierte (höhere Bildung, aber dequalifiziert aufgrund von Beschäftigung), Menschen mit Behinderungen. Die Beratung findet in unterschiedlichen Formaten statt. Es wird unterschieden zwischen Beratungsdiensten und Informationsdiensten, die entweder Face-to-Face oder in der Gruppe stattfinden können. Die Terminvergabe und -buchung erfolgt über einen Online-Kalender. Die Beratung kann auch per Telefon oder Videotelefonie stattfinden. Bei allen Aspekten wird versucht, auf die Bedürfnisse und Wünsche der Zielgruppen einzugehen, weshalb die Bildungsberatung methodisch und formal flexibel und anpassungsfähig ist.</p>

	<p>Im Fokus der Beratung steht stets die Arbeit mit den individuellen Ressourcen, über die die jeweilige Person verfügt. Es werden Informationen vermittelt oder nach weiteren Angeboten gesucht. Die Beratung umfasst auch Finanzierungsmöglichkeiten und ähnliche Themen. Das Angebot ist jedoch nicht mit Sozialarbeit oder therapeutischer Arbeit zu verwechseln. Der Auftrag besteht darin, zu „helfen“ – es gibt kein Coaching, keine Therapie o. dgl. Das Format unterscheidet sich je nach Zielgruppe.</p> <p>Es gibt keine Beschränkung, die Personen können so oft wie gewünscht und nötig eine Beratung in Anspruch nehmen. Im Durchschnitt finden jedoch ein bis drei Beratungen pro Person statt.</p>
Aufgetretene Herausforderungen und angewandte Lösungsansätze	<p>Im Bereich der formal höher Gebildeten ist die Bildungsberatung ausgebaut. Die Zielgruppe der Geringqualifizierten anzusprechen, ist schwierig. Es wurde versucht, sie über Informationsstände, Informationsbroschüren, Multiplikator*innen oder an Orten, an denen sich die Menschen ohnehin gerne aufhalten (Stadtteilfe etc.), zu erreichen. Eine weitere Herausforderung ist, dass viele Menschen nicht genügend Deutschkenntnisse besitzen und die Erstberatung deshalb in vielen verschiedenen Erstsprachen stattfinden muss. Es ist relativ schwierig, entsprechend qualifizierte Beratende zu finden.</p>
Auswirkungen und Folgen <i>(Welche Auswirkungen wurden tatsächlich erzielt, was sind die Folgen?)</i>	<p>Der Anteil der Personen, die sich aus- und weiterbilden, wird nachhaltig erhöht. Allerdings erstrecken sich diese Schritte oft über einen Zeitraum von mehr als sechs Monaten, weshalb auch vermeintlich kleine Schritte wie das Gespräch mit Bekannten/Verwandten über private Veränderungen als Erfolg gewertet werden können.</p>
Erkenntnisse <i>(Welche Erkenntnisse wurden aus der Praxis gewonnen – können andere Länder etwas aus diesem Fall lernen? (Wurden an der Praxis nach der Einführung Änderungen vorgenommen?))</i>	<p>Die Aufschließung von Menschen durch aufsuchende/mobile Arbeit erweist sich als wenig erfolgreich. Die Kontaktaufnahme und Vernetzung mit Multiplikator*innen brachte (etwas) bessere Ergebnisse. Angehörige der Zielgruppe werden am besten in Settings erreicht, die sie ohnehin aufsuchen bzw. für (Aus-)Bildungszwecke nutzen.</p> <p>Auch über soziale Medien sowie über die Teilnahme an Nachbarschaftsfesten sollte versucht werden, an Zielgruppen heranzugehen. Die Covid-19-Pandemie hat die Art der Anwerbung, Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerkarbeit verändert – mit fortlaufenden Erkenntnissen, die wiederum eine Anpassung und Neuausrichtung der Informationsbroschüren erforderlich machen. Darüber hinaus müssen die Inhalte der Website und Social-Media-Kanäle laufend erneuert werden, um die Menschen (erneut) ansprechen zu können.</p> <p>Beratungsgespräche oder Kurse mit längerer Dauer sind im Fall der Zielgruppe der Geringqualifizierten und/oder Benachteiligten kaum mit deren Lebensrealität vereinbar, da häufig Kinderbetreuungspflichten bestehen. Aus diesem Grund hat es sich bewährt, kleinere Kurseinheiten über einige Tage aufzulegen. Bei den Videotelefonie-Formaten ist auch zu berücksichtigen, dass es bei Ablenkung durch Dritte (meist Kinder) zu einer Beeinträchtigung der Aufmerksamkeits- und Konzentrationsfähigkeit kommen kann.</p>
Links	<p>https://www.wuk.at/angebot/bildung-und-beratung/bildungsberatung/</p>

„Plaudertischer!“

Land	Österreich, hauptsächlich Wien und Niederösterreich
------	---

Hauptzwecke und -ziele	Das Projekt verfolgt das Ziel, mit einem niederschweligen Modell an das Thema Einsamkeit heranzugehen und es sichtbar zu machen.
Größe des Programms (lokal/regional/föderal) + Anzahl der Nutzenden, sofern Daten verfügbar	März/April 2021 bis Juli 2022: Virtuelle PT: 421 Teilnehmende an virtuellen PT: 1 138 Freiwillige Moderator*innen: 28 Vier-Augen-Gespräche („Zoom-zu-zweit“): 18 Teilnehmende Lokale: 38 Teilnehmende an Präsenz-PT: 249
Dauer der Durchführung (Beginn–Ende der Intervention)	Das Projekt lief im März 2020 an, als in Österreich aufgrund von Covid-19 lange und weitreichende Kontaktbeschränkungen eingeführt wurden. Aus diesem Grund fand das Projekt im ersten Jahr fast ausschließlich in digitaler/virtueller Form statt. Der Einsatz von Videotelefonie hat sich jedoch bewährt, da auch kranke und weniger mobile Personen erreicht werden können.
Kurze Beschreibung des Praxisbeispiels mit folgenden Punkten: (Dienstleistungsangebot) (Involvierte Instrumente, Case-Management-Methodik, Fortbildung etc.) (Umsetzungsmaßnahmen – welche Maßnahmen wurden ergriffen, um die Umsetzung der Initiative zu gewährleisten?)	Das „Plaudertischer!“ ist ein Projekt der Diakonie Eine Welt Sozialdienst gem. GmbH (Tochterunternehmen des Diakonie Flüchtlingsdienstes). Ziel ist es, Menschen zu erreichen, die von Armut und Einsamkeit betroffen sind. Da das Projekt im März 2020 fast zeitgleich mit dem ersten Lockdown im Zuge der COVID-19-Pandemie anließ, wurde das erste Jahr über fast ausschließlich virtuell geplaudert. Das Projekt arbeitet mit Freiwilligen, die virtuelle Gesprächsrunden moderieren: Sozialbetreuer*innen in Ausbildung, Studierende usw. Grundsätzlich können sich auch Menschen aus der Zivilgesellschaft beteiligen. Einerseits finden die „Plaudertischer!“ direkt in Lokalen statt, daneben gibt es aber auch Gruppenangebote etwa in Nachbarschaftszentren. Daneben werden virtuelle „Tischer!“ veranstaltet, sowohl für Gruppen als auch Einzelpersonen. Ziel ist es, Menschen zusammenzubringen, aber auch, das Thema Einsamkeit sichtbar zu machen. Es findet eine laufende Vernetzung statt, beispielsweise mit anderen Trägern sozialer Netzwerke oder über wissenschaftliche Studien zu diversen Aspekten. Es finden sehr unterschiedliche Menschen zu dem Projekt. Das Thema Einsamkeit betrifft fast jede*n in irgendeiner Form. Erst die nähere Auseinandersetzung damit hat das Ausmaß und die Komplexität des Problemfelds deutlich gemacht. Die Zielgruppen sind sehr vielschichtig und umfassen auch junge Menschen, etwa Studienanfänger*innen, die neu in der Stadt sind. Daraus entwickeln sich zum Teil Initiativen wie „Studierende für Studierende“. Virtuelle Angebote erreichen Menschen, die aus verschiedenen Gründen (Krankheit) nicht so mobil sind, sowie Personen außerhalb von Wien. Unter anderem nehmen auch Menschen teil, die aufgrund von Schicksalsschlägen allein und einsam sind, darunter auch pflegende Angehörige. Erreicht werden ältere Personen, darunter frisch Pensionierte. Teilweise gibt es auch gruppenspezifische Angebote wie Frauen-Plaudertischer!.
Aufgetretene Herausforderungen und angewandte Lösungsansätze	Die größte Herausforderung besteht darin, die Zielgruppe aufzuschließen. Von Einsamkeit Betroffene leben häufig sehr isoliert, weshalb sie vielfach davor zurückschrecken, sich einer Gruppe anzuschließen, in der sie niemanden kennen. Die Idee der „Plaudertischer!“ wird dennoch sehr gut angenommen, und auch die Gastronom*innen sind sehr froh, Teil des Projekts zu sein. Am Anfang braucht es konkrete Angebote, bis sich die Gruppen

	<p>irgendwann verselbstständigen können. Mancherorts klappt das schon sehr gut, andernorts ist noch wenig geschehen.</p> <p>Die Zusammenarbeit mit Freiwilligen funktioniert sehr gut, weil die Besucher*innen sich darauf verlassen können, dass wirklich jemand für ein Gespräch da ist.</p> <p>Der Zugang ist nur in den seltensten Fällen komplett barrierefrei. Bei den sozialen Medien sind auch digitale Kompetenzen und eine entsprechende Ausstattung erforderlich. Es lässt sich mehr Niederschwelligkeit erreichen, wenn mehrere Kanäle gleichzeitig genutzt werden. Ältere Menschen werden über Stadtteilzeitungen oder Aushänge aufmerksam, jüngere Menschen naturgemäß eher über Social Media. Wir sind auch bestrebt, dass die kooperierenden Sozialdienstleister*innen, die mit der Zielgruppe arbeiten, immer möglichst gut informiert werden. Natürlich werden für die Angebote in den Kaffeehäusern verschiedene Formate ausprobiert (unterschiedliche Themen, Organisation von Spaziergängen, Online-Treffen). Mit welchen Mitteln verschiedene Menschen erreicht werden können, ist unterschiedlich. Derzeit ist die Projektleitung noch auf der Suche nach weiteren niedrighschwelligem Angeboten.</p>
<p>Auswirkungen und Folgen (<i>Welche Auswirkungen wurden tatsächlich erzielt, was sind die Folgen?</i>)</p>	<p>Die Teilnehmenden haben sich angefreundet und tauschen laufend Informationen aus (über WhatsApp oder bei Treffen außerhalb des Plaudertischerls). Das braucht allerdings Zeit. Am Anfang spielt Moderation eine wichtige Rolle, allmählich entstehen dann aber Freundschaften, wenn diese Regelmäßigkeit gegeben ist.</p>
<p>Erkenntnisse (<i>Welche Erkenntnisse wurden aus der Praxis gewonnen – können andere Länder etwas aus diesem Fall lernen? (Wurden an der Praxis nach der Einführung Änderungen vorgenommen?)</i>)</p>	<p>Es ist auch wichtig, dass die Teilnehmenden selbst Themen einbringen. Die Beteiligung der Zielgruppe ist wirklich wichtig. Es muss um die Bedürfnisse der Nutzer*innen gehen. Selbstverantwortung/Empowerment funktioniert sehr gut. Die Teilnehmer*innen der Plaudertischerl sehen sich selbst als Teil des Projekts und fühlen sich schrittweise für sein Funktionieren mitverantwortlich.</p> <p>Die Zusammenarbeit mit der Zivilgesellschaft ist wirklich wichtig und absolut notwendig. Zudem wird ein Austausch mit anderen Institutionen geführt, die in der Gemeinde aktiv sind. Es braucht einfach viel Zeit – doch gerade im Zuge der Projektförderung ist oft keine Zeit vorhanden. Deshalb kommt der Möglichkeit einer langfristigen Projektplanung große Bedeutung zu. Nur so können sich Projekte nachhaltig etablieren und Erfolge sichtbar werden.</p>
<p>Links</p>	<p>https://plaudertischerl.at/</p>

5. Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Wie in der Einleitung erwähnt, sind auf dem Arbeitsmarkt unzählige Veränderungen eingetreten, die Auswirkungen für die Arbeitskräfte haben. Wachsende Ungleichheit, eine zunehmende Polarisierung der Arbeitsplätze mit einer Häufung von instabiler, prekärer Arbeit am Rande des legalen Arbeitsmarktes, und die starke Zuwanderung von Menschen aus armen Ländern tragen zum Anwachsen der Sphäre des unterprivilegierten Milieus in westlichen Gesellschaften bei.

Bildung wird zusehends zu einem wichtigen, für Beschäftigung und Karriere ausschlaggebenden Faktor. Durch die Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt spielen Bildung und Qualifikation zusehends

eine zentrale Rolle, wenn es darum geht, dass Arbeitnehmer*innen zu besser bezahlten Arbeitsplätzen finden und im beruflichen Status aufsteigen. Der Wille und die Bereitschaft zu (Aus-)Bildung hängen jedoch von der individuellen Situation und dem Zugang zu Informationen ab. Personen aus diesem unterprivilegierten Milieu zeichnen sich durch einen bestimmten Habitus (Bourdieu 1993) aus, der sich in hohem Maße von dem der Beratenden unterscheidet. Die Teilnahme an Weiterbildung/Erwachsenenbildung weist starke Schwankungen auf, die entlang der sozialen Schichten bzw. sozialen Milieus verlaufen.

Um diese Zielgruppe zu erreichen, werden unterschiedliche Mobilisierungs- und Beratungsansätze angeboten. Zum Beispiel:

- Arbeit mit Peers
- Arbeitsplatzorientierte Ansätze
- Stadtteilarbeit (gemeindebasierte Modelle)
- Aufsuchende Arbeit
- Multiplikations-/Multiplikator*innenkonzepte

Es ist wichtig, sowohl Menschen aus benachteiligten Milieus also auch jenen, die mit diesen Menschen im Rahmen der Beratung arbeiten, professionelle Unterstützung anzubieten. Es ist wichtig, direkt bei den Betroffenen anzusetzen, um langfristige Veränderungen bewirken zu können. Derzeit besteht noch ein erheblicher Bedarf an organisatorischer Unterstützung.

Bildungsberatende müssen darin unterstützt werden, sich ein weitreichendes Wissen über die Lebensumstände von „Personen aus den benachteiligten Milieus“ anzueignen und zu verstehen, welche ihre Anliegen und Herausforderungen in Bezug auf Bildung, Arbeit und Beruf sind.

Beratende müssen dabei unterstützt werden, geeignete Beratungskonzepte und -instrumente zu entwickeln, mit deren Hilfe sie die Zielgruppe der „Personen aus den benachteiligten Milieus“ aufschließen und betreuen können, sowie dabei, diese Instrumente in ihrer Arbeit einzusetzen.

Um „die Besten“ für die komplexe und anspruchsvolle Aufgabe einer zeitgemäßen inklusiven Bildungs- und Berufsberatung zu gewinnen, empfehlen wir eine Ausrichtung an Konzepten der „guten Arbeit“ (wie u. a. von den deutschen Gewerkschaften vorgelegt). Im Kontext der Erwachsenenbildung in Österreich besteht ein dringender erster Schritt darin, die Volatilität der Projektfinanzierungen abzubauen.

Darüber hinaus wollen wir hervorheben, dass Entwicklung Ressourcen braucht. Berater*innen müssen Ressourcen bekommen, sich neben dem Tagesgeschäft der Beratung mit inhaltlichen und methodischen Entwicklungen zu befassen. Nur so lässt sich gewährleisten, dass ein zuverlässiges Angebot an inklusiver Beratung für soziale Randgruppen besteht. Dies könnte im Rahmen kontinuierlicher Überlegungen und in Verschränkung mit dem Betreuungsalltag im Bereich der unterprivilegierten Milieus geschehen. Um den besonderen Herausforderungen im Umgang mit dem Habitus zu begegnen und die Wirksamkeit der Beratung nachhaltig zu erhöhen, ist Supervision notwendig.

6. Literaturverzeichnis

Abbildung 1: Armutsgefährdete Erwerbstätige nach Bildungsniveau (2020, in Prozent).....	8
Abbildung 2: Erwerbstätigenarmut der niedrigsten Bildungskategorie (2016–2020, in Prozent).....	9

Tabelle 1: Teilnahme an Maßnahmen des lebenslangen Lernens auf Ebene der allgemeinen und beruflichen Bildung (15- bis 64-Jährige, 2015–2021)	10
--	----

- Barth, R. (2012). Pressestatement 28.03.2012, Wien.
- BMASK (2015). Aktive Arbeitsmarktpolitik in Österreich 2015. Wien.
- Bourdieu, P. (1993). Sozialer Sinn. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bourdieu, P. (2018). Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Bremer, H. (2017). Soziale Milieus, Bildungswege und Beratung. In: Bildungsberatung im Fokus 1/2017.
- Bremer, H. (2017). Selektive Weiterbildungsbeteiligung und (Bildungs-)Gerechtigkeit. In: Hessische Blätter für Volksbildung, 2/2017, pp. 115–125.
- Gugitscher, K. & Lachmayr, N. (2022). Bildungsberatung 2021. Gesamtjahresauswertung der gemeldeten Beratungskontakte. Wien: Österreichisches Institut für Berufsbildungsforschung.
- Eurostat (2021/22). Population and social conditions. Education and Training.
- Erler, I. (2014). Soziale Ungleichheit und Erwachsenenbildung. In: Soziale Milieus und Weiterbildung. Beiträge zur Fachtagung „Zur Relativitätstheorie des Bildungsverhaltens – Soziale Milieus, Bedürfnisse und Weiterbildungsmotivation“ vom 5. Juni 2013 in Wien. Arbeitsmarktservice Österreich: Wien.
- Förster, M. & Königs, S. (2020). Promoting social mobility in Austria. In: OECD Social, Employment and Migration Working Papers. <https://doi.org/10.1787/1815199X>.
- Herzog-Punzenberger, B. (2017). Die Vielfalt der sozialen Milieus. In: Policy Paper #3. URL: <https://www.uibk.ac.at/ils/mitarbeiter/herzog-punzenberger/policy-brief-3.pdf> [04.08.2022] Kammer für Arbeiter und Angestellte. Wien.
- Lamont, M. & Lareau, A. (1988). Cultural Capital: Allusions, Gaps and Glissandos in Recent Theoretical Developments. *Sociological Theory* 6: pp. 153–168.
- Lamont, M. (1992). Money, morals, and manners: the culture of the French and American upper-middle class. Chicago: University of Chicago Press.
- Lamont, M., Pendergrass, S. & Pachucki, M. C. (2015). Symbolic Boundaries. In *International Encyclopedia of Social and Behavioral Sciences*, pp. 850–855. Oxford: Elsevier.
- OECD. (2012). Country Report Austria. PIAAC (Survey of Adult Skills). URL: <https://www.oecd.org/skills/piaac/Country%20note%20-%20Austria.pdf> [09.08.2022].
- Putz, S. (2013). Die BerufsInfoZentren des AMS, In: Bildungsberatung im Fokus „Typisch untypisch.“, Ausgabe 2, pp. 17–18.
- SINUS-Institut. (2021). Sinus Milieus Deutschland. URL: <https://www.sinus-institut.de/sinus-milieus/sinus-milieus-deutschland> (zuletzt aufgerufen am: 12.08.2022).
- Statistik Austria. (2015). Ergebnisse aus dem bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitoring (BibEr) im Auftrag von BMASK und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2010/11. URL: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/275/BibEr_Bericht_2015.pdf [09.08.2022] Wien.
- Statistik Austria. (2021). Kurzbericht über die Ergebnisse des bildungsbezogenen Erwerbskarrieremonitorings (BibEr) im Auftrag vom BMA und AMS für die Schuljahre 2008/09 bis 2017/18.

URL: https://www.statistik.at/fileadmin/pages/275/bibEr-Kurzbericht2021_barrierefrei.pdf
[09.08.2022] Wien.

- Schiersmann C., Weber, P. (Eds.) (2013). Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung. Eckpunkte und Erprobung eines integrierten Qualitätskonzepts. Bielefeld.
- Schlögl, P. (2006). Analyse der Leistungen von Bildungsinformations- und Beratungseinrichtungen in Wien und Umgebung. Aktuelle Situation und Profile von bestehenden Beratungsangeboten. Wien.
- Schlögel, P. (2012). Verfahren der externen Qualitätssicherung für anbieterneutrale Bildungsberatung in Österreich. Wien.
- Vester, M., von Oertzen, P., Geiling, H., Hermann, T. & Müller, D. (2001). Soziale Milieus im gesellschaftlichen Strukturwandel. Frankfurt am Main: Suhrkamp.