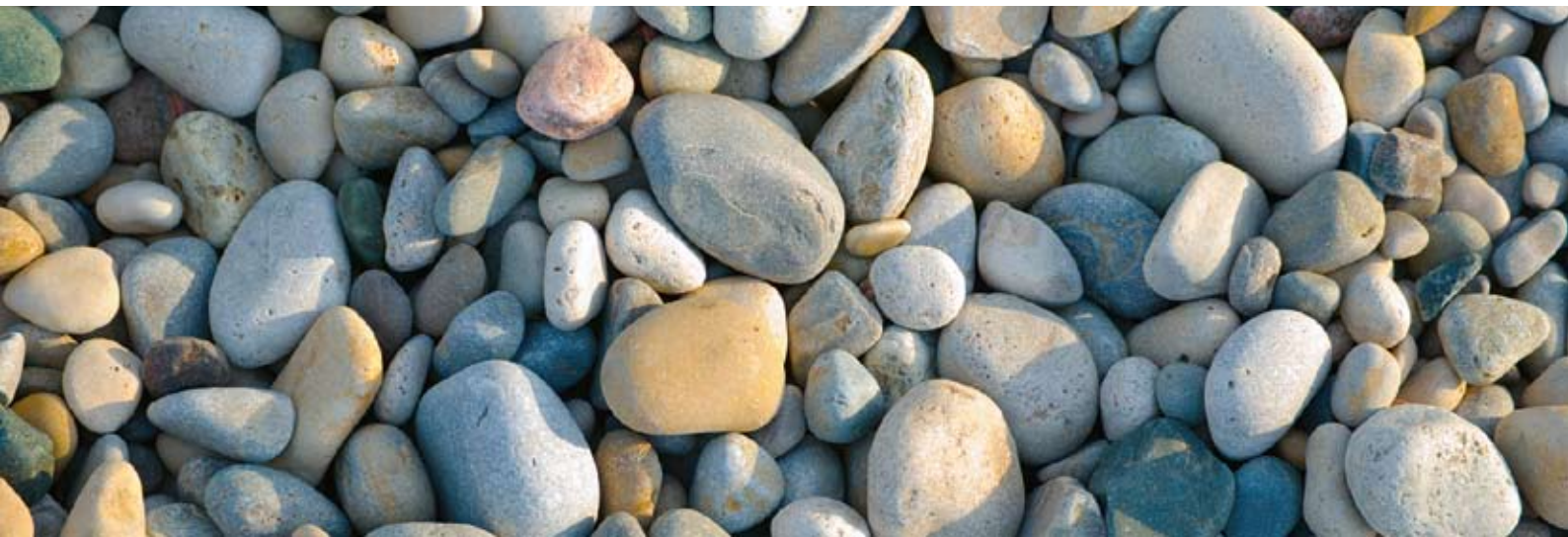


„... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“

Bildungswünsche und -bedarfe von nicht
erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen
mit Pflichtschule als höchstem Abschluss

KURZFASSUNG DER STUDIE



Doris Kapeller, Ulla Sladek, Anna Stifinger
unter Mitarbeit von: Nicole Kowatsch, Elisabeth Rieser

„... weil für mich hat es sowieso nie Angebote gegeben“

Bildungswünsche und -bedarfe von nicht
erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen
mit Pflichtschule als höchstem Abschluss

IMPRESSUM

Autorinnen: Doris Kapeller, Ulla Sladek (Peripherie – Institut für praxisorientierte Genderforschung)
Anna Stiftinger (agenda. Chancengleichheit in Arbeitswelt und Informationsgesellschaft)



Herausgeberin: eb projektmanagement gmbh im Auftrag der Entwicklungspartnerschaft learn forever – www.learnforever.at
Salzburg, August 2009

Grafik: Verlag Akzente Salzburg

ISBN: 978-3-902294-10-4



learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen
Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für
Unterricht, Kunst und Kultur.

VORWORT

Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen Pflichtschulabgängerinnen stehen im Mittelpunkt der vorliegenden Studie, weil diese Gruppe der Frauen doppelt benachteiligt ist und gesellschaftlich nur schwer sichtbar wird: In einer erwerbszentrierten Gesellschaft ist Nichterwerbstätigkeit oft mit einem gesellschaftlichen Ausschluss verbunden. Bildungsbenachteiligte nehmen zudem in sehr geringem Ausmaß an den gängigen Angeboten der Weiterbildung teil. Diese zwei Faktoren haben uns dazu bewogen, uns mit der Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Abschluss zu beschäftigen. Frauen, die seit mindestens drei Jahren nicht mehr erwerbstätig sind, die über maximal Pflichtschulabschluss verfügen, die seit mindestens drei Jahren an keiner beruflich verwertbaren Weiterbildung teilgenommen haben, die keine oder wenige Kenntnisse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) haben und älter als 24 Jahre sind, wurden in der Studie zu ihren Bildungswünschen und -bedarfen befragt, damit Lern- und Bildungsangebote entwickelt werden können, die ihnen den Einstieg in formalisierte Lernprozesse ermöglichen.

Die Studie wurde im Rahmen der Entwicklungspartnerschaft „learn forever – Lebensbegleitendes Lernen im Zeitalter der Informationsgesellschaft – neue Wege mit Frauen“ durchgeführt. learn forever¹ hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von jenen Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellen Lernangeboten und damit zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben.

Diese Broschüre beinhaltet die Kurzfassung² der Studie, nämlich das Design der Studie, die zentralen Ergebnisse sowie die daraus abgeleiteten Empfehlungen. Diese richten sich an Verantwortliche aus Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik sowie an BildungsanbieterInnen, Bildungsberatung, Beratungsstellen und lokale AkteurInnen und beinhalten sowohl die politische Gestaltung von Rahmenbedingungen als auch Zielgruppenerreichung und Gestaltung von Lernangeboten für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen bedanken, die durch ihr Wissen und einiges an Zeit zum Zustandekommen dieser Studie beigetragen haben:

- Frauen aus der Untersuchungsgruppe, die sich die Zeit für ein Einzelinterview und/oder einen Workshop genommen haben;
- alle ExpertInnen und MultiplikatorInnen im Bezirk Oberpullendorf, in Bruck an der Mur und in Innsbruck, die uns Interviews gegeben haben und die uns durch zahlreiche Aktivitäten bei der Suche nach Frauen aus der Untersuchungsgruppe unterstützt haben;
- die Kolleginnen von learn forever, die das Design und laufend Zwischenergebnisse mit uns diskutiert haben.

Nicht zuletzt bedanken wir uns bei den AuftraggeberInnen, insbesondere bei Frau Mag.^a Regina Rosc, die es uns ermöglicht haben, uns in eine neue Dimension von Bildungsbenachteiligung vorzuwagen.

Doris Kapeller, Ulla Sladek und Anna Stiftinger

¹ Das aktuelle Projekt wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur finanziert und zwischen September 2007 und Dezember 2009 umgesetzt. Nähere Informationen zu learn forever und den weiteren Teilprojekten online unter: <http://www.learnforever.at>

² Die Langfassung der Studie steht auf der Website von learn forever zum Download bereit: <http://www.learnforever.at>

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Zum Design der Studie	6
2.	Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen	8
3.	Gründe der Nichterwerbstätigkeit	13
4.	Lernen und Weiterbildung	18
4.1.	Beteiligung an Weiterbildung	18
4.2.	Zugang zum Lernen, Stellenwert von Lernen	18
4.3.	Weiterbildungsmarkt	20
4.4.	Barrieren für die Teilnahme an Weiterbildung	22
4.5.	Bisherige Weiterbildungserfahrung der Frauen	24
4.6.	Inhalte und Gestaltung von Lern- und Weiterbildungsangeboten	25
5.	Resümee	28
6.	Empfehlungen	29
6.1.	Ausrichtung von Erwachsenenbildungspolitik auf bildungsbenachteiligte Frauen ..	30
6.1.1.	Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik	30
6.1.2.	BildungsanbieterInnen, Bildungsberatung, Beratungsstellen, lokale AkteurInnen	33
6.2.	Lernangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen	36
6.2.1.	Zielgruppenerreichung	36
6.2.2.	Gestaltung der Lernangebote	44

1. ZUM DESIGN DER STUDIE

Im ersten Schritt der Studie wurde untersucht, wie Nichterwerbstätigkeit in unterschiedlichen Konzepten beschrieben wird und wie sich diese unterschiedlichen Zugänge statistisch beschreiben lassen. Parallel dazu wurden quantitative Faktoren zur geringen Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen dargestellt.

Für die empirischen Erhebungen wurden gemeinsam mit dem bm:ukk und den learn forever-Partnereinrichtungen drei österreichische Modellregionen ausgewählt:

- als ländliche Region der agrarisch strukturierte Bezirk Oberpullendorf,
- als Bezirkshauptstadt Bruck an der Mur, dessen Wirtschaftsstruktur industriell geprägt ist, und
- als städtische Region die mittlere Großstadt Innsbruck mit ihrer dienstleistungsorientierten Wirtschaftsstruktur.

Zur Charakterisierung der Regionen wurden jeweils die demographischen Gegebenheiten, die Wirtschafts-, Arbeitsmarkt- und Bildungsstruktur sowie der Weiterbildungsmarkt und infrastrukturelle Rahmenbedingungen, die eine Weiterbildungsbeteiligung unterstützen, beschrieben.

Im nächsten Schritt wurden 20 ExpertInneninterviews mit 25 Expertinnen³ in den Modellregionen durchgeführt (jeweils sechs in Oberpullendorf und Bruck an der Mur, acht in Innsbruck). Wir haben Expertinnen aus Bildungseinrichtungen, aus arbeitsmarktpolitischen Einrichtungen, (Frauen-)Beratungsstellen und sozialpolitisch Aktive zu Charakteristika des regionalen Weiterbildungs- und Arbeitsmarktes, zu Problemlagen und Gründen

der Nichterwerbstätigkeit, zu Hindernissen für die Weiterbildungsbeteiligung und zu förderlichen Bedingungen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung in der Region befragt. Zudem wurde versucht, über die Expertinnen Interviewpartnerinnen aus der Untersuchungsgruppe zu finden. Die Interviews wurden aufgenommen, transkribiert, mittels Inhaltsanalyse ausgewertet und mit der Regionalanalyse zusammengeführt.

Im nächsten Schritt wurden 36 nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss als höchstem Schulabschluss qualitativ befragt. Bei den Migrantinnen haben wir das Kriterium Bildungsabschluss etwas erweitert, da Migrantinnen mit höherer Ausbildung aus dem Herkunftsland ohne deren Anerkennung vor der gleichen beruflichen Situation stehen wie in Österreich geborene Pflichtschulabgängerinnen. Wir haben zudem relativ viele Frauen interviewt, die nach längerer Zeit bereits wieder eine Weiterbildung begonnen hatten, da uns im Laufe des Forschungsprozesses immer mehr bewusst wurde, dass diese mehr Auskunft über den Weg ins formalisierte Lernen geben können. Die Rekrutierung der Interviewpartnerinnen erfolgte über unzählige Strategien, die weiter unten beschrieben werden. Sie wurden zu ihrer Schulbildung und ihren Berufserfahrungen, den Gründen für ihre Nichterwerbstätigkeit, ihrem Zugang zum und dem Stellenwert von Lernen, ihren bisherigen Weiterbildungserfahrungen, zu Themen und Rahmenbedingungen, die sie zur Teilnahme an Weiterbildung motivieren würden, zu Kenntnissen und zum Stellenwert von IKT sowie zum Wissen über Weiterbildungsangebote in der Region befragt. Auch diese Interviews wurden aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet.

Im letzten Erhebungsschritt wurden vier Workshops mit 22 nicht erwerbstätigen Pflichtschulabgängerinnen durchgeführt. Die Forschungsfrage, wie der Wiedereinstieg in einen formalisierten Lernprozess gelingt, stand im Mittelpunkt dieses Untersuchungsschrittes. Zum Einstieg ins Thema Lernen wurde eine assoziative Methode gewählt, um dann anschließend in eine Gruppendiskussion überzugehen. Es wurde zu den Themen Lernlässe, Erfolgsfaktoren beim Lernen und Informationsquellen diskutiert. Die Workshops wurden genau dokumentiert, die Diskussionen wurden aufgezeichnet und transkribiert und für die Entwicklung der Empfehlungen ausgewertet.

Die Ergebnisse aller Erhebungsschritte bildeten die Basis für die Entwicklung von Empfehlungen an AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik und LeiterInnen sowie pädagogisch Verantwortliche von Bildungseinrichtungen, die Lernangebote für bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss umsetzen wollen. Induktiv wurde eine Struktur für die Empfehlungen entwickelt, sie wurden jeweils in den empirischen Kontext gesetzt, so dass die Empfehlungen eingebettet in Begründungen, die sich auf unser empirisches Material beziehen, dargestellt werden.

³ Wir haben in allen drei Regionen Experten und Expertinnen wegen Interviews angefragt, es haben sich nur Frauen zu einem Interview bereit erklärt.

2. BILDUNGSBENACHTEILIGTE NICHT ERWERBSTÄTIGE FRAUEN

„Da haben Sie sich ja die schwierigste Zielgruppe ausgesucht.“ Dieses Zitat einer Innsbrucker Bildungsexpertin trifft die zentrale Problematik, die auch Motivation für diese Studie ist, denn genau das war unsere Absicht: Diejenigen Frauen ins Bild zu rücken, die besonders gefährdet sind, den Anschluss an die Wissens- und Erwerbsgesellschaft zu verlieren, bzw. die den Zugang zu dieser gar nie hatten. Wir legen unseren Fokus auf Frauen, die maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, die schon jahrelang nicht mehr ins Erwerbsleben integriert sind und keine Weiterbildung mehr besucht haben. Diese Gruppe von bildungsbenachteiligten Frauen ist kaum sichtbar, ihre Bildungsbedürfnisse und -wünsche sind nicht artikuliert und gerade das erschwert es, Weiterbildungsangebote und deren Rahmenbedingungen so zu gestalten, dass diese Gruppe eine reelle Chance bekommt, an formalisierten Lernprozessen teilzunehmen.

Um die Situation der nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen unter die Lupe nehmen und daran anschließend Empfehlungen für bildungs- und arbeitsmarktpolitisch relevante AkteurInnen liefern zu können, brauchen wir einerseits die Expertise von Personen, die mit dieser Gruppe arbeiten, und andererseits die Sichtweisen, Erfahrungen und Wünsche der Betroffenen selbst. Die „schwierigste Zielgruppe“ zu erreichen – für Weiterbildungen selbst und für Interviews zum Thema Bildung und Lernen – stellte dabei die von uns interviewten Expertinnen sowie uns selbst vor große Herausforderungen.

Entsprechend dem Angebot und der Ausrichtung der Einrichtungen haben die Expertinnen unterschiedlich viel Kontakt mit nicht erwerbstätigen

bildungsbenachteiligten Frauen. Die Bandbreite reicht von „diese Frauen sind nirgends die Hauptzielgruppe, aber meistens ist jemand dabei“ (Expertin Bildungsbereich/Laufbahnberatung, Innsbruck), über Einrichtungen, die diese Gruppe zwar erreichen wollen, dabei aber keinen Erfolg haben, bis hin zu Einrichtungen, die bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen nicht als ihre Klientel sehen.

Bei Mitarbeiterinnen der Sozialberatung (zum Beispiel Psychosoziale Zentren, SchuldnerInnenberatung etc.) sind nicht erwerbstätige Frauen mit geringer Qualifikation häufig Kundinnen, da diese entsprechend häufig arm oder armutsgefährdet sind und oftmals vor vielfältigen Problemen stehen. Die Beseitigung dieser aktuellen und zumeist existenziellen Problemlagen ist in der Regel vordringlich, danach kann der Weg in die Weiterbildung geebnet werden. Frauenberatungsstellen, die umfassende Beratung (etwa zu Familie, Finanziellem, Beruf, Weiterbildung) anbieten, haben Frauen dieser Gruppe ebenso unter ihren Klientinnen. In AMS-geförderten Angeboten für Wiedereinsteigerinnen und arbeitsmarktpolitischen Projekten treffen die Expertinnen auf Frauen, die Fokus dieser Studie sind. In Einrichtungen, die Migrantinnen beraten und/oder Sprachkurse anbieten, sind bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Migrationshintergrund zu finden.

Bildungsberatung hingegen wird von Frauen, die nicht im Erwerbsleben stehen und maximal die Pflichtschule abgeschlossen haben, kaum bis überhaupt nicht genutzt. Ein Bildungsberater aus dem Bezirk Oberpullendorf teilte uns telefonisch mit, er habe „keine Personen gefunden, die annähernd den

Kriterien entsprechen würden“. Bildungsbenachteiligte Frauen sind weder in Einrichtungen, die hauptsächlich kulturelle Veranstaltungen anbieten, noch in solchen, die vor allem frauenpolitische Veranstaltungen anbieten, als Teilnehmerinnen zu finden.

Einige der Expertinnen, in deren Institutionen bildungsbenachteiligte Frauen nicht vertreten sind bzw. die selbst nicht direkt mit der Gruppe arbeiten, weisen den Frauen die „Schuld“ für ihre Abwesenheit in Bildungsangeboten am ehesten selbst zu: Sie schreiben den Frauen Nicht-Wollen, fehlende Motivation, mangelnde Eigenverantwortung oder Antriebslosigkeit zu und sehen weniger Handlungsbedarf bei ihren eigenen Angeboten oder deren Bewerbung. Indem sie die Frauen selbst für ihre Nichtbeteiligung verantwortlich machen, prolongieren sie die Unsichtbarkeit dieser Gruppe.

Die Expertinnengruppe, deren Klientel unter anderem aus Frauen der von uns untersuchten Gruppe besteht, sieht die Gründe wiederum eher in den Rahmenbedingungen, die es der Gruppe erschweren, Zugang zu Weiterbildung zu finden.

Auffällig bei der Rekrutierung von bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen für die qualitativen Interviews war, dass viele unserer MultiplikatorInnen – die interviewten Expertinnen sowie Personen aus weiteren Bildungs-, Beratungs- und Servicestellen, sozial aktive Personen in der Region etc. – in einer ersten Reaktion meinten, uns beim Suchen von betroffenen Frauen behilflich sein zu können, jedoch erfolglos geblieben sind. Was wir oft hörten, waren Sätze wie: „Wir wüssten auch gerne, wie wir zu dieser Zielgruppe kommen. Es gibt diese Frauen ganz sicher, aber wir finden sie auch nicht.“

Manche unserer Kontaktpersonen sagten uns, „die von uns kontaktierten Frauen arbeiten alle“ oder dass diese doch alle eine Ausbildung absolviert hätten. Bei Aussagen dieser Art vermuten wir, dass Nichterwerbstätigkeit und niedrige Qualifikation Tabuthemen sind, und zwar sowohl für die betroffenen Frauen als auch für manche MultiplikatorInnen. Das heißt, die Frauen selbst gestehen weder gerne ein, zu dieser Gruppe zu gehören, noch sprechen die MultiplikatorInnen Frauen, auf die die Kriterien zutreffen, gerne darauf an.

Wenn Kontaktpersonen potenzielle Interviewpartnerinnen für uns angesprochen haben, mussten sie in der Folge öfters eingestehen: „Wir haben schon Frauen gefunden, aber die wollen kein Interview geben.“ Viele Frauen sehen offenbar keinen Sinn in einer Befragung, andere haben wiederum Angst, es könnte etwas über sie bekannt werden, und nicht zuletzt berichteten einige MultiplikatorInnen, dass angefragte Frauen selbst das Gefühl haben, sie hätten ohnedies nichts zu berichten.

Ein weiteres Phänomen war, dass sich oftmals erst im Interview klären ließ, ob die jeweilige Interviewpartnerin erwerbstätig oder nicht erwerbstätig war. Der Status am Rande bzw. außerhalb des Arbeitsmarktes stellt sich für Frauen sehr vielfältig dar. Häufig unterschied sich die Selbsteinschätzung der Frauen von den objektiven Bedingungen. Auch die Qualifikation der Frauen ließ sich oftmals nicht auf Anhieb klären und wurde erst im Gespräch deutlich.

Fehlende Arbeitsmarktintegration in Verbindung mit geringem Bildungsabschluss und die damit verbundenen geringen finanziellen Mittel führen dazu, dass nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss in einem geringen Ausmaß am

gesellschaftlichen Leben teilhaben, wenig in der Öffentlichkeit sichtbar sind und überhaupt nicht organisiert sind bzw. in institutionelle Rahmenbedingungen (wie zum Beispiel AMS, Beratungsstellen) eingebunden sind. Dies spiegelt sich dann auch in dem Wissen und der Zuständigkeit der Institutionen sowie in der Eigenwahrnehmung der Frauen wider.

Diese Hürden erhöhten den Arbeitsaufwand hinsichtlich des Akquirierens von Interviewpartnerinnen ungemein. Die erforderliche Anzahl an Interviews mit bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen konnte nur durch eine Vielzahl von unterschiedlichen Strategien erreicht werden: Die interviewten Expertinnen wurden gebeten, uns nicht erwerbstätige Pflichtschulabgängerinnen zu vermitteln. Unzählige weitere ExpertInnen, MultiplikatorInnen und Gatekeeper wie PolitikerInnen, BürgermeisterInnen, ÄrztInnen, DirektorInnen von Schulen und ElternvertreterInnen, katholische und evangelische Pfarren und dazugehörige Einrichtungen wurden zusätzlich kontaktiert. Zudem wurden Inserate in Gratiszeitungen geschaltet, Briefe von einem Bürgermeister ausgesendet und Informationsmaterial für die Frauen in Kinderbetreuungsinstitutionen, Beratungsstellen, Bildungseinrichtungen, Gemeindeämtern und Bezirkshauptmannschaften, Supermärkten und anderen Geschäften, Cafés, Gasthäusern und Gemeindebauten aufgehängt. Persönliche Kontakte zur Region wurden genutzt und Frauen aus der Region wurden engagiert, um nicht erwerbstätige Frauen über unterschiedliche Kanäle zu erreichen. Auch direkt vor Ort haben wir uns in einer Modellregion stationiert: Zwei Tage lang wurde in der Hauptstraße von Oberpullendorf ein „Punsch- und Kuchenstand“

unterhalten, an dem über das Projekt learn forever informiert wurde. Frauen wurden zu ihrer Schulbildung und Erwerbstätigkeit befragt, alle BesucherInnen wurden gebeten, aktiv darüber nachzudenken, auf wen unsere Kriterien zutreffen und mit entsprechendem Informationsmaterial zur Weitergabe an potenzielle Interviewpartnerinnen ausgestattet.

Welche Frauen haben wir erreicht? Da der Arbeitsmarktstatus und die Grundausbildung im Vorfeld oft sehr schwierig zu eruieren waren, wurden gesamt 56 Frauen interviewt, davon entsprechen 36 unseren Auswahlkriterien.⁴ Bezüglich des Alters kann von einer relativ ausgeglichenen Verteilung gesprochen werden: Ein Viertel der Frauen ist unter 30 Jahre, ein Drittel zwischen 31 und 40, ein Viertel zwischen 41 und 50 und knapp ein Fünftel ist über 50 Jahre alt. Sieben Frauen haben keine Kinder, sieben haben ein Kind, 14 haben zwei Kinder, sieben haben drei Kinder und eine Frau hat neun Kinder. Damit zeigt sich, dass die von uns befragten nicht erwerbstätigen Pflichtschulabgängerinnen mehr Kinder haben als die Durchschnittsbevölkerung. Die Lebensformen der befragten Frauen sind sehr vielfältig: Vier Frauen leben allein, zwei bei ihren Eltern, vier leben mit ihren Partnern, zwölf mit Kindern ohne Partner und 14 mit Kindern und Partner.

Wir haben 17 Frauen mit Migrationshintergrund⁵ interviewt und 19 Frauen österreichischer Herkunft. Die Hälfte der Frauen mit Migrationshintergrund lebt schon seit mehr als zehn Jahren in Österreich. Zwischen drei und zehn Jahren leben sechs Frauen in Österreich und unter zwei Jahren leben drei Frauen in Österreich. Ihre Herkunftsländer weisen

eine sehr große Bandbreite auf: Afghanistan, Ägypten, Armenien, Indonesien, Kosovo, Kroatien, Rumänien, Serbien, Sri Lanka, Syrien, Tschetschenien, Türkei, Ukraine, Usbekistan und Weißrussland.

Zwölf der Migrantinnen haben in ihren Herkunftsländern Ausbildungen absolviert, die länger als die neunjährige österreichische Schulpflicht dauerten, aber ihre jeweiligen Ausbildungen werden in Österreich nicht anerkannt. Das Spektrum reicht von der Friseurlehre über die Ausbildung zur Krankenpflegerin oder Krankenschwester bis zur Matura sowie dem Fernstudium an einer landwirtschaftlichen Akademie. Sie befinden sich jedoch in Bezug auf ihre Ausbildung in einer ähnlichen Situation wie die Frauen österreichischer Herkunft mit maximal Pflichtschulabschluss. Der Rest der interviewten Migrantinnen hat einen Abschluss der unter der österreichischen Pflichtschule liegt: Vier Frauen konnten in ihren Herkunftsländern keine Schule bzw. nur ein paar Jahre Volksschule absolvieren, da Krieg herrschte, eine hat die Hauptschule abgebrochen. Damit stellen die befragten Frauen mit Migrationshintergrund eine sehr heterogene Gruppe hinsichtlich ihrer Ausbildung dar.

Die befragten Frauen österreichischer Herkunft weisen durchwegs geringe Ausbildungen auf: Vier Frauen haben eine Sonderschule, eine hat eine achtjährige Volksschule besucht und daran das Polytechnikum angeschlossen, sieben haben die Hauptschule und das Polytechnikum absolviert, zwei Frauen haben eine einjährige Hauswirtschaftsschule besucht und fünf Frauen haben die Lehre abgebrochen. Die Lehrberufe reichten von Pferdewirtin, Einzelhandelskauffrau oder Friseurin bis zur Hotelassistentin und lagen damit bis auf eine Ausnahme – eine Fotoassistentin - im traditionell weiblichen Bereich. Als Grund des Abbruchs

der Lehre gibt eine an, ihren zukünftigen Partner kennen gelernt zu haben und schwanger geworden zu sein. Zwei Frauen sind bei der Lehrabschlussprüfung durchgefallen, eine Frau hat wegen Heimweh und eine Frau aufgrund des Todes ihres Vaters die Lehre abgebrochen.

Auf die Frage, warum die Frauen keine weiteren Ausbildungen gemacht haben, kristallisieren sich drei Gruppen heraus: Die erste Gruppe wollte in dem Alter nicht weiterlernen, sondern gleich Geld verdienen. Die zweite Gruppe sind diejenigen, die ihre Partner kennen gelernt und dem Privaten den Vorzug gegeben haben. Die dritte Gruppe sieht die Schuld bei ihren Eltern. Die Eltern waren entweder gegen eine weitere Ausbildung oder gegen ihren Berufswunsch, so dass sie gleich nach der Pflichtschule arbeiten gegangen sind.

Vor ihrer Nichterwerbstätigkeit haben die befragten Frauen zumeist im untersten Segment des Arbeitsmarktes gearbeitet, da sie keine Berufsausbildung hatten oder ihre Ausbildung nicht anerkannt wurde. Die meisten Arbeitsverhältnisse der befragten Frauen lassen sich als prekär beschreiben. Sie zeichnen sich durch eine hohe Belastung, große Flexibilitätsanforderungen und große Unsicherheit sowie durch eine schlechte, nicht Existenz sichernde Bezahlung aus. Von den Frauen österreichischer Herkunft haben sechs früh Kinder bekommen und sich nie wirklich am Arbeitsmarkt integriert. Sie haben schwarz gearbeitet oder geringfügig Putzjobs oder Jobs im Gastgewerbe verrichtet oder waren in sehr geringem Ausmaß selbstständig zum Beispiel als Vertreterin tätig. Fünf der befragten Frauen österreichischer Herkunft haben zwischen Hilfstätigkeiten in Fabriken und im Verkauf, Arbeitslosigkeit, Kindergeld und sozioökonomischen Betrieben oftmals hin und her gewechselt.

⁴ Migrantinnen, deren Ausbildungen im Herkunftsland länger als neun Jahre Pflichtschule dauerten, aber in Österreich nicht anerkannt wurden, wurden ins Sample mit aufgenommen.

⁵ Migrationshintergrund bedeutet für diese Studie, dass die Frauen nicht in Österreich geboren worden sind, sondern erst im Laufe ihres Lebens nach Österreich eingewandert sind.

Vier Frauen berichten von einer Odyssee zwischen unterschiedlichen Hilfstätigkeiten in Fabriken, Lager, im Verkauf oder im Gastgewerbe, oftmals sogar unangemeldet, bis sie aufgrund von Krankheit ihren Job verloren haben. Vier Frauen haben sehr lange in derselben Firma gearbeitet, bis sie aus wirtschaftlichen Gründen gekündigt wurden. Dies stellte für sie einen so großen Bruch in ihrer Erwerbsbiografie dar, dass sie nie mehr den Weg zurück in den ersten Arbeitsmarkt gefunden haben.

Die Situation der Frauen mit Migrationshintergrund stellt sich insofern anders dar, als - unabhängig von der Grundausbildung und der vorherigen Erwerbsbiografie - der Umzug nach Österreich für sie einen großen Bruch bedeutet hat. Zwölf von ihnen waren in ihrem Herkunftsland berufstätig, davon sechs länger als zehn Jahre. Fünf der Frauen mit Migrationshintergrund waren nicht erwerbstätig, wobei vier von ihnen eine hohe Schulausbildung hatten. In Österreich konnte keine der 17 Frauen mit Migrationshintergrund am Arbeitsmarkt Fuß fassen. Sechs fanden in Österreich überhaupt keine Erwerbsarbeitsstelle, zehn waren kurzfristig in unterschiedlichen Jobs etwa im Reinigungsgewerbe, im Verkauf, im Pflegebereich oder im Gastgewerbe schwarz, geringfügig oder auf Probe tätig. Eine Frau schilderte, dass sie jahrelang als angelegte technische Zeichnerin mit ihrem Mann und Schwiegervater mitgearbeitet hat.

3. GRÜNDE DER NICHTERWERBSTÄTIGKEIT

Hauptuntersuchungsgruppe dieser Studie sind bildungsbenachteiligte Frauen, die seit mindestens drei Jahren nicht erwerbstätig sind. Nichterwerbstätige Frauen nach dieser Definition lassen sich weder mit dem Labour Force-Konzept noch mit dem Lebensunterhaltskonzept statistisch exakt erfassen.

Nach dem Labour Force-Konzept zählen zu den Nichterwerbspersonen jene Personen, die weder erwerbstätig noch arbeitslos sind. Darin finden sich sehr unterschiedliche Gruppen: SchülerInnen, StudentInnen, Haushaltsführende, PensionistInnen, Menschen, die zum Beispiel wegen Kinderbetreuung oder Pflege keine Arbeit suchen oder wegen Krankheit oder Arbeitsunfähigkeit keinen aktiven Schritt unternehmen bzw. Menschen, die auf Grund von Resignation nicht (mehr) aktiv Arbeit suchen. Im Labour Force-Konzept zählt jede Person als erwerbstätig, die in der letzten Woche mindestens eine Stunde für Entgelt gearbeitet hat, damit wird die Gruppe der Nichterwerbspersonen in diesem Konzept tendenziell unterschätzt.

Das Lebensunterhaltskonzept beruht auf Selbsteinschätzung. Die Befragten ordnen sich selbst einer sozialen Gruppe zu, sie geben an, ob sie erwerbstätig, arbeitslos, in Pension, haushaltsführend, SchülerIn oder Studierende/r, dauerhaft arbeitsunfähig, Präsenz- oder Zivildienstler, in Elternkarenz sind oder sich einer anderen Kategorie zuordnen. In der Regel wird die Wahl danach getroffen, welcher Status überwiegt. Eine Hausfrau, die nebenbei pro Woche einige Stunden jobbt, wird sich als haushaltsführend einstufen.

Beide Konzepte geben keine Auskunft darüber, wie lange sich die jeweilige Person bereits in diesem Erwerbsstatus befindet. Nach dem Labour Force-Konzept waren im Jahr 2008 ca. 479.700 Frauen nicht erwerbstätig, das heißt „ausschließlich haushaltsführend“, in Elternkarenz ohne aufrechtem Dienstverhältnis, arbeitslos (jedoch entsprechen sie nicht den Kriterien des Labour Force-Konzeptes für Arbeitslosigkeit wie „aktive Schritte zur Arbeitssuche tätigen“ und „kurzfristig arbeiten beginnen zu können“ und zählen daher zu den Nichterwerbspersonen) oder einer anderen Kategorie als „in Pension“, „in Ausbildung“, „dauerhaft arbeitsunfähig“ oder „Kind bis 14 Jahre“ zuzurechnen. Nach dem Lebensunterhaltskonzept gab es im Jahr 2008 517.200 Frauen, die sich selbst als „ausschließlich haushaltsführend“, in Elternkarenz ohne aufrechtem Dienstverhältnis bzw. als „andere einstufen“ und sehr grob geschätzt damit zu den Nichterwerbstätigen zählten.

Während wir vorher davon berichtet haben, dass nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen vielfach nicht als „relevant“ wahrgenommen werden bzw. von Weiterbildungsinstitutionen nicht erreicht werden sowie statistisch auch nur schwer zu erfassen sind, zeigen die Gespräche mit den Expertinnen, dass Frauen aus dieser Gruppe sehr wohl wahrgenommen werden, wenn sie über „spezifische Problemlagen“ berichten.

⁶ Statistik Austria (2009), Mikrozensus-Arbeitskräfteerhebung 2008.

In allen drei Regionen thematisieren die Expertinnen bezüglich Migrantinnen, dass mangelnde Deutschkenntnisse die Teilhabe am Erwerbsarbeitsmarkt extrem behindern. Besonders problematisch sehen die Expertinnen aus Bruck die Situation für Migrantinnen, die dazu noch Probleme mit Lesen und Schreiben haben. Die Expertinnen in Bruck und Innsbruck nennen weiters die traditionellen Geschlechterrollen und die fehlenden Arbeitserfahrungen als Gründe für die Nichterwerbstätigkeit der Migrantinnen. Die Expertinnen in Innsbruck und in Oberpullendorf sehen in Bezug auf Migrantinnen vor allem die Problematik, dass diese vielfach die Ausbildungen aus ihrem Herkunftsland nicht anerkannt bekommen würden und sich ihnen auf dem österreichischen Erwerbsmarkt nur unqualifizierte Beschäftigungsmöglichkeiten bieten. Verschärfend kommt noch dazu, dass die Migrantinnen oft aufgrund der strukturellen Rahmenbedingungen/Gesetze nicht sofort erwerbstätig sein dürfen, betonen die Innsbrucker Expertinnen. Eine Innsbrucker Expertin geht so weit zu behaupten, dass viele der Migrantinnen es schon verinnerlicht hätten, dass ihnen nur niedrig qualifizierte Berufsfelder offen stünden und sie daher wenig Motivation hätten, Deutsch zu lernen bzw. sich überhaupt weiterzubilden.

Ein weiterer Grund für die Nichterwerbstätigkeit der Frauen ist nach Meinung der Expertinnen Resignation aufgrund von wiederholten Jobabsagen und von schlechten Erfahrungen in niedrig qualifizierten Beschäftigungsbereichen. Innsbrucker Expertinnen aus dem Sozial- und Bildungsbereich sehen einen zusätzlichen Aspekt der Resignation vor allem bei jüngeren Frauen. Diese hätten zum Teil „sehr unrealistische Vorstellungen“ von qualifizierten, gut bezahlten Jobs. Wenn sie ihre realen Chancen kennen und wissen, wie wenig realisierbar

ihre Wünsche sind, ginge ihnen jeder Wunsch nach Weiterbildung verloren. Oft flüchten junge Frauen gleich nach dem Pflichtschulabschluss bzw. Ausbildungsabbruch in die Mutterschaft, betonen insbesondere die Brucker Expertinnen. In den anderen beiden Regionen wurde das ansteigende Phänomen der „jungen Mutterschaft“ ebenfalls als eines der Charakteristika der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen hervorgehoben.

Fehlendes Selbstbewusstsein der Frauen und die Angst vor Neuem hindern nach Meinung der Expertinnen nicht erwerbstätige Frauen daran, ins Arbeitsleben zurückzukehren.

Die traditionelle Rolle von Frauen als Hauptverantwortliche für die Familie – für Haushalt, Kinderbetreuung und Pflege kranker wie älterer Angehöriger – ist ein zentraler und bestimmender Aspekt, wenn es um die Chancen von Frauen geht, am Erwerbsleben teilzuhaben. Aufgrund der ungleichen Verteilung von unbezahlter Arbeit zwischen Frauen und Männern und fehlenden adäquaten institutionellen Betreuungs- und Unterstützungseinrichtungen können Frauen oftmals der am Arbeitsmarkt verlangten Flexibilität nicht entsprechen. Frauen in Tirol, so die Expertinnen in Innsbruck, sehen sich mit einem sehr konservativen Rollenbild konfrontiert, wonach der Platz von Frauen im Grunde zuhause bei den Kindern ist. Dieses Rollenbild sei im Vergleich zu den übrigen Bundesländern sehr stark ausgeprägt: „Wer trotz Kinder mehr als Teilzeit arbeiten geht, ist eine schlechte Mutter“. Aber auch in der von uns untersuchten ländlichen Region Oberpullendorf ist das traditionelle Familienbild laut Expertinnen ein wichtiger Grund für die Nichterwerbstätigkeit. Die größten Stolpersteine werden den Frauen von ihren Familien in den Weg gelegt, weil durch die Erwerbstätigkeit der Frauen

die ‚familiäre Arbeitsteilung‘ gefährdet werde.

Gleichzeitig wollen nach Meinung der Expertinnen viele Frauen selbst sehr oft den geschlechtsspezifischen Rollenbildern entsprechen und würden sich mit diesen Werthaltungen identifizieren. Erst wenn es zum Beispiel zu einer Scheidung kommt oder die Kinder „aus dem Haus sind“, beginnen sie – durchaus nicht immer freiwillig –, an Veränderung oder an eigene Erwerbstätigkeit zu denken. Frauen mit Kindern und höherer Qualifikation würden zurück auf den Arbeitsmarkt tendieren, Frauen mit Kindern und geringer Schulbildung würden sich aber „hinter der Kinderbetreuung verstecken“ meint eine Expertin aus Bruck. Die Kombination aus dem Anspruch, dem traditionellen Bild von einer guten Mutter und Hausfrau zu entsprechen, und den fehlenden Aussichten am Arbeitsmarkt bzw. dem fehlenden Wissen darüber, durch Weiterbildung die eigenen Chancen am Arbeitsmarkt verbessern zu können, lässt sie die Priorität auf Familie und Haushalt legen.

Als weiterer wichtiger Grund für die Nichterwerbstätigkeit wird von den Expertinnen die fehlende Versorgung mit Kinderbetreuungseinrichtungen genannt. In allen drei Regionen sind sich die Expertinnen darin einig, dass es in punkto Kinderbetreuung einen großen Aufholbedarf gibt. Das betrifft sowohl die Anzahl der Einrichtungen – vor allem jene für Kinder bis drei Jahren und Nachmittagsbetreuung für schulpflichtige Kinder – als auch die Öffnungszeiten. Zudem sind die Kosten gerade für bildungsbenachteiligte Frauen ein großes Hindernis, wenn sie abwägen, ob sie arbeiten sollen oder nicht. Der VIF-Faktor (Vereinbarkeitsindikator für Familie und Beruf) der Arbeiterkammer beschreibt die „Erwerbsfreundlichkeit“ von Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Kriterien dieses Indikators sind:

- Öffnungsdauer: mindestens 40 Stunden in der Woche
- durchschnittliche tägliche Öffnungsdauer: acht Stunden
- Lage der Öffnungszeiten: an vier Tagen bis mindestens 17 Uhr, ein Tag zumindest bis 13 Uhr
- Angebot von Mittagessen

Daten gibt es auf Bundesländerebene: Im Burgenland werden 31 Prozent der Drei- bis Fünfjährigen auf VIF-Plätzen betreut, während es in Tirol nur sechs Prozent sind. Für die Steiermark liegen keine Daten vor, aber von den Brucker Expertinnen wird die Situation mit einem einzigen Ganztagskindergarten und einem Hort in der gesamten Gemeinde als absolut unzureichend eingestuft.

Die Pflege von Angehörigen übernehmen traditioneller Weise zumeist Frauen. In allen Regionen wurden die Expertinnen dazu befragt; das Wissen darüber scheint jedoch eher gering zu sein. Es wird erklärt, dass die Pflege von Angehörigen, insbesondere deren Finanzierung, ein großes Problem sei, detailliertes Wissen darüber besteht bei den interviewten Expertinnen jedoch wenig.

Mobilität bzw. unzureichender Ausbau des öffentlichen Verkehrs ist in sehr unterschiedlichem Ausmaß Thema in den drei von uns untersuchten Regionen. In Innsbruck und Bruck an der Mur gibt es, den interviewten Expertinnen nach, gute öffentliche Verkehrsverbindungen. Ganz anders ist die Situation im Bezirk Oberpullendorf: Ohne eigenes Auto bedeuten selbst kurze Wegstrecken eine Odyssee, denn direkte Busverbindungen zwischen den Orten bestehen nicht. Nach 18 Uhr gibt es kaum mehr die Möglichkeit, sich mit öffentlichen Verkehrsmitteln fortzubewegen. Ein eigenes Auto haben die wenigsten Frauen zu Verfügung, denn

das gemeinsame Auto wird meist von den Männern genutzt, die gerade in dieser Region oft als Tages- oder Wochenpendler unterwegs sind. So stellt nach Meinung der Expertinnen aus Oberpullendorf der schlecht ausgebaute öffentliche Verkehr ein wichtiges Hemmnis für die Arbeitsaufnahme der Frauen dar.

Die Kosten-Nutzen-Abwägung der Frauen, zum Beispiel, dass sie sich ein Auto kaufen müssten, um zum Arbeitsplatz zu kommen oder dass sich der Job nicht mehr auszahlt, wenn man die Kosten der Kinderbetreuung vom Verdienst abzieht, führt laut den Expertinnen dazu, dass sich die Frauen gegen die Erwerbstätigkeit entscheiden. Diesen Aspekt betonen besonders die Expertinnen aus Oberpullendorf, was naheliegend ist, da in Oberpullendorf das Lohnniveau besonders niedrig ist.

Die Dauer der Nichterwerbstätigkeit weist bei den interviewten Frauen eine große Bandbreite auf: Bei 20 Frauen liegt die letzte Berufstätigkeit zwischen drei und fünf Jahren, bei vier Frauen zwischen sechs und zehn Jahren, bei sechs zwischen 11 und 15 Jahren, bei einer zwischen 16 und 20 Jahren, bei drei zwischen 21 und 25 Jahren und bei zwei sogar über 31 Jahre zurück.

Die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit, die die interviewten Frauen selbst nennen, entsprechen im Großen und Ganzen den Beschreibungen der Expertinnen. Mangelnde Deutschkenntnisse sind der wichtigste Grund für die Nichterwerbstätigkeit bei den Migrantinnen. Sechs Migrantinnen geben die fehlenden Sprachkenntnisse als Grund an, fünf Migrantinnen bedauern, dass ihre Ausbildungen in Österreich nicht anerkannt werden bzw. das Nostrifizierungsverfahren zu kompliziert ist. Drei Migrantinnen warten auf die Arbeitserlaubnis, eine Frau

befürchtet, mit den vorherrschenden Arbeitstechniken am Arbeitsmarkt nicht mithalten zu können, und eine Frau berichtet, dass ihr Mann gegen eine Arbeitsaufnahme war.

Gemeinsam ist allen befragten Frauen, dass die Jobs, die Frauen mit geringer Schulbildung bekommen können, meist prekäre Jobs sind. Sie sind schlecht bezahlt, haben hohe Anforderungen an die zeitliche Flexibilität und lassen sich mit Kinderbetreuung und anderen Betreuungspflichten nur schlecht vereinbaren. Bei einem Großteil der befragten Frauen liegen die Gründe für die Nichterwerbstätigkeit in der Kombination aus privaten Betreuungspflichten und den schlechten Bedingungen am Arbeitsmarkt. Zehn Frauen sind dieser Kategorie zuzuordnen. Davon haben vier Frauen aufgrund von schlechten Arbeitsbedingungen sehr früh eine Alternative im Privaten gesucht. Sie haben Kinder bekommen und sind dann zuhause geblieben, da ihre beruflichen Aussichten sehr schlecht waren. Die andere Gruppe sind diejenigen Frauen, die die Kinderbetreuung nicht mit den Arbeitszeiten vereinbaren konnten: Vier Frauen haben Probleme, überhaupt eine Kinderbetreuung in ertragbarer Entfernung zu finden oder beklagen die Schwierigkeiten, eine Betreuung zu organisieren, wenn das Kind oft krank ist. Zwei Frauen berichten, dass sie aufgrund der Pflege von Angehörigen aus dem Erwerbsleben ausgeschieden sind. All diesen Entscheidungen liegt zumeist eine Kosten-Nutzen-Abwägung zugrunde, die in dem untersten Segment des Arbeitsmarktes zumeist eine Entscheidung gegen die Erwerbstätigkeit nach sich zieht.

Ein weiterer – von den Expertinnen gleichermaßen erwähnter – Grund der Nichterwerbstätigkeit der befragten Frauen sind körperliche und psychische Beeinträchtigungen. Entweder konnten sie

aufgrund von Beeinträchtigungen nie wirklich am ersten Arbeitsmarkt Fuß fassen, wie drei Frauen schildern, oder sie haben ihre Jobs aufgrund von psychischen Problemen verloren, wie drei weitere Frauen als Grund für ihre Nichterwerbstätigkeit angeben.

Alle Gründe, die die Expertinnen erwähnt haben, konnten bei den interviewten Frauen gefunden werden. Regionale Charakteristika des Arbeitsmarktes lassen sich jedoch im untersten Segment des Arbeitsmarktes kaum wiederfinden. Obwohl unterschiedliche Strukturen des Arbeitsmarktes in den drei Regionen gegeben sind, Oberpullendorf als agrarisch strukturierte Region, Bruck an der Mur als Industrieregion und Innsbruck mit dem größten Dienstleistungssektor, und alle Expertinnen diese unterschiedlichen Charakteristika hervorgehoben haben, finden sich bei den interviewten Frauen kaum regionale Unterschiede hinsichtlich der Gründe für ihre Nichterwerbstätigkeit. Die Erwerbskarrieren der Frauen zeichnen sich durch einen Wechsel zwischen prekären Jobs, Arbeitslosigkeit, Schwarzarbeit und private Verpflichtungen aus.

4. LERNEN UND WEITERBILDUNG

4.1. Beteiligung an Weiterbildung

Nach Statistik Austria (Statistik Austria, 2008) lassen sich eindeutige Tendenzen hinsichtlich der Weiterbildungsbeteiligung in Österreich feststellen: Im Jahr 2007 haben 14 Prozent der Frauen und 11,4 Prozent der Männer im Alter zwischen 25 und 64 Jahren innerhalb der letzten vier Wochen an Kursen oder Schulungen teilgenommen. Bei beiden Geschlechtern nimmt die Weiterbildungsbeteiligung mit dem Alter sukzessive ab.⁷ Bei den Frauen weisen Frauen mit Pflichtschulabschluss mit 4,1 Prozent die geringste Weiterbildungsbeteiligung auf.⁸ Zudem haben weibliche Nicht-Erwerbspersonen mit 9,2 Prozent einen geringeren Strukturindikator für „Lebenslanges Lernen“ als weibliche Erwerbstätige mit 15,7 Prozent und weibliche Arbeitslose mit 23,2 Prozent.⁹ Damit lässt sich zeigen, dass gerade unsere Untersuchungsgruppe, nicht erwerbstätige Frauen mit geringem Bildungsabschluss, ungleich weniger an Weiterbildungsaktivitäten teilnehmen als alle anderen.

Weitere Faktoren, die die Weiterbildungsbeteiligung beeinflussen, sind die geringere Versorgung mit Weiterbildungseinrichtungen in ländlichen Regionen kombiniert mit fehlender Mobilität gerade von Frauen, die Kosten der Weiterbildung und die geringere Freizeit von Frauen.

4.2. Zugang zum Lernen, Stellenwert von Lernen

Viele der von uns befragten Frauen konnten mit der Frage nach der Bedeutung des Lernens in ihrem Leben aufs Erste überhaupt nichts anfangen. Zuerst fiel ihnen überhaupt nichts ein, manche verstanden den Begriff „Lernen“ nicht, erst nach der Erwähnung von Beispielen durch die Interviewerin fielen ihnen einige Assoziationen ein. Nur Frauen mit erinnerten positiven Lernerfahrungen konnten auf diese Frage schnell antworten, zum Beispiel: „Für mich ist Lernen alles!“

Für die meisten befragten Frauen steht Lernen für Schule, Prüfungen und Versagensängste. Sie verbinden mit Schule durchwegs negative Erfahrungen und beschreiben bildlich, welche Gedanken ihnen bei der Assoziation Schule kommen: Die Erfahrungen reichen von Schweißausbrüchen bis zum Schulabbruch. Nur wenige Frauen berichten über positive Schulerfahrungen, diese sind zumeist mit einzelnen Fächern verbunden, in denen sie Erfolg hatten. Retrospektiv erkennen fast alle befragten Frauen die Wichtigkeit von Lernen in der Schule für das gesamte Leben, jedoch sind viele der Meinung, dass es für sie selbst zu spät sei und übertragen ihre Erfahrungen auf ihre Kinder. Es ist ihnen wichtig, dass diese in der Schule Erfolg haben.

Formalisiertes Lernen im Erwachsenenalter wird positiver bewertet, als es die Schulerfahrungen zulassen würden. Sind der Nutzen, der Verwertungszusammenhang und die Sinnhaftigkeit des Lernens gegeben und werden Erfolge sichtbar, sehen einige der Befragten Weiterbildung als Chance. Gerade Frauen, die den Sprung in der Weiterbildung schon geschafft haben, bewerten die Weiterbildungskurse sehr positiv.

Steht nun das Lernen nicht in einem so engen Zusammenhang mit dem formalisierten Lernen, sondern geht es um das Lernen im Alltag, bewerten die Frauen Lernen durchwegs positiver. Auffallend ist, dass viele Frauen Sprichwörter aufzählen, die zeigen, dass man nie auslernt, dass man jeden Tag lernt. Sie erzählen jedoch nur wenig konkrete Beispiele für das informelle Lernen.

Migrantinnen bewerten Lernen durchwegs positiver als die Frauen österreichischer Herkunft. Lernen im Alltag ist ihnen nicht fremd, da sie als Grundvoraussetzung zur Integration die deutsche Sprache lernen müssen. Deutsch ist Voraussetzung, um sich in der neuen Kultur zurechtzufinden, um eine Chance in der Gesellschaft zu haben und um den sozialen Aufstieg zu schaffen. Unabhängig vom Herkunftsland, der Dauer des Aufenthaltes und der Vorbildung bewerten die Frauen mit Migrationshintergrund Lernen als positiv, sie erleben Schritt für Schritt beim Spracherwerb Erfolgserlebnisse.

Während die Frauen mit Migrationshintergrund schon in den Einzelinterviews betont haben, dass sie beim Deutschlernen positive Lernerfahrungen gemacht haben, haben sich die Frauen österreichischer Herkunft erst in den Workshops, also in

den Gesprächen mit anderen Frauen auf das Reden über Lernanlässe eingelassen: Sie lernen von ihren Kindern oder mit ihren Kindern, sie beobachten die Lernfreude ihrer Kinder und werden zum Lernen angeregt. Änderungen der Lebensverhältnisse (etwa Scheidungen oder wenn Kinder den elterlichen Haushalt verlassen) führen dazu, dass Frauen neue Situationen kennen lernen und informell lernen. In den Workshops haben die Frauen viele Situationen beschrieben, wo sie lernen mussten, sich durchzusetzen, ihre eigene Meinung und Interessen zu vertreten, um zu ihren Rechten zu kommen, so etwa gegenüber Ämtern, Banken, Ärztinnen, LehrerInnen oder KindergärtnerInnen. Der Umgang mit neuen Technologien wie die Bedienung des Handys, der Digitalkamera, des Computers und von Automaten bietet ebenso Lernanlässe wie das Reparieren von Geräten oder andere handwerkliche Tätigkeiten. Fehlt die Unterstützung vom Partner oder ist er nicht da, probieren die Frauen es selbst, und wenn sie es sich selbst zutrauen, haben sie oft Erfolg.

⁷ Statistik Austria, online unter: http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028449.pdf, Stand: 15.09.2008

⁸ Statistik Austria, online unter: http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028451.pdf, Stand: 15.09.2008

⁹ Statistik Austria, online unter: http://www.statistik.at/web_de/static/teilnahme_der_bevoelkerung_ab_15_jahren_an_kursen_und_schulungen_in_den_le_028452.pdf, Stand: 15.09.2008

4.3. Weiterbildungsmarkt – „Das geht oft an den Wünschen und Bedürfnissen der Frauen vorbei“

In den drei Modellregionen finden wir entsprechend ihrer Bevölkerungsdichte sehr unterschiedliche Weiterbildungsmöglichkeiten. Während Innsbruck als Landeshauptstadt und regionales Zentrum sehr gut mit Weiterbildungseinrichtungen versorgt ist, nehmen Dichte und Vielfältigkeit mit der Bevölkerungsdichte in den anderen Regionen ab. So etwa hat die Volkshochschule in Oberpullendorf keinen fixen Standort, sondern organisiert nur bei Bedarf spezifische Angebote. Der schlecht ausgebaute öffentliche Verkehr im Bezirk Oberpullendorf erschwert bildungsbenachteiligten Frauen den Zugang zu Weiterbildungsangeboten um ein Vielfaches.

Eine Expertin aus Bruck an der Mur sieht für die Region, dass das relativ gut ausgebaute Netz von Bildungsangeboten eine gute Nutzung der Bildungsberatung zur Folge habe. Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen werden jedoch über die Bildungsberatung sowohl in Bruck als auch in Oberpullendorf überhaupt nicht erreicht. In Innsbruck wird mehrfach beklagt, dass ein niederschwellig angesetztes EU-gefördertes Bildungsberatungsprojekt keine Fortsetzung gefunden habe und dass bildungsbenachteiligte Personen nach wie vor wenig Bildungsberatung in Anspruch nehmen.

Warum nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss so wenig an Weiterbildung teilnehmen, begründen die Expertinnen unterschiedlich: Grundsätzlich sind sie der Überzeugung, dass es an Angeboten fehlt, die diese Gruppe direkt ansprechen würden. Dieses Faktum wird jedoch auch innerhalb der Regionen von den Expertinnen unterschiedlich

bewertet. Während diejenigen, die nicht oder selten Kontakt mit diesen Frauen haben, ihnen zumeist fehlende Motivation in Richtung Weiterbildung unterstellen, sehen die anderen durchaus Handlungsbedarf von Seiten der Bildungseinrichtungen, sei es in Richtung neue Strategien der Zielgruppenerreichung oder in Richtung Neugestaltung von – finanziell wie zeitlich leistbaren – Angeboten.

Eine Brucker Expertin moniert, dass Lebenslanges Lernen zwar propagiert werde, dass es aber für nicht erwerbstätige „Personen, die sich aus eigenem Antrieb heraus weiterbilden oder umorientieren möchten, kaum Möglichkeiten gibt“. Wenn überhaupt, werden Angebote für bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss zumeist im Auftrag des AMS umgesetzt. Damit haben Frauen, die nicht arbeitslos und nicht Notstandshilfeempfängerinnen sind, nur dann die Möglichkeit, an solchen Angeboten teilzunehmen, wenn sie zu spezifischen Zielgruppen gehören, deren Reintegration in den Arbeitsmarkt zum jeweiligen Zeitpunkt durch spezifische Weiterbildungen bzw. Maßnahmen besonders gefördert werden soll. Andere Weiterbildungsangebote müssen zumeist selbst finanziert werden und Individualförderungen (wie etwa die von Landesverwaltungen) bedürfen der Vorfinanzierung, was wiederum die Frauen vor große Hürden stellt: Zum einen verfügen sie nicht über die finanziellen Mittel – „es muss vorfinanziert werden und die Frauen wissen nicht, wo sie dieses Geld hernehmen sollen...“ (Expertin Frauenberatungsstelle, Oberpullendorf) – und zum anderen sind regionale Fördermodelle oftmals so gestaltet, dass eine Lukrierung für die Frauen unmöglich ist. In Bruck werden Deutschkurse für MigrantInnen nur über das AMS gefördert, was viele vom Besuch ausschließt. Zudem können Hauptschulabschlüsse nur in Graz nachgeholt werden, was mit weiteren Kosten

verbunden ist. In Innsbruck sprechen Frauen aus dem Sozialbereich die Tatsache an, dass Individualförderungen durch die Landesregierung in der Höhe von 40 Prozent der Weiterbildungskosten für Frauen mit geringen finanziellen Möglichkeiten viel zu gering seien. In Oberpullendorf wird die Kostenfrage sogar als Hauptthema in Bezug auf die Weiterbildung der bildungsbenachteiligten Frauen gesehen.

Wer es geschafft hat, sich am AMS registrieren zu lassen – vielfach fehlen die Informationen darüber, dass auch Personen ohne Arbeitslosengeldanspruch sich über das AMS qualifizieren lassen können – bekommt in der Regel nur jene Aus- oder Weiterbildungen finanziert, die je nach Schwerpunktausrichtung der Arbeitsmarktförderung gerade gefördert werden. „Das geht oft an den Wünschen und Bedürfnissen der Frauen vorbei“, meint etwa eine Expertin aus Innsbruck.

Entsprechend wird von allen Expertinnen das Programm FIT (Frauen in die Technik) angesprochen: Frauen sollen motiviert werden, sich in technischen und handwerklichen Berufen ausbilden zu lassen. Expertinnen aus allen drei Regionen sehen dabei als problematisch an, dass das nach wie vor tief sitzende Klischee vom Widerspruch zwischen „Frauen“ und „Technik“ viele Frauen daran hindere, sich auf diese Bereiche einzulassen. Das käme für viele Frauen nach wie vor nicht in Frage. Für die Region Bruck kommt noch dazu, dass die Frauen für die Ausbildung in einem technischen Bereich relativ lange Fahrtstrecken mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückzulegen haben.

Die Expertinnen sehen in den fehlenden Strategien zur Zielgruppenerreichung eine weitere Barriere für bildungsbenachteiligte Frauen. Denn wenn es

überhaupt Angebote für diese Gruppe gibt, werde es oft von den Frauen gar nicht wahrgenommen. Daher gelte es, neue Wege der Zielgruppenerreichung zu beschreiten: Frauen fühlen sich einfach nicht angesprochen, sie merken gar nicht, dass es „um sie geht“ (Expertin Bruck) und sie erkennen vielfach den Nutzen dieser Weiterbildungsangebote nicht.

Wir haben unsere Interviewpartnerinnen gefragt, welche Einrichtungen ihnen einfallen, die in ihrer Region Weiterbildung anbieten. Wir wollten von ihnen weiters wissen, bei wem sie sich über Weiterbildungsangebote erkundigen würden. Insgesamt zeigt sich, dass die Frauen sehr wenig über Einrichtungen oder Möglichkeiten der Weiterbildung in der Region Bescheid wissen. Am ehesten fallen ihnen das AMS (welches keine Weiterbildung anbietet) und das bfi (in Innsbruck auch noch das Wifi) ein, sonst nennen die von uns befragten Frauen zumeist nur mehr jene Einrichtungen, bei denen sie schon einen Kurs besucht haben. Erkundigungen über Weiterbildung würden sie am ehesten in ihrem familiären oder sozialen Umfeld bzw. bei jenen Professionen, mit denen sie in anderen Kontexten zu tun haben, einholen. Hier werden beispielsweise AMS-BeraterInnen, SozialarbeiterInnen oder die AK genannt. Besonders auffallend bezüglich Kenntnisse über Weiterbildungseinrichtungen ist, dass die Volkshochschule nur in Innsbruck erwähnt wird, wobei der Name der Einrichtung zweimal falsch ausgesprochen wird.

4.4. Barrieren für die Teilnahme an Weiterbildung

Frauen in Tirol, so die Expertinnen in Innsbruck, sehen sich mit einem sehr konservativen Rollenbild konfrontiert, wonach der Platz von Frauen im Grunde zuhause bei den Kindern ist. Dieses Rollenbild sei im Vergleich zu den übrigen Bundesländern sehr stark ausgeprägt. In der von uns untersuchten ländlichen Region Oberpullendorf bildet das traditionelle Familienbild laut Expertinnen ebenso eine Barriere zwischen Frauen und Weiterbildung. Während Männer, die sich weiterbilden wollen, Anerkennung bekommen und unterstützt werden, ist bei den Frauen das Gegenteil der Fall. Die größten Hemmnisse werden den Frauen von ihrer eigenen Familie in den Weg gestellt: von Partnern, Eltern und Schwiegereltern, die vielfach nicht wollen, dass sich die Frauen weiterentwickeln, bzw. die ‚familiäre Arbeitsteilung‘ gefährdet sehen. Frauen müssen sich in solchen Umfeldern ungleich mehr als Männer anstrengen, damit sie an Weiterbildungen teilnehmen können. Das verlangt wiederum sehr viel Kraft und Selbstbewusstsein von den Frauen.

Lange Abwesenheiten von formeller Weiterbildung nennen Expertinnen aus allen Regionen als wesentlichen Grund dafür, dass viele bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss mit Versagensängsten und Scheu vor Neuem zu kämpfen haben und oftmals mit der Haltung ‚Das schaffe ich nicht!‘ in Bildungs- oder Beratungskontexten sichtbar werden. Durch die jahrelange Absenz haben sie viel an Selbstbewusstsein und Kenntnis über ihre Kompetenzen verloren, wie es eine Expertin aus Oberpullendorf ausdrückt: „Die Frauen um die 40 genießen sich, auch eine Ausbildung in Anspruch zu nehmen. Sie sagen: ‚Ich kann nix und bin nix und habe nur gekocht daheim.“

Brucker und Innsbrucker Expertinnen aus dem Weiterbildungskontext verweisen darauf, dass viele dieser Frauen schlechte Lernerfahrungen in der Schule gemacht haben, was sich hemmend auf die Lernmotivation auswirkt.

Expertinnen vor allem aus der MigrantInnen-Beratung sind davon überzeugt, dass mangelnde Deutschkenntnisse Migrantinnen von den meisten Weiterbildungsangeboten ausschließen: „Weiterbildungen sind alle auf Deutsch und das ist nicht ihre Muttersprache.“ Besonders problematisch sehen die Expertinnen aus Bruck die Situation für Migrantinnen, die dazu noch Probleme mit Lesen und Schreiben haben. Denn diese seien in den dort durchgeführten gängigen Deutschkursen fehl am Platz. Sie hätten nur in Graz die Möglichkeit, an Basisbildungsangeboten teilzunehmen.

Die Finanzierung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung wird von Expertinnen aus allen drei Regionen als wesentliche Barriere für Weiterbildung angesprochen: Selbst wenn die Weiterbildungsangebote kostenlos sind und der Lebensunterhalt zum Teil gedeckt ist, kostet die Kinderbetreuung und kostet die Mobilität. So wie in Bezug auf Erwerbstätigkeit wird gerechnet, ob eine Weiterbildung so viel bringt, dass sie die laufenden Kosten für Kinderbetreuung wert ist. In vielen Fällen spricht diese kurzfristige Kosten-Nutzen-Rechnung gegen eine Weiterbildung.

Die Kosten für Weiterbildung sind in den Antworten der interviewten Frauen ebenfalls oft Thema. Wenn sie sich entscheiden, eine Weiterbildung zu besuchen, übersteigen die Kurskosten oftmals ihren finanziellen Spielraum: „Ich habe momentan das Geld nicht dazu. ... 99 Euro kann ich mir momentan nicht leisten.“ (Interviewpartnerin aus

Oberpullendorf über einen Computerkurs) Aber nicht nur die Kurskosten selbst bilden eine Hürde, es geht um ihre Lebenshaltungskosten insgesamt: „... und ich kann es mir auch nicht leisten, um das geht es ja. Ich habe das Haus zum Erhalten ...“ (Interviewpartnerin, Oberpullendorf) Dazu kommt, dass Frauen, die weder arbeitslos sind noch Notstandshilfe beziehen, noch viel weniger die Möglichkeit haben, über das AMS eine Weiterbildung finanziert zu bekommen.

Für einige Frauen ist es zermürbend, auf den „Goodwill“ von AMS-BetreuerInnen angewiesen zu sein, dass sie an einer Weiterbildung teilnehmen können. Sie fühlen sich in dieser Hinsicht schlecht informiert. Viele der von uns befragten Frauen stehen unter großem finanziellen Druck, sodass sie nicht einmal daran denken, eine Ausbildung zu machen, sondern hauptsächlich daran interessiert sind, eine Arbeit zu finden. Das trifft vor allem auf Frauen mit Migrationshintergrund zu.

Die von uns befragten Frauen sind mehrheitlich alleine oder hauptsächlich für die Betreuung der Kinder zuständig. Das heißt, sie sind zum einen auf die Unterstützung durch Betreuungspersonen aus dem Umfeld und zum anderen auf die regionalen Kinderbetreuungseinrichtungen mit deren eingeschränkten Öffnungszeiten und oftmals hohen Kosten angewiesen. „Aber Sie müssen Krippe und Tagesmutterstunden zahlen und arbeiten 20 Stunden, vielleicht 30 Stunden. Da bleibt nicht viel über. Das zahlt sich fast nicht aus.“ (Interviewpartnerin Oberpullendorf) Noch schlimmer ist es dann im Falle von Weiterbildung: Dafür gibt es nämlich kein Geld und es kommen noch die Kinderbetreuungskosten dazu. Haben die Frauen schon Probleme, eine Weiterbildung zu besuchen, wenn ihre kleinen Kinder häufig krank sind, ist es für solche

Frauen, die Angehörige dauerhaft pflegen, so gut wie unmöglich, überhaupt nur daran zu denken, denn „egal, wie ich es gedreht oder gewendet habe, es ging nicht.“ (Interviewpartnerin aus Innsbruck, die ihre chronisch kranke Tochter gepflegt hat)

Die interviewten Frauen stellen die Hauptverantwortung für die Kindererziehung selbst nicht in Frage, sondern sie argumentieren oftmals mit den Kindern, warum sie an keiner Weiterbildung teilnehmen können: Sie reihen ihre eigenen Bedürfnisse hinter denen der Kinder bzw. der Familie. Dies zeigt sich an Äußerungen wie: „Dass ich weiß, die Kinder sind gut versorgt. In erster Linie ist das mal das Ultimative, das Um und Auf.“ oder „Und ich sag, die Familie soll dabei nicht untergehen.“ (Interviewpartnerinnen Innsbruck) Viele von ihnen sind der Ansicht, dass Weiterbildung ohnedies nur dann möglich ist, wenn die Kinder in der Schule oder im Kindergarten sind, also am Vormittag.

Wir haben im Laufe der Interviews viele Frauen mit physischen und psychischen Beeinträchtigungen getroffen. Bei manchen hat die physische Beeinträchtigung zum Verlust der Erwerbsarbeit und dieser in der Folge wiederum zu psychischen Problemen geführt. So haben wir Interviews mit Frauen geführt, die entweder dauerhaft oder vorübergehend Berufsunfähigkeitspension beziehen bzw. diese für sich als Lösung sehen. Diese Frauen sind allesamt mittlerweile über 50 Jahre alt. Bis auf eine Ausnahme, eine Innsbruckerin, die sehr begeistert an einem Integrationstheaterprojekt teilnimmt, haben die anderen aufgrund der vorangegangenen frustrierenden Erfahrungen wenig Weiterbildungsmotivation bzw. fühlen sie sich dafür nicht fit genug. Die Erzählungen von Frauen mit weniger starken Beeinträchtigungen sind oftmals von Diskriminierungserfahrungen in der Vergangenheit

geprägt, so etwa wurde bei einer Interviewpartnerin Legasthenie als Faulheit und Dummheit abgetan oder wurde auf die Hörbeeinträchtigung einer anderen weder von den KollegInnen noch vom Lehrpersonal Rücksicht genommen.

Gefühle wie Scham und Angst, oftmals verstärkt durch negative Erfahrungen in der Vergangenheit, prägen viele Antworten auf unsere Fragen. Sei es auf die Frage, warum unsere Interviewpartnerinnen nichts lernen wollen oder warum sie etwas Konkretes doch nicht gelernt haben, oder seien es ihre Erzählungen über Lernsituationen. Diese Beschreibungen sind oftmals von Defiziten geprägt, die sich die von uns interviewten Frauen selbst zuschreiben. Die Vorstellungen, mit jüngeren Teilnehmerinnen in einem Kurs zu sitzen, sich selbst „alt“ oder „altmodisch“ vorzukommen, nicht mehr mitzukommen, weil sich die Lehrpersonen im Lehrtempo am Wissenstand der sich besser Auskennenden orientieren, im Lerntempo „zu langsam“ oder „zu dumm“ zu sein, erzeugt diese Schamgefühle. Bei einigen kommt noch die Angst davor dazu, überhaupt Fragen zu stellen. Andere wieder formulieren Versagensängste, die durch Überforderung durch neue oder zu viele Lerninhalte auf einmal aufgelöst werden. Diese Angst hat noch einen weiteren Aspekt, nämlich Prüfungsangst, die manchmal mit realen Erfahrungen zu tun hat, weil sie früher bei Prüfungen durchgefallen sind oder sich solchen bisher noch nicht ausgesetzt haben: „... weil ich Angst habe zu versagen, da gehe ich lieber gleich gar nicht hin.“ (Interviewpartnerin, Innsbruck)

Interviewpartnerinnen in allen drei untersuchten Regionen wännen sich als zu alt für eine Weiterbildung. Damit meinen sie meist AMS-finanzierte Angebote, die sie als einzige Finanzierungsmöglichkeit für eine Weiterbildung oder eine

Umschulung in neue Berufsfelder sehen. Es hat uns erstaunt, dass das Alter nicht nur von Frauen über 45, welche gemeinhin auf dem Arbeitsmarkt als „älter“ gelten, sondern von Frauen aus allen Altersgruppen als hemmender Faktor angeführt wird: Die jüngste Interviewpartnerin, die sich für eine Weiterbildung zu alt fühlt, ist eine 23-jährige Frau aus Oberpullendorf, die gerne als Einzelhandelskauffrau oder Regalbetreuerin arbeiten würde: „Na ja, eine Lehre zahlt sich für mich – weil glaube ich – nicht mehr aus, in meinem Alter ... mit 23.“ Frauen ab 45 beschreiben oftmals ihre Resignation bezüglich Weiterbildung und fehlender Erwerbsarbeitsmöglichkeiten. Eine Weiterbildung sollte ihre Chancen am Erwerbsarbeitsmarkt erhöhen, aber sie sehen aufgrund ihres Alters keine Perspektiven, überhaupt eine Erwerbsarbeit zu finden. Diese Resignation führt bei manchen sogar dazu, dass sie meinen, eine Weiterbildung zahle sich für sie nicht mehr aus, sie würden damit nur Jüngeren, die noch Chancen auf dem Arbeitsmarkt hätten, die Aus- und Weiterbildungsplätze wegnehmen.

4.5. Bisherige Weiterbildungserfahrung der Frauen

Die von uns befragten bildungsbenachteiligten Frauen haben sehr unterschiedliche Erfahrungen mit Weiterbildung. Drei von ihnen erzählen von keinerlei Weiterbildungserfahrung seit ihrer Schulzeit. Bei den anderen spannt sich der Weiterbildungsbogen von Hauptschulabschlüssen im zweiten Bildungsweg über Versuche, Berufsausbildungen nachzuholen oder umzusteigen, den Besuch von Deutschkursen nach der Immigration, Berufsorientierungsangeboten, Computerkursen bis hin zur Teilnahme an einem Integrationstheaterprojekt. Etwa die Hälfte der befragten Frauen

befand sich zum Zeitpunkt der Interviews nach einer längeren Weiterbildungspause in einer formalisierten Lernsituation. Viele von ihnen berichten über früher nichterfolgreich beendete Ausbildungen, etwa dass sie wegen dem Ausbruch einer Allergie die Lehre abgebrochen haben, dass sie die Abschlussprüfung nicht geschafft haben, dass sie im Praktikum vor dem Abschluss gescheitert sind. Bei manchen haben physische Probleme (die durch die Erwerbsarbeiten zuvor entstanden sind) oder hat der Umgang in der Bildungseinrichtung mit der Beeinträchtigung einen Abschluss verhindert.

Bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen verfügen über sehr wenige finanzielle Mittel und sind auf die Finanzierung der Weiterbildung angewiesen. In den überwiegenden Fällen sind die absolvierten Angebote vom AMS finanziert worden. Auffallend ist, dass frühere Weiterbildungen oder Qualifizierungen bei den Frauen entweder in prekäre Arbeitsverhältnisse gemündet sind oder keinen positiven Effekt auf dem Arbeitsmarkt hatten und sie in einer neuerlichen Weiterbildung gelandet sind. Dabei handelt es sich vor allem um Frauen ab 45, deren Weiterbildungsmotivation aufgrund dieser negativen Erfahrung entsprechend gering ist.

Wie schon mehrfach beschrieben, prägen vor allem negative Erfahrungen die Erzählungen über das Lernen in der Vergangenheit, viele Beispiele werden aus Computerkursen erzählt, wo schlecht erklärt worden sei, wo die Inhalte zu schnell vermittelt worden wären und sich die TrainerInnen an den TeilnehmerInnen mit den besseren Kenntnissen orientiert hätten.

4.6. Inhalte und Gestaltung von Lern- und Weiterbildungsangeboten

Die Vorschläge seitens der Expertinnen für Inhalte von Aus- und Weiterbildung für bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschulabschluss sind sehr breit gestreut: Zum einen soll diesen Frauen der Zugang zu niederschweligen Lehrausbildungen erleichtert werden, auf Vorschlag einer Expertin aus Oberpullendorf durchaus auch in traditionellen Bereichen, wenn es von den Frauen gewünscht werde. Expertinnen aus Oberpullendorf sehen es als Manko, dass es die Lehrstellenförderung vom AMS nicht mehr gibt. Eine Innsbrucker Expertin aus der Arbeitsmarktberatung meint, es bräuchte Ausbildungen, die einen am Arbeitsmarkt verwertbaren Abschluss anbieten.

Die Migrantinnenberaterinnen sehen hohen Bedarf an adäquaten Deutschkursen. Diese sollten laut den Brucker Expertinnen so gestaltet sein, dass sie für die Zielgruppe mit Basisbildung verbunden werden können.

Im Gegensatz zur Erfahrung von Erwachsenenbildungseinrichtungen, dass IKT-EinsteigerInnenkurse nicht mehr gebucht werden, sehen die Expertinnen in unseren Modellregionen durchaus weiterhin Bedarf an IKT-Basisangeboten für die Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen. Die interviewten Expertinnen bestätigen die Erfahrung aus der Bildungsarbeit mit Wiedereinsteigerinnen, dass die Inhalte Lernen Lernen, Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen und ihres Wissens über ihre Kompetenzen, „dass die Frauen sich danach als wertvolles Mitglied der Gesellschaft sehen können“ (Arbeitsmarktpolitik, Innsbruck), wesentliche Elemente eines solchen Bildungsangebotes sein müssen. Persönlichkeitsbildung nimmt

in allen drei Regionen in den Expertinneninterviews breiten Raum in den Empfehlungen ein. Expertinnen aus dem Sozialbereich sind in allen drei Regionen davon überzeugt, dass Weiterbildungen für bildungsbenachteiligte Frauen mit multiplen Problemlagen sich zu Anfang mit diesen Problemen und deren Lösung beschäftigen müssen, damit die Teilnehmerinnen „überhaupt an Lernen denken können“.

Die von uns befragten Frauen haben zum Teil Schwierigkeiten, Bereiche zu nennen, in denen sie sich gerne weiterbilden würden, und es gibt Frauen, die dezidiert keine Weiterbildungswünsche haben. Die aufgezählten Weiterbildungsinteressen und -wünsche lassen sich zweiteilen: Zum einen geht es um Ausbildungswünsche, also um Berufsausbildungen, zum anderen um Weiterbildungen und den Erwerb von spezifischen Kompetenzen.

Frauen, die gerade an einem Berufsorientierungsangebot teilnehmen, denken mehrheitlich an Berufsausbildungen. Einige von ihnen erwarten sich aktuell noch Hilfestellung bei der Klärung des weiteren Bildungswegs, andere haben bereits sehr konkrete Vorstellungen/Pläne, die sie umsetzen wollen. Die Palette der Wünsche ist sehr breit und beinhaltet unter anderem den Technikbereich, Journalismus, häufig jedoch klassische Frauenberufe, etwa im Gesundheitsbereich, Einzelhandel und als Friseurin. Frauen, die zum Zeitpunkt des Interviews an keiner Weiterbildung teilnehmen bzw. nur sehr selten teilgenommen haben, nennen – wenn überhaupt – Ausbildungswünsche in Bereichen, die ihren aktuellen Lebensumständen und Alltagserfahrungen sehr nahe sind: Pflegebereich, Kindergartentante, Tierbetreuerin usw.

Vor allem, aber nicht nur für Frauen mit Migrationshintergrund liegt das Hauptinteresse an einer Weiterbildung darin, im Anschluss möglichst rasch ausreichend Geld zu verdienen.

Wenn Frauen Weiterbildungswünsche äußern, die spezifische Kompetenzen betreffen, so gibt es Mehrfachnennungen nur in den Bereichen IKT und Deutschkenntnisse (von Migrantinnen). Die anderen Nennungen betreffen individuelle Bedürfnisse und Bedarfe der Frauen, etwa was ihre Hobbys angeht oder sie in ihren Neigungen bzw. Beeinträchtigungen unterstützt.

Was die Gestaltung und Ausrichtung von geeigneten Lern- und Weiterbildungsangeboten für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen angeht, werden von den Expertinnen ganzheitliche Weiterbildungsmodelle gefordert: Das Prinzip der monoedukativen Kurse (also geschlechtshomogene Angebote) scheint außer Frage zu stehen. Besonders die Expertinnen aus dem Sozialbereich beschreiben für alle drei Regionen zusätzliche Settings, die Theorie mit viel Alltagspraxis verknüpfen, und schlagen umfassende individuelle Begleit- und Beratungsstrukturen (etwa Coaching oder Ausbildungsassistenz) für jene Frauen vor, die Bedarf haben.

Die von uns befragten bildungsbenachteiligten Frauen äußern sehr wenige und nur vereinzelt Wünsche hinsichtlich der didaktisch-methodischen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten. Dies liegt sicherlich an der geringen Erfahrung mit positiven Beispielen. Was sie fordern oder für förderlich halten, hat zumeist mit negativen Erfahrungen in der Vergangenheit zu tun.

Sie thematisieren häufig Vor- und Nachteile des Lernens gemeinsam mit anderen, also des Lernens in der Gruppe: Der Erfahrungsaustausch unter Gleichgesinnten ist vielen wichtig, die Motivation durch die Gruppe, das sich gegenseitig Helfen und Teamarbeiten ebenso. Aber nicht alle Frauen sind davon überzeugt, dass Lernen in der Gruppe in jeder Lernsituation passend ist, zum Beispiel wenn es um die Aneignung von neuen Inhalten geht, wollen sie lieber alleine lernen. „Dann bin ich effektiver meines Erachtens.“ (Interviewpartnerin Oberpullendorf) Nur eine einzige Frau benennt ihre Unsicherheit generell gegenüber einer Gruppe und sagt von sich dezidiert, dass sie lieber zuhause lernen möchte.

Hinsichtlich der Lernsettings wünschen sich einzelne Frauen, dass auf ihre Beeinträchtigungen Rücksicht genommen wird, sich der Ablauf nicht an den fortgeschrittenen Teilnehmenden orientiert oder dass Theorie und Praxis sich gut abwechseln.

Eine Interviewpartnerin aus Bruck beschreibt die Wichtigkeit, beim Neueinstieg ins Lernen gut unterstützt zu werden: „Weil einer alleine tut sich schwer, da stehst du im Wald, allein als Baum und da geht nichts. Du brauchst schon eine Hilfe, dass da jemand sagt: ‚Wir unterstützen das und wir machen das!‘, dass das auch weitergeht.“

Einzelberatung bzw. die Möglichkeit für Einzelgespräche zur individuellen Unterstützung im Rahmen der Weiterbildung werden von einer Innsbruckerin als positiv hervorgehoben. Frauen, die aktuell an einem Wiedereinstiegsangebot teilnehmen, schätzen die Unterstützung bei der Praktikumssuche.

Als stark motivierend beschreiben die Interviewpartnerinnen Weiterbildungserfahrungen aus der Vergangenheit, die so gestaltet waren, dass sie ihnen immer wieder Erfolgserlebnisse ermöglicht haben. Beispielhaft sei hier ein Zitat aus Oberpullendorf vorgestellt: „... da habe ich schon ein Erfolgserlebnis gehabt und da ist es schon besser gegangen. Also, ich habe dann irgendwie eine Bestätigung bekommen, dass es doch noch geht.“

Das Lehr- und Lernbegleitpersonal spielt für den Lernerfolg einiger Interviewpartnerinnen eine große Rolle: So sollten TrainerInnen und LernprozessmoderatorInnen auf unterschiedliche Lerntempi Rücksicht nehmen, Zeit zum Ausprobieren geben, vor allem im IKT-Bereich sehr niederschwellig erklären können und alle Teilnehmenden gleich behandeln sowie für einen guten Umgang in der Gruppe sorgen.

Eine junge Frau aus Innsbruck relativiert die Wichtigkeit der Beziehung zur Lernbegleitperson und stellt sie der eigenen Motivation gegenüber: „Ich meine, man kann sie [die Lernbegleitperson, Anm. d. Aut.] nicht heiraten, aber gut auskommen schon. Wenn das Interesse da ist und du kannst mit dem Lehrer nicht so gut, dann ist es nicht so tragisch, weil wenn's dich halt interessiert, tust es sowieso für dich und nicht für den Lehrer.“

5. RESÜMEE

„Da haben Sie sich ja die schwierigste Zielgruppe ausgesucht“, hat uns eine Interviewpartnerin aus dem Bildungsbereich auf die Frage geantwortet, wie sie nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss und längerer Abstinenz von beruflich verwertbarer Weiterbildung beschreiben würde. Wie wir auf Basis von mehreren Erhebungsschritten gezeigt haben, handelt es sich bei der Untersuchungsgruppe um eine in sich recht vielfältige Gruppe von Frauen, die aus vielfältigen Gründen den (Wieder-)Einstieg in den (österreichischen) Erwerbsarbeitsmarkt nicht geschafft hat bzw. aus diesem herausgefallen ist. Gleiches gilt für ihre Beteiligung an formalisierter Weiterbildung: Vielfältige Gründe und Barrieren auf politischer, struktureller, sozialer und persönlicher Ebene spielen zusammen und tragen dazu bei, dass die Frauen wenig Nutzen darin sehen, warum sie sich weiterbilden sollten. Fehlende geeignete Lernangebote, ihre aktuellen Perspektiven auf dem Erwerbsarbeitsmarkt, negative Lernerfahrungen in der Vergangenheit, lange Abwesenheiten von Erwerbsarbeit und Weiterbildung, die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und ihre Folgen sind nur einige Aspekte, die allfällige vorhandene Stärken bzw. Wünsche der Frauen überlagern. Diesbezüglich konnten wir für die Frauen selbst kaum Unterschiede zwischen den drei untersuchten Regionen feststellen, die in ihrer Struktur (Weiterbildungsmöglichkeiten, Wirtschafts- und Arbeitsmarktstruktur, Beratungs- und Betreuungsangebote) jedoch sehr unterschiedlich sind.

Wir hoffen, dass wir mit dieser Studie diese Gruppe der bildungsbenachteiligten Frauen aus ihrer Unsichtbarkeit herausheben und die Grundlage dafür schaffen können, dass konzentriert Aktivitäten gesetzt werden, die dazu beitragen, dass diese Frauen die Möglichkeit bekommen, verstärkt

am Prozess des Lebensbegleitenden Lernens teilzuhaben.

Dazu haben wir auf Basis unserer Erhebungen umfassende Empfehlungen formuliert, die dazu nötig sind, nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss den Zugang zu formalisierten Lernangeboten zu verschaffen.

6. EMPFEHLUNGEN

In der Studie „Bildungswünsche und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss“ haben wir erhoben, welche Rahmenbedingungen diese Gruppe von Frauen in drei unterschiedlichen österreichischen Regionen vorfindet, die ihre Beteiligung am Erwerbsarbeitsmarkt und an der Weiterbildung beeinflussen. Zudem haben wir Expertinnen und Frauen aus der Untersuchungsgruppe zu Gründen für die Nichterwerbstätigkeit und zu Barrieren und förderlichen Bedingungen für einen (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse befragt. Aus den Ergebnissen dieser Erhebungsschritte haben wir Empfehlungen abgeleitet, die dazu beitragen sollen, dass diese Gruppe von Frauen Rahmenbedingungen vorfindet, die ihnen die Türen ins Lebensbegleitende Lernen öffnen, und Lernangebote entwickelt werden, die sie beim (Wieder-)Einstieg ins Lernen und damit in formalisierte Lernprozesse bestmöglich unterstützen. Denn erst wenn sie mit den notwendigen Lernkompetenzen ausgestattet sind, sind sie erfolgreiche Teilnehmerinnen von beruflich verwertbaren Weiterbildungen und Qualifizierungen.

Die Empfehlungen, die wir im Folgenden darstellen, sind auf zwei Ebenen angesiedelt:

Die erste Ebene betrifft die Ausrichtung von Erwachsenenbildungspolitik auf bildungsbenachteiligte Frauen und richtet sich an AkteurInnen aus der Erwachsenenbildung und dem Arbeitsmarkt, beginnend mit AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik, welche für die strategische und finanzielle Ausrichtung von Förderprogrammen und deren Zielgruppen zuständig sind, bis hin zu jenen AkteurInnen aus der Erwachsenenbildungsarbeit und der regionalen Arbeitsmarktpolitik, welche bildungsbenachteiligte zu ihren Zielgruppen zählen.

Auf der zweiten Ebene beschreiben wir, welche Aktivitäten auf Basis der Ergebnisse aus der Studie besonders förderlich erscheinen, wenn nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss als Zielgruppe für formalisierte Lernangebote angesprochen werden sollen und worauf in der Gestaltung und in der Ausrichtung von Lernangeboten für diese Gruppe von bildungsbenachteiligten Frauen besonders geachtet werden muss. Diese Empfehlungen richten sich vor allem an LeiterInnen und pädagogisch Verantwortliche von Bildungseinrichtungen, die Lernangebote für bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss umsetzen wollen.

6.1. Ausrichtung von Erwachsenenbildungspolitik auf bildungsbenachteiligte Frauen

6.1.1. Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik

Über alle Erhebungsschritte unserer Studie hinweg mussten wir feststellen, wie wenig sichtbar nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss sind: Das zeigt sich darin, dass sich diese Gruppe quantitativ, also in Zahlen, nur sehr ungenau beschreiben lässt, denn weder das Labour Force-Konzept noch das Lebensunterhaltskonzept beinhalten Informationen über die Dauer der Nichterwerbstätigkeit und sie beruhen zum Teil auf Selbsteinschätzung der Befragten. Weiters wissen wir, dass - gemessen am Bildungsstand - Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss sich am wenigsten an formeller Weiterbildung beteiligen und dass sich nicht erwerbstätige Frauen um ein Vielfaches weniger weiterbilden als erwerbstätige oder arbeitslose Frauen.¹⁰

In den Interviews mit Expertinnen, also mit jenen Fachpersonen in den drei Modellregionen, von denen wir geglaubt haben, dass sie am ehesten mit der von uns untersuchten Gruppe zu tun haben bzw. aufgrund ihrer Tätigkeit über diese Bescheid wüssten, stellte sich heraus, dass diese oftmals sehr wenig Kontakt mit Frauen aus dieser Gruppe haben. Sie haben also selbst oft Probleme, Zugang zu diesen Gruppen zu finden. Am ehesten werden Frauen aus der von uns beschriebenen Gruppe dort sichtbar, wo sie aufgrund von multiplen Problemen, die sie von sich aus nicht mehr lösen können, bei Beratungsstellen Hilfe suchen. Nachdem nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss nirgends direkt Zielgruppe sind, werden sie auch von arbeitsmarktpolitisch relevanten Einrichtungen in ihren spezifischen Bedürfnissen kaum wahrgenommen.

Bei der Rekrutierung von Frauen für die Einzelinterviews sowie für die Workshops waren wir sehr stark auf die Zusammenarbeit mit Gatekeeper und MultiplikatorInnen angewiesen. Diese haben uns oftmals sehr schnell ihre Unterstützung versichert, um dann in der Folge wieder absagen zu müssen. Die Begründungen dabei waren sehr vielfältig: Die von ihnen kontaktierten Frauen würden doch nicht in unser Sample passen, sie hätten keine Frauen gefunden bzw. wären die Frauen nicht zu einem Interview bereit. In einigen Fällen hat sich gezeigt, wie schwer es MultiplikatorInnen und Gatekeeper fällt, den jeweiligen Status der Frauen abzufragen. Nicht zuletzt betreffen diese Tabus bildungsbenachteiligte Frauen selbst, denn diese wussten häufig nicht über ihren Erwerbsstatus oder Bildungsstand Bescheid.

Nichterwerbstätigkeit und geringer Bildungsabschluss sind große Tabuthemen in unserer Gesellschaft. Dies zeigt sich etwa in nicht oder nur bruchstückhaft vorhandenen statistischen Darstellungen oder quantitativen Beschreibungen. Die Tabuisierungen tragen dazu bei, dass sehr wenig Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss vorhanden ist. Der Unsichtbarkeit dieser Frauen kann nur mit einer konzertierten Vertiefung und Verbreitung des Wissens über sie begegnet werden. Ziel dieser Aktivitäten seitens der bildungspolitischen AkteurInnen sollte es sein, diese Gruppe in ihrer Diversität sichtbar zu machen und somit ins Bewusstsein für alle AkteurInnen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik zu holen.

Expertinnen in den drei Modellregionen verweisen darauf, dass Bildung und Lernen in der öffentlichen Darstellung einen sehr „elitären“ Charakter haben. Lernen und Weiterbildung würden in der öffentlichen Darstellung zumeist mit einer Höherqualifizierung in Verbindung gebracht und entsprechend würde nur Höherqualifizierung gewürdigt. Dies geht jedoch an der Realität von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Bildungsabschluss sehr weit vorbei; bei ihnen geht es zuerst um einen (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse.

Die von uns befragten Frauen selbst können oftmals mit dem Begriff „Lernen“ nichts anfangen. Sie haben am ehesten positive Assoziationen zum Lernen, wenn positive Lernerfahrungen nicht allzu weit in der Vergangenheit zurückliegen. Dann sehen sie Chancen, die im Lernen liegen. Haben die Frauen Weiterbildungswünsche, werden diese unter anderem stark von vielfältigen Ängsten (etwa hinsichtlich Alter, Versagen, schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit) behindert.

Damit die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen erhöht werden kann, sollen nach Ansicht der Expertinnen von Seiten der bildungspolitischen AkteurInnen gezielt Aktivitäten gesetzt werden, die den Wert von Lernen und Bildung als Chance für alle Lebensbereiche darstellen. Es braucht demnach Kampagnen, die Lernen und Bildung als Bereicherung für alle Lebenslagen und Lebensalter gleichermaßen ins Bewusstsein bringen. Diese Kampagnen sollen zudem vermitteln, dass jede Lern- und Bildungsaktivität den gleichen Wert hat und somit gleichermaßen wertgeschätzt wird, beginnend mit dem (Wieder-)Einstieg ins Lernen bis hin zu jedem formalen Bildungsabschluss.

Die fehlende Finanzierung einer Weiterbildung und vielfach der Lebenshaltungskosten während der Lern- und Weiterbildungsaktivität wird sowohl von den Expertinnen als auch von den Frauen als zentrale Barriere beschrieben. Wenn Kinderbetreuungskosten und Mobilitätskosten dazukommen, legen viele Frauen vorhandene Weiterbildungswünsche resigniert beiseite.

In allen drei Regionen beklagen die Expertinnen, dass es an geeigneten Lern- und Bildungsangeboten für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen fehlt. Die Antworten der von uns interviewten Frauen auf die Frage, was sie denn lernen möchten, bestätigen vielfach den Befund der Expertinnen: Wenn die Frauen überhaupt Wünsche äußern, gehen diese in erster Linie in Richtung einer Berufsausbildung bzw. generell in Richtung Verwertbarkeit am Erwerbsarbeitsmarkt. Und das war in ihrem Leben bislang noch nicht von Erfolg gekrönt bzw. noch gar nicht möglich.

Wenn nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschulabschluss der Zugang zu formalisierten Lernprozessen ermöglicht werden soll, müssen ausreichend finanzielle Mittel für die Entwicklung und Umsetzung von vielschichtigen Fördermodellen bereitgestellt werden. Diese Fördermodelle sollen auf die Entwicklung von Angeboten abzielen,

- die längerfristige Lern- und Bildungsprozesse – beginnend mit der Unterstützung des (Wieder-)Einstiegs in formalisierte Lernprozesse bis hin zu einem Übergang in den Erwerbsarbeitsmarkt – ermöglichen;
- die für diese Gruppe geeignete Informationsmöglichkeiten bieten; ▶

¹⁰ Vgl. dazu: Statistik Austria: Statistiken, Bereich „Bildung, Kultur“, Unterbereich „Weiterbildungsaktivitäten der Bevölkerung“, online unter: <http://www.statistik.at>

- ▶ **die nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen aus der Unsichtbarkeit und Isolation herausholen;**
- **die die Frauen – bei Bedarf – in der Finanzierung ihres Lebensunterhalts unterstützen und**
- **die für diese Frauen leicht zugänglich sind, das heißt, deren Inanspruchnahme die Frauen vor nicht zu große bürokratische Hürden stellt.**

Der Gender Gap zeigt sich in Österreich unter anderem besonders deutlich in der Erwerbsquote: Für alle Altersgruppen und Bildungsstufen gilt, dass die Erwerbsquote der Männer höher als die der Frauen ist. Expertinnen aus allen drei Regionen empfehlen, die Strategie der Frauenförderung gezielt zu verfolgen und weiterhin die Entwicklung und Umsetzung von monoedukativen Lern- und Bildungsangeboten zu fördern. Expertinnen aus dem Migrantinnenbereich gehen noch weiter und fordern verstärkt geschlechtssensible Migrationspolitik, um vor allem Lern- und Bildungsaktivitäten für Migrantinnen zu ermöglichen.

Um die Teilhabe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen (mit und ohne Migrationshintergrund) zu fördern, sollte Frauenförderung als wesentliche Strategie auf dem Weg zur Gleichstellung beibehalten werden und sollten ausreichend Fördermittel dafür bereitgestellt werden.

Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen sind selten Kundinnen von Beratungsstellen. Erst wenn sie existenziell bedrohliche Probleme haben, die sie selbst nicht mehr lösen können, gehen sie zu Beratungsstellen. Vor allem Expertinnen aus dem Sozialbereich betonen, dass, wenn die Frauen zu ihnen kommen, die Lösung dieser Probleme vorrangig ist. Ihre Klientinnen haben solange wenig Energie, an Lernen oder Weiterbildung zu denken, solange diese Probleme im Vordergrund stehen. Expertinnen aus arbeitsmarktrelevanten Beratungseinrichtungen oder aus der Bildungs- und Laufbahnberatung hingegen stellen fest, dass diese Gruppe von Frauen von sich aus nur sehr selten zu ihnen kommt. Sie beklagen, dass die Inanspruchnahme von Beratungsleistungen in diesen gesellschaftlichen Milieus einen „schlechten Ruf“ habe: Wer zu einer solchen Einrichtung gehe, mit der/ dem sei etwas nicht in Ordnung. Dabei sehen einige Expertinnen Beratungsstellen als gute Drehscheiben für Lern- und Bildungsangebote an.

Diese Einschätzung überschneidet sich mit Erfahrungen von Frauen, die wir interviewt haben: Jene Frauen, die gute Erfahrungen mit einer Beratungseinrichtung – auch in Nicht-Weiterbildungsfragen – gemacht haben und somit Vertrauen zu dieser Einrichtung aufgebaut haben, behaupten, sie würden dort wieder hingehen, um sich über Weiterbildungsangebote zu informieren.

Beratungsstellen haben vielfach eine wichtige Funktion für die Zielgruppenerreichung: Haben Frauen Vertrauen zu einer Einrichtung aufgebaut, nehmen sie deren Dienste wieder in Anspruch. Gleichzeitig haftet KundInnen von Beratungsstellen vielfach das Vorurteil an, dass mit dieser Person „etwas nicht ▶

- ▶ **in Ordnung“ sei. Damit nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen in Beratungskontexten verstärkt sichtbar werden und sich mit ihren Fragen und Problemen an Beratungsstellen wenden, sollte das Image des Besuchs von Beratungsstellen verbessert bzw. mit positiven Bildern besetzt werden, nach dem Motto: Wer eine Beratungsstelle aufsucht, kann nur gewinnen.**

6.1.2. BildungsanbieterInnen, Bildungsberatung, Beratungsstellen, lokale AkteurInnen

Werden sie direkt darauf angesprochen, sagen VertreterInnen der Einrichtungen der Erwachsenenbildung vielfach, dass sie mit ihren Angeboten nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss nicht erreichen bzw. sind gelegentlich Frauen aus dieser Gruppe Teilnehmerinnen von Weiterbildungsangeboten; sie werden jedoch nicht bewusst als solche wahrgenommen. Die von uns befragten Frauen wissen nur sehr wenig über Weiterbildungsangebote in ihrer Region Bescheid. Sie kennen Einrichtungen der Erwachsenenbildung zumeist nur dann, wenn sie selbst oder eine Person aus ihrem engeren Umfeld bereits ein Angebot dieser Einrichtung besucht haben.

Einrichtungen der Erwachsenenbildung und der Bildungsberatung, die die Förderung des lebenslangen Lernens als gesellschaftspolitisches Ziel verfolgen, sind daher gefragt, eine Analyse ihrer TeilnehmerInnenstrukturen vorzunehmen und darauf zu schauen, welche Menschen mit den Angeboten und Zielgruppenerreichungsstrategien nicht erreicht werden. Entscheidet sich eine Trägerinstitution dafür, Lern- und Bildungsangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen als neue Zielgruppe umzusetzen, ist es sinnvoll, sich zuerst bewusst mit dieser Gruppe auseinanderzusetzen und anschließend dieses Wissen innerhalb wie außerhalb der Einrichtung zu verbreiten.

Förderlich für die erfolgreiche Umsetzung sind in der Folge neue, proaktive Wege der Zielgruppenerreichung, verstärkte regionale Kooperationen mit Berufsgruppen, die Kontakt zur Zielgruppe ▶

► und Know-how über diese haben, und Berücksichtigung der Rahmenbedingungen der Frauen in Bezug auf finanzielle Situation, Pflege- und Betreuungspflichten sowie Mobilitätseinschränkungen.

Wenn es gelingt, Angebote zu entwickeln und umzusetzen, die den Frauen den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse erfolgreich ermöglichen, bleiben diese der Einrichtung als Kundinnen für weitere Angebote treu.

Im Laufe unserer Erhebungen hat sich in allen Regionen herausgestellt, dass die von uns untersuchte Gruppe von Frauen sehr selten bzw. gar nicht Kundinnen von Bildungs- oder Laufbahnberatungen sind. Wenn wir BildungsberaterInnen gefragt haben, ob sie uns bei der Suche nach Interviewpartnerinnen behilflich sein könnten, haben wir gelegentlich gehört, dass sie selbst gerne wüssten, wie sie diese Gruppe erreichen können. Besonders in Tirol haben Expertinnen beklagt, dass eine mit EU-Mitteln geförderte Initiative aus dem Bereich der Bildungsberatung, die sich an Bildungsbenachteiligte gerichtet hatte, nicht weiterfinanziert worden ist.

Ähnlich wie Einrichtungen der Erwachsenenbildung brauchen BildungsberaterInnen Know-how über die Bildungsbedürfnisse und Lernbedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss. Dazu braucht diese Berufsgruppe ausreichend Ressourcen, um neue Wege der KundInnenerreichung einschlagen und verstärkt mit Einrichtungen der Erwachsenenbildung und Professionen, die Kontakt mit Frauen aus dieser Gruppe haben, zusammenarbeiten zu können.

Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss haben aufgrund der längeren Absenz vom Erwerbsarbeitsmarkt keinen Anspruch auf Leistungen, die durch das AMS ausgeschüttet werden. Die meisten von ihnen wissen, dass das AMS die einzige mögliche Finanzierungsquelle für Weiterbildungen und gleichzeitig die Finanzierung des Lebensunterhalts ist. Einige von ihnen waren früher sogar Kundinnen des AMS, als arbeitslos Gemeldete oder als Teilnehmerinnen von spezifischen Arbeitsmarktförderprogrammen, etwa als „Wiedereinsteigerinnen“. In den Workshops und Einzelinterviews mit den Frauen haben wir immer wieder gehört, dass die Frauen wenig über ihre Ansprüche und Möglichkeiten informiert sind und dass sie sich schwer tun, ihre Interessen und Bedürfnisse AMS-BeraterInnen gegenüber auszuformulieren oder durchzusetzen. Wenn sie das Gefühl haben, keine klaren Informationen zu erhalten bzw. sich nicht auskennen, welche Leistungen ihnen aus welchem Grund zustehen oder nicht, werfen viele von ihnen resigniert das Handtuch.

AMS-BeraterInnen begegnen in ihrer täglichen Arbeit sehr häufig Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss, machen diese doch beinahe 50 Prozent aller als arbeitslos gemeldeten Frauen aus.¹¹ Sie sind demnach große Know-how-TrägerInnen, deren Wissen über diese Gruppe für die Zielgruppenerreichung sowie für die regionale Vernetzung genutzt werden sollte. Angesichts der Schwierigkeiten von nicht erwerbstätigen und demnach nicht arbeitslosen bildungsbenachteiligten Frauen sollte das Wissen von AMS-BeraterInnen um Know-how über die spezifischen Lernbedarfe und die Kommunikationsmöglichkeiten dieser Frauen erweitert werden. Da diese nicht erwerbstätigen Frauen über wenig Kompetenzen darin verfügen, ihre Bedürfnisse oder Informationsbedarfe zu formulieren, sollten AMS-BeraterInnen in der Gesprächsführung mit den Frauen unterstützt werden.

In allen drei Regionen haben die von uns befragten Expertinnen auf die Wichtigkeit von regionalen bzw. lokalen Vernetzungsstrukturen hingewiesen, um bildungsbenachteiligten Frauen den Zugang zu formalisierten Lernprozessen zu ermöglichen. Dabei geht es nach Ansicht der Expertinnen nicht nur um die Zusammenarbeit von Einrichtungen und Know-how-Tragenden aus dem arbeitsmarkt- und bildungspolitischen Bereich, sondern auch um die Einbindung anderer relevanter AkteurInnen, die Erfahrung mit diesen Frauen haben, und solchen, die als Gatekeeper hilfreich für die Zielgruppenerreichung sind.

Diese müssten sich alle gegenseitig gut informieren und über die jeweiligen Angebote Bescheid wissen, damit die Frauen für ihren jeweiligen Bedarf sofort richtig beraten werden können. In ländlichen Regionen wird zudem auf die Bedeutung lokaler Gatekeeper hingewiesen: Eine Expertin ist zum Beispiel der Ansicht, dass eine Einladung zu einer Veranstaltung oder zu einem Weiterbildungsangebot mehr Gehör findet, wenn sie von einer lokalen „Autorität“ ausgesprochen wird, als wenn sie von einer Bildungseinrichtung versandt wird, zu welcher die Frauen aus den bereits beschriebenen Gründen keinen Bezug haben.

Der Vorteil von Beratungsstellen und anderen Professionen, die mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen zu tun haben, liegt nach Meinung der Expertinnen des Weiteren darin, dass die Frauen dort „bereits angedockt“ sind und diese als Vertrauenspersonen erste Schritte in Richtung Lernen und Weiterbildung anstoßen könnten, damit sie sich leichter tun, eine Weiterbildung in einer Bildungseinrichtung zu besuchen.

Soll die Weiterbildungsbeteiligung von nicht erwerbstätigen Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss erfolgreich erhöht werden, sollten sich laut unseren Expertinnen regional AkteurInnen aus Politik, Interessenvertretungen, Einrichtungen der Erwachsenenbildung, Beratungsstellen aus allen Bereichen und VertreterInnen von Berufsgruppen, die Kontakt zu dieser Gruppe haben, vernetzen. Dabei geht es um Know-how-Austausch und -Aufbau zur Entwicklung und Umsetzung von regionalen Strategien.

¹⁰ Bei den Männern sind es knapp 45 Prozent. Siehe Statistiken zur Arbeitslosigkeit in Österreich: online unter: <http://www.ams.or.at>

6.2. Lernangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen

6.2.1. Zielgruppenerreichung

Bereits die Expertinneninterviews haben in allen drei Regionen gezeigt, wie gering das Wissen über Bildungsbenachteiligung in Kombination mit Nichterwerbstätigkeit sowohl im arbeitsmarkt- als auch bildungsanbietenden Bereich ist. Wir haben in den drei Modellregionen Expertinnen aus Bildungseinrichtungen, arbeitsmarktpolitisch relevanten Einrichtungen (AMS und von diesem direkt geförderte Beratungsstellen), (Frauen-)Beratungsstellen und im sozialpolitischen Bereich Aktive interviewt. Die befragten Expertinnen hatten relativ wenig Wissen über die Zielgruppe, da es keine Institution gab, die entweder ausschließlich für Bildungsbenachteiligte oder für Nichterwerbstätige zuständig ist, ganz zu schweigen, dass es eine Institution gäbe, die für bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen zuständig sei. Entsprechend dem Angebot der Einrichtungen haben die Expertinnen in unterschiedlichem Ausmaß Kontakt zur Zielgruppe. Das Spektrum reicht von kaum einem Wissen, da die Institution die Zielgruppe überhaupt nicht erreicht, bis zu etwas differenzierteren Erfahrungen, da bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen wohl nicht zur Hauptzielgruppe der Institution zählen, jedoch durchaus Kundinnen der Institutionen sind. Viele Expertinnen, die kaum Kontakt zur Zielgruppe haben, sind der Meinung, dass nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen sich nicht weiterbilden und auch nicht erwerbstätig sein wollen. Damit greift das Konzept der Individualisierung bei der Kombination aus Nichterwerbstätigkeit und Bildungsbenachteiligung am stärksten. Am ehesten sehen noch Expertinnen aus dem Frauenberatungs- und Sozialberatungsbereich

bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen als spezifische Gruppe.

In der vorliegenden Studie konnten die Interviewpartnerinnen nur mit sehr großem Aufwand erreicht werden. Der ursprüngliche Plan, die Interviewpartnerinnen über die Expertinnen zu erreichen, hat sich nur zu einem geringen Teil erfüllen lassen. So wurden andere Strategien gewählt: Es wurden Inserate in regionalen Zeitungen geschaltet. Gatekeeper wie BürgermeisterInnen, VertreterInnen von Pfarren, Kindergärten und Schulen sowie ÄrztInnen wurden kontaktiert. Diese haben uns unterstützt, den Kontakt zur Zielgruppe aufzubauen, indem sie Informationsmaterial aushängten, direkt Frauen ansprachen, die zur Zielgruppe gehörten oder Unterstützungsbriefe schrieben. Es wurden regionale AkteurInnen aus dem Sozialbereich und der MigrantInnenberatung engagiert, um den Kontakt zu den bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen herzustellen. Es wurde eigens ein Getränke- und Kuchenstand in Oberpullendorf vor Weihnachten errichtet, um Kontakt zur Zielgruppe zu finden. Wie schwer es war, bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen dazu zu bringen, über ihre Situation zu sprechen, ist ein Indiz dafür, dass gerade nicht erwerbstätige Frauen, die eine geringe Schulbildung haben, stark isoliert sind und sich oft für ihre Situation schämen.

Bildungsbenachteiligung in Kombination mit Nichterwerbstätigkeit macht die Betroffenen gesellschaftlich unsichtbar, da sie nicht organisiert bzw. institutionalisiert, sondern isoliert im Privaten tätig sind und deswegen öffentlich nicht sichtbar sind. Gleichzeitig wird die Gruppe der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen von Bildungs- und Arbeitsmarktinstitutionen nicht wahrgenommen. Sie haben zu wenig Wissen über

ihre Lebenssituation und erreichen die Gruppe mit ihren Angeboten nur selten. Damit tragen sie zur Unsichtbarkeit bei und verstärken die gesellschaftlichen Benachteiligungen, die ohnehin durch Bildungsbenachteiligung und Nichterwerbstätigkeit schon zur Genüge gegeben wären.

Es gilt gesamtgesellschaftlich, mehr Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen zu schaffen und zu verbreiten, um einerseits die Betroffenen aus der Isolation herausholen zu können und um andererseits Institutionen aus dem bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Bereich mit Know-how auszustatten, damit sie diese Gruppe als Kundinnen erreichen.

Eine Möglichkeit, Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen zu erlangen, ist die Befragung von Betroffenen, von potentiellen Teilnehmerinnen von Lernangeboten. Dabei hat sich die Gruppendiskussion als vielversprechender als die Einzelinterviews erwiesen. Die Gruppendiskussionen in Form von Workshops, bei denen Frauen eine Aufwandsentschädigung für die Teilnahme erhalten haben, waren eine gute Möglichkeit, von den Frauen über sich und ihre Lernwünsche zu

erfahren. Die Methode, in der Gruppe einen Erfahrungsaustausch einzuleiten, motivierte zum einen Frauen eher zur Teilnahme als die Einzelinterviews. Zum anderen waren sie in der stark strukturierten Diskussion eher als in den grob strukturierten Einzelinterviews dazu bereit, auf die verschiedenen Themen einzugehen. Die Assoziationen der anderen Gruppenteilnehmerinnen regten sie zur eifrigeren Teilnahme an, animierten sie zu Berichten über eigene Erfahrungen und führten dazu, dass ein reger Austausch unter den Frauen stattfand.

Wird ein geeigneter Ort des Austausches über Lernerfahrungen angeboten, kann sehr viel Wissen über die Lernerfahrungen der Frauen lukriert werden. Im Anschluss an die Workshops hat es sehr positive Reaktionen gegeben. Zum Beispiel hat sich eine Frau aus Oberpullendorf für den kurzweiligen Samstagnachmittag bedankt und ihre Bewunderung dafür geäußert, dass so viele Ergebnisse sichtbar wurden. Eine andere Teilnehmerin aus Innsbruck hat beim Extratermin die Interviewerin gefragt, ob sie denn nicht noch einmal komme, denn sie hätte noch zwei Freundinnen, die in die Gruppe passen und sowohl am Einzelinterview als auch am Gruppengespräch interessiert wären.

Wer mehr Wissen über nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen erlangen will, sollte geeignete Orte des Austausches über Lernerfahrungen anbieten. Die Befragung von potentiellen Teilnehmerinnen von Lernangeboten in Form von gut moderierten Gruppendiskussionen stellt ein adäquates Mittel dar, um Frauen, die nicht gewohnt sind, über ihre Lernerfahrungen zu reflektieren, zum Erzählen zu animieren.

Ist das Wissen über Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen in den einzelnen Institutionen geschaffen, geht es darum, wie bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen als Zielgruppe erreicht werden können. Wie oben beschrieben, sind nicht erwerbstätige Frauen aufgrund ihrer fehlenden Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt nirgends organisiert. Ein geringer Bildungsabschluss verbunden mit geringen finanziellen Mitteln trägt dazu bei, dass sie wenig am öffentlichen Leben teilhaben. Sie haben aufgrund ihrer gesellschaftlichen Isolation am meisten Kontakt in ihrem engsten familiären Umfeld, in der Verwandtschaft, im engsten Freundeskreis und in der Nachbarschaft. Sie berichteten in den Workshops, dass sie das Meiste durch das Reden im engsten Umfeld erfahren.

Migrantinnen schildern, dass sie oft über ihre Kinder lernen, ihre Kinder durch bessere Sprachkenntnisse die Brücke zur Außenwelt einnehmen, als Begleitpersonen bei Ämtern und ÄrztInnenbesuchen fungieren und sie somit die meisten Informationen über ihre Kinder erhalten. Manchmal sind Freundinnen der Kontaktanker zur Außenwelt.

Bei Frauen, die den Schritt in Beratungsstellen gewagt haben und eine Vertrauensbeziehung zu einer Mitarbeiterin/einem Mitarbeiter aufbauen konnten, hat sich gezeigt, dass ihnen diese zur Weiterbildung raten konnten. In den Einzelinterviews in Innsbruck und Oberpullendorf schilderten die Frauen mit Kontakt zu Beratungsstellen, dass sie diese BeraterInnen wegen einer Weiterbildung fragen würden.

Um bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen zu erreichen, empfiehlt es sich, das unmittelbare Umfeld in die Öffentlichkeitsarbeit einzubeziehen: die Familie, die Verwandtschaft, die Nachbarschaft sowie Beratungsstellen. Informationen über Lernangebote sollten mündlich im engsten Umfeld über Gatekeeper und Multiplikatorinnen verbreitet werden.

Um bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen als Zielgruppe zu erreichen, stellt sich die Frage, welche Medien sie am ehesten konsumieren. In der Studie hat sich gezeigt, dass nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen in überwiegenderem Maße die Stadt- und Gemeindezeitungen sowie die lokalen Gratiszeitungen lesen. Sie interessieren sich für die „Chroniken“ bzw. lesen Stelleninserate oder die Rubriken „Flohmarkt“, was sehr viel mit ihrer oftmals prekären finanziellen Situation zu tun hat. Diese Medien sollten verstärkt genutzt werden, sowohl für Hinweise auf Lernangebote als auch für redaktionelle Beiträge zum Lernen oder zu Lernangeboten sowie für die Darstellung von Role Models.

Was im Postkasten oder vor der Haustür als Werbematerial landet, wird von allen Frauen durchgeblättert. In den Gratiszeitungen und Postwurfsendungen werden zumeist die Sonderangebote gelesen, also sollte die Bewerbung der Lernangebote in diesen Rubriken geschaltet werden.

Am ehesten scheinen Frauen aus der Zielgruppe Radiosendungen bewusst anzuhören, die sehr niederschwellig Lebenshilfe- und Erziehungstipps verteilen (Krone Hit-Radio, Antenne). Unter den konsumierten Fernsehsendungen führen die Reality-Shows, Dokumentationen über das Alltagsleben und Kindersendungen, die dezidiert Wissen vermitteln. Es werden vor allem Privatsender genannt, öffentlich-rechtliche Sender werden so gut wie gar nicht erwähnt. Effektive Öffentlichkeitsarbeit wäre damit am besten in den oben genannten Radiosendungen, die Lebenshilfetipps geben, positioniert. Eine Marketingmöglichkeit für Lernen und Bildung allgemein, wäre es, in von den Frauen konsumierten Fernsehformaten Role Models, also Vorbilder, einzubauen, die die Wichtigkeit von Bildung und Lernen aufzeigen.

Die Frauen erwähnen zum Thema Lesen immer wieder Kinderbücher, die sie ihren Kindern vorlesen. Migrantinnen geben an, gerne Kinderbücher zu lesen, weil sie einfach geschrieben sind und sie diese dazu benützen, Deutsch zu lernen. Sie lesen auch billige Wochenzeitungen zum Deutschlernen.

Frauen aus der von uns untersuchten Gruppe nehmen zwar Orte wahr, an denen Folder aufliegen, nehmen diese jedoch nur sehr spärlich bzw. nur in spezifischen Fällen mit. Pinnwände in den Supermärkten werden von ihnen eher bewusst angeschaut, da sie dort oft wegen Tauschbörsen schauen. Manche von ihnen informieren sich über das Geschehen vor Ort über die Aushänge bei den Gemeindeämtern.

Zur Zielgruppenerreichung sollten diejenigen Medien genutzt werden, die von den bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen konsumiert werden: Pinnwände in Supermärkten, Postwurfsendungen, lokale Gratiszeitungen und Gemeindeblätter, spezifische Radiosendungen, Reality-Shows, Dokumentationen über das Alltagsleben, Kindersendungen sowie Kinderbücher. Wichtig ist dabei, die richtige Form und den richtigen Platz zu finden.

Hauptmotivation für das Lernen ist, dass die Frauen sehen, welchen Nutzen sie aus dem Gelernten ziehen werden. So berichten etwa Migrantinnen darüber, dass Deutschkenntnisse Grundvoraussetzung für den Aufbau einer Existenz im Einwanderungsland sind und dass sie sozialen Aufstieg ermöglichen. Viele Frauen verknüpfen mit Lernen die Hoffnung, anschließend eine existenzsichernde Erwerbsarbeit zu finden oder dass sie durch die Aneignung von neuen Kompetenzen weniger von anderen abhängig sind bzw. ihre Interessen besser durchsetzen können.

Lernanlässe können Hinweise dafür geben, wodurch bildungsbenachteiligte Frauen zum Lernen motiviert werden können und mit welchen Inhalten für das Lernen und für Lernangebote geworben werden soll. Als Lernanlässe nennen die befragten Frauen sehr unterschiedliche Situationen:

Die befragten Frauen erzählen von einschneidenden Änderungen in ihren Lebensverhältnissen, etwa von Scheidungen oder dass die Finanzierung des Lebensunterhaltes wegfällt oder die Kinder von zuhause ausziehen. Einige Frauen sind durch Änderungen in ihrem Privatleben gezwungen, ihr Leben auf eine neue finanzielle Basis zu stellen. Zumeist sind nicht nur finanzielle Änderungen damit verbunden, sondern auch, dass dem Leben ein neuer Inhalt gegeben werden muss. Nicht alle Änderungen der Lebensverhältnisse sind jedoch dazu geeignet, als Inhalt für die Zielgruppenerreichung zu dienen, denn einige stellen sich erst im Nachhinein betrachtet als Lernanlass heraus. So erzählen viele der befragten Frauen von krisenhaften Situationen, wie dem Tod eines Kindes oder einer schweren Krankheit sowie von Krankheiten von Angehörigen, in denen sie viel gelernt haben. Diese Lebenssituationen werden erst nach der Bewältigung und retrospektiv als Lernanlässe gesehen.

Ein weiterer Anlass für das Lernen ist, wenn Kinder in die Schule kommen. Zum einen beobachten viele der befragten Frauen die Lernfreude ihrer Kinder und werden dadurch zum Lernen motiviert. Zum anderen berichten viele Frauen, wie sie mit den Kindern mitlernen, indem sie versuchen, ihre Kinder beim Lernen zu unterstützen.

In allen Workshops und in vielen Interviews haben die Frauen darauf verwiesen, wie sehr sie durch Kontakte mit anderen Menschen, die nicht aus ihrem unmittelbaren Umfeld kommen, lernen, sei es durch Beobachtung, durch Fragen, durch Gespräche in Ämtern, Banken, mit KindergärtnerInnen, LehrerInnen. Das sich Behaupten, sich Durchsetzen, den eigenen Standpunkt vertreten sind dabei sehr häufig die Themen.

In den Workshops waren neue Technologien häufig Lernanlässe, von denen Frauen erzählt haben: Von Handy, Computer, Internet über Automaten bis hin zu Digitalkameras haben sie sich deren Bedienung im Alltag angeeignet. Allerdings auf sehr unterschiedliche Weise: Sei es mithilfe von Bedienungsanleitungen, einfach durch Ausprobieren oder durch Zeigen oder Erklären Lassen von Menschen aus dem Umfeld. Vor allem im Umgang mit dem Computer weisen die Frauen aus der untersuchten Gruppe darauf hin, dass sie dabei informelle bzw. non-formale Lernangebote mehr schätzen und ihnen diese viel mehr bringen.

Im Alltag der befragten Frauen gibt es vielfältige Situationen, in denen gelernt wird: Sie probieren etwas aus, das sie vorher noch nie gemacht haben, es gelingt und sie sind stolz darauf. Oft werden Beispiele genannt, die den Haushalt und handwerkliche Arbeiten betreffen. Es sollte etwas dringend erledigt werden, die dafür „zuständigen“ Partner

kümmern sich aber nicht darum. Frau schreitet selber zur Tat und verlegt Bodenplatten, repariert den Kühlschrank oder Ähnliches. Nicht darauf warten zu müssen, dass jemand etwas tut, sondern selbständig Probleme anpacken zu können, scheint für die Frauen eine große Motivation zu sein, um sich über Dinge „drüber zu trauen“. „Do it yourself!“ – mit diesem Gedanken könnte die Zielgruppe motiviert werden und könnte unter Umständen Motivation für handwerkliche Tätigkeiten geweckt werden.

Bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen muss der Nutzen ihres Lernens bei der Bewerbung der Lernangebote deutlich gemacht werden. Werden die Frauen bei ihren Lernanlässen aus dem Alltagsleben abgeholt, liegt der Nutzen meist auf der Hand. Die Lernanlässe im Alltag dieser Frauen sind sehr vielfältig: Wenn sich die Lebensverhältnisse einschneidend ändern, wenn Kinder in die Schule kommen, beim Kontakt mit Ämtern, Kindergärten und Schulen, beim Umgang mit neuen Technologien, bei Arbeiten im Haushalt und bei der Renovierung wird ganz automatisch gelernt. Für Frauen mit Migrationshintergrund steht nach der Einwanderung oft das Deutschlernen an erster Stelle. Diese Lernanlässe sollten zur Zielgruppenerreichung genutzt werden.

Könnte der Nutzen der Weiterbildung den bildungsbenachteiligten Frauen bei der Bewerbung eindeutig vermittelt werden, ist ein großer Schritt zur Beteiligung der Frauen getan. Weitere wichtige Aspekte sind beim Ansprechen der Zielgruppe zu beachten.

Dass es neue Wege der Zielgruppenerreichung braucht, formulieren Expertinnen aus allen drei Regionen: Sie betonen, dass die Frauen direkt angesprochen werden müssten, dass sie merken müssen, „Es geht um sie!“. Gelingt es, die Erkenntnis zu fördern, dass Weiterbildung eine Bereicherung für das Leben ist, wollen sie gerne an Weiterbildung teilnehmen. Die Erfahrungen von learn forever haben gezeigt, dass die Sprache von besonderer Wichtigkeit ist. Die Botschaft muss klar auf die Zielgruppe zugeschnitten sein. Die Bedeutung von einzelnen Wörtern muss für die Zielgruppe der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen analysiert werden. Peers können bei der Formulierung sehr hilfreich sein.

Lange Abwesenheiten vom Erwerbsarbeitsmarkt und von formeller Weiterbildung nennen Expertinnen aus allen Regionen als wesentliche Gründe dafür, dass viele bildungsbenachteiligte nicht erwerbstätige Frauen mit Pflichtschulabschluss mit Versagensängsten und Scheu vor Neuem zu kämpfen haben und oftmals mit der Haltung ‚Das schaffe ich nicht!‘ in Bildungs- oder Beratungskontexten sichtbar werden. Durch die jahrelange Absenz haben sie viel an Selbstbewusstsein und Kenntnis über ihre Kompetenzen verloren. Vor allem Expertinnen aus Bruck und Innsbruck aus dem Weiterbildungskontext verweisen darauf, dass viele dieser Frauen schlechte Lernerfahrungen in der Schule gemacht haben, was sich hemmend auf die Lernmotivation auswirkt. Die Einschätzung der

befragten Expertinnen hat sich bei den Interviews mit den Frauen österreichischer Herkunft bestätigt: Die Angst vor Prüfungen, insbesondere vor Fächern wie Mathematik, schlechte Noten, zu viele verschiedene Fächer hintereinander gereiht und zu große Gruppengrößen sind Argumente, warum die Schulzeit so schrecklich war. Frauen, die nach der Pflichtschule ihre Ausbildung abgebrochen haben, sind zumeist am herkömmlichen Schulsystem gescheitert. Diese frühe Erfahrung des Versagens begleitet sie in allen ihren Gedanken ans Lernen und an Weiterbildung. Dazu kommt noch, dass nicht erwerbstätige Frauen zumeist noch nie oder seit längerer Zeit keine Weiterbildung gemacht haben. Umso mehr assoziieren sie mit Weiterbildung sofort Prüfungen, einen Abschluss machen zu müssen. Dazu fühlen sie sich jedoch nicht sofort „fähig“, sondern brauchen einen sanften Einstieg ins Lernen, damit sie nicht sofort den Druck verspüren, einem Test oder einer Prüfung unterzogen zu werden.

Nicht nur ihre negativen Schulerfahrungen, sondern auch zumeist geringe Erfahrung mit Weiterbildung lassen einen negativen Beigeschmack beim Wort Lernen für die Frauen entstehen. Die bisherigen beruflichen Karrieren haben sie zumeist ebenfalls nicht zum Lernen motiviert. Expertinnen konstatieren Resignation aufgrund von wiederholten Jobabsagen und schlechten Erfahrungen in niedrig qualifizierten Beschäftigungsbereichen. Wie die befragten Frauen ihre berufliche Situation schildern, bevor sie arbeitslos wurden bzw. aufgehört haben zu arbeiten, gibt weitere Hinweise dafür. Zumeist war es ein Wechsel zwischen unterschiedlichen prekären Jobs mit hoher Arbeitsbelastung, oft sogar ohne jegliche soziale Absicherung, unangemeldet und schlecht bezahlt. Oft konnten sie im ersten Arbeitsmarkt überhaupt nie Fuß fassen. Die berufliche Situation im untersten Segment des

Arbeitsmarktes gibt keinen Anlass für Erfolgserlebnisse, ist mit Versagen verbunden und motiviert nicht zum Lernen. Resignation und Ausstieg, die Suche nach Alternativen im Privaten sind Folgen davon.

Fast alle Frauen, ganz unabhängig vom Alter, ob sie nun 26 oder 56 Jahre alt sind, fühlen sich schon zu alt, um noch etwas zu lernen, und haben Angst davor, in Kursen, Aus- oder Weiterbildungen von den Jüngeren wegen ihres Alters aufgezo-gen zu werden oder nicht mitzukommen. Manche sind der Meinung, dass es sich bei ihnen nicht mehr auszahlt. Diese Befürchtungen scheinen von realen Erfahrungen ganz abgekoppelt zu sein. Aus den genannten Gründen muss insbesondere bei den Frauen österreichischer Herkunft darauf geachtet werden, dass bei der Bewerbung nicht wieder diese schlechten Lernerfahrungen und Versagensängste hervorgeholt werden und positive Dinge mit Lernen verbunden werden.

Die Beschreibung und Bewerbung der Lernangebote sollten keine Assoziationen zur Schule, zu vorherigen schlechten Lernerfahrungen hervorrufen. Um Versagensängsten entgegen zu wirken, haben sich innerhalb von learn forever mehrere Strategien als erfolgreich erwiesen: In den Bewerbungen wird darauf aufmerksam gemacht, dass die Lerngruppe das gleiche Vorwissen hat, dass auf das eigene Lerntempo jeder Teilnehmerin eingegangen wird und jede Teilnehmerin das lernen kann, was sie selbst will. Zudem wird schon in den Bewerbungen darauf hingewiesen, dass die Lernangebote unverbindlich angeschaut werden können, denn sogenanntes „Schnuppern“ verringert die Hemmschwelle. Besondere Wichtigkeit kommt den Formulierungen zu: Es muss eine ▶

▶ **klare und zielgruppenorientierte Botschaft vermittelt werden, es sollten keine negativ und defizitär konnotierten Wörter verwendet werden.**

Role Models aus der Gruppe der bildungsbenachteiligten nicht erwerbstätigen Frauen können als positive Beispiele für die Bewerbung verwendet werden. Es sollte klar vermittelt werden, dass sich die Lernangebote an Frauen jedes Alters wenden, dass Lernen in jedem Alter stattfindet und von Nutzen ist. Werden Fotos verwendet, sollten Frauen verschiedenen Alters gezeigt werden, damit deutlich wird, dass Lernen in jedem „Erwachsenenalter“ etwas „Normales“ ist.

Die Situation der Frauen mit Migrationshintergrund stellt sich mit wenigen Ausnahmen etwas anders dar. Sie können mit dem Begriff Lernen zumeist mehr anfangen als die von uns interviewten Frauen österreichischer Herkunft. Frauen mit Migrationshintergrund, die eine fremde Kultur kennen lernen und die Sprache des Einwanderungslandes erlernen müssen, haben einen engeren Bezug zum Thema Lernen. Lernen ist für sie eine alltägliche und wichtige Erfahrung. Deutschkenntnisse sind zentral, um sich im Einwanderungsland zu verständigen, sind Voraussetzung, für ein selbständiges Leben, um einen Job zu bekommen. Gelernt wird beim Fernsehen, beim Einkaufen, beim Reden mit den NachbarInnen, in fast allen alltäglichen Situationen. Sie erleben viel direkter Erfolgserlebnisse, wenn sie Schritt für Schritt mehr von ihrer Umwelt verstehen. Damit ist, wie oben schon beschrieben, den Frauen mit Migrationshintergrund der direkte Nutzen ihres Lernens um einiges klarer.

Während Frauen österreichischer Herkunft mit Lernen meistens Prüfungen und Schule assoziieren, ist der Begriff „Lernen“ für Frauen mit Migrationshintergrund sehr positiv bewertet und kann bei der Bewerbung von Lernangeboten verwendet werden.

Die von uns befragten Frauen sind schon längere Zeit nicht erwerbstätig, sind zuhause und zuständig für Hausarbeit und Kinderbetreuung. Soziale Kontakte außerhalb des familiären Umfelds sind offenbar dünn gesät. Für die meisten befragten Frauen ist ein besonders positiver Aspekt von Weiterbildung, endlich wieder unter Leute zu kommen, Kontakte zu knüpfen und sich mit Gleichgesinnten austauschen zu können.

Neue Bekanntschaften schließen zu können, in einer Gruppe von Gleichgesinnten zu sein – diese Aspekte können bei der Ankündigung von Lern- und Bildungsangeboten für die Zielgruppe durchaus zentral hervorgehoben werden.

6.2.2. Gestaltung der Lernangebote

Wie wir bereits mehrfach beschrieben haben, sind nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen, deren letzte formale bzw. non-formale Lernerfahrung länger zurückliegt, als Gruppe sehr divers. Bei manchen Frauen muss das Interesse an Lernen und Weiterbildung erst geweckt werden. Diese Frauen haben sehr wenig Vorstellung, was und wofür sie Neues lernen sollten. Andere wiederum stehen unter so großem finanziellen Druck, dass ihr Hauptinteresse einer existenzsichernden Erwerbsarbeit gilt. Dementsprechend sind ihre Erwartungen an eine Weiterbildung auf eine möglichst rasche Integration in den Erwerbsarbeitsmarkt fokussiert. Wieder eine andere Gruppe hat bereits Erfahrungen mit Weiterbildungen gemacht, die ihnen einen (Wieder-)Einstieg in eine Erwerbsarbeit hätten bringen sollen, was aber auf Dauer nicht erfolgreich gelungen ist. Dann gibt es noch die Gruppe derer, die in Bezug auf den Erwerbsarbeitsmarkt aus verschiedenen Gründen bereits resigniert haben und deren Erwartungen an Weiterbildungen ebenfalls sehr reduziert sind. Parallel dazu spielen noch zahlreiche weitere zusätzliche Faktoren eine Rolle, die diese Frauen in ihrer Weiterbildungsneigung stark beeinträchtigen: Seien es Rahmenbedingungen wie Kosten für die Ausbildung, seien es negative Erfahrungen mit Bildung und Lernen in der Vergangenheit, seien es fehlende oder lange zurückliegende Erfahrungen mit formalisierten Lernprozessen, die die Frauen unsicher ob ihrer Lernkompetenzen zurücklassen, immer sind es viele Barrieren und Hindernisse gleichermaßen, die es zu berücksichtigen gilt, wenn Lern- und Bildungsangebote so gestaltet werden, dass sie den Bedürfnissen und Bedarfen dieser Gruppe von Frauen entgegenkommen.

Expertinnen aus der arbeitsmarktpolitischen und der Sozialberatung sowie aus dem Bildungsbereich sehen die Notwendigkeit von ganzheitlichen Weiterbildungsmodellen, die den Frauen sowohl eine Perspektive in Richtung Erwerbsarbeitsmarkt als auch in Richtung Lebenslanges Lernen eröffnen. Während sie häufig von Bedürfnissen und Bedarfen von Frauen mit spezifischen bzw. multiplen Problemen sprechen, haben wir bei den interviewten Frauen solche getroffen, deren einziges Bedürfnis eine existenzsichernde Erwerbsarbeit ist. Vielfach ist dafür Weiterbildung nötig. Dies ist vor allem, aber nicht nur bei Migrantinnen der Fall.

Ein wichtiger Schritt für eine erfolgreiche Angebotsgestaltung ist die Entscheidung, an welche Gruppe von nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen sich dieses Angebot richtet. Die didaktische und methodische Gestaltung adäquater Lernangebote orientiert sich an den Lernbedürfnissen und bedarfen sowie Lernzielen der Zielgruppe.

Wir haben von den von uns befragten bildungsbenachteiligten Frauen sehr wenige Antworten auf die Frage nach ihren Wünschen bezüglich Inhalte und der Gestaltung von Lern- und Bildungsangeboten bekommen. Das ist verständlich: Wie sollen Frauen, für die eine solche Frage wenig bis gar keine Relevanz im Alltag hat, Antworten darauf geben. Erst dann lassen sich Bedürfnisse formulieren, à la: „So möchte ich es und so nicht. Das will ich lernen und das nicht.“ Wir konnten aber Schlüsse aus den Erzählungen der Frauen über frühere Lernerfahrungen sowie über ihre Zugänge zum Lernen ziehen. Eine weitere wichtige Quelle für diesen Abschnitt der Empfehlungen war die Expertise jener Fachfrauen aus den Regionen, die uns in den Interviews aus ihrer Arbeit mit Frauen aus dieser Gruppe erzählt haben.

Für die Planung von konkreten Lern- und Bildungsangeboten, die nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse ermöglichen, ist es sinnvoll, betroffene Frauen selbst über frühere Lernerfahrungen und ihre Bilder von Lernen zu befragen. Des Weiteren sind MultiplikatorInnen aus jenen Professionen, die durch ihre Arbeit Kontakt mit diesen Gruppen von Frauen haben, wichtige Know-how-Trägerinnen.

Die von uns befragten nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss haben sehr oft wenig positive Lernerfahrungen in der Vergangenheit gemacht und sie haben wenig Möglichkeiten gehabt, über diese Lernerfahrungen und über ihre Bedürfnisse beim Lernen zu reflektieren. Hier sind es wieder in erster Linie die Expertinnen, die darauf hinweisen, dass es umfassende Begleit- und Beratungsstrukturen für den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse braucht. Einige der von uns interviewten Frauen, die vor kurzem wieder weiterbildungsaktiv geworden sind, erwähnen die Wichtigkeit von Beratungen und Einzelgesprächen, die sie dabei unterstützen, sich in der neuen Situation zurecht zu finden und ihnen dabei helfen, sich neu zu orientieren, neue Perspektiven zu entwickeln und diese umzusetzen. Als besonders wertvoll wird dabei die Begleitung in die Praxis (etwa bei der Praktikumssuche, während des Praktikums oder bei Bewerbungen) gesehen.

Besonderen Begleit- und Beratungsbedarf haben Frauen mit multiplen Problemlagen: Expertinnen betonen, dass diese Probleme so vordringlich einer Lösung bedürfen, dass die Frauen nicht an Lernen oder Weiterbildung denken können. Hier ist die Zusammenarbeit mit dafür kompetenten Professionen gefragt: Nach Ansicht der Expertinnen sollten für diese Frauen der erste Zugang zum Wiedereinstieg in Lernprozesse überhaupt durch externe Professionen erfolgen.

Ein Lernangebot, das den (Wieder-)Einstieg in formalisierte Lernprozesse zum Ziel hat, braucht umfassende Begleitstrukturen für die einzelnen Teilnehmerinnen, die über die Dauer des ▶

► **Angebots hinausgehen. Der begleitende Rahmen ermöglicht Kontinuität und Nachhaltigkeit: Es beginnt bei einer ausführlichen Information und Beratung vor dem Beginn und beinhaltet begleitende Einzelcoachings während und nach dem Abschluss des Lern- und Bildungsangebots. Frauen mit multiplen Problemlagen brauchen eine interdisziplinäre Unterstützungsstruktur, das heißt, externe Professionen wie SozialarbeiterInnen, FamilienberaterInnen oder PsychologInnen sollten deren Lernprozess begleiten.**

Schlechte Erfahrungen in der Vergangenheit, Erfahrungen mit nicht abgeschlossenen Ausbildungen und wenig Wissen über die eigenen Kompetenzen kulminieren sehr häufig in Versagensängsten bei den von uns interviewten Frauen: Wenn Frauen etwas nicht gelingt, sehen sie die Schuld bei sich selbst. Wo einmal Unsicherheit da ist, geht sie meist sehr tief. Die befragten Frauen übertragen diese Angstgefühle auf alle weiteren möglichen

Lern- und Weiterbildungssituationen: Sie glauben, sie wären zu „dumm“ oder zu langsam für neue Lerninhalte. Fehlende vorangegangene Erfolgserlebnisse machen sie glauben, sie könnten ohnedies nur scheitern.

Mehrfach beschreiben Frauen in den Interviews, dass sie beim Lehrabschluss in einem Fach gescheitert wären, aus unterschiedlichen Gründen nicht zur Abschlussprüfung angetreten wären und nun prinzipiell viel zu große Angst vor Prüfungen haben.

Dort, wo es darum geht, Prüfungen nachzuholen oder auf Prüfungen hinzuarbeiten, brauchen nach Ansicht der Expertinnen sehr viele Frauen Unterstützung, vor allem deshalb, weil sie in Bezug auf „Nicht-Abschlüsse“ vielfach negative Erfahrungen mitbringen und sich dieses neuerliche Versagen bereits selbst attribuieren.

Teilnehmerinnen in den Workshops haben Druck als hemmenden Faktor für erfolgreiches Lernen beschrieben, erst wenn es gelinge, eine gewisse Gelassenheit in Bezug auf die Lernergebnisse zu bekommen und ruhig an eine Sache heranzugehen, könne Lernen erfolgreich sein.

Die Lernangebote sollten so gestaltet sein, dass sie einen „sanften Einstieg“ bieten, der auf die vorhandenen Ängste und Schamgefühle der Frauen Rücksicht nimmt. Auch wenn formale Abschlüsse und Prüfungen im Angebot beinhaltet sind, dürfen sie nicht von Anfang an im Zentrum stehen, sondern es gilt, die Teilnehmerinnen darauf vorzubereiten und sie langsam auf diese hinzuführen.

Das Alter bzw. das Gefühl, zu alt zu sein, war ebenfalls in sehr vielen Interviews und vor allen bei Frauen aus allen Altersgruppen Thema: Es gibt eine große Gruppe von Frauen, die sich zu alt fühlt, eine Berufsausbildung zu beginnen oder einen Berufsabschluss nachzuholen. Das trifft nicht nur auf Frauen ab 45 Jahren zu, welche auf dem Arbeitsmarkt gemeinhin als „älter“ bezeichnet werden, sondern auch auf jüngere Frauen. Die jüngste Interviewpartnerin, die das Alter als Argument gegen eine Weiterbildung angeführt hat, war erst 23 Jahre alt. Frauen ab 45 Jahren äußern Bedenken, ob sich angesichts der Aussichten für Ältere auf dem Erwerbsarbeitsmarkt eine Ausbildung für sie überhaupt auszahle, und manchmal haben sie den Eindruck, sie würden Jüngeren mit mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt Ausbildungsplätze wegnehmen.

Manche Frauen formulieren Ängste in Bezug auf neue Inhalte, von denen sie glauben, dass sie aufgrund ihres Alters mit anderen TeilnehmerInnen nicht mithalten könnten. Denn diese wären dadurch, dass sie jünger wären, viel schneller beim Lernen und hätten viel mehr Kenntnisse in den zu lernenden Bereichen. Am häufigsten werden dabei die Informations- und Kommunikationstechnologien genannt. Auch wenn sie früher schon mit Computer gearbeitet haben, haben nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen oftmals das Gefühl, mit den neuen Entwicklungen nicht mehr mithalten zu können, dass jüngere KollegInnen sich „viel leichter tun“ und dass sie einfach nicht mehr „anschlussfähig“ sind. Wer dazu noch schlechte Erfahrungen aus früheren (IKT-)Kursen mitbringt, ist davon besonders betroffen. Vorbehalte gegenüber oder eine kritische Distanz zu den technologischen Entwicklungen lösen die interviewten Frauen dann für sich so, dass sie sich als zu alt oder zu altmodisch bezeichnen, manche argumentieren, dass

es sich für sie nicht mehr auszahle oder dass sie das nicht mehr bräuchten.

Je älter die Interviewpartnerinnen sind, desto eher sind sie der Ansicht, dass sie – in Bezug auf informelles Lernen – nie aufhören zu lernen und allein durch das Leben und seinen Verlauf lernen, für formalisiertes Lernen jedoch fühlen sie sich zu alt.

Die Lernangebote sollten Vorbehalte und Ängste der Frauen hinsichtlich ihres Alters in mehrererlei Hinsicht berücksichtigen: im Erkennen der Bedeutung von Lernen und Bildung sowie der Informations- und Kommunikationstechnologien in allen Alters- und Lebenslagen, in der Verknüpfung von Alltagshandeln und -lernen und in der Bereitstellung von Rahmenbedingungen, Lernsettings und Methoden, die es jeder Teilnehmerin ermöglichen, unabhängig von ihrem Alter ihre Kompetenzen in diesen Bereichen zu erhöhen.

Physische und psychische Probleme sind große Hürden für eine Weiterbildungsteilnahme. Bei einigen Frauen dominieren Diskriminierungserfahrungen aus der Vergangenheit Erinnerungen an das Lernen, vor allem wenn Beeinträchtigungen mit Bewertungen wie „dumm“ oder „faul“ einher gegangen sind oder auf eine Beeinträchtigung einfach nicht Rücksicht genommen wurde.

Interviewpartnerinnen haben uns erzählt, dass sie die physischen Beeinträchtigungen von vorangegangenen Erwerbstätigkeiten davongetragen haben und dann aus dem Erwerbsarbeitsmarkt sukzessive hinausgefallen sind. Vor allem Frauen ab 50 erleben physische und psychische Beeinträchtigungen als massiven Schnitt und sehen keinen Grund oder Anlass mehr, noch etwas Neues zu lernen oder zu machen: Vielfach sehen sie in der Berufsunfähigkeit oder in der Frühpensionierung eine Erleichterung.

Vor allem Expertinnen aus dem Sozialbereich weisen darauf, dass in diesen Fällen oft noch weitere Probleme – etwa finanzielle – dazukämen. Nach Ansicht dieser Expertinnen gelingt in diesen Fällen ein Einstieg in Lern- und Weiterbildungsprozesse nur dann, wenn die Teilnahme auf Freiwilligkeit basiert. Das bedeutet für sie sogar, dass es keinen Zwang zur regelmäßigen Teilnahme gibt. Eine Interviewpartnerin, die von der Teilnahme an einem Integrationstheaterprojekt erzählt, bestätigt diese Aussage der Expertinnen.

Frauen mit physischen und psychischen Problemen sind besonders darauf angewiesen, dass ihnen beim Lernen vielfältige Lernsettings zur Verfügung stehen, die ihnen einen langsamen Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihren Lernbedürfnissen entgegenkommen, ihre Beeinträchtigungen nicht verstärken und die vielfältige Lernerfolge garantieren.

Viele der befragten Frauen – und das sprechen die Expertinnen ebenfalls an –, die sich zum Zeitpunkt der Interviews gerade in einer Weiterbildungssituation befunden haben, schätzen an der neuen Situation die Möglichkeit, sich mit anderen Frauen – manche sprechen von „Gleichgesinnten“ – auszutauschen, voneinander zu lernen und mit anderen in der Gruppe zu arbeiten. Sie sind der Ansicht, dass das die Motivation zur regelmäßigen Teilnahme und zum immer wieder weiter Lernen fördere.

In der Gruppe zu lernen wird nicht von allen als für jede Lernsituation passend empfunden. Vereinzelt thematisieren die Interviewpartnerinnen unterschiedliche Vorlieben hinsichtlich der Lerntechniken, wie sie sich Inhalte am besten aneignen, dass sie dazu zum Beispiel Stille brauchen und allein sein müssen. Manchmal ist die Vorstellung, in einer Gruppe zu lernen jedoch mit Ängsten (wie weiter oben bereits beschreiben) verbunden.

Lernen in der Gruppe bringt bildungsbenachteiligte Frauen aus ihrer Isolation heraus. Dadurch können sie mit anderen Erfahrungen austauschen, sich gegenseitig motivieren und voneinander lernen. Gleichzeitig gilt es, vorhandene Ängste in Bezug auf andere Teilnehmerinnen, in Bezug auf Kenntnisstand, Alter, oder ihre Unsicherheit zu berücksichtigen und den Frauen einen langsamen Zugang zur Gruppe zu ermöglichen.

Möglichst unterschiedliche und vielfältige Lernsettings unterstützen die Frauen darin, je nach Lerninhalt und Lernphase die jeweils für sie geeigneten Lerntechniken anwenden können.

Aus den Workshops und den Interviews mit nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen wissen wir, dass Frauen mit Migrationshintergrund sehr viel von ihrem nächsten Umfeld lernen: Kinder sind für sie sehr förderlich beim Deutschlernen und sie unterstützen die Frauen aktiv in der Erweiterung des Wortschatzes, beim Erlernen von Aussprache und Grammatik. Die Frauen selbst erzählen, dass es ihnen beim Deutschlernen hilft, wenn sie mit den Kindern Hausaufgaben machen, mit ihnen gemeinsam Fernsehen oder ihnen Kinderbücher vorlesen. Als weiteres hilfreiches Lernumfeld erleben sie Freundinnen, mit denen sie Deutsch sprechen. Das helfe ihnen, Gelerntes anzuwenden.

Frauen ohne Migrationshintergrund erzählen davon, dass sie von den Kindern (ob erwachsen oder minderjährig) und Partnern den Umgang mit Computer und Internet sowie neue Anwendungen lernen und dass sie viel von den Kindern und Enkelkindern lernen, wenn sie mit diesen Hausaufgaben machen.

Über TrainerInnen, Vortragende und LernprozessmoderatorInnen lassen sich aus den Interviews und Workshops nur wenige Anforderungen seitens der Frauen herauslesen. Zumeist kommen sie als negative Beispiele vor, nämlich dann, wenn Erfahrungen beschrieben werden, wo sich TrainerInnen am Lerntempo und am Kenntnisstand von jenen Teilnehmenden orientieren, die bessere Kenntnisse in einem Bereich aufweisen, wenn auf Beeinträchtigungen nicht Rücksicht genommen wird, wenn Inhalte nicht verständlich erklärt werden oder die Beispiele nichts mit der Lebensrealität der Frauen zu tun haben.

Als positiv wird beschrieben, wenn die Vortragenden und TrainerInnen motivierend und begeisternd

wirken, auf Fragen gut eingehen und nachfragen können und wenn sie auf einen wertschätzenden Umgang unter den Teilnehmenden achten.

Nicht zuletzt weist eine Expertin und weisen Frauen, die gerade an einem Wiedereinstiegsangebot teilnehmen, auf die Vorbildwirkung von Trainerinnen hin.

Trainerinnen und Lernprozessmoderatorinnen spielen eine zentrale Rolle für den Erfolg von Lern- und Bildungsangeboten für bildungsbenachteiligte Frauen. Diese sollen die Diversität der Lernbedürfnisse berücksichtigen, für einen wertschätzenden Umgang in der Gruppe sorgen, gut erklären können, ausreichend Zeit zum Lernen geben sowie motivieren und begeistern können.

Da viele Frauen von und mit Familienmitgliedern und Freundinnen Deutsch, Grammatik oder IKT lernen, ist es sinnvoll, diese als hilfreiche Lernbegleitpersonen aktiv in die Lernprozesse der Frauen einzubeziehen.

Wie andere Menschen auch, stellen sich die von uns befragten Frauen die Nutzenfrage, wenn sie an Weiterbildung denken. Sie wägen sehr schnell ab, ob es sich auszahlt, den Aufwand auf sich zu nehmen. Wie bereits mehrfach beschrieben, sind nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen in erster Linie an Existenzsicherung interessiert. Entsprechend liegt für die meisten von ihnen der Hauptnutzen einer Weiterbildungsaktivität in einer Verwertbarkeit am Arbeitsmarkt. Ihre vorangegangenen Erfahrungen mit Weiterbildungen oder in sozialökonomischen Betrieben waren jedoch längerfristig nie am Erwerbsarbeitsmarkt verwertbar.

Erfolgreiche Lernsituationen haben die Teilnehmerinnen der Workshops beschrieben, als wir sie nach Lernen im Alltag gefragt haben: Das Spektrum reichte von der privaten Nutzung der IKT (von der Kommunikation mit Menschen aus dem Herkunftsland bis zur Bearbeitung von digitalen Fotos), über die Notwendigkeit, die Kinder bei den Hausaufgaben zu unterstützen, über Kommunikation mit Ämtern und Behörden bis hin zu Hobbys oder Reparatur-/Renovierungsbedarf.

Lern- und Bildungsangebote, die einen Einstieg in formalisierte Lernprozesse bei nicht erwerbstätigen bildungsbenachteiligten Frauen mit Pflichtschule als höchstem Abschluss fördern, entsprechen kaum dem Interesse nach einer raschen Verwertbarkeit am Erwerbsarbeitsmarkt. Daher sind von Anfang an andere Aspekte des Nutzens für das Lernen in den Vordergrund zu rücken, welche mit dem Alltag der Teilnehmerinnen zu tun haben und ihnen eine rasche und erfolgreiche Umsetzung im Alltag ermöglichen.

Die Erwerbsmöglichkeiten von bildungsbenachteiligten Frauen, deren höchster Abschluss die Pflichtschule ist, liegen nach Meinung der Expertinnen im Bereich der Niedrig-Lohn-Branchen und vor allem sind ihre Erwerbserfahrungen zumeist als prekär zu bezeichnen. Die Auswertung der Erwerbsbiographien der von uns befragten Frauen bestätigt dieses Bild. Obwohl die meisten Frauen als Hauptziel einer Weiterbildung deren Verwertbarkeit am Erwerbsarbeitsmarkt sehen, sind die meisten Expertinnen der Überzeugung, dass es für diese Gruppe von Frauen zu wenig Weiterbildungsangebote gibt, die am Arbeitsmarkt verwertbar sind.

Viele der von uns befragten Frauen haben konkrete Berufswünsche, wissen jedoch nicht, wie sie diese realisieren könnten. Während die einen noch gar keine Idee/Anregung haben, haben sich andere schon informiert und sehen für sich keine Umsetzungsmöglichkeit, weil sich das AMS dagegen wehrt, weil es zu teuer ist bzw. weil ihr Berufswunsch sich gerade in keiner Förderschiene befindet. Dies betrifft zumeist Berufswünsche, die aus dem konkreten Lebensalltag der Frauen entstanden sind und in der Regel traditionelle Frauenberufe sind: Kinderbetreuung, Tierpflege, Kochen etc.

Nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen mit dem Wunsch nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt brauchen Unterstützung in der Perspektivenentwicklung für eine Weiterbildung, die am Arbeitsmarkt verwertbar ist. Daher sollten die Auseinandersetzung mit dem Arbeitsmarkt, mit realisierbaren Berufswünschen, deren Umsetzung und Finanzierungsmöglichkeit Inhalte von Lernangeboten für diese Gruppe sein. Unterstützung und Begleitung in der Entscheidungsfindung sind dabei von zentraler Bedeutung.

Das Thema Persönlichkeitsstärkung findet sich in mehrererlei Facetten in den Aussagen von interviewten Frauen, in Workshops und von interviewten Expertinnen.

Expertinnen beschreiben die Notwendigkeit, dass Frauen, die schon lange nicht mehr an formalen Bildungsprozessen teilgenommen haben und dem Arbeitsmarkt fern sind, in ihrem Selbstbewusstsein gestärkt werden müssten, weil sie nicht mehr einschätzen können, welche Kompetenzen sie haben. Diese Unsicherheit werde durch schlechte Erfahrungen aus früheren Lernprozessen verstärkt.

In den Interviews und Workshops haben wir mehrfach von Frauen gehört, dass sie Probleme in der Kommunikation mit Behörden, Banken, KindergärtnerInnen, LehrerInnen, ÄrztInnen und AMS-BeraterInnen haben. Dabei geht es einerseits sehr häufig darum, eindeutige und klare Informationen zu bekommen, andererseits möchten sie gegenüber diesen Personen ihre Interessen durchsetzen. Letzteres betrifft gelegentlich auch Partner, Kinder oder andere Familienangehörige.

Vor allem wenn Frauen über Beratungssituationen beim AMS berichten, zeigt sich sehr oft, dass es Missverständnisse in der Kommunikation zu geben scheint: Da wurde der Eindruck erzeugt, es würden ihnen Informationen vorenthalten, falsche Hoffnungen erweckt bzw. würden sie einfach abgewiesen werden.

Als weiteren persönlichkeitsstärkenden Aspekt nennen vor allem Expertinnen die Notwendigkeit, diese Frauen im Zugang zum Lernen und beim Lernen zu unterstützen, damit die Lernprozesse erfolgreich verlaufen. Von Frauen in den

Workshops wird zudem gesagt, dass erfolgreiches Lernen Ziele und Planung braucht.

Eine Expertin mit Erfahrung in Wiedereinstiegsangeboten geht sogar soweit, dass erst die Kombination aus den Inhalten Lernen Lernen, Stärkung des Selbstbewusstseins der Teilnehmerinnen und ihres Wissens über ihre Kompetenzen und Potenziale die Frauen dazu bringe, „dass sie sich danach [nach der Weiterbildung, Anm. d. Aut.] als wertvolles Mitglied der Gesellschaft sehen können“. (Arbeitsmarktpolitik, Innsbruck)

Persönlichkeitsstärkung sollte einer der zentralen Inhalte von Lernangeboten für diese Gruppe von Frauen sein. Dazu gehören das Sichtbarmachen und das Erkennen von vorhandenen Kompetenzen und Potenzialen bei den Frauen; die Stärkung ihres Selbstbewusstseins und ihrer Autonomie insgesamt; die Stärkung ihrer Kommunikations- und Verhandlungskompetenz. Nicht zuletzt gehören das Thema Lernen Lernen und der Aufbau von Lernkompetenzen dazu.

Die von uns befragten Frauen sehen sich nach wie vor in erster Linie für die Betreuung der Kinder und für die Pflege von Angehörigen zuständig. Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung und dahinterliegende Rollenstereotypen werden von ihnen nicht hinterfragt, auch nicht von Alleinerzieherinnen. Die Frauen fühlen sich für die Familienarbeit insgesamt zuständig und ordnen eigene Bedürfnisse denen der anderen Familienmitglieder unter.

Ähnlich, nur aus einer anderen Perspektive sehen es die Expertinnen in allen drei Regionen: Sie sind der Ansicht, dass traditionelle Rollenbilder dafür verantwortlich sind, dass viele Frauen selbst keine Weiterbildung machen wollen oder die Rückkehr ins Berufsleben für sie nicht von zentraler Bedeutung ist. Zum einen stehen manche Frauen unter Druck, den traditionellen Rollenbildern zu entsprechen, zum anderen identifizieren sich manche Frauen mit diesen Werthaltungen. Partnerschaft und eine „intakte Familie“ sind für sie wichtiger als die eigene Existenzsicherung. Erst wenn es zum Beispiel zu einer Scheidung kommt oder die Kinder „aus dem Haus sind“, beginnen sie – durchaus nicht immer freiwillig –, an Veränderung, an Selbständigkeit oder an Weiterbildung zu denken. Wenn Frauen in Weiterbildungsangebote einsteigen, sind sie nach Meinung der Expertinnen zu Anfang oftmals erst damit beschäftigt, „zu Hause“ alles auf die Reihe zu kriegen.

Die Auseinandersetzung der Teilnehmerinnen mit der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und deren Auswirkung auf ihre persönliche Situation sollte ebenfalls Inhalt eines solchen Lernangebots sein. Dies unterstützt die Frauen sowohl in ihrem Selbstbewusstsein und ihrer Autonomie als auch auf ihrem Weg in Richtung eigenständige Existenzsicherung.

Wir haben unsere Interviewpartnerinnen nach Bereichen gefragt, in denen sie sich gerne weiterbilden möchten. Neben Berufsausbildungen wurden vor allem Computer und Internet, Deutsch (bei Frauen mit Migrationshintergrund) und spezifische, ihren individuellen Interessen und Hobbys entsprechende Bereiche genannt.

Für den Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien geht es nach wie vor darum, dass viele Frauen kaum bzw. nur punktuell Kenntnisse und somit Bedarf an geeigneten Einstiegsangeboten haben. Diese sind nämlich aus dem Angebot der gängigen Weiterbildungsträger mittlerweile verschwunden. Obwohl die Haltung einiger der interviewten Frauen aus unterschiedlichen Gründen ambivalent gegenüber den IKT ist, wissen die meisten sehr wohl, dass es mittlerweile kaum mehr Berufsfelder oder private Bereiche gibt, die nicht von diesen Technologien durchdrungen sind.

Nachdem es noch viele nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen gibt, die keine bzw. nur wenige Kenntnisse im Bereich der Informations- und Kommunikationstechnologien haben, sollten diese wesentlicher Inhalt von Lernangeboten sein. Dabei geht es nicht nur um die Kompetenzen im Umgang mit diesen, sondern auch darum, dass die Teilnehmerinnen deren Bedeutung für eine Teilhabe an allen gesellschaftlichen Prozessen erkennen.

Weitere spezifische Inhalte der Lernangebote sollten sich an den Bedarfen der Teilnehmenden orientieren, etwa wenn Migrantinnen ihre Deutschkenntnisse verbessern wollen.

Vor allem die Expertinnen haben das Problem der Mobilität in Bezug auf die Gestaltung von Lern- und Bildungsangeboten eingebracht: Nach wie vor sind für die von uns untersuchten Frauen Kinderbetreuung und die Hauptzuständigkeit für die Familie dominant für ihre Lern-/Weiterbildungsperspektiven. Zum einen können sie aufgrund der Öffnungszeiten von Kinderbetreuungseinrichtungen keine weiten Anfahrtszeiten auf sich nehmen und zum anderen wollen sie an keiner Weiterbildung teilnehmen, für die sie eine zusätzliche Betreuung brauchen.

Im Bezirk Oberpullendorf kommt jedoch ein wesentlich erschwerender Aspekt der Mobilität dazu, nämlich die absolut unzureichende öffentliche Verkehrsstruktur, die eine Weiterbildungsteilnahme unmöglich macht, wenn diese in einer anderen Gemeinde angeboten wird und die Frau kein eigenes Auto zur Verfügung hat.

Lern- und Bildungsangebote für nicht erwerbstätige bildungsbenachteiligte Frauen sollten auf deren Mobilitätsprobleme hinsichtlich Kinderbetreuungszeiten und Erreichbarkeit der Lernorte mit öffentlichen Verkehrsmitteln Rücksicht nehmen. Idealerweise werden diese Angebote möglichst vor Ort, direkt in den Gemeinden angeboten.

LEARN FOREVER – DAS EXPERTINNENNETZWERK

Seit 2005 arbeiten Expertinnen aus den Bereichen Erwachsenenbildung, feministische Frauenbildung, Bildungsmanagement, Bildungsberatung, Gender Mainstreaming, Genderforschung, Unternehmensberatung und Begleitung von Veränderungsprozessen im Netzwerk learn forever zusammen.

learn forever hat sich zum Ziel gesetzt, die Weiterbildungsbeteiligung von Frauen zu erhöhen, die aus unterschiedlichen Gründen keinen Zugang zu formellem Lernen und zu gängigen Angeboten der Erwachsenenbildung haben. Diese bildungsbenachteiligten Frauen sind gefährdet, den Anschluss an das lebensbegleitende Lernen und damit an alle existenzsichernden gesellschaftlichen Prozesse zu verlieren.

Die Expertinnen von learn forever orientieren sich an der Gleichstellung der Geschlechter und an der gleichen Teilhabe von bildungsbenachteiligten Menschen an Lern- und Bildungsprozessen. Es gibt noch immer erhebliche Unterschiede in den Lernbedürfnissen und -bedarfen zwischen Männern und Frauen - hier erweist sich die Strategie der Frauenförderung als besonders erfolgreich.

Neben der Ausrichtung auf Gleichstellung ist learn forever von der Überzeugung geprägt, dass lebensbegleitendes Lernen für alle Menschen erfolgreich möglich sein muss. Damit dies gelingen kann, müssen Bildungsbenachteiligte erste (Wieder-)Einstiege ins Lernen finden. Sie müssen ihre Lernkompetenzen ausbauen, ehe sie erste Schritte ins selbstgesteuerte Lernen setzen und damit selbst bestimmen können, was und wie sie lernen wollen.

Nicht zuletzt wissen die Expertinnen des Netzwerks, dass die Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT) wesentlicher Bestandteil der Wissens- und lernenden Gesellschaft sind. Daher ist es für learn forever selbstverständlich, IKT als Lerninhalte und als Lernmedien in alle Aktivitäten einzubeziehen.

Um die Weiterbildungsbeteiligung von bildungsbenachteiligten Frauen zu erhöhen, setzt learn forever auf folgende Strategien:

- Sichtbarmachen der Bildungsbedürfnisse und -bedarfe von bildungsbenachteiligten Frauen: Dazu werden Studien verfasst und Modelle der Zielgruppenerreichung erarbeitet.
- Bildungsbenachteiligte Frauen im Mittelpunkt: learn forever hat ausgehend von den Bildungs- und Lernbedürfnissen der Frauen Lernangebote entwickelt, die ihnen den (Wieder-)Einstieg ins Lernen ermöglichen, ihre Lern- und IKT-Kompetenzen erhöhen und sie darin unterstützen, erste Schritte des selbstgesteuerten Lernens zu setzen. Dazu wurden neue Methoden entwickelt und bestehende adaptiert.
- Verbreitung der Modelle: learn forever transferiert das Wissen über Bildungsbenachteiligung, die Modelle der Zielgruppenerreichung und der Lernangebote zu Einrichtungen der Erwachsenenbildung. Gleichzeitig wird damit die Implementierung von neuen Lernkulturen gefördert.

- Auseinandersetzung mit und Förderung von neuen Rollenbildern in der Erwachsenenbildung: Neue Lernkulturen verändern das Selbstverständnis von ErwachsenenbildnerInnen: Aus traditionellerweise Instruierenden werden zunehmend Moderierende, die selbstgesteuerte Lernprozesse auf Seiten der Lernenden begleiten. Die Expertinnen von learn forever bieten dazu theoretische Weiterbildung und praktische Einschulung an.
- Vernetzung: learn forever legt großen Wert auf die Vernetzung mit anderen Projekten, ExpertInnen und Netzwerken rund um die Themen Bildungsbenachteiligung, Rahmenbedingungen von Bildung und Lernen und Beteiligung an bildungspolitischen Diskursen.

Alle Aktivitäten von learn forever sollen helfen, der Vision von einer Gesellschaft näher zu kommen, in der alle Menschen, unabhängig von ihrem Geschlecht, ihrer Ausbildung, ihrem Alter, ihrer Herkunft, ihrem sozialen und beruflichen Status etc., gleichermaßen an Bildung, Erwerbsarbeit, Gestaltung von Politik und Gesellschaft teilhaben.

Weitere Infos finden Sie unter: www.learnforever.at

abz*austria
kompetenz für frauen und wirtschaft

Darstellung
agenda.
in Arbeitswelt und
Informationsgesellschaft



**BILDUNGS
ZENTRUM
SAALFELDEN**

EB eb projektmanagement gmbh

frauenstiftung **steyr**

nowa
Forum für Erwachsenenbildung

PERI **PHERIE**
Projektmanagement
für die Erwachsenenbildung

PRISMA
Zentrum für Erwachsenenbildung

volkshochschule **SALZBURG**
Wo nicht ist Lernen.

die kärntner
volkshochschulen
völkermarkt



www.learnforever.at

ISBN 978-3-902294-10-4

bm:uk **esf**

learn forever wird gefördert aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und aus Mitteln des Bundesministeriums für Unterricht, Kunst und Kultur.