

Möglichkeiten der Partizipation im Kontext eines arbeitsmarktpolitischen Projekts für Geflüchtete

Möglichkeiten der Mitgestaltung im gemeinnützigen
Trainingsprojekts Baharat des Wiener Hilfswerks

Agnieszka Resch
Matr. Nr.: 1610406329
so161329@fhstp.ac.at

Bachelorarbeit 2

Eingereicht bei FH-Prof. Mag. Dr. Michaela Moser und Alexandra Winkler, BA
im Modul „Wissenschaft und angewandte Forschung“
für die Lehrveranstaltung „Projektwerkstatt“
6WIFO1
Bachelor Soziale Arbeit

Datum: 27.08.2022
Version: 1

Begutachter*in: FH-Prof. Mag. Dr. Michaela Moser

Abstract

Deutsch

Die Partizipation geflüchteter Menschen im Ankunftsland (Österreich) ist bürokratisch und gesamtgesellschaftlich eingeschränkt. Am konkreten Beispiel einer Ausbildung, zu welcher die Teilnehmer*innen vom österreichischen Arbeitsmarkt Service (AMS) zwangsverpflichtet werden, wurde untersucht, inwieweit Partizipation auch in einem Zwangskontext ermöglicht werden kann. Dazu wurden die Methoden der teilnehmenden Beobachtung und vier Leitfadeninterviews mit drei Teilnehmer*innen und einer Verantwortlichen für die gegenständliche Ausbildung durchgeführt und ausgewertet. Anhand der Ergebnisse wurde der bestehende Partizipationsgrad ermittelt und daraus Schlussfolgerungen gezogen. Eine zentrale Erkenntnis der vorliegenden Arbeit ist, dass Partizipation auf verschiedenen Ebenen ermöglicht werden kann und Empowerment auch aus einem Zwangskontext erwachsen kann.

English

The participation of refugees in the receiving country (Austria) is hindered by bureaucracy and societal barriers. The subject of this thesis is a work training, which the participants are conscripted to by the Austrian labor bureau (AMS). The question at hand is if participation can be achieved in a restrained situation. To investigate this matter the methods of participant observation and four semi-structured interviews with three training participants and the responsible person for the education were carried out and the results interpreted. The results show that even in a conscripted context participation on certain levels is possible if enabled by the responsible persons on the different levels. Furthermore, empowerment can be facilitated even in constrained situations if promoted by the members of the organization with the necessary means.

Inhalt

Abstract	2
Inhalt	3
1 Einleitung.....	5
1.1 Erkenntnisinteresse und Relevanz des Themas	5
1.2 Struktur der Arbeit	5
2 Theoretische Verortung	6
2.1 Ausbildungsmöglichkeiten für subsidiär Schutzberechtigte in Österreich	6
2.2 Gemeinnützige Trainingsprojekte.....	7
2.2.1 Gemeinnützigkeit.....	7
2.2.2 Trainingsprojekte	7
2.3 Partizipation.....	7
2.3.1 Partizipationstheorien und -konzepte	9
2.3.2 Partizipation in sozialen Organisationen	12
3 Forschungsdesign	13
3.1 Vorannahmen	13
3.2 Forschungsfragen.....	13
3.3 Forschungsfeld	13
3.4 Erhebungsmethode Leitfadenterview	14
3.5 Auswertungsmethode offenes Kodieren	14
3.6 Methode teilnehmende Beobachtung.....	15
4 Ergebnisse.....	16
4.1 Partizipationsmöglichkeiten	17
4.1.1 Perspektive der Teilnehmer*innen	18
4.1.2 Perspektive der Leitung.....	19
4.1.3 Grenzen der Partizipation.....	22
4.1.4 Partizipation und Zwangskontext.....	23
4.1.5 Empowerment.....	23
4.1.6 Beispiel für gelungene Partizipation im Projekt	24
4.2 Corona	25
4.2.1 Auswirkungen auf die gegenständliche Ausbildung	25
4.2.2 Auswirkungen auf diese Arbeit	26
5 Resümee und Ausblick	27
5.1 Resümee	27
5.2 Anregungen/Ausblick.....	28
5.3 Conclusio	28
Literatur	29

Daten	32
Abbildungen	32
Anhang.....	33
Eidesstattliche Erklärung	38

1 Einleitung

Im ersten Kapitel werde ich mich damit auseinandersetzen, warum das Thema meiner Arbeit interessant und relevant ist und wie die vorliegende Bachelorarbeit aufgebaut ist.

1.1 Erkenntnisinteresse und Relevanz des Themas

Teilhabe und Partizipation sind ein Grundbedürfnis der Menschen. Gerade die Corona Pandemie, die uns alle von so vielen Möglichkeiten der Partizipation vorübergehend ausgeschlossen hat, hat uns dies besonders schmerzlich bewusstgemacht. Vielleicht kann uns diese schwierige Zeit ja aufzeigen, dass das, was wir in normalen Zeiten als selbstverständlich hinnehmen, für manche – schwächere – Mitglieder unserer Gesellschaft leider gar nicht selbstverständlich ist. Für geflüchtete Menschen in Österreich sind die Möglichkeiten der Partizipation, auch in Zeiten ohne Pandemie, eingeschränkt. Dabei ist Partizipation sehr wichtig, da sie die Handlungsfähigkeit und die Handlungsoptionen der Teilnehmer*innen unter Einbeziehung ihrer Selbstgestaltungskräfte fördert (vgl. Schäuble 2017:22).

Der Frage, wie Partizipation für diese Zielgruppe im Rahmen eines arbeitsmarktpolitischen Projekts im Zwangskontext aussehen kann, möchte ich mich in dieser Arbeit anhand einer konkreten Ausbildung des Wiener Hilfswerks annähern.

Das gemeinnützige Trainingsprojekt Baharat bietet Flüchtlingen die Möglichkeit in den Bereichen Café, Friseur, Änderungsschneiderei und Upcycling-Werkstatt wichtige Erfahrungen zu sammeln. Geflüchtete, die bereits in ihren Heimatländern in diesen Tätigkeitsfeldern gearbeitet haben, können hier die Erfordernisse des österreichischen Arbeitsmarktes kennenlernen. Sie finden, begleitet von zwei Trainer*innen, Unterstützungsangebote, um Ausbildungsabschlüsse nachholen zu können, wenn Zeugnisse aus den Herkunftsländern nicht akzeptiert werden (vgl. Gravelmann 2018:16).

1.2 Struktur der Arbeit

In meiner Arbeit widme ich mich erst dem Kontext in dem diese Forschung steht und meinem Zugang zu dem gegenständlichen Thema, bevor ich auf die Forschungsfrage eingehe und die daraus resultierenden Unterfragen ausführe. Im theoretischen Teil erörtere ich zuerst relevante Begriffsdefinitionen und erläutere jene Forschungsmethoden, deren Ergebnisse im zweiten Teil der Arbeit besprochen werden.

Im empirischen Teil meiner Forschung werte ich die Ergebnisse der Interviews aus und ziehe Schlussfolgerungen daraus. Die zentralen Aussagen meiner Forschungsergebnisse fasse ich dann zusammen und ziehe schlussendlich ein Resümee aus meinen Erkenntnissen.

2 Theoretische Verortung

In diesem Kapitel widme ich mich den theoretischen Grundlagen. Die Subkapitel sollen Erklärungen für jene zentralen Begriffe liefern, welche für die vorliegende Arbeit essenziell sind und sich in besonderer Tiefe mit dem Thema der Partizipation und ihren verschiedenen Aspekten auseinandersetzen.

2.1 Ausbildungsmöglichkeiten für subsidiär Schutzberechtigte in Österreich

Die Möglichkeiten für Ausbildungen von Menschen auf der Flucht in Österreich unterscheiden sich stark nach dem offiziellen Status der schutzsuchenden Person (vgl. Asylkoordination 2022). Während gemäß der Genfer Flüchtlingskonvention ein Mensch, der

„aus der begründeten Furcht vor Verfolgung wegen ihrer Rasse, Religion, Nationalität, Zugehörigkeit zu einer bestimmten sozialen Gruppe oder wegen ihrer politischen Überzeugung sich außerhalb des Landes befindet, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzt, und den Schutz dieses Landes nicht in Anspruch nehmen kann oder wegen dieser Befürchtungen nicht in Anspruch nehmen will.“ (UNHCR 1967:2)

als Flüchtling definiert wird, so ist nach österreichischem Recht erst durch eine Prüfung der Angaben des jeweiligen Asylwerbenden eine Zuerkennung eines jeweiligen Status erforderlich (vgl. BMI 2022a).

Das Stellen eines Asylantrags begründet bis zur Entscheidung einen faktische Abschiebeschutz. Die Bezeichnung des Status dieser Person als Asylwerber*in gilt von der Antragstellung bis zur rechtskräftigen Entscheidung (vgl. ebd.).

Sollte die Entscheidung über den Asylantrag negativ ausfallen, so bleibt den Betroffenen noch die Möglichkeit subsidiären Schutz zu beantragen. Dieser wird jenen Menschen gewährt, die „zwar mangels Verfolgung abgewiesen wurden, aber deren Leben oder Unversehrtheit im Herkunftsstaat bedroht wird“ (BMI 2022b). Hierbei handelt es sich um einen befristeten Schutz vor Abschiebung, der mit einem Einreise- und Aufenthaltsrecht in Österreich einhergeht, sowie vollen Zugang zum Arbeitsmarkt gewährt. Zu beachten ist allerdings, dass subsidiärer Schutz anfangs für ein Jahr gewährt wird und bei aufrechten Gründen jeweils für zwei Jahre auf Antrag verlängert werden kann (vgl. BMI 2022b).

Aufgrund des vollen Zuganges zum Arbeitsmarkt für subsidiär Schutzberechtigte, stehen diesen auch alle arbeitsmarktpolitischen Ausbildungsmöglichkeiten (etwa des AMS) offen. Darüber hinaus ist zu beachten, dass mit dem vollen Arbeitsmarktzugang neben den Rechten auf die Pflichten einhergehen und so kann es bei subsidiär Schutzberechtigten, welche vom AMS betreut werden natürlich auch dazu kommen, dass diese zu Kursen, Ausbildungen oder ähnlichem verpflichtet werden (vgl. Asylkoordination 2022).

2.2 Gemeinnützige Trainingsprojekte

Da in der Literatur der Begriff „gemeinnütziges Trainingsprojekt“ nicht zu finden ist, werde ich ihn in seine Bestandteile zerlegen und Definitionen, beziehungsweise Erläuterungen zu den einzelnen Komponenten ausführen.

2.2.1 Gemeinnützigkeit

Im umgangssprachlichen Verständnis wird Gemeinnützigkeit häufig mit Non Profit Organisationen assoziiert. Für ein offizielle Definition muss man hierzulande aber den Umweg über die Finanz machen. In Österreich wird der Begriff Gemeinnützigkeit nämlich vor allem durch das Steuerrecht definiert (vgl. IGO 2022), da für gemeinnützige Organisationen eigene steuerliche Regelungen gelten. Auch das Wiener Hilfswerk als Dachorganisation des untersuchten Trainingsprojekts Baharat fällt in diese Kategorie.

Laut der Definition des Finanzministeriums sind als gemeinnützig jene Zwecke anzusehen, die die Allgemeinheit fördern. Dabei definiert das Bundesministerium eine Förderung der Allgemeinheit dann als vorliegend,

„wenn der Verein das Gemeinwohl auf geistigem, kulturellem, sittlichem oder materiellem Gebiet fördert. Dazu zählt beispielsweise die Förderung der Kunst, der Wissenschaft, der Kinder- und Familienfürsorge, der Fürsorge für alte oder kranke Personen, der Schulbildung, des Natur- und Tierschutzes, der Heimatkunde oder des Körpersports“ (BMF 2022).

2.2.2 Trainingsprojekte

Trainingsprojekte sind ein Teil des Ausbildungsspektrums des AMS. Sie reihen sich damit in die lange Liste der verschiedenen Ausbildungsansätze wie etwa Kurse, Umschulungen, überbetriebliche Lehrlingsausbildung, Arbeitserprobung oder Arbeitstraining. Die Liste der österreichweit angebotenen Qualifizierungsangebote ändert sich laufend und die aufgezählten Beispiele stellen nur einen Ausschnitt aus diesem Angebot dar (vgl. AMS 2022).

Unter gemeinnützigen Trainingsprojekten verstehe ich im Kontext dieser Arbeit also Arbeitsqualifizierungsmaßnahmen, welche von Organisationen ohne Gewinnabsicht zur Förderung des Allgemeinwohls (in diesem Fall Förderung von Ausbildung) durchgeführt werden.

2.3 Partizipation

Der Begriff der Partizipation hat seinen Ursprung im Lateinischen "Partem capere". Es kann mit "Anteil habend", beziehungsweise "beteiligt sein an" übersetzt werden, daher wird der Begriff im Deutschen häufig mit den Begriffen „Mitbestimmung“ oder „Beteiligung“ synonym gesetzt. Partizipation kann passive wie aktive Komponenten beinhalten, je nachdem ob die Person aktiv oder passiv an einem Prozess teilhat (vgl. Nieß 2016:67).

Partizipation soll allen Menschen ermöglichen sich aktiv zu beteiligen und besonders jene Entscheidungen, die ihr eigenes Leben beeinflussen, mitbestimmen zu dürfen. In Entscheidungen, welche das eigene Leben beeinflussen eingebunden zu sein kann man als Grundrecht der Menschen ansehen (vgl. Schnurr 2018:633). Schnurr sieht es als „ein grundlegendes und nicht austauschbares Merkmal demokratischer Gesellschafts-, Staats- und Herrschaftsformen“ an. Auch in entwickelten Demokratien, wie etwa unserer eigenen, ist die Möglichkeit zum selbstbestimmten Handeln und Entscheiden im Sinne der eigenen Interessen keine Selbstverständlichkeit und abhängig vom sozialen Status und Zugang zu Ressourcen (vgl. 2018:634).

In Bezug auf die politische Partizipation gibt es in Österreich unterschiedliche Formen der Wahlberechtigung. Grundsätzlich sind österreichische Staatsbürger*innen ab dem Erreichen des jeweils (nach Bundes-, Landes-, Gemeindeebene unterschiedlich) festgesetzten Alters berechtigt, ihr aktives oder passives Wahlrecht bei politischen Wahlen auszuüben. EU-Bürger*innen ist es nach entsprechender Registrierung erlaubt an Gemeinderats- sowie Europawahlen teilzunehmen, wobei sie für die Teilnahme an den Europawahlen in Österreich auf die Teilnahme in ihrem EU-Heimatland verzichten müssen (vgl. BMI 2021c). Geflüchtete Personen haben selbst mit einer positiven Aufenthaltsberechtigung oder einer Zuerkennung des subsidiären Schutzes kein Wahlrecht, da sie als Drittstaatsangehörige weder österreichische Staatsbürger*innen noch EU-Bürger*innen sind, können sich also in diesem Sinne politisch nicht beteiligen.

Aber Partizipation aus gesellschaftspolitischer Perspektive umfasst nicht nur politische Teilhabe in Form der Wahlberechtigung, sondern wirkt in vielen unterschiedlichen Bereichen gesellschaftlichen Lebens. Etwa innerhalb von Familien, des Arbeitslebens oder der Schule und natürlich auch in der Öffentlichkeit. Abhängig vom jeweiligen Handlungsfeld betrachtet man unterschiedliche Definitionen, allen gemein ist aber jedenfalls der Ansatz eines partnerschaftlichen Verhältnisses und der gegenseitigen Bereitschaft Macht abzugeben und sich (für die Allgemeinheit) zu engagieren. Unterschieden werden kann zwischen Partizipation innerhalb einer räumlichen Dimension wie etwa einer Stadt, eines Lebensbereiches, aber auch danach, ob die Partizipation auf nationaler und multi- beziehungsweise internationaler Ebene stattfindet. Partizipation kann sich auf Einzelpersonen oder Personengruppen beziehen und durch diese direkt oder durch dazu bestimmte Vertreter*innen erfolgen, oder auch schriftlich oder online stattfinden (vgl. Demokratiezentrum Wien 2021).

Man kommt nicht umhin bei der Diskussion des Begriffs Partizipation auch das Thema der Inklusion aufzugreifen. Die beiden Themenkomplexe hängen eng zusammen, schließlich ist es das Ziel von Inklusion, alle Menschen vollständig und gleichberechtigt an den unterschiedlichen gesellschaftlichen Prozessen teilhaben zu lassen und ihnen die Chance zu geben mitzubestimmen (vgl. UN CRPD 2006). Und dieses Ziel kann ohne irgendeine Form der Partizipation nicht erreicht werden. Daher muss solch eine Inklusion durch partizipative Beteiligungsprozesse gefördert und ermöglicht werden unter Berücksichtigung der individuellen Stärken und Schwächen einer jeden Person. Die unterschiedlichen Interessen und Bedürfnisse individueller Menschen müssen ebenso berücksichtigt werden, wie auch der Raum gegeben werden um Selbstbestimmung, individuelle Entscheidungen und die Möglichkeit der Selbstverwirklichung zu begünstigen. Am Ende des Tages läuft es darauf hinaus, dass Inklusion erst durch Partizipation möglich wird und eine grundsätzliche Handlungsfrage ist (vgl. Dusyma 2021).

2.3.1 Partizipationstheorien und -konzepte

Mit der Veröffentlichung von „A Ladder of Citizen Participation“ im Jahr 1969 gab Sherry R. Arnstein einen wichtigen Impuls für die Analyse von Bürger*innenbeteiligungen. Sie teilt die acht Leiterstufen in die drei Gruppen „Nicht-Beteiligung“ (englisches Original: „Nonparticipation“), Scheinbeteiligung (englisches Original: „Tokenism“) und Bürgermacht (englisches Original: „Citizen Power“) ein (vgl. Arnstein 1969:216-224).

In Arnsteins Verständnis handelt es sich bei den untersten beiden Stufen („Manipulation“ und „Therapie“) der Partizipationsleiter eigentlich um das Gegenteil von Teilhabe, da hier die Akteur*innen, welche Macht besitzen, die die Bürger*innen nach ihrem Gutdünken informieren und auch manipulieren würden.

Danach folgen die drei Leiterstufen der „Scheinbeteiligung“. Auf diesem Niveau dürfen die Bürger*innen zwar mithören und mitreden, ihnen wird aber noch keine wirkliche Entscheidungsmacht zugestanden.

Die finalen drei Stufen gehören in die Gruppe „Bürgermacht“. Während die unterste dieser drei Stufen es Bürger*innen erlaubt Partnerschaften mit anderen Macht besitzenden Akteur*innen einzugehen, so lassen die beiden obersten Leiterstufen die Bürger*innen tatsächlich partizipieren und Macht ausüben (vgl. Arnstein 1969:216).

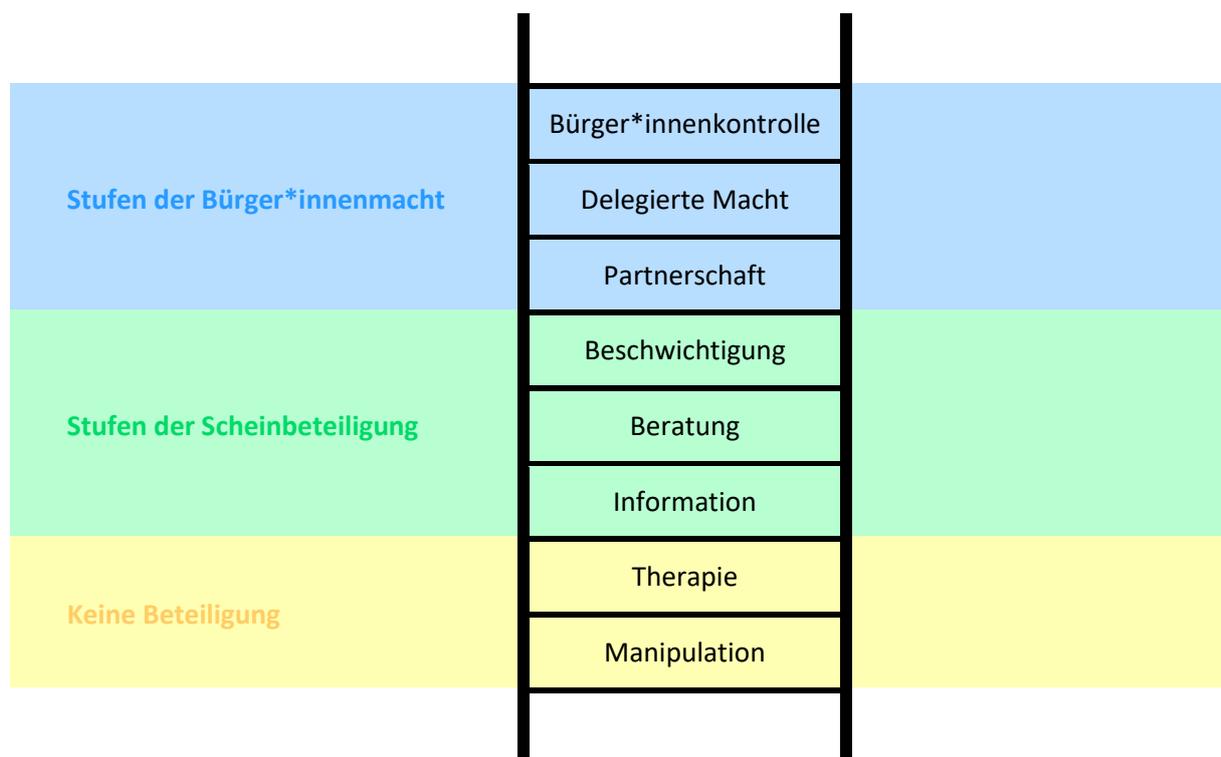


Abbildung 1: Partizipationsleiter nach Arnstein

Quelle: Arnstein 1969:217. Eigene Darstellung und Übersetzung der Bezeichnungen der Stufen und Gruppen

Aufbauend auf dem Konzept der Partizipationsleiter und einem weiteren Modell zur Gesundheitsförderung haben Straßburger / Rieger ihre Partizipationspyramide entwickelt. Diese umfasst je nach Seite, beziehungsweise „Akteur*innendimension“, sechs beziehungsweise sieben Stufen um die Bandbreite zwischen geringfügiger Beteiligung und Entscheidungsmacht abzubilden (vgl. Straßburger / Rieger 2019:15ff). Auf den ersten Blick scheint es, als hätte die Pyramide weniger Stufen, als die acht Sprossen von Arnsteins Leiter (vgl. Arnstein 1969:216). Beim genaueren Hinsehen wird aber offensichtlich, dass das Gegenteil der Fall ist, da die unterste Stufe der Pyramide erst bei Information beginnt, die beiden „Nicht-Beteiligungs-“ Stufen, also keine Entsprechung in der Pyramide finden. Die Pyramide bildet also umgemünzt auf die Leiter nur die Vorstufen der Partizipation und die tatsächlichen Stufen der Partizipation ab. Analog zur Partizipationsleiter sind die drei Stufen ab Information auf den Informations- und Meinungs austausch beschränkt und erst Stufe vier der Pyramide ermöglicht das Recht auf Mitbestimmung. Stufe fünf transferiert erste Entscheidungen und Stufe sechs die umfassende Entscheidungsmacht an die Bürger*innen. Im Gegensatz zur Leiter bietet die Pyramide zwei verschiedene Blickwinkel, nämlich die institutionell- professionelle Perspektive und jene der Bürger*innen. Und auf eben jener Bürger*innen Seite wurde noch eine siebente und finale Stufe namens „Zivilgesellschaftliche Eigenaktivitäten“ hinzugefügt. Diese ist unabhängig von den Institutionen und stellt die höchste Form der Partizipation dar. Schlussendlich ist die Frage der Einordnung eines Partizipationsprozesses auf den Stufen der Pyramide immer eine Frage der zugelassenen Tragweite der Partizipation (vgl. Straßburger / Rieger 2019:23-27).

Die Partizipationspyramide von Straßburger und Rieger

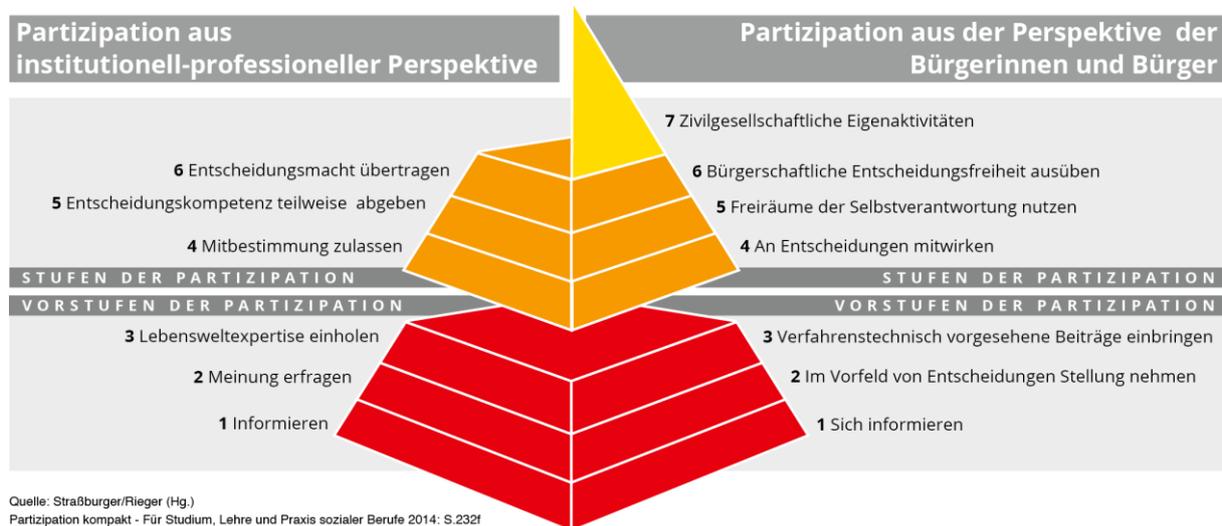


Abbildung 2: Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger

Die sechs beziehungsweise sieben Stufen der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger (vgl. 2019:24-33) kurz umrissen:

Institutionell-professionelle Perspektive	Stufe	Bürger*innen Perspektive
<p>Professionalist*innen informieren über eine Entscheidung. Durch diese Transparenz geben sie den Betroffenen die Möglichkeit, sich darauf einzustellen oder darauf (mit Widerspruch) zu reagieren.</p>	1	<p>Bürger*innen informieren sich über kommende oder bereits getroffene Entscheidungen und die Hintergründe dazu.</p>
<p>Bereits vor der Entscheidung erkunden die Professionalist*innen, wie die Betroffenen ihre Ausgangssituation, ihre Reaktionsmöglichkeiten und die Konsequenzen für sich einschätzen. Der Einfluss dieser Einschätzung auf die Entscheidungen der Professionalist*innen bleibt offen.</p>	2	<p>Bürger*innen gehen auf Entscheider zu, um vor der Entscheidung ihre Meinung und Position auszuführen. Ob diese Darstellung Eingang in die effektive Entscheidung hält, haben einzig die Professionalist*innen in der Hand.</p>
<p>Zur besseren Entscheidungsfindung gehen Professionalist*innen proaktiv auf ausgewählte Adressat*innen zu und bitten sie unter Zuhilfenahme ihrer Lebensweltexpertise zu beraten. Ob das Feedback in die Entscheidung einfließt, bleibt offen.</p>	3	<p>Bürger*innen machen von den ihnen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten, um Kritik zu üben, Unterstützung zu leisten oder Ratschläge zu geben Gebrauch. Möglicherweise stehen einzelne Entscheidungsoptionen zur Disposition. Auch Beratung der Professionalist*innen auf Basis der eigenen Lebensweltexpertise ist möglich. Es gibt keine Garantie, für die Berücksichtigung der Bürger*innen Inputs.</p>
<p>Professionalist*innen und Adressat*innen besprechen gemeinsam die Ausgangslage und die Möglichkeiten, darauf zu reagieren. Die Betroffenen stimmen mit darüber ab, was geschehen soll, haben also direkten Einfluss auf die Entscheidung.</p>	4	<p>Bürger*innen treffen Entscheidungen gemeinsam mit Professionalist*innen. Sie können etwa zu bestimmten Dienstleistungen ihre Zustimmung oder Verweigerung erklären.</p>
<p>Adressat*innen können auf dieser Stufe in bestimmten Bereichen selbständig entscheiden, weil Professionalist*innen ihre Entscheidungskompetenz zum Teil abgeben.</p>	5	<p>Innerhalb eines bestimmten Rahmens haben Bürger*innen das Recht eigene Vorschläge oder Ansätze zu realisieren, ohne die vorherige Zustimmung der Professionalist*innen zu benötigen. Dies können etwa finanzielle, organisatorische oder inhaltliche Entscheidungen sein.</p>
<p>Bei Partizipationsprozessen auf dieser Stufe treffen die Adressat*innen alle zentralen Entscheidungen selbst. Professionalist*innen unterstützen und begleiten lediglich.</p>	6	<p>Bürger*innen haben umfassende Entscheidungsmacht und treffen finanzielle, organisatorische oder inhaltliche Entscheidungen eigenständig.</p>
	7	<p>Bürger*innen organisieren selbst und setzen ihre Vorhaben selbständig um.</p>

2.3.2 Partizipation in sozialen Organisationen

Partizipation ist kein Grundprinzip sozialer Organisationen, sondern auch in diesen müssen gewisse Voraussetzungen auf der Mikro-, Meso- und Makroebene erfüllt werden, um Teilhabe zu ermöglichen. Dazu kann es notwendig sein, bestehende Strukturen zu verändern um die selbst gesteckten Ziele in puncto Partizipation als soziale Organisation erfüllen zu können (vgl. Straßburger / Rieger 2019:52f).

Mikro-, Meso- und Makroebene beschreiben Straßburger / Rieger (vgl. 2019:54-58) wie folgt:

Mikroebene

Eine adäquate innere Haltung und ausgeprägte Fachkompetenz der Professionist*innen sind essenziell für das Gelingen von Partizipation innerhalb der Organisation. Dazu müssen eine partizipative Grundhaltung, sowie Geduld und Flexibilität auf Seiten der Mitarbeiter*innen vorhanden sein. Auch Lernbereitschaft und Ausdauer sind vonnöten.

Mesoebene

In jeder Organisation gibt es auf Organisationsebene ein Set von offiziellen (expliziten) und/oder unausgesprochenen (impliziten) Regeln, die für das Funktionieren der Organisation notwendig sind. Dieses Regelwerk kann Partizipationsfördernd oder hemmend sein. Wenn das Ziel ist, die Organisation partizipativ zu gestalten, so ist es essenziell Mitarbeiter*innen genauso wie Klient*innen von Anfang an in die Planung, Struktur und schlussendlich die Umsetzung von Organisationsveränderungen und Projekten zu integrieren. Es liegt in der Verantwortung der Organisation Zeit und Raum für die Mitwirkung der Klient*innen von Anfang an zur Verfügung zu stellen, häufig starten Professionist*innen im Alleingang in das Projekt und scheitern, da die Klient*innen zu spät einbezogen werden.

Makroebene

Die Voraussetzungen für gelingende Partizipation können auf der Makroebene durch entsprechende Sozialpolitik und gesetzliche Rahmenbedingungen, sowie ausreichende Finanzierung durch die legislativ gestaltende Politik geschaffen werden. Mangelnde Flexibilität bei politischen Vorgaben führt häufig dazu, dass nur vorab ausdefinierte Projekte finanziert werden. Ein insofern agiles Projekt, als dass Menschen außerhalb der projektdurchführenden Organisation (siehe Mesoebene) mitgestalten, kann also per Definition nicht stattfinden, da die Ziele und der Plan zur Durchführung erst im Laufe des Projektes gemeinsam mit allen Beteiligten definiert werden und nicht bereits vorab.

Für Sozialarbeiter*innen als Keyplayer*innen in sozialen Organisationen ist für die Kombination von Sozialer Arbeit mit Partizipation der Begriff Empowerment eines der zentralen Schlüsselemente. Durch die Gleichstellung der Wertigkeit von Fachkompetenz (Professionist*innen) und Lebenserfahrung (Klient*innen) kann eine Diskussion und Entscheidung über Ausmaß und Art von Unterstützungsleistungen gemeinsam mit den Klient*innen auf Augenhöhe erfolgen. Damit wird Partizipation zur Handlungsmaxime der Sozialen Arbeit und die bewusste Teilnahme der Klient*innen an Hilfeprozessen wird gefördert (vgl. Straßburger / Rieger 2019:234).

3 Forschungsdesign

3.1 Vorannahmen

Da auch ich in der Vergangenheit selbst schon arbeitslos war, bin ich dadurch ebenfalls bereits in Kontakt mit dem Arbeitsmarktservice (AMS) gekommen. Als EU-Bürgerin, die vor der Öffnung des österreichischen Arbeitsmarktes für Bürger*innen aus Mittel- und Osteuropa (Estland, Lettland, Litauen, Polen, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn) im Jahr 2011 (vgl. Wiener Zeitung 2011) hier Fuß zu fassen versucht hat, habe ich außerdem aus eigener Erfahrung einen persönlichen Bezug zu Menschen, denen der Arbeitsmarkt nicht uneingeschränkt zur Verfügung steht. Insofern habe ich in der Vergangenheit bereits Erfahrungen gemacht, die mein Bild vom AMS beeinflusst haben. Ich lege diese persönliche Voreingenommenheit bewusst offen und werde dennoch nach bestem Wissen und Gewissen so objektiv als möglich forschen und analysieren.

Auch mit Flüchtlingen hatte ich in der Vergangenheit bereits berufliche Berührungspunkte, allerdings nie in einem arbeitsmarktpolitischen Kontext.

3.2 Forschungsfragen

Welche Möglichkeiten der Nutzer*innenpartizipation von Geflüchteten kann es in Trainingsprojekten im arbeitsmarktpolitischen Zwangskontext geben?

Detailfragen:

- Welche Partizipationsmöglichkeiten wünschen sich die Teilnehmer*innen?
- Wo sehen die Trainer*innen Möglichkeiten und Grenzen der Partizipation?
- Wie könnten sich die geäußerten Anregungen umsetzen lassen?
- Welche Auswirkungen hat die Corona Pandemie auf diese Arbeit?

3.3 Forschungsfeld

Das Forschungsfeld dieser Arbeit ist im Fluchtbereich mit speziellem Fokus auf Arbeitsmarktqualifizierung.

Den Fokus, welcher in Anlehnung an Pantucek aus dem Kontinuum gesellschaftlicher Umwelt/ naher sozialer Umwelt/ Klient*in/ Sozialarbeiter*in/ Organisation /gesellschaftlichem Umfeld der Organisation zu wählen ist, werde ich auf den Schnittpunkt der Organisation mit ihrem gesellschaftlichen Umfeld legen (vgl. Pantucek 2006:244-247). Ich stelle dar, wie die Organisation in Form des Trainingsprojektes in Abhängigkeit der AMS Vorgaben einerseits und im Austausch mit den Klient*innen andererseits ihr Trainingsangebot adaptiert und welchen Einfluss die Partizipationsmöglichkeiten der Klient*innen darauf nehmen können.

3.4 Erhebungsmethode Leitfadeninterview

Die notwendigen Daten für eine wissenschaftliche Arbeit können auf verschiedene Arten zusammengetragen werden. Dabei kann zwischen den drei Kategorien Beobachtung, Befragung und Nutzung bereits vorhandener Daten unterschieden werden (vgl. Flick 2016: 102). Um die benötigten Informationen für meine Forschungsfrage zu bekommen habe ich vier Leitfadeninterviews durchgeführt.

In einem Leitfadeninterview werden die Fragen, welche aus dem thematischen Spektrum des Themas stammen, im Vorfeld des Interviews ausformuliert. Während des Interviews orientieren sich die Interviewer*innen an den vorbereiteten Fragen, die tatsächliche mündliche Formulierung oder etwa die Reihenfolge können aber vom Plan abweichen. Die Sichtweisen der interviewten Personen stehen bei dieser Interviewart im Fokus. Die befragte Person kann in frei gewählter Art und beliebigem Umfang auf die gestellten Fragen antworten. Die Interviewer*innen sollen keinen Einfluss auf ihr Gegenüber nehmen, für den Fall, dass der Informationsgehalt aber als nicht ausreichend eingeschätzt wird, kann der oder die Interviewer*in tiefergehend nachfragen. Ein Leitfaden unterstützt die Interviewer*innen dabei, dass keine der vorab geplanten Fragen vergessen werden (vgl. Flick 2016:113-115).

Das Leitfadeninterview wurde in dieser Arbeit als Erhebungsmethode für die Gespräche mit den Schulungsteilnehmern und der Leiterin der Einrichtung gewählt.

3.5 Auswertungsmethode offenes Kodieren

Bei der Methode des offenen Kodierens geht es darum die erhobenen Daten aufzubrechen, sie zu konzeptualisieren und sie dann in weiterer Folge neu zusammensetzen. Im Zuge dieser Vorgehensweise werden Begriffe, Informationen, Phänomene, und ähnliche Daten verglichen und daraus ableitende Fragen an den Text gestellt. Durch die Kodierung werden schließlich Theorien zum bearbeiteten Thema ausgebildet (vgl. Flick 2016:168). Im Rahmen des Kodierens werden Phänomene und Daten in Worte, beziehungsweise Begriffe gefasst. Dafür werden die Daten erst zerlegt, ihre Bedeutung in einzelne Worte beziehungsweise kurze Wortfolgen zergliedert und abschließend Codes zugeordnet. Diese Vorgangsweise wird vor allem auf jenen Teil des Materials angewandt, welcher besonders von Bedeutung erscheint oder noch nicht klar genug ist. Dadurch wird ein besseres Verständnis für den verarbeiteten Text erreicht. Um die Codes zu detaillieren, werden Eigenschaften zu den Konzepten formuliert, und in weiterer Folge dimensionalisiert. Es geht bei der Methode darum, potenzielle Relationen und Zusammenhänge, welche zwischen den Konzepten und den Phänomenen bestehen, zu entdecken und in sogenannten Memos zu beschreiben. Anhand dieser Memos kann man dann neue Theorien entwickeln (vgl. Flick 2016:168-170).

3.6 Methode teilnehmende Beobachtung

Bei der teilnehmenden Beobachtung handelt es sich um eine Methode aus der Feldforschung, bei welcher Beobachter*innen bei Abläufen innerhalb der zu untersuchenden Personengruppe teilnehmen, um das Verhalten und soziale Handeln der beobachteten Personen besser verstehen zu können. Die persönliche Teilhabe stellt die Forschenden vor die Herausforderung den Spagat zwischen Nähe und Distanz zu den beobachteten Objekten zu schaffen. Die Balance zwischen der nötigen Nähe, um sich in das Alltagsleben der Gruppe einzugliedern und der gleichzeitig erforderlichen Distanz, um die notwendige Objektivität zu wahren, ist eine Herausforderung für die Forschenden. Die Methode, die ursprünglich als Teil des Instrumentariums der Ethnologie und Kulturanthropologie entwickelt wurde, wird heute auch in der Sozialwissenschaft verwendet (vgl. Lamnek / Krell 2016:512).

Bei der teilnehmenden Beobachtung ist, neben der gewissenhaften Durchführung, auch eine gute Vorbereitung und Auswertung essenziell. Im Idealfall steht an erster Stelle eine Kurzbeschreibung der Situation, die beobachtet werden soll und die Ziele (Einsichten), die mit der Beobachtung erreicht werden sollen. Zur Planung der Beobachtung gehört die Auswahl der zu beobachteten Personen, des Ortes des Geschehens und des Beobachtungszeitraums. Ebenfalls in die Vorbereitung gehört die Information der zu beobachteten Personen sowie deren schriftliches Einverständnis in die Teilnahme an der Methode.

Der oder die teilnehmende Beobachter*in sollte Aktivitäten im Zuge der Durchführung der Methode nur in dem Maße setzen wie sie für den natürlichen Ablauf der Geschehnisse notwendig sind, aber gleichzeitig darauf achten, selbst möglichst wenig Einfluss auf Abläufe und Verhalten der Teilnehmer*innen zu haben. Trotzdem ist ein gewisses Maß an aktiver Teilnahme oft sinnvoll, da eine in der Gruppe befindliche, aber offensichtlich außerhalb der Prozesse stehende Person, irritierender und Ergebnisverfälschender sein kann, als jemand, der sich halbwegs natürlich in die Gruppe integriert. Die Dokumentation mit Notizen, Fotos und Ton- oder Videoaufnahmen erleichtert die spätere Auswertung.

Bei der Dokumentation der Ergebnisse ist besonderes Augenmerk darauf zu legen, dass aus der teilnehmenden Beobachtung klar und deutlich hervorgeht, wann welche Beobachtung gemacht wurde und von welcher Person, sollten mehrere Beobachter*innen beteiligt sein.

Die Auswertung erfolgt schriftlich in Form des Beobachtungsprotokolls, welches um eventuelle Mediendateien ergänzt werden kann.

Das angestrebte Sinnverstehen durch teilnehmende Beobachtung erfordert alltägliches Verstehen, das eher pragmatisch, emotional-teilnehmend ist, einerseits und wissenschaftliches Verstehen, das eher kognitiv-betrachtend und analytisch ist, andererseits. In jedem Fall muss das Sinnverstehen methodisch kontrolliert erfolgen (vgl. Lamnek / Krell 2016:515ff).

4 Ergebnisse

Menschen mit Fluchterfahrung haben zumeist eine längere Geschichte von Ohnmacht hinter sich. Ausgehend von einer die Flucht auslösenden Situation, die so ausweglos erscheint, dass nur noch die Flucht aus der eigenen Heimat als Option bleibt, begeben sie die Flüchtenden in die Hände von Helfer*innen beziehungsweise Schlepper*innen (je nach Perspektive), denen sie sich für die Zeit des „Transfers“ ausliefern, nur um schlussendlich in einem neuen (meist unbekanntem) Land zu landen, indem sie wiederum den Regeln, Bestimmungen und vor allem Einschränkungen für Asylsuchende unterworfen sind (vgl. BMI 2022a).

Nun ist es nach Schnurr (vgl. 2018:633) ein Grundrecht der Menschen in Entscheidungen, welche das eigene Leben beeinflussen, eingebunden sein zu können. Auch wenn Flucht eine Ausnahmesituation darstellt, in welcher für das Erreichen des Ziels viele Entbehrungen auf sich genommen werden, so soll doch den Geflüchteten im Ankunftsland (Österreich) wieder eine möglichst vollständige Integration in die allgemeine Gesellschaft ermöglicht werden. Ein Aspekt dieses „normalen“ Lebens ist es auch in der Lage zu sein sich aktiv zu beteiligen und neben Anteil am allgemeinen Leben auch Teilhabe an den, einen selbst betreffenden, Entscheidungen zu haben. Partizipation also ist ein zentrales Element der Inklusion in die aufnehmende Gesellschaft (vgl. UN CRPD 2006).

Genau wie für Österreicher*innen ist auch der Bezug von Sozialleistungen für Asylsuchende gewissen Voraussetzungen unterworfen. Beim Bezug des Arbeitslosengeldes durch das AMS sind diese Voraussetzungen arbeitsfähig, arbeitswillig und arbeitslos zu sein (vgl. AMS 2022a). Um die Arbeitsfähigkeit herzustellen, werden Geflüchtete oft vom AMS in unterschiedliche Ausbildungen geschickt, und diese wiederum müssen ihre Arbeitswilligkeit beweisen, indem sie die zugewiesenen Kurse besuchen und eine ausreichende Anwesenheit nachweisen. Im Falle der gegenständlichen Barista Ausbildung ist eine Anwesenheit von zumindest 70% vorgeschrieben (vgl. T1, Z442).

Die Interviews mit den drei Teilnehmer*innen aus Afghanistan und dem Irak, sowie mit der Leitung legen den Schluss nahe, dass ein Großteil der Teilnehmer*innen nicht auf eigenen Wunsch oder aus passenden Interessen in diese Ausbildung geschickt werden, sondern die Zuteilung für viele nicht nachvollziehbar ist. Insofern wird die Tatsache, dass es neben der eigentlichen Barista Ausbildung (also dem Übungs-Café) auch noch andere Arbeitsbereiche gibt, sowohl von der Leitung als auch von den Teilnehmer*innen äußerst positiv bewertet. Teilnehmer 1 (T1) spricht das auch selbst an (vgl. T1, Z37 - 39). Die Bereiche in denen gearbeitet werden kann sind Café, Friseur, Änderungsschneiderei und Upcycling-Werkstatt (Holzverarbeitung). Teilweise haben die Teilnehmer*innen mehr Interesse an diesen Bereichen. Die Barista Ausbildung ist ein Türöffner, um auch an diese Ausbildungsbereiche heranzukommen. T1 etwa würde lieber eine Lehre im Bereich Elektro- oder Metallbau-Technik machen. Dies war aber nicht möglich, da sein Asylstatus immer nur um ein Jahr verlängert wurde und eine Lehre zumindest 3 Jahre dauert (vgl. T1, Z137 - 139). Zur Barista Ausbildung wurde T1 vom AMS geschickt, obwohl schon aus vergangener Erfahrung kein großes Interesse am Bereich Gastronomie vorhanden war (vgl. T1, Z126 - 128). Es scheint, dass die

Ausbildung wohl aus Mangel an Alternativen, aber nicht aus eigenem Interesse absolviert wurde.

„Aber naja, das war nicht so interessant für mich“ (T1, Z128).

T1 hat außerdem nach eigener Aussage schon zwei Jahre als Elektriker gearbeitet, das AMS ermöglichte aber bisher keine Lehre in diesem Bereich, sondern schickt ihn in die Barista Ausbildung (vgl. T1, Z95 - 99). Teilnehmer 2 (T2) wurde vom AMS zur Barista Ausbildung geschickt, obwohl er nach eigener Aussage diese Ausbildung nicht machen wollte (vgl. T2, Z12 - 24) Er hat sehr konkrete Vorstellungen davon was er machen möchte. Er strebt eine Ausbildung zum Fliesenleger an, da er schon im Iran als Fliesenleger gearbeitet hat (vgl. T2, Z86 - 90). Trotz dieses eigenen Antriebs und der Tatsache, dass der Beruf des Fliesenlegers ja sogar ein offizieller Mangelberuf ist (vgl. BMA 2022) wurde er zur Barista Ausbildung geschickt und nicht in eine Weiterbildung als Fliesenleger. Teilnehmer 3 (T3) wiederum spricht von Mitgestaltung in erster Linie in Zusammenhang mit der Gestaltung seines Lebenslaufs und in Bezug darauf, dass er unterstützt wird bei seiner Suche nach einer Lehrstelle als Elektriker (vgl. T3, Z11 - 15). Wobei auch hier klar darauf hinzuweisen ist, dass diese Unterstützung bei der Lehrstellensuche nicht durch das AMS, sondern eben durch die Trainer*innen und die Leiterin der Barista Ausbildung erfolgen. Insofern bietet die gegenständliche Ausbildung also nicht nur Wissen über Kaffeezubereitung und einen Deutschkurs, sondern vielmehr auch Unterstützung bei diversen Arbeitsthemen die ersten Möglichkeiten zur Teilhabe im arbeitsmarktpolitischen Kontext für die Teilnehmer*innen.

4.1 Partizipationsmöglichkeiten

In diesem Kapitel widme ich mich den Partizipationsmöglichkeiten, welche von den verschiedenen interviewten Personen thematisiert wurden. In weiterer Folge werde ich die Perspektiven, anhand der Partizipationspyramide von Straßburger/Rieger, einer Stufe auf dieser Pyramide zuordnen, wobei die betroffene Stufe jeweils farblich hervorgehoben wird.

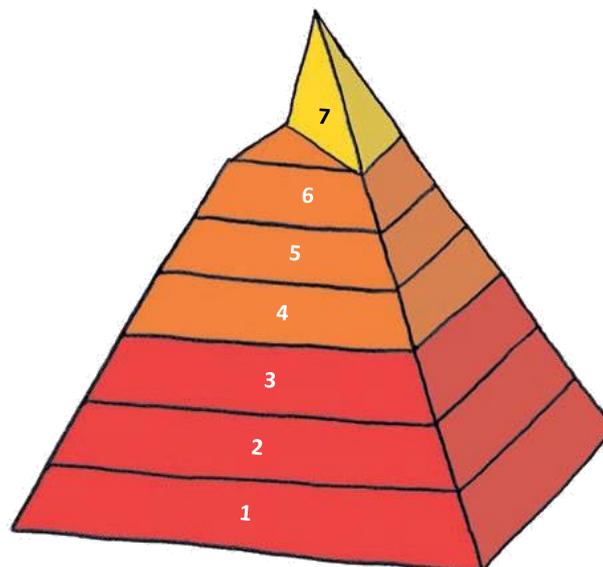


Abbildung 3: Stufen der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger

Während in Kapitel 2.3.1 die Partizipationspyramide theoretisch erörtert und die einzelnen Stufen beschrieben sind, sollen in den folgenden Subkapiteln anhand der subjektiven Wahrnehmungen der verschiedenen involvierten Personen eine Zuordnung der beschriebenen Teilhabemöglichkeiten zu den Stufen der Partizipationspyramide erfolgen.

4.1.1 Perspektive der Teilnehmer*innen

Wenn die Teilnehmer*innen zu ihren Möglichkeiten der Teilhabe befragt werden, dann erwähnen sie in den Interviews alle zuerst die Möglichkeiten eigene Ideen in der Holzverarbeitung einbringen zu können (vgl. T2, Z54ff, T3, Z30ff). T2 erzählt auch davon, dass die Trainerin sie proaktiv dazu aufforderte Inputs zur Gartengestaltung einzubringen (vgl. T2, Z59 - 66). T3 berichtet über die Feedbackmöglichkeit eine schriftliche Rückmeldung zu geben (vgl. T3, Z53 - 57).

„Die Chefin und [die Trainerin] hat oft uns gefragt.“ (T3, Z64)

Und laut Aussage von T3 war dies nicht die Ausnahme, sondern die Regel; „Wobei die Leute oft fragen bei uns nach“ (T3, Z59f).

Alles in allem berichten die Teilnehmer*innen, dass im Projekt Wert darauf gelegt wird eine gewisse Partizipation zu ermöglichen, die nach Schilderung der Teilnehmer*innen meiner Interpretation nach in der Partizipationspyramide der Stufe 3 zuzuordnen wäre. Die Verantwortlichen, in Form der Trainer*innen und der Leiterin gehen proaktiv auf die Teilnehmer*innen zu und bitten sie um Einschätzungen und Ideen. Ob das Feedback Auswirkungen hat, bleibt offen, denn es gibt keinen institutionalisierten Prozess, der von vornherein vorsieht, welche Vorschläge unter welchen Umständen (fix) umgesetzt würden.

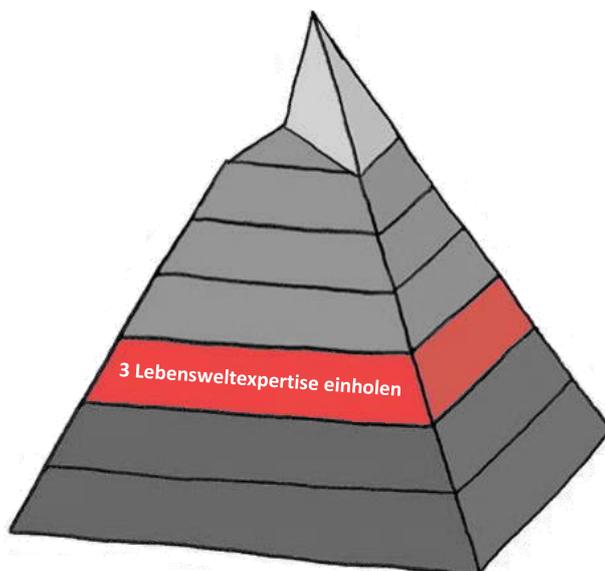


Abbildung 4: Stufe 3 der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger

4.1.2 Perspektive der Leitung

Beim Trainingsprojekt Baharat, das geflüchteten Menschen eine Ausbildung zum/zur Barista ermöglicht, beschreibt die Leiterin den Schulungsaufbau so:

„Es gibt ein eigenes Konzept. Das heißt es gibt einen Schulungsplan, ein Curriculum gibt es natürlich, ganz offiziell. Es gibt aber auch Schulungsunterlagen, wo die Kursteilnehmer die grundlegenden Dinge über Kaffee lernen“ (T4, Z27ff).

Beim Skriptum handelt es sich um ein Dokument, das aktuell acht Seiten umfasst und „auch immer wieder adaptiert wird, oder erweitert wird“ (T4, Z400). Aber die Vermittlung von Wissen über Kaffeesorten, Wasserdruck und Milchschaum ist nur ein Teilaspekt der 12-wöchigen Schulung. Denn „natürlich könnte man die reine Barista Schulung in drei Tagen machen“ (T4, Z34f). Die Leute brauchen aber einerseits mehr Zeit, weil sie teilweise Deutsch nur auf A1 Level beherrschen und andererseits, um sich Skills abseits der Kaffeezubereitung anzueignen. Dabei geht es etwa um sogenannte Soft Skills, denn es darf nicht unerwähnt bleiben, dass die beruflichen Anforderungen heutzutage nicht auf rein fachliche Kompetenzen beschränkt sind, sondern soziale Kompetenzen als ergänzende Qualifikationen immer wichtiger werden. Nicht nur im Job, auch im täglichen Leben stellen soziale Fähigkeiten die Eckpfeiler für ein erfolgreiches Miteinander dar (vgl. Langmaak 2004:15). Gerade Partizipation stellt ja eine absolute soziale Handlungsweise dar, und ermöglicht es den Teilnehmern durch ihre aktive Teilhabe sich auch sozial weiterzuentwickeln und somit soziale Kompetenz für ihr weiteres (Berufs-) Leben zu erwerben.

Aber im erweiterten Rahmen des Kurses werden auch die Eigenheiten der österreichischen Kultur und des österreichischen Arbeitsmarkts besprochen. Die Leiterin bringt den Teilnehmer*innen in der wöchentlichen Sprechstunde die Geschichte von Österreich im Allgemeinen und von Wien im Speziellen näher, um den geflüchteten Menschen etwa zu vermitteln, dass das friedliche und international eher zurückhaltende „Österreich [in der Vergangenheit] sehr wohl kriegerisch war“ (T4, Z121). Aber auch die Bildung von Umweltbewusstsein bei den Teilnehmer*innen ist der Leiterin ein Anliegen.

Die wöchentliche Sprechstunde ist zuallererst ein offener Raum für Feedback der Teilnehmer*innen. „Es hat sich sehr, sehr weiterentwickelt, eben aufgrund der Feedbacks“ (T4, Z378), sagt die Leiterin über die Adaptierungen der Ausbildung während der letzten beiden Jahre. Auch die Geschlechterparität bei den Ausbilder*innen, die sich darin zeigt, dass mittlerweile ein Mann und eine Frau die Arbeitsleiter*innen sind (vgl. T4, Z404), hat sich aus dem Feedback der Teilnehmer*innen entwickelt.

Aus Leitungssicht wird im Projekt jedenfalls Wert darauf gelegt Partizipation zu ermöglichen, die nach Schilderung der Leiterin meiner Meinung nach in der Partizipationspyramide der Stufe 4 zuzuordnen wäre.

Sowohl die Trainer*innen als auch die Leiterin gehen proaktiv auf die Teilnehmer*innen zu und bitten sie um Input. Sie besprechen gemeinsam mit den Teilnehmer*innen die Ausgangslage und die Möglichkeiten die es im Trainingsprojekt zur Teilhabe gibt. Bei bestimmten Entscheidungen dürfen die Teilnehmer*innen mitwirken, haben also direkten Einfluss auf die Ergebnisse. Um eine höhere Stufe zu erreichen, scheint mir ein institutionalisierter Prozess, welcher vorgibt wo die Teilnehmer*innen fix partizipieren können zu fehlen. Meine These

lautet, dass fixe Partizipationsanknüpfungspunkte in der Ausbildung verankert werden sollten um den Teilnehmer*innen tatsächliche und garantierte Teilhabe zu ermöglichen. Ich interpretiere die gegenständlichen Aussagen so, dass die aktuell zur Verfügung gestellten Partizipationsmöglichkeiten auf dem „good will“ einzelner Mitarbeiter*innen basieren. So könnten die Teilnehmer*innen auch für zukünftige Situation gestärkt und ermutigt aus der Ausbildung herauskommen.



Abbildung 5: Stufe 4 der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger

Teilhabe, oder eben der Mangel daran, ist aber für das Projekt nicht nur ein Thema zwischen Leitung/Trainer*innen und den Teilnehmer*innen, sondern auch zwischen den Projektverantwortlichen und dem AMS als Auftraggeberin. Im Gespräch mit der Leiterin zeigt sich ein klares Bild der Leitung vom AMS.

„Also ich glaube das grundlegende Problem ist das AMS an sich“ (T4, Z316).

Wiederholt schildert die Leiterin, wie Rückmeldungen an das AMS scheinbar ins Leere laufen und die Qualität der Schulungsteilnehmer*innen Auswahl zu wünschen übriglässt, da „wie gesagt, das AMS achtet nicht sehr auf die Zuweisung und das, was wir sagen“ (T4, Z223).

Oder drastischer ausgedrückt:

„Die Auswahl derer, die vom AMS geschickt werden ist mies“ (T4, Z181).

Wobei die Verantwortliche, damit nicht die Teilnehmer*innen selbst schlecht machen möchte, im Gegenteil betont sie, dass diese teilweise gute und auch am österreichischen Arbeitsmarkt durchaus gebrauchte Fähigkeiten mitbrächten. Allerdings fehlt bei Trainer*innen und Projektleitung das Verständnis dafür, warum Fliesenleger*innen oder Elektriker*innen zu einer Gastronomie-Ausbildung geschickt werden, wenn diese auch nach eigenen Aussagen in

erster Linie ein Interesse daran haben hierzulande anerkannte Zertifikate für ihre bereits vorhandenen, aber nicht dokumentierten, beruflichen Fähigkeiten zu erlangen (vgl. T4, Z197f). Eine Situation, die immer wieder entsteht, weil „das AMS nicht zuhört was die Leute machen wollen“ (T4, Z196). Um dieses mangelnde Zuhören auszugleichen, führt die Leiterin in der Mitte der Projektzeit ein Zwischengespräch mit den einzelnen Kursteilnehmer*innen um Feedback zu geben und zu erhalten. Und am Ende des Kurses wird mit jeder Teilnehmerin und jedem Teilnehmer ein Karriereplan erstellt, der sich nach den Wünschen und Zielen der oder des jeweiligen Teilnehmer*in richtet (vgl. T4, Z200 - 207). Dieser Karriereplan wird schlussendlich als Empfehlung von der Kursleitung an das AMS rückgemeldet, auch wenn die Hoffnung der Leiterin, dass das AMS darauf Rücksicht nehmen würde, sehr gering ist (vgl. T4 Z213). Aufgrund der getätigten Aussagen kann vermutet werden, dass die Verantwortliche desillusioniert ist, was das AMS mit den Empfehlungen macht und ob die Rückmeldungen, gleich welcher Natur, beim AMS irgendwelche Auswirkungen zeigen.

Aus Sicht der Leiterin ist der Einfluss ihrer Rückmeldungen an die Auftraggeberin AMS äußerst gering. Es gibt zwar vorgegebene regelmäßige Rückmeldungsanforderungen, aber ob dieses Feedback Eingang in die effektiven Entscheidungen beim AMS hat, ist nicht erkennbar. Die mangelnde Transparenz auf dieser Ebene scheint eine Ursache für die Frustration der Leitung über das Arbeitsmarkt Service zu sein. Die Forschungsergebnisse legen also die Interpretation nahe, dass der Austausch zwischen Hilfswerk und AMS innerhalb der Partizipationspyramide lediglich der Stufe 2 zugeordnet werden kann. Offen geblieben ist die Frage, wie die Partizipationsmöglichkeiten gegenüber dem AMS gestärkt werden könnten und welche Inputs es seitens des Trainingsprojektes bräuchte, um das AMS von der Notwendigkeit der vertieften Zusammenarbeit zu überzeugen.

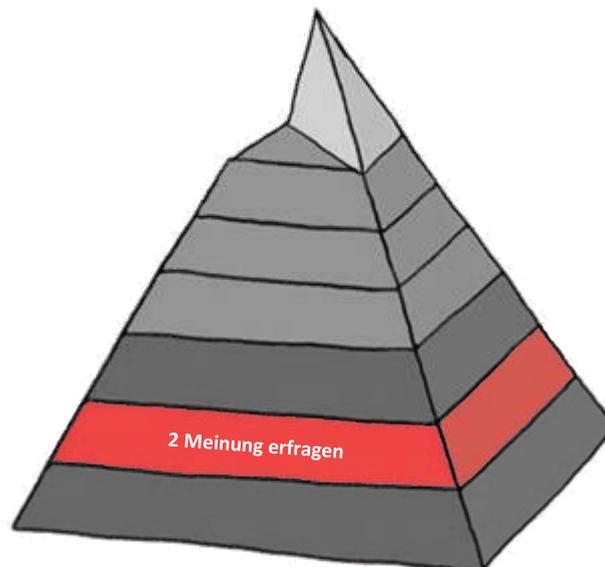


Abbildung 6: Stufe 2 der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger

4.1.3 Grenzen der Partizipation

„Grenzen von Mitbestimmung liegen dort, wo höhere Werte oder Gesetze zu achten sind, um zum Beispiel Schwächere zu schützen“ (Straßburger / Rieger 2019:14).

Partizipation ist genauso wie viele andere soziale Konzepte nicht in jeder Situation der beste Ansatz, beziehungsweise gewissen Grenzen in der Anwendung unterworfen. Diese Grenzen können dazu dienen andere zu schützen, aber auch um die Enttäuschungen zu vermeiden durch adäquates Erwartungsmanagement.

„Klient*innen-Partizipation braucht einen Rahmen. Wenn Klient*innen etwa Wünsche formulieren, die nicht im Aufgabenspektrum der jeweiligen Einrichtung liegen, dann muss das klar und offen gesagt werden. Nur so kann man vermeiden, dass Klient*innen enttäuscht werden“ (Diakonie 2021)

sagt Shokat Walizadeh, der, in Afghanistan geborene, Leiter der Fachstelle für Klient*innen-Partizipation der Diakonie.

In der betrachteten Fallstudie liegen die Grenzen zuerst einmal im vorgegebenen Rahmen des AMS. Während die Mitarbeiter*innen von Baharat hierauf keinen unmittelbaren Einfluss nehmen können, so liegt es doch in deren Einflussbereich innerhalb des Trainingsprojektes Partizipation zu ermöglichen oder zu verhindern, beziehungsweise das Ausmaß (und damit die Grenzen) der Partizipation während der Ausbildung zu bestimmen. Unabhängig vom Ausmaß der Teilhabe, gilt es jedenfalls den Klient*innen mit Wertschätzung zu begegnen. Je nach Setting und Ausmaß des Zwangskontext ist es auch sinnvoll die asymmetrische Machtverteilung zu thematisieren. Wenn die Professionist*innen Informationen geben und Transparenz herstellen, dann wird ein Ohnmachtsgefühl bei den Betroffenen reduziert und ein Anknüpfungspunkt für die weitere Zusammenarbeit geschaffen. Um dieses Ziel auch tatsächlich zu erreichen ist es oft notwendig auf eine Verwaltungs- oder Fachsprache zugunsten „leichter“ Sprache zu verzichten (vgl. Straßburger / Rieger 2019:206f). Gerade im Kontext der von mir betrachteten Ausbildung für Flüchtlinge mit geringen Deutschkenntnissen ist diese Herangehensweise umso wichtiger. Die Leiter*in thematisiert diese Notwendigkeit von „leichter“ Sprache auch dahingehend, dass die Kursdauer mit 12 Wochen bewusst länger als notwendig gewählt ist, da „die Leute ja nur einen A1 Level mindestens haben müssen. Und A1 ist relativ gering, da sind wir noch nicht mal bei ganzen Sätzen“ (T4, Z42f).

Es ist aber auch Aufgabe der Professionist*innen klar zu sagen, welche Vorstellungen und Wünsche im Rahmen der Unterstützungsleistung nicht umgesetzt werden können (vgl. Straßburger / Rieger 2019:209). In Bezug auf die gegenständliche Ausbildung wird von den Trainer*innen zu Beginn des Kurses darauf eingegangen, was die Rechte und Pflichten der Teilnehmer*innen sind und erklärt, „warum gewisse Dinge im Ablauf so sind wie sie sind“ (T4, Z283) und auch nicht auf Anregung der Teilnehmer*innen verändert werden. Die Leiterin spricht dies im Interview auch klipp und klar aus:

„Das heißt da hört die Partizipation auf in Wirklichkeit“ (T4, Z287).

4.1.4 Partizipation und Zwangskontext

Die Grenzen der Partizipation werden den Teilnehmer*innen im Kurs von den Trainer*innen aufgezeigt, aber immer in dem Kontext gesehen, wo Partizipation trotz allem noch möglich ist. Im Zusammenhang mit dem AMS und der bereits erwähnten Verpflichtung zur Teilnahme an einer Weiterbildung, die von den Teilnehmer*innen selbst gar nicht gewünscht wird muss man richtigerweise von einem Zwangskontext sprechen. Und auch wenn es auf den ersten Blick wie ein Widerspruch in sich wirkt, so ist doch auch im Zwangskontext Partizipation möglich.

„Damit Partizipation zum selbstverständlichen Gestaltungsprinzip in Zwangskontexten werden kann, ist es wichtig, dass die Fachkraft Informationen gibt, nachvollziehbar erklärt, warum sie wie handelt und entscheidet, und bereit dazu ist, sich auch kritischen Fragen der Klient*innen zu stellen“ (Straßburger / Rieger 2019:209).

Der Zwangskontext liegt nicht darin, wie die Trainer*innen oder die Leitung mit den Teilnehmer*innen umgehen, sondern am unfreiwilligen Zustandekommen der Ausbildungssituation durch die Zuweisung durch das AMS.

„Ja also der Zwangskontext ist eher der, dass das AMS nicht zuhört was die Leute machen wollen“ (T4, Z196).

Eine mögliche These ist auch die, dass die Einrichtung dadurch mit den Teilnehmer*innen solidarisiert wird, weil beide Seiten das Gefühl haben, dass ihre Rückmeldungen ans AMS ungehört verhallen. Für die Leiterin entsteht dieses Gefühl, „weil wie gesagt, das AMS [...] nicht sehr auf die Zuweisung und das, was wir sagen“ (T4, Z223) achtet. Ich interpretiere diese Erkenntnisse so, dass diese geteilte Außenbelastung das Bedürfnis nach Unterstützung und Stärkung der Teilnehmer*innen bei den Mitarbeiter*innen der Einrichtung noch verstärkt.

4.1.5 Empowerment

In diesem Kontext der Solidarisierung von Teilnehmer*innen und Mitarbeiter*innen sehe ich auch die Bestrebungen der Leiterin in Richtung Empowerment der Teilnehmer*innen. Das Konzept von Empowerment kann mit dem Modell der Salutogenese von Antonovsky in Verbindung gebracht werden. Dieses Modell beschäftigt sich im Gesundheitsbereich mit der Frage wie Krankheiten vermieden werden können, indem man die Gesundheit fördert und erhält. Das Ziel dieses Modells ist es die Menschen dabei zu unterstützen ihr gesundheitliches Potenzial zu stärken. Diesem ressourcenorientierten Ansatz folgend kann man sich auch in anderen Bereichen an den Stärken, statt den Problemen der Menschen, orientieren und so Selbstaktivitäten fördern (vgl. Gravelmann 2018:47). Der Stärkenansatz ist somit von großer Bedeutung für ein positives Selbstbild der Geflüchteten und in weiterer Folge für deren Integrationspotenzial am Arbeitsmarkt, denn „viele junge Flüchtlinge bringen große Willenskraft, Potenziale und viel Engagement mit“ (ebd. 2018:48).

„Ja und du kannst dich natürlich selber einbringen ja. Und wir ermutigen die Menschen auch dazu“ (T4, Z278).

In ihrer Sprechstunde stellt die Leiterin Fragen wie: „Was hättest du dir gewünscht? Warum hast du es nicht gesagt? Also diese Ermutigung“ (T4, Z372f). Denn im Zwangskontext sind die Professionist*innen häufig mit Ambivalenzen, Unsicherheiten und Dilemmata konfrontiert. Soziale Arbeit hat in diesem Kontext auch die Aufgabe den Klient*innen Orientierung und Begleitung zur Stärkung in ihrer jeweiligen Situation anzubieten (vgl. Straßburger / Rieger 2019:205). Ich stelle hierbei die These auf, dass das Trainingsprojekt sich bemüht Empowerment zu ermöglichen, indem es Aktivitäten zur Aufklärung über Rechte und Pflichten initiiert. So gibt es etwa Vorträge über Mietrecht von einer Fachkraft der Gebietsbetreuung (vgl. T4, Z324) oder eine Einheit über das Arbeitsrecht in Kooperation mit der Wiener Arbeiterkammer (vgl. T4, Z330).

Aufgrund der dargelegten Ergebnisse kann also vermutet werden, dass die Teilnehmer*innen, wenn schon unfreiwillig in die Ausbildung geschickt, sie, dem Wunsch der Einrichtung nach, diese doch gestärkt durch Wissen und Empowerment wieder verlassen sollen.

4.1.6 Beispiel für gelungene Partizipation im Projekt

Im Rahmen der Sprechstunde der Leiterin haben die Teilnehmer*innen auch die Möglichkeit Feedback zu geben. Nachdem sich einige Teilnehmer*innen aus meiner Beobachtungsgruppe der Leiterin gegenüber mit Kritik zu einem der Trainer recht deutlich über mangelnden Respekt und groben, nicht wertschätzenden Umgangston geäußert hatten, wurde von der Leitung auf die Rückmeldung eingegangen.

Im Interview, das etwa ein Jahr nach den Interviews mit den Teilnehmer*innen stattgefunden hatte, brachte die Leiterin diese Geschichte von selbst auf und erläuterte die Konsequenzen, die sie aus den Rückmeldungen gezogen hatte. So wurde der Trainer aufgrund mehrfachen negativen Feedbacks für die nachfolgenden Kurse nicht wieder engagiert und an seiner Stelle eine Trainerin eingestellt und dadurch auch Geschlechterparität im zweiköpfigen Trainer*innen Team hergestellt.

4.2 Corona

Mit Beginn der Corona Pandemie 2020 wurde unser Leben von einem Tag auf den anderen auf den Kopf gestellt. In diesen zwei Jahren hat sich einiges getan und wir haben mittlerweile Wege gefunden mit der Krankheit umzugehen. In meiner Arbeit setze ich mich in diesem Kapitel kurz mit den Auswirkungen der Pandemie auf die Barista Ausbildung sowie auf diese Bachelorarbeit auseinander, da das Konzept zur gegenständlichen Bachelorarbeit bereits vor Corona ausgearbeitet wurde, die Umsetzung aber komplett durch die Pandemie geprägt war.

4.2.1 Auswirkungen auf die gegenständliche Ausbildung

Auch im zweiten Jahr der Pandemie, als die Interviews im März 2021 durchgeführt wurden, kämpfen die Menschen noch mit den Auswirkungen der gegebenen Situation. T3 etwa hat Schwierigkeiten bei seiner Suche nach einer Lehrstelle als Elektriker und kämpft damit, dass durch Corona Bewerbungen per E-Mail statt persönlich erfolgen müssen (vgl. T3, Z20 - 28). Dass Flüchtlingen dies schwerfällt, wird auch von der Leitung thematisiert, denn gerade schriftlicher oder telefonischer Kontakt ist sehr viel schwieriger als ein Gespräch von Angesicht zu Angesicht, wenn Mimik und Gestik als Informationskanäle fehlen (vgl. T4, Z344 - 348). Aber nicht nur die fehlende nonverbale Kommunikation ist ein Problem, sondern vor allem die generell reduzierten sozialen Kontakte. Denn diese Kontaktreduktion ereignet sich auf allen Ebenen. Innerhalb der Ausbildung zeigte sich dies am verringerten Kundenkontakt, denn die Trainingseinrichtungen hatten „ja die ganze Zeit offen gehabt während der Lockdowns. Der Betrieb ist immer weitergelaufen. Wir haben halt Takeaway-Kaffee verkauft, aber die Kommunikation hat unseren Leuten gefehlt“ (T4, Z352f). Aber auch der sowieso schon geringe Kontakt der Teilnehmer*innen zum AMS war noch stärker reduziert. „Gerade zu Corona Zeiten war das noch dramatischer, weil du hast ja nie AMS Berater*innen in Person gesehen“ (T4, Z342f), sagt die Leiterin über den Kontakt zum Arbeitsmarkt Service und fügt hinzu, „dass gerade während den Lockdowns die Zuweisungen sehr, sehr schlecht waren. Vom AMS“ (T4, Z425f). Außerdem berichtet sie davon, dass durch Corona viele Deutschkurse ausfielen und den Geflüchteten die finanziellen Mittel und der organisatorische Zugang fehlten um online zu lernen (vgl. T4, Z449ff).

„Es zeigt sich, dass durch die Corona-Pandemie die Kontakte mit Adressat*innen von Sozialer Arbeit abgenommen haben und auch die Sichtbarkeit von Betroffenen verringert wurde“ (Lichtenberger/Ranftler 2020:159).

Für das Projekt geht es „nicht darum Kunden zu haben, sondern darum, [dass] Leute reinkommen“ (T4, Z503). Die fehlende Interaktion ist für die Teilnehmer*innen problematisch. Um zumindest ein gewisses Maß an Kommunikation und Kontakt zu ermöglichen, reizt das Trainingsprojekt die rechtlichen Möglichkeiten offenzuhalten so weit als nur möglich aus (vgl. T4 Z488f). Denn die Pandemie sorgt nicht nur während der Lockdowns für

Kund*innenschwund, sondern auch in der Zeit danach, denn „nach jedem Lockdown dauert es Wochen bis sich Leute wieder trauen ins Kaffeehaus zu setzen“ (T4, Z414).

Meine These aus diesen Fallaspekten lautet, dass Corona für die gegenständliche Ausbildung diverse negative Auswirkungen hatte. Die Teilnehmer*innen sind noch nicht gut genug im Land und in der Sprache angekommen, um aus der Transformation von persönlichem Kontakt zu online Abwicklung und Homeoffice Arbeitsweisen einen positiven Nutzen ziehen zu können. Im Gegenteil ist anzunehmen, dass sich fehlender Kontakt negativ auf soziale Entwicklung und sprachliches Vorankommen der Teilnehmer*innen auswirkt, von den Trainer*innen alleine nicht kompensiert werden kann und durch die Digitalisierung auch der Unterricht an Qualität verliert.

4.2.2 Auswirkungen auf diese Arbeit

Die Corona Pandemie hatte Auswirkungen auf alle Lebensbereiche, so auch auf mein Studium und auf diese Arbeit. Durch die Pandemie wurde nicht nur mein Studium generell, sondern auch die Bearbeitung der gegenständlichen Arbeit in die Länge gezogen. Während es mir vor der Verfügbarkeit der Impfung nicht möglich war einen Praktikumsplatz zu finden, so hatte ich unmittelbar nach der Impfung für mehrere Monate mit sehr schweren neurologischen Impfnebenwirkungen zu kämpfen, dass ich nicht in der Lage war, dann ein Praktikum anzutreten. Dadurch kam es dazu, dass ich zuerst die Interviews mit den Teilnehmer*innen führte und das Interview mit der Leiterin des Trainingsprojekts erst ein Jahr später von mir durchgeführt wurde. Die doch recht lange Zeit dazwischen konnte ich zwar nutzen um den Theorieteil zu verfassen, trotzdem war das Leitungsinterview so essentiell für die Gesamtarbeit, dass ich den Ergebnisteil erst nach Durchführung und Transkription dieses letzten Interviews verfassen konnte.

Die Beobachtungen vor Ort im ersten Jahr der Pandemie waren nur unter erschwerten Bedingungen möglich und leider eingeschränkter als ich es mir gewünscht hätte. Da es weniger Teilnehmer*innen gab als zu regulären Durchführungszeiten waren meine teilnehmenden Beobachtungen insofern eingeschränkt, als auch die Interaktionen zwischen den Teilnehmer*innen reduziert waren.

Neben all den Nachteilen hatte Corona aber auch einen positiven Effekt auf diese Arbeit. Durch den stark verlängerten Durchführungszeitraum und das erst spät durchgeführte Interview mit der Leiterin konnte ich feststellen, dass Feedback jener Gruppe, die ich 2021 beobachtet hatte, tatsächlich dazu geführt hat, dass ein Trainer, der auch in meiner Wahrnehmung den Teilnehmer*innen gegenüber unangenehm in Erscheinung getreten war, durch die Projektleitung im weiteren Verlauf ersetzt wurde. Auch die Leiterin ging in ihrem Interview auf diese Tatsache ein und so konnte ich dieses Beispiel als erfolgreiche Umsetzung von Partizipation wahrnehmen.

Aufgrund dieser dargelegten Ereignisse ziehe ich also den Schluss, dass ein längerer Beobachtungszeitraum mir als Forscher die Möglichkeit eröffnet hat auch langfristige Folgen von Partizipation zu beobachten.

5 Resümee und Ausblick

Im letzten Kapitel blicke ich zurück auf die Ergebnisse meiner Arbeit und meine Takeaways und blicke auch nach vorne, welche Anregungen für das Projekt sich aus dieser Arbeit ableiten ließen und wie es weiter gehen könnte.

5.1 Resümee

Teilhabe und Partizipation als Grundbedürfnisse der Menschen sind definitiv wert erforscht zu werden. Vielen von uns ist gar nicht bewusst, dass Menschen mit Fluchthintergrund auf so vielen Ebenen in diesen Möglichkeiten eingeschränkt sind. Erst die Auseinandersetzung mit dem Thema hat mir bewusst gemacht, dass Mitbestimmung kein disjunktes Schwarz oder Weiß sein muss, sondern Partizipation in vielen Schattierungen, seien das Treppenstufen bei Arnstein oder Pyramidenstufen bei Straßburger/Rieger, ermöglicht werden kann. Damit Partizipation aber wie von Straßburger/Rieger (vgl. 2019:234) gefordert zur Handlungsmaxime für Sozialarbeiter*innen werden kann, ist es meiner Meinung nach unerlässlich dieses Thema schon in die Ausbildung angehender Sozialarbeiter*innen fest zu verankern und Partizipation etwa im Curriculum des Studiums einen fixen Platz zuzuteilen. Damit Partizipation nicht nur zu einem Feigenblatt wird, mit dem sich Einrichtungen schmücken, gilt es theoretisch genauso wie praktisch auf Formen und Grenzen der Teilhabe einzugehen. Denn eine spezielle Herausforderung für Sozialarbeiter*innen liegt hierbei darin, die Klient*innen dazu zu bekommen, mehr als nur „ja, ja“ zu sagen, wenn sie gefragt werden ob alles verstanden haben und die Vorgehensweise für sie passt (vgl. T4 Z64). Gerade im Fluchtbereich wo durch die Herausforderungen mit der neu zu erlernenden Sprache Schwierigkeiten bei der Verständigung auf der Tagesordnung stehen bedeutet Teilhabe zu ermöglichen zuallererst ein Verstehen zu ermöglichen.

Wie man selbst die Partizipationsmöglichkeiten einschätzt und wie dies das Gegenüber tut, kann sich durchaus unterscheiden. Die Wahrnehmung der Teilhabe als Partizipation auf Stufe 3 durch die Teilnehmer*innen ist hier etwas niedriger angesetzt als die Selbsteinschätzung der Projektleitung, die aus ihrer Sicht Teilhabe ja proaktiv ermöglicht und daher auf zumindest Stufe 4 einschätzt. Ich denke beide Sichtweisen haben ihre Berechtigung und liegen auch nicht so weit auseinander. Eine finale Einschätzung meinerseits habe ich unterlassen, da ich dafür zu kurz bei dem Trainingsprojekt dabei war und außerdem fast ein Jahr zwischen den Interviews mit den Teilnehmer*innen und jenem mit der Leitung lag. Und in diesem Jahr hat sich natürlich auch innerhalb des Projektes einiges getan, wodurch tatsächlich beide Zuordnungen korrekt sein können, nur eben zu unterschiedlichen Zeitpunkten auf der Zeitachse. Dass zum Zeitpunkt des Interviews mit der Leiterin, das Feedback der von mir interviewten Teilnehmer*innen darin gefruchtet hatte, dass ein Trainer mit problematischem Umgang durch eine Trainerin ersetzt wurde, spricht dafür, dass auch tatsächlich ein gewisses Level an Teilhabe in der Ausbildung ermöglicht wird. Meinem Eindruck nach wurde in diesem Fall aber trotzdem zu lange zugewartet. Auch hier zeigt sich, dass ein institutionalisierter Prozess schneller Ergebnisse hätte zeigen können.

Ähnlich verhält es sich auch damit, dass mir trotz mehrmaliger Nachfragen bis zum Schluss weder Curriculum noch Ausbildungsunterlagen ausgehändigt wurden. So groß das Entgegenkommen Einzelner sein mag, so darf die Frage, ob Partizipation ermöglicht wird, nicht an einzelnen Personen hängen. Für mich unterstreicht die Tatsache, dass ich keine schriftlichen Unterlagen zu der Ausbildung erhalten habe auch meinen Eindruck, dass die Ausbildung an sich etwas Struktur vermissen lässt und einiges „freihändig“ passiert. Gäbe es mehr Struktur, könnte man auch Partizipation einfacher fix mit einbauen.

5.2 Anregungen/Ausblick

Als Konsequenz meiner Forschung habe ich im Sinne eines Brainstormings folgende fünf Anregungen für die stärkere Integration von Partizipation in die Barista-Ausbildung zusammengestellt:

- Feedback Box
- Regelmäßige Feedback Gespräche (z. B. im Rahmen der Sprechstunde)
- Ideensammlung für die verschiedenen Bereiche (Also neben Holzverarbeitung kann auch in Café, Friseur, Änderungsschneiderei und Upcycling-Werkstatt die Kreativität der Teilnehmer*innen Mehrwert bringen)
- Gemeinsame Überarbeitung des Curriculums nach jedem Durchgang
- Gemeinsame Erarbeitung einer Rückmeldung an das AMS nach jedem Durchgang

Ganz im Sinne von Partizipation, können diese Ideen aber nur als Impulse für eine gemeinsame Erarbeitung von Partizipationsmöglichkeiten durch Teilnehmer*innen, Trainer*innen und Leitung des Projekts dienen. Denn gerade die Frage welche Teilhabe gewünscht, sinnvoll und auch tatsächlich realisierbar ist sollte von den Betroffenen lebensnah analysiert und praktisch umgesetzt werden. Eine Begleitung dieser Erarbeitung und Analyse der Ergebnisse könnte Teil einer späteren, auf dieser Arbeit aufbauenden, Forschung sein.

5.3 Conclusio

So wie der Geschmack der zubereiteten Kaffees sich im Laufe der Ausbildung stetig verbessert hat, hat sich auch mein Verständnis davon was Partizipation bedeutet und was Teilhabe tatsächlich bewirken kann im Laufe der fast zwei Jahre, die ich an dieser Bachelorarbeit gearbeitet habe, vertieft. Dank dieser Einblicke wird Partizipation auch in meinem weiteren Berufsleben als Sozialarbeiterin sicher einen fixen Platz haben und die Qualität meiner zukünftigen Zusammenarbeit mit Klient*innen positiv beeinflussen. Denn ernstgemeinte Teilhabe bringt immer einen Mehrwert für alle Beteiligten!

Literatur

AMS Österreich (2020): Das Integrationsjahr. <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeiten-in-oesterreich-und-der-eu/das-integrationsjahr> [Zugriff am 17.12.2020]

AMS Österreich (2022): So fördern wir Ihre Aus- und Weiterbildung <https://www.ams.at/arbeitsuchende/aus-und-weiterbildung/so-foerdern-wir-ihre-aus--und-weiterbildung-> [Zugriff am 21.04.2022]

AMS Österreich (2022a): Arbeitslosengeld <https://www.ams.at/arbeitsuchende/arbeitslos-was-tun/geld-vom-ams/arbeitslosengeld> [Zugriff am 12.08.2022]

Arnstein, Sherry (1969): A Ladder of Citizen Partizipation. In: Journal of the American Institut of Planners 35 (4): 216-224

Asylkoordination Österreich (2022): Arbeitsmarktzugang <https://www.asyl.at/de/themen/arbeitsmarktzugang/> [Zugriff am 19.07.2021]

BMA – Bundesministerium für Arbeit (2022): Bundesweite Mangelberufe <https://www.migration.gv.at/de/formen-der-zuwanderung/dauerhafte-zuwanderung/bundesweite-mangelberufe/> [Zugriff am 12.08.2022]

BMF – Bundesministerium für Finanzen (2022): Gemeinnützigkeit und Registrierkassenpflicht <https://www.bmf.gv.at/themen/steuern/spenden/H%C3%A4ufig-gestellte-Fragen-zu-Vereinen-%E2%80%93-Gemeinn%C3%BCtigkeit-und-Registrierkassenpflicht.html> [Zugriff am 19.06.2022].

BMI – Bundesministerium für Inneres (2022a): Leben in Österreich. Asyl. Asylverfahren. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/asyl/Seite.3210002.html [Zugriff am 18.02.2022]

BMI – Bundesministerium für Inneres (2022b): Leben in Österreich. Asyl. Allgemeines zum Asyl. https://www.oesterreich.gv.at/themen/leben_in_oesterreich/asyl/Seite.3210001.html [Zugriff am 25.03.2022]

Demokratiezentrum Wien (2021): Partizipation – Formen der Beteiligung <http://www.demokratiezentrum.org/themen/wien/partizipation-in-wien/partizipation/partizipation.html> [Zugriff am 21.11.2021]

Diakonie (2021): Wie wir an der Expertise geflüchteter Menschen wachsen <https://www.diakonie.at/news-stories/story/wie-wir-an-der-expertise-gefluechteter-menschen-wachsen> [Zugriff am 09.08.2022]

Dusyama (2021) Inklusion versus Partizipation <https://www.dusyma.com/de/--cms-inklusion-versus-partizipation> [Zugriff am 09.12.2021]

Frey, Volker (2020): Diversität, Kulturdimensionen und Rechtsordnung, Skriptum FH St. Pölten

FSW (2020): Flüchtlinge. <https://www.fluechtlinge.wien/arbeit> [Zugriff am 20.01.2021]

Gravelmann, Reinhold (2018): Berufliche Integration junger Flüchtlinge. Praxishilfe für die Soziale Arbeit. 1. Auflage, Ernst Reinhard Verlag, München

IGO – Interessenvertretung Gemeinnütziger Organisationen (2022): Gesetzliche Grundlagen der Gemeinnützigkeit <https://gemeinnuetzig.at/gemeinnuetzigkeit/> [Zugriff am 23.05.2022]

Hilfswerk AWAT – Hilfswerk Wien | Haus AWAT (2020): Haus AWAT - Betreute Wohnintegration von Flüchtlingen <https://www.hilfswerk.at/wien/soziale-angebote/wohnungsloshilfe/fluechtlingshilfe-awat/> [Zugriff am 27.11.2020]

Hilfswerk Baharat – Hilfswerk Wien | Projekt Baharat (2020): Flüchtlingshilfe Baharat - Café, Friseur, Upcycling-Werkstatt, Änderungsschneiderei. <https://www.hilfswerk.at/index.php?id=2862&L=76> 4 [Zugriff am 27.11.2020]

Lamnek, Siegfried / Krell, Claudia (2016): Qualitative Sozialforschung. 6. Auflage, Beltz Juventa Verlag, Weinheim Basel

Langmaak, Barbara (2004): Soziale Kompetenz. Verhalten steuert den Erfolg. Beltz Juventa Verlag, Weinheim Basel

Lichtenberger, Hanna / Ranftler, Judith (2020): Von Superspreadern und Kinderarmut. In: soziales_kapital – Wissenschaftliches Journal österreichischer Fachhochschul-Studiengänge Soziale Arbeit Nr. 24 (2020) / Rubrik „Sozialarbeitswissenschaft“ <https://soziales-kapital.at/index.php/sozialeskapital/article/view/699/1250.pdf> [Zugriff am 11.08.2022]

Nieß, Meike (2016): Partizipation aus Subjektperspektive. Zur Bedeutung von Interessenvertretung für Menschen mit Lernschwierigkeiten

Pantucek, Peter (2006): Fallstudien als „Königsdisziplin“ sozialarbeitswissenschaftlichen Forschens. In: Flaker, Vito / Schmid, Tom (Hg.): Von der Idee zur Forschungsarbeit. Forschen in Sozialarbeit und Sozialarbeitswissenschaft. Wien, Köln, Weimar: Böhlau, 237-261

Schäuble, Barbara (2017): Partizipative Hilfeplanung, Beltz Verlag, Weinheim Basel, Leseprobe abgerufen unter <https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/leseproben/978-3-7799-3696-1.pdf> [Zugriff am 29.01.2021]

Schnurr, Stefan (2018): Partizipation. In: Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung. (2018) Wiesbaden: Springer Verlag

Straßburger, Gaby / Rieger, Judith (2019): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 2. Auflage, Beltz Juventa Verlag, Weinheim Basel

UN CRPD – Convention on the Rights of Persons with Disabilities (CRPD) (2006): Behindertenrechtskonvention der Vereinten Nationen (2006 in New York verabschiedet) <https://www.un.org/development/desa/disabilities/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities.html> [Zugriff am 24.10.2021]

UNHCR (1967): Abkommen über die Rechtsstellung der Flüchtlinge vom 28. Juli 1951. https://www.unhcr.org/dach/wp-content/uploads/sites/27/2017/03/Genfer_Fluechtlingskonvention_und_New_Yorker_Protokoll.pdf [Zugriff: 17.05.2021].

Wiener Zeitung (2011): Die Schranken sind gefallen – Österreichischer und Deutscher Arbeitsmarkt nun offen für Osteuropäer | online Artikel vom 01. Mai 2011. https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wirtschaft/international/46691_Die-Schranken-sind-gefallen.html [Zugriff am 19.11.2021]

Daten

Interviews und zugehörige Transkripte

ITV1, Interview 1, geführt von Agnieszka Resch mit einem Teilnehmer des Trainingsprojekts Baharat in Wien, 12.03.2021, Audiodatei

ITV2, Interview 2, geführt von Agnieszka Resch mit einem Teilnehmer des Trainingsprojekts Baharat in Wien, 26.03.2021, Audiodatei

ITV3, Interview 3, geführt von Agnieszka Resch mit einem Teilnehmer des Trainingsprojekts Baharat in Wien, 30.03.2021, Audiodatei

ITV4, Interview 4, geführt von Agnieszka Resch mit der Leitung des Trainingsprojekts Baharat in Wien, 09.06.2022, Audiodatei

T1, Transkript des ITV1, erstellt von Agnieszka Resch, 13.03.2021, Zeilen durchgehend nummeriert

T2, Transkript des ITV2, erstellt von Agnieszka Resch, 27.03.2021, Zeilen durchgehend nummeriert

T3, Transkript des ITV3, erstellt von Agnieszka Resch, 01.04.2021, Zeilen durchgehend nummeriert

T4, Transkript des ITV4, erstellt von Agnieszka Resch, 21.06.2022, Zeilen durchgehend nummeriert

Abbildungen

Abbildung 1: Partizipationsleiter nach Arnstein 9

Abbildung 2: Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger 10

Abbildung 3: Stufen der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger 17

Abbildung 4: Stufe 3 der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger **Fehler! Textmarke nicht definiert.**

Abbildung 5: Stufe 4 der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger 20

Abbildung 6: Stufe 2 der Partizipationspyramide nach Straßburger/Rieger 21

Anhang

Leitfaden Expert*inneninterview mit der Leitung

- Begrüßung und Dank für die Bereitschaft zum Interview
- Themenvorstellung
- Einverständniserklärung für Audiomitschnitt
- Hinweis auf Datenschutz, Anonymität und Vertraulichkeit

Einleitung:

- Ich schreibe gerade meine Bachelorarbeit zum Thema Möglichkeiten der Partizipation im Kontext eines arbeitsmarktpolitischen Projektes für Geflüchtete. Und ich habe bereits einige Ausbildungseinheiten beobachten können. Ich habe auch Teilnehmer*innen interviewt und nun würde ich gerne auch Ihre Perspektive einholen und habe dazu ein paar Fragen.

Hauptteil:

- Wie ist das Projekt Barista zustande gekommen?
- Was lernen die Kursteilnehmer hier? Gibt es ein Lernkonzept?
- Aus welchen Ländern kommen die subsidiär Schutzberechtigten, die an der Ausbildung teilnehmen?
- Wie ist die Aufteilung der Teilnehmer*innen zwischen Männern und Frauen?
- Wie wirkt sich der Zwangskontext (also vom AMS geschickt worden zu sein) auf die Teilnehmer*innen aus?
- Bezüglich der Partizipation möchte ich gerne wissen welche Möglichkeiten der Teilhabe der Teilnehmer*innen es in der Barista Ausbildung gibt. Könnten Sie mir Beispiele nennen, wie die Partizipation aussieht?
- Ich würde gerne wissen welche Wünsche der Teilnehmer*innen Sie wahrgenommen haben.
- Gibt es Verbesserungswünsche von Ihnen, etwa an das AMS?

Abschluss:

- Abschließend würde ich gerne wissen wie sich die Corona-Pandemie auf die ganze Ausbildung ausgewirkt hat? Hat sich etwas verbessert oder verschlechtert in den letzten beiden Jahren?
- Vielen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview genommen haben.

Beobachtungsprotokoll vom Ausbildungstag 26.02.2021

Anwesende:

Teilnehmer*innen:

- Ahmad
- Hassan
- Moheb
- Sarah

Mitarbeiter*innen der Einrichtung:

- Daniel
- Sako
- Claudia
- Tomek (ehrenamtlicher Mitarbeiter)

10:10 Uhr

Nach meinem Ankommen habe ich gleich erfahren, dass Frau S. sich aus dem Kurs abgemeldet hat. Als Grund hat der Trainer die Arbeitszeiten genannt, die schwer für sie mit der Kinderbetreuung zu vereinbaren waren.

Die Dienstzeiten waren bis 17:00 Uhr für sie. Sie hat 2 Kinder im Kindergartenalter und keine familiäre Unterstützung in Wien.

Hassan war schon hier, als ich ankam. Er wischt den Boden ab. Wirkt auf mich abwesend und verträumt. Die zwei anderen Personen sind noch nicht angekommen.

Immer wieder kommen Kunden herein. Ein Ehepaar schaut sich um, vor allem im Bereich Kleidungen zeigt sich die Frau interessiert.

Es kommt Tomek, ein freiwilliger Schneider. Er kommt 2-3-mal im Monat. Beide Parteien profitieren davon.

Sperre bei nicht Einhaltung der Regeln beim AMS.

10:30 Uhr Protokoll einer Sitzung

Als ich komme sind 2 Teilnehmer*innen bereits da. Eine Frau und ein Mann. Sie kommen um 10:00 und sind bis 17:30. Die anderen zwei Männer kommen um 11:00 und sind bis 18:30 anwesend.

Ein Trainer schneidet einem Kunden die Haare. Sarah und Ahmad stehen im Kaffeebereich.

Sarah bereitet einen Kaffee für eine Dame, die bereits reingekommen ist. Sie bestellt einen Cappuccino. Die Kundin bringt selbst einen Behälter mit. Sie unterhält sich mit Daniel, während Sarah Kaffee zubereitet.

Ein Gespräch über Maschineputzen. Daniel stellt die Frage: „Wie putzt man die Kaffeemaschine?“ Hassan antwortet. Er erklärt warum an die Kaffeemaschine nicht mit Desinfektionsmittel reinigen kann. Sarah wirkt verunsichert. Sie setzt sich wieder zu dem Tisch, nimmt ihre Maske runter und trinkt einen Kaffee. Sie schaut heimlich auf ihr Handy.

Der andere Teilnehmer ist bereits da. Er wirkt motiviert. Er versucht Ordnung im Kaffeebereich zu schaffen. Er bringt vom Abstellraum Putzmittel und putzt die Maschine.

Hassan sitzt im Werk Bereich und arbeitet am Computer.

Hassan ist als letzter gekommen. Er sei 10 Minuten zu spät. Daniel fragt, ob es eine U-Bahn Störung gab. Keine Antwort von Hassan darauf. Moheb geht mit denen mit, um Holzplatten zu holen.

Es bleiben derweil 2 Teilnehmer da. Sarah sitzt am Werkstisch und wirkt unmotiviert, gelangweilt.

Ahmand setzt sich um. Er sitzt am kleinen Tisch neben dem Kaffeebereich. Er liest etwas. Es scheint mir, als ob er irgendwelche Aufgaben lösen sollte. Ahmad und Sarah unterhalten sich in ihrer Muttersprache. Sarah bereitet einen Tee zu. Sako kommt, spricht Ahmad Deutsch an, der antwortet wieder in seiner Muttersprache. Alle reden in deren Muttersprache. Sarah und Ahmad unterhalten sich weiter, während Sako Holzplatten in der Werkstatt hinten zuschneidet.

Nach einer kurzen Unterhaltung mit Ahmad erfahre ich, dass er einen Text liest und Fremdwörter übersetzt. Er erzählt mir, dass er mit Sarah und Sako auf arabisch spricht. Sarah steht im Kaffeebereich, trinkt einen Tee. Nach ein paar Schlucken verlässt sie den Bereich und geht den Boden abwischen.

Die anderen Männer kommen mit Daniel zurück. Sie bringen das Holz aus denen man ... Eine Frau kommt, die Kundin möchte einen Mantel kaufen (Second-Hand).

Moheb möchte Claudia holen. Er sucht sie. Daniel kommt mit ihm zurück. Die Dame möchte einen kleinen Espresso. Ahmad macht einen Kaffee. Daniel kassiert. Die Dame verlässt das Geschäft.

Ahmad kommt zu mir und bittet um Hilfe bei der Übersetzung. Ich fühle mich angekommen

Ausschnitt aus T4

141 Genau ja kannst du mir noch sagen welche Länder so Repräsentation sind von den Subsidiär
142 Schutzberechtigten?

143 Das ist immer recht unterschiedlich, aber es ist eigentlich es sind die gleichen Länder. Es ist
144 Irak, Somalia, Afghanistan. Das sind so die Hauptländer wo die Menschen herkommen. Jetzt
145 sind zum Beispiel nur Afghanen und Somalier.

146 Frauen, Männer?

147 Es sind vor allem Männer, hat aber auch damit zu tun, dass wir von 10:00 bis 18:30 offen
148 haben, was mit Kinderbetreuungszeiten sehr schwer vereinbar ist, bis gar nicht. Wir hätten
149 aber eine Frauenquote von 50%. Nur die Realität ist, dass das AMS wahnsinnig schlecht
150 zuweist, bis gar nicht. Dass da Leute geschickt werden zum Infotag. Also das mit dem Infotag
151 weißt du ja. Die vielleicht, wo sich ja, also mindestens... Ganz zu Beginn haben wir beim
152 Infotag ja gesagt wir wollen 30 Personen, die kommen alle gleichzeitig, wir erklären was wir
153 machen und dann führen wir ..., dann fragen wir mal nach, ob jemand schon grundsätzlich
154 weiß, dass er gar kein Interesse hat, weil er in Wirklichkeit eh schwarz arbeitet oder was auch
155 immer. Es ist mir egal, aber es ist mir lieber man sagt es mir im Vorhinein, als ich red mir den
156 Mund fusselig. Und die, die übrig geblieben sind, da haben wir dann Clearinggespräche
157 geführt. Und aus diesen dann ausgewählt. So, und jetzt ist es aber so, dass bei, durch Corona,
158 um das gleich zu vermischen das Thema, ist es so, dass wir es in drei Gruppen gestaffelt
159 haben, immer 10, 10, 10. Damit eben nicht so viele Leute auf einmal da sind. Und es sind aber
160 immer weniger Leute gekommen. Deswegen haben wir die Zahl auf 45 aufgestockt. Es
161 kommen aber nie 45.

162 Das heißt diese Ausbildung hat 45 Teilnehmer?

163 Nein, zu dem Infotag sind also 45 Leute könnten zum Infotag kommen. Aber das sind dann
164 auch, also soviel dazu, dass das AMS lesen und schreiben kann, bitte nicht ganz wörtlich
165 zitieren, aber es werden Leute geschickt, die Rotweißrot-Karten Besitzer sind, es werden
166 Leute geschickt, die Konventionsflüchtlinge sind. Es werden Österreicher geschickt. Es
167 werden Leute im Rollstuhl geschickt. Es werden schwangere Frauen geschickt. Wo ich mir
168 einfach denk, aber bitte Entschuldigung, aber das ist ein Gastronomiebetrieb ja. Also das mit
169 dem Rollstuhl würde wahrscheinlich noch funktionieren. Nur das Problem ist, dass das WC
170 nicht behindertengerecht ist, das heißt du kommst da mit dem Rollstuhl nicht rein. Und wenn
171 er 7 Stunden am Tag da ist, dann wird er irgendwann eine Notdurft haben. Das heißt im
172 Rollstuhl ist es schwierig und schwanger ist halt auch schwierig. Die kann, natürlich kann sie
173 sich dazwischen ab und zu hinsetzen. Aber wenn ich jemanden bevorzuge und Schwangere
174 haben wir noch einmal einen anderen, vom Arbeitsinspektorat, einen ganz anderen Standard
175 wie viele Stunden sie stehen, sie dürfen nicht schwer tragen, was weiß ich, schnickeschnack,

176 ich kenn mich nicht genau aus wie das mit Schwangeren ist. Aber es ist jedenfalls nicht so
177 einfach. Und es ist die Sinnhaftigkeit in Frage, wenn sie jetzt einen zwölfwöchigen Kurs macht
178 und dann ist sie sowieso in Karenz für eineinhalb bis zwei Jahre. Weil sie bis dahin
179 wahrscheinlich alles verlernt hat.

180 Hat wenig Sinn.

181 Ja, hat wenig Sinn. Also die Auswahl derer, die vom AMS geschickt werden ist mies. Wir sind
182 in Kooperation mit dem Projekt „Aufschwung“. Das ist von der Diakonie. Die eine
183 Beratungsstelle sind und die schicken uns dann manchmal auch Leute zum Infotag bzw. sind
184 wir soweit mittlerweile, dass wir an Grundversorgungseinheiten herangetreten sind, weil ganz
185 viele subsidiär Schutzberechtigte wohnen in Grundversorgungseinrichtungen. Wir fragen die,
186 „wenn ihr wen habt, den das interessiert...“. Und wir sind auch mittlerweile sehr so, dass wir
187 sagen die Person soll einfach irgendwann vorbeikommen. Soll sich das Geschäft anschauen,
188 soll sich die Lage anschauen. Soll sich die Leute anschauen. Mag ich das? Ist das was, was
189 ich machen möchte und wenn nicht dann nicht. Aber ich glaube es ist gut, mal jemanden
190 hierher zu holen und die Ängste abzubauen. Wie furchtbar es denn jetzt hier sein könnte, oder
191 was man da, ob das jetzt eine Großküche ist? Oder ist das jetzt so nobel wie das Sacher?
192 Also das Café Sacher meine ich jetzt. Und daraus zu sehen – nein, das ist alles eigentlich
193 ganz okay.

194 Eigentlich, ich habe ja eh diese Frage von dem AMS, wie wirkt sich dieser Zwangskontext
195 eben auf die Teilnehmer hier aus?

196 Ja also der Zwangskontext ist eher der, dass das AMS nicht zuhört was die Leute machen
197 wollen. Da werden zum Beispiel Fliesenleger geschickt ja oder Elektriker. Also die kein
198 Zertifikat haben in der Heimat, aber die als das gearbeitet haben. Und das ist schon aus meiner
199 Sicht ein Fehler, den es gibt. Also ich führe in der Mitte des Projekts, der Projektzeit, ein
200 Zwischengespräch mit jeder einzelnen Kursteilnehmerin. Und da geht es darum einerseits ein
201 ehrliches Feedback zu geben. Also wir würden jetzt quasi ein Mitarbeitergespräch führen und
202 rückmelden was... Also gehen wir davon aus ich bin deine Vorgesetzte. So was machst du
203 gut? Was machst du nicht gut? Was solltest du besser machen? Da geht's auch darum, na
204 eigentlich hast du verdammt viele Fehlzeiten und ich würde dich schon kündigen müssen, weil
205 du eigentlich jede Woche krank bist. Hast du medizinische Gründe warum du krank bist?
206 Solche Dinge abzuchecken. Aber dann auch herauszufinden, was willst du denn eigentlich
207 wirklich machen? Ich sage immer ich muss am Ende des Kurses einen Karriereplan erstellen,
208 wo ich rein schreib, was diese Person weitermachen soll oder was meine Empfehlung ist. Und
209 da gibt's dann Leute die sagen; ja sie würden gerne unbedingt noch mal B1 machen. Also
210 Deutschkurs. Oder sie würden gerne eigentlich den Pflichtschulabschluss machen. Ja und
211 dann gibt es auch Leute die einfach nur arbeiten wollen. Und ich nehme dann immer das, was
212 die Person sagt und empfehle es auch dem AMS. Ich glaube ich habe keine Ahnung ob das
213 AMS ist darauf Rücksicht nimmt. Ich muss trotzdem diesen Karriereplan machen.

Eidesstattliche Erklärung

Ich, **Agnieszka Resch**, geboren am **14.03.1986** in **Gdów**, erkläre,

1. dass ich diese Bachelorarbeit selbstständig verfasst, keine anderen als die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt und mich auch sonst keiner unerlaubten Hilfen bedient habe,
2. dass ich meine Bachelorarbeit bisher weder im In- noch im Ausland in irgendeiner Form als Prüfungsarbeit vorgelegt habe,

Wien, am 27.08.2022

Resch A.

Unterschrift

<https://ecampus.fhstp.ac.at/course/view.php?id=26506>