

Projektreflexionen

Kapitel 4: Zur Rolle der Erwachsenenbildung in der Dissemination inter- und transdisziplinärer Forschung

Von Kerstin Slamanig, Johanna Vucak und Claudia Zülsdorff

1. Erwachsenenbildung – nach wie vor ein Stiefkind im öffentlichen Diskurs und in Forschungsprojekten

Wird an Bildung gedacht oder öffentlich darüber diskutiert, bezieht sich das primär auf Schule, Universität und Berufsausbildung. Die Erwachsenenbildung, die mit ihren vielfältigen Querschnittsaufgaben in allen gesellschaftsrelevanten Entwicklungen bedeutsam und aktiv ist, steht nur sehr selten solitär im Fokus, und dies, obwohl sie in Österreich nach Anzahl der Teilnahmen den größten und dynamischsten Bildungssektor mit Breitenwirkung und großen gesellschaftlichen Entwicklungspotentialen ausmacht. Zum einen bereitet die Stille im öffentlichen Diskurs leise und unbemerkt einen Nährboden für problematische finanzielle Bedingungen und prekäre Arbeitsverhältnisse, zum andern zeigt sie aber auch, dass Erwachsenenbildung weitgehend reibungslos funktioniert und wirkt.

Das immens große Feld der Erwachsenenbildung, das der Gesamtbevölkerung mit lebensbegleitendem Lernen über die gesamte Lebensspanne zur Verfügung steht, wird stark genutzt; Tendenz weiter steigend. Hier sprechen die Zahlen für sich, denn allein im Weiter-

bildungsnavi Steiermark (die Plattform der Erwachsenenbildung in der Steiermark, entwickelt und betrieben durch das Bildungsnetzwerk Steiermark, gefördert vom Land Steiermark, online unter www.erwachsenenbildung-steiermark.at) sind über 120 steirische Bildungsorganisationen mit tausenden Angeboten tagesaktuell präsent.

Diese Einrichtungen der Erwachsenenbildung haben langjährige und umfassende Expertise im Umgang mit und in der Förderung ihrer unterschiedlichsten Zielgruppen; manche bieten eine inhaltlich breite Angebotspalette, manche sind auf die Vermittlung spezifischer Inhalte spezialisiert. Dazu gehören etwa: Fremdsprachenerwerb, Gesundheitskompetenz, Basisbildung, Nachholen von Bildungsabschlüssen, Aufklärung und Anleitung im Bereich Umwelt- und Klimaschutz, Barrierefreiheit und Inklusion, Digitalisierung, politische Bildung zur Förderung der gesellschaftlichen und gesellschaftspolitischen Teilhabe und vieles mehr.

Nahe an und in stetem Austausch mit ihrer Bildungskundschaft, der Bildungspolitik und unter Beobachtung jeweils aktueller gesellschaftlicher Herausforderungen können Anbietende von Erwachsenenbildung – im Gegensatz zu den strikter strukturierten und formalen Schul- und Ausbildungssektoren – flexibel agieren, viele davon auch, ohne zwingend die direkte monetäre beziehungsweise akut wirtschaftliche oder berufliche Verwertbarkeit von Bildung im Blick zu haben. Sie stellen die Menschen mit ihren Bedarfen und Bedürfnissen in den Fokus. So wird ein unverzichtbarer und bei Bedarf niederschwelliger Zugang zu Bildung geschaffen, um die so notwendige Teilhabe und aktive Teilnahme an der Gesellschaft für alle Menschen zu ermöglichen.

Sichtbar wird diese gelebte Flexibilität besonders in Zeiten von Krisen. So konnten etwa 2015, in der sogenannten Flüchtlingskrise, in kürzester Zeit zahlreiche Sprachangebote bereitgestellt werden. Während der Corona-Pandemie fand 2019/2020 eine rasante Umstellung auf digitale Bildungsangebote statt (vgl. Bildungsnetzwerk Steiermark 2020: 45ff.). Aktuell kann beobachtet werden, dass Bedarf und Anzahl der Angebote im Kontext von Gesundheit sowie Umwelt- und Klima-

schutz im Steigen begriffen sind. In der Erwachsenenbildung, nahe an oder mitten in der täglichen Praxis und mit umfassender Expertise zu den aktuellen Bedarfen und Ansprüchen der Menschen, die sich in den gesellschaftlichen Veränderungsprozessen bewegen, liegen auch die größten Chancen transdisziplinärer Kooperationen für eine effektive Dissemination aktueller Forschungsergebnisse. Zum großen Teil warten diese Möglichkeiten noch unentdeckt und ungenutzt, bedingt wohl unter anderem auch durch die hartnäckige Stille im öffentlichen Diskurs.

2. Chancen der Einbeziehung der Erwachsenenbildung in inter- und transdisziplinäre Forschung

Lange war man gewohnt: Wissenschaft und Forschung liefern Empfehlungen für die Praxis, welche nach ihrer Publikation mehr oder weniger gut angenommen und umgesetzt werden (die Forschung am Forschungsgegenstand Erwachsenenbildung selbst ist hier nicht ausgenommen). Heute kann aus der Bildungspraxis heraus beobachtet werden, dass die Bestrebungen (und zum Teil Vorgaben), Forschungsprojekte zunehmend interdisziplinär an- und umzusetzen, wie auch das gute Zusammenspiel von wissenschaftlicher Begleitung in Praxisprojekten und die Einbindung von Organisationen und Unternehmen in Forschungsprojekte, zumeist noch in beratender Funktion, gute und wertvolle Entwicklungen darstellen, um neue Erkenntnisse tatsächlich in die Gesellschaft zu bringen.

Auch hat der Anspruch in und an Forschungseinrichtungen, ihre wissenschaftlichen Erkenntnisse über Erwachsenenbildungsangebote für die Bevölkerung verständlich zu machen, das Seinige dazu geleistet, Wissenschaft und valide Fakten zunehmend einer breiten Öffentlichkeit zugänglich, erkenn- und erlebbar zu machen. In Anbetracht aktueller Entwicklungen ist dies wichtiger denn je, um beispielsweise Menschen aus der Neigungsgruppe „Querdenker und Querdenkerinnen“ neben ihre Verschwörungstheorien auch faktenbasierte Stimmen beizustellen.

Ein noch weitergehender Schritt – ein herausfordernder, aber für alle Beteiligten lohnender – in der kooperativen Bearbeitung komplexer Problemstellungen und aktueller gesellschaftlicher Aufgaben ist eine transdisziplinäre Herangehensweise. Diese bedingt die direkte Einbeziehung von Personen, Organisationen und Unternehmen aus der Praxis in Forschungsprojekte bereits ab der Problemanalyse und Konzeption sowie als gleichwertige Partnerinnen und Partner im Projektverlauf. Die durch derartige Projekte geschaffene Verbindlichkeit in der Zusammenarbeit könnte auch die nachhaltige Entwicklung von Wissenspartnerschaften und die Stärkung der Verknüpfung von Bildungseinrichtungen, Unternehmen, Forschung und Innovation fördern und etablieren – ein aktuelles und spannendes Entwicklungsfeld.

3. *INCLUDE – Digitalisierung als Chance für Inklusion und Diversität in neuen Arbeitswelten.* Ein gutes Beispiel für ein interdisziplinäres Projekt mit transdisziplinären Ansätzen

Große gesellschaftliche Herausforderungen, wie etwa die umfassende Digitalisierung unserer Arbeits- und Lebenswelten oder die Förderung der aktiven Teilhabe und Inklusion möglichst aller Menschen in ebendiese Lebenswelten, können nur kooperativ in produktive und sinnstiftende Lösungen gelenkt werden. Der kooperative, interdisziplinäre Weg wurde daher für die Forschung und Entwicklung im Projekt INCLUCE, auf dessen Ergebnisse diese Publikation baut, gewählt. Dabei hat sich gezeigt, dass selbst innovative technologische Forschung, wo die Anwendbarkeit in der Praxis noch ein Stück weit ergebnisoffen bleibt, in der Transdisziplin und Praxisnähe über ausreichend breiten Entwicklungsraum verfügen kann.

Digitalisierung ist im Begriff, unsere Gesellschaft auf mehreren Ebenen nachhaltig zu verändern. In Verbindung mit Arbeit verursacht diese Entwicklung oft große Verunsicherung, da Digitalisierung in etlichen Bereichen Möglichkeiten eröffnet, menschliche durch maschinelle Arbeitskraft zu ersetzen, und darüber hinaus eine zusätzliche Abkopplung bestimmter Zielgruppen (zum Beispiel Men-

schen mit Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmende, Alleinerziehende und viele mehr) vom Arbeitsmarkt droht. Wird diese technologische Entwicklung aber nicht nur als Selbstzweck oder Zweck für nur Teilbereiche der Gesellschaft betrieben, kann Digitalisierung durch gelenkte Entwicklung völlig neue Möglichkeiten und Chancen eröffnen.

Im Projekt INCLUDE wurde damit begonnen, die Digitalisierung als Chance zu betrachten, und das Ziel verfolgt, konkret Maßnahmen basierend auf digitalen Technologien zu bestimmen, um Arbeitnehmende mit besonderen Bedarfen und Bedürfnissen in den Arbeitsmarkt zu inkludieren. Breit interdisziplinär angesetzt arbeitete das Projektkonsortium, bestehend aus den Instituten für Soziale Arbeit und Ergotherapie an der FH JOANNEUM, JOANNEUM RESEARCH mit dem Institut Digital und der FH CAMPUS 02 mit der Studienrichtung Informationstechnologien und Wirtschaftsinformatik, gemeinsam mit Wirtschaftsunternehmen an der Identifizierung von digitalen Lösungsansätzen zur Arbeitsmarktinklusion der Zielgruppen Menschen mit Behinderung, Menschen mit Migrationshintergrund, ältere Arbeitnehmende sowie Alleinerziehende.

Um die Qualität der Ergebnisse sicherzustellen und die Zielgruppen in den Projektverlauf gut einzubinden, wurde ein Advisory Board, bestehend aus Behinderteneinrichtungen, Selbstvertretungsorganisationen und Einrichtungen aus der Erwachsenenbildung, implementiert. Das Board konnte Fragen einbringen, mit Expertise beraten und war über den Projektverlauf sowie die Ergebnisse informiert. Empfehlungen seitens der Erwachsenenbildung wurden durch das Bildungsnetzwerk Steiermark, die Koordinations- und Servicestelle für Erwachsenenbildung in der Steiermark, in die Projektergebnisse integriert.

4. Beispiele abgeleiteter Kooperationsoptionen (mit der Erwachsenenbildung im Kontext von Digitalisierung und Inklusion am Arbeitsmarkt)

Im Verlauf des Projekts INCLUDE stand schnell fest, dass nicht allein Produkteinschulungen für den Einsatz neuer digitaler Lösungsansätze zentral sind – vielmehr ging es bei den erhobenen Bedürfnissen der Zielgruppen (Rollstuhlfahrende, Personen mit Sehbeeinträchtigung, Personen mit Migrationserfahrung, ältere Arbeitnehmende und Alleinerziehende) auch darum, dass Aus- und Weiterbildung als Möglichkeit der Stärkung und allgemeinen Kompetenzerweiterung eine zentrale Rolle spielen. Für Unternehmen und Mitarbeitende gibt es in der Steiermark viele Möglichkeiten, Expertise und Beratung einzuholen und die Vielfalt an Möglichkeiten der Erwachsenenbildung individuell und im unternehmerischen Handeln wahr- und aufzunehmen – besonders auch, um Inklusion am Arbeitsmarkt und unter Berücksichtigung zunehmender Digitalisierungsmöglichkeiten gut vorzubereiten, umzusetzen und weiterzuentwickeln.

Barrierefreiheit (verstanden sowohl als bauliche, aber auch und vor allem kommunikative und soziale Zugänglichkeit) erfordert sorgfältiges Planen und ein individuelles Zugehen auf Menschen, Bedarfe und Bedürfnisse, um nicht nur neue Mitarbeitende, sondern sozial funktionierende und kreative Teamgefüge aufbauen zu können. Für die hierfür notwendigen Entwicklungsprozesse in Unternehmen ist gut qualifiziertes und zum Umgang mit Diversität geschultes Personal auf allen Ebenen erforderlich. Als besonders hilfreich, um diese Entwicklungsprozesse in Gang zu setzen beziehungsweise zu unterstützen, haben sich etwa Begehungen durch Sachkundige für Barrierefreiheit in den Organisationen und Unternehmen sowie begleitend hierzu Sensibilisierungsmaßnahmen, etwa in Form von innerbetrieblichen Weiterbildungen mit der Expertise aus Bildungseinrichtungen, nicht nur, aber besonders im direkten Arbeitsumfeld, erwiesen.

Auch für die Entwicklung spezifischer Formate für Aus- und Weiterbildungen sowie die Einschulungen in neue Technologien bezie-

hungsweise technologische Assistenzlösungen und die Erstellung entsprechender Schulungsunterlagen in Unternehmen empfiehlt sich die Kooperation mit Erwachsenenbildungsorganisationen, etwa mit Organisationen, die bereits Erfahrung in der erwachsenengerechten Vermittlung von Inhalten an spezifische Zielgruppen haben und/oder ihre Expertise etwa in den Bereichen leichter lesen, leichte Sprache und Bildsymboliken einbringen können.

Für die (auch potentiellen neuen) Mitarbeitenden in Betrieben bieten sich Bildungs- und/oder Kompetenzberatung an, welche persönliche Stärken sowie ihre Interessen und Entwicklungspotentiale sichtbar machen. In den Fokus rücken individuell passende Weiterbildungsmöglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Entwicklung, zur Erhöhung der Resilienz und Perspektivenentwicklung, welche motivierend wirken und Kompetenzen heben.

5. Fazit

In den Umsetzungsempfehlungen von Forschungspublikationen ist häufig zu lesen: Bildung und Weiterbildung ist wichtig. Konkrete Ansatzpunkte und adressierte Personen bleiben zumeist unspezifisch und es braucht daher lange Zeit, um in die tatsächliche Umsetzung zu gehen. Unser Fazit ist daher ein Plädoyer für die Kooperation, denn systematische Vernetzung von Forschung, Unternehmen und Einrichtungen der Erwachsenenbildung fehlt noch auf weiten Strecken – und dies nicht nur im Kontext von Digitalisierung und Inklusion.

Da Erwachsenenbildung als Querschnittsmaterie in tatsächlich allen Lebensbereichen aktiv ist, Menschen direkt erreicht und unmittelbar individuell sowie mittelbar auf die Gesellschaft wirken kann, bietet sie sich mit ihren vielfältigen Organisationen und Zielgruppen sowohl als Brücke zu Forschungsgegenständen als auch Katalysator in der Dissemination von Forschungsergebnissen an. Diese Chancen einer kooperativen Entwicklung, der direkten Wirkung neuer Erkenntnisse und Ableitungen aus validen, wissenschaftsbasierten Fakten in die Bevölkerung haben aktuell aber noch weder Organisationen der

Erwachsenenbildung selbst noch die verschiedensten Forschungsdisziplinen fix in der Planung ihrer Projekte und Basisarbeiten verankert.

Literatur/Quellen

- Bildungsnetzwerk Steiermark (2020): Monitoring Steirische Erwachsenenbildung. Basisdaten 2019 (Stand: September 2020). https://erwachsenenbildung-steiermark.at/wp-content/uploads/2020/09/Monitoring_EB_Basisdaten-2019_Ergebnisbericht_inkl.-Anhang.pdf (18.10.2021).
- Bildungsnetzwerk Steiermark (o. J.): Monitoring der Steirischen Erwachsenenbildung, jährliche Basisdatenerhebung. <https://erwachsenenbildung-steiermark.at/netzwerk/themen-und-projekte/monitoring/> (18.10.2021).

Kapitel 5: Hochschulen: Katalysatoren gesellschaftlicher Ungleichheit

Von Alice Greiner

An Hochschulen finden sich zwei gegensätzliche Welten wieder: die Freiheit der Gedanken und die Erfüllung von Normen (Leistungen). Die verliehenen akademischen Grade sind sichtbare Nachweise für erlangte Erfolge, die – für jede und jeden gleich – zu erbringen sind. Prüfung, Anwesenheit, Teilnahme und Praktika sind nur einige der möglichen normierten Leistungserfordernisse, die scheinbar für alle gleich sind. Doch schon seit Jahrzehnten wächst das Wissen und das Bewusstsein in Bezug auf die Bildungsprivilegien in Österreich. Sozio-ökonomischer Hintergrund, Geschlecht, Behinderung(en), Staatsbürgerschaft und vieles mehr ist einflussnehmend auf die eigene Bildungsbiografie. Da ist es nur wenig entlastend zu wissen, dass dieser Missstand auf das gesamte Bildungsangebot aufzuteilen ist.

Doch wie ist dem zu begegnen? Beginnt Inklusion *„tatsächlich zunächst erst im Kopf, nämlich dort, wo politische und fachliche Willensbildungsprozesse beginnen und angestoßen werden: Ohne politische Willensbildung keine politische Entscheidung und ohne politische Entscheidung keine fachliche Weiterentwicklung, und – so bleibt hinzuzufügen – letztlich keine Inklusion“* (Hensen/Beck 2015: 9). Doch feststeht, *„dass es nicht ausreicht, Inklusion nur zu wollen: Es sind stets die unterschiedlichen länderspezifischen, bildungspolitischen sowie diszi-*

plin- und professionsbezogenen Rahmenbedingungen, die letztlich den Ausschlag dafür geben, wie Inklusion als eine realistische Option und Alternative für formale und informale Bildungssettings oder Berufsfelder umgesetzt werden kann“ (ebd.).

Viele der Maßnahmen im Bereich der Bildungsgerechtigkeit, insbesondere jene, die durch den Gesetzgeber initiiert werden, zielen auf eine Form von Nachteilsausgleich ab (Kolwe/Haffke 2020: 354). Ein Beispiel dafür stellt das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode dar, das sowohl im Fachhochschulgesetz (FHG; BGBl. Nr. 340/1993) als auch im Universitätsgesetz 2002 (UG 2002; BGBl. I Nr. 120/2002) normiert ist. Laut § 13 Abs. 2 FHG haben Studierende das Recht auf eine abweichende Prüfungsmethode, wenn eine Behinderung nachgewiesen wird, die die Ablegung der Prüfung in der vorgeschriebenen Methode unmöglich macht, und der Inhalt und die Anforderungen der Prüfung durch eine abweichende Methode nicht beeinträchtigt werden. Wortident findet man diese Bestimmung auch in § 59 Abs. 1 Z 12 UG 2002 wieder. Die Novelle des Universitätsgesetzes 2002 soll weitere Erleichterungen für Studierende mit Behinderung(en) mit sich bringen, da nun der erweiterte Behindertenbegriff des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes (BGStG; BGBl. I Nr. 82/2005) herangezogen wird. Dadurch reicht das Vorliegen einer nicht vorübergehenden Behinderung aus, um einerseits von der Erbringung der Mindestleistung befreit zu sein und andererseits nun nicht nur bei regulären Prüfungen, sondern auch bei Zugangsregelungen und Aufnahmeverfahren das Recht auf eine alternative Prüfung in Anspruch nehmen zu können.

Darüber hinaus führt die UG-Novelle auch die „vorübergehende Beeinträchtigung“ als weiteren, neuen gesetzlichen Beurlaubungsgrund ein. Eine Definition des Begriffs „Behinderung“ lässt sich jedoch weder im FHG noch im UG 2002 finden. Die Schwierigkeit einer Begriffserklärung zeichnet sich bereits bei einem Blick in die UN-Behindertenrechtskonvention ab, die in ihrer Präambel festhält, dass das Verständnis von Behinderung sich ständig weiterentwickelt und

dass Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren entsteht, die sie an der vollen und wirksamen Teilhabe an der Gesellschaft, auf der Grundlage der Gleichberechtigung mit anderen, hindern.

Um eine Begriffsabgrenzung vornehmen zu können, müssen die hochschulischen Regulativen verlassen und das Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG; BGBl. Nr. 22/1970) herangezogen werden, in dem der Begriff Behinderung gemäß § 3 als die *„Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen definiert ist, die geeignet ist, die Teilhabe am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“*

Doch Inklusion umfasst in der fachwissenschaftlichen Diskussion nicht nur Menschen mit einer Behinderung oder lediglich den Schulbereich. Es geht vielmehr um ein gesellschaftliches Leitbild, bei dem Menschen nicht aufgrund bestimmter Merkmale in stigmatisierender Art und Weise vom gesellschaftlichen Leben ausgeschlossen werden. *„Zu diesen Merkmalen können der Migrationshintergrund, soziale Benachteiligungen, die Schichtzugehörigkeit, die Religionszugehörigkeit, die sexuelle Orientierung oder andere Merkmale gehören“* (Eikötter 2016: 9). Diesen Überlegungen wird nun auch in § 4 Abs. 1 FHG Rechnung getragen. Die Bestimmung, die einen diskriminationslosen Zugang zu einem Fachhochschulstudium normiert, wurde im Zuge der Novelle BGBl. I Nr. 77/2020 in ihrer Terminologie des Gleichbehandlungsgesetzes angepasst. In den entsprechenden Erläuterungen zur Novelle (ErläutRV 234 BlgNR 27. GP, 14) ist dazu ausgeführt: *„Die Bestimmung wird an die Terminologie des im Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. Nr. 100/1993, verankerten Gleichstellungsgebots angepasst und hinsichtlich der leitenden Grundsätze für Fachhochschulen (Förderung der Durchlässigkeit des Bildungssystems) um die Zugänglichkeit unabhängig von sozialer Herkunft und Staatsbürgerschaft erweitert.“*

Diese Maßnahmen der Gesetzgebung sind nicht zu unterschätzende Wegbereiter einer inklusiven Gesellschaft und tragen wie die weiteren nationalen und internationalen Empfehlungen und Vorgaben Sorge, dass für Hochschulen immer mehr Begriffe wie Diversität und Inklusion in den Vordergrund rücken. Doch sollten Hochschulen nicht nur versuchen, die vermeintlichen Defizite von Individuen mithilfe von Maßnahmen auszugleichen, sondern aktiv Hürden im eigenen System identifizieren und diesen entgegenwirken (Kolwe/Haffke 2020: 354).

An vielen Hochschulen in Österreich haben sich in den vergangenen Jahrzehnten entsprechende Strukturen gebildet, die der Herausforderung einer gesellschaftlichen Inklusion von möglichst vielen Menschen nachkommen. Der leitende Gedanke, nämlich Bildung als Lebenschance zu begreifen, wurde gerne mit dem Potential an Innovation und dem volkswirtschaftlichen Nutzen verknüpft. Ebenso die gesellschaftspolitische Verantwortung, Bildung als Menschenrecht zu verstehen, wirkte vor allem im akademischen Milieu: Frauengleichstellung, Gender Mainstreaming, Gleichstellung von Menschen mit Behinderung(en), Studienmöglichkeiten für Personen aus Drittstaaten und vieles mehr hat das Bild der Universitäten nachhaltig verändert. Die inklusiven Bildungsangebote sind dabei nicht ohne Auswirkungen für die Gesellschaft oder den Arbeitsmarkt geblieben, ganz im Gegenteil.

Jedoch sind auch die Bruchlinien für den misslungenen Zugang zu Bildung und Arbeit vielfältiger geworden. Auch wenn immer wieder Menschen an Hochschulen graduieren, die aufgrund festgelegter Marker als Role Model zu bezeichnen sind, so bleiben doch ungemein viele Potentiale exkludiert. Teils ist dies den starren Systemen geschuldet, wodurch nur unzureichende Flexibilität für vielfältige Biografien geboten werden kann, anderenteils sind es politische Normen, an denen festgehalten wird. Beispielsweise im Schulsystem, wenn die Digitalisierung nur marginal genutzt wird oder eine entsprechende Klasse mit einer anderen Muttersprache als Deutsch nicht angeboten wird.

Der Mangel an Diversität zieht sich durch das Bildungssystem wie ein roter Faden. Denn obwohl wie bereits erwähnt gesetzliche Maßnahmen geschaffen und umgesetzt, Bildungsangebote überdacht und angepasst sowie das Bewusstsein für Vielfältigkeit und Inklusion und deren Nutzen für die Gesellschaft langsam in die schwerfälligen Strukturen unserer Bildungslandschaft Einzug halten, spiegeln die Hochschulsysteme immer noch ein eher elitäres und homogenes Gesellschaftsbild wider. Doch Menschen mit Behinderung(en), wie auch immer gearteten Betreuungspflichten, vielfältigsten kulturellen Hintergründen sowie Menschen auf einem zweiten oder sogar dritten Bildungsweg sind Zielgruppen, die nicht außer Acht gelassen werden sollten. Doch wie kann gelebte Vielfältigkeit denn wirklich erreicht werden?

Auf den ersten Blick erscheint das Hinterherhinken im Bereich der Vielfältigkeit sich auf allen Ebenen, also auch bei den Lehrenden, den Forschenden sowie bei den Gruppen der Verwaltungsmitarbeitenden des Hochschulwesens, widerzuspiegeln. Doch verhält sich dies wirklich so oder mangelt es hier eher daran, die entsprechenden Role Models und Vorbilder vor den Vorhang zu holen? Ein Teufelskreis, denn auch das Sichtbarmachen von Diversität auf den vielfältigsten Ebenen trägt dazu bei, Hürden zu erkennen und den Weg zu mehr Vielfältigkeit freizumachen. Eine wichtige Rolle nehmen dabei nicht nur jene Personen ein, die in Aufnahmeverfahren der Hochschulen über zukünftige Studierende entscheiden, sondern auch jene, die durch Personalentscheidungen das Bild der Hochschule verändern können.

Bildung hat den zentralen Auftrag, auf das Leben und den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Hochschulen nehmen dafür eine essentielle Rolle ein, sind doch gerade qualifizierte und innovative Köpfe von großer Wichtigkeit im globalen Wettbewerb der Volkswirtschaften. Die Quantität und Qualität von Ausbildungen werden in der politischen Debatte gerne in eine direkte Verbindung mit Wohlstand und Wachstum gebracht. Moderne Gesellschaften können auf differenzierte Ausbildungsformate nicht verzichten, ganz im Gegenteil, die Digitalisierung

fordert noch viel weitreichendere Kompetenzen von Individuen, die partizipieren wollen, ein. Dabei stehen insbesondere Fachhochschulen im Spannungsfeld zwischen bedürfnisgerecht angepassten Curricula und definierten Berufsfeldern, die notwendige Kenntnisse und Qualifikationen voraussetzen. Hier kann noch einmal auf die UN-Behindertenrechtskonvention Bezug genommen werden, die in Artikel 24 das Recht auf Bildung für Menschen mit Behinderung(en) festhält. Um diesem Anspruch gerecht zu werden, sieht zum Beispiel das Universitätsgesetz vor, für Studierende mit Behinderung(en) die Anforderungen der Curricula – allenfalls unter Bedachtnahme auf beantragte abweichende Prüfungsmethoden – durch Bescheid zu modifizieren, wobei das Ausbildungsziel des gewählten Studiums erreichbar sein muss (siehe dazu § 58 Abs. 10 und 11 UG 2002).

Feststeht, dass durch Regulativen, Verordnungen und Gesetzesnovellierungen Veränderungen in den Hochschulstrukturen angestoßen werden. Bei der Implementierung einzelner Maßnahmen muss hingegen jede Hochschule für sich betrachtet werden. In welchem Ausmaß und in welcher Intensität der Anstoß der politischen Entscheidungstragenden dann innerhalb einer Hochschule umgesetzt wird, liegt im Ermessen der einzelnen handelnden Personen. Sie sind es auch, die entscheiden, ob angestrebte Änderungen nur an der Oberfläche implementiert werden, sich beispielsweise als hohle Phrasen in Mission Statements und auf Websites wiederfinden, oder ob sie handlungsleitend wirksam und zur gelebten Realität werden können (Preymann/Park 2020: 138–139).

Doch nur wenn die Beteiligten auf allen Ebenen von der Sinnhaftigkeit anstehender und notwendiger Maßnahmen überzeugt sind, wird es zu einem echten beziehungsweise gelebten Wandel kommen (Preymann/Park 2020: 139). Feststeht jedenfalls, dass die Inklusion von Menschen mit vielfältigen Biografien in die Hochschulbildung und in weiterer Folge in den Arbeitsmarkt von zukunftssträchtiger Wichtigkeit ist.

Literatur

- Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG; BGBl. Nr. 22/1970).
- Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GlBG; BGBl. I Nr. 66/2004).
- Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG; BGBl. I Nr. 82/2005).
- Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG; BGBl. I Nr. 120/2002).
- Bundesgesetz über Fachhochschulen (Fachhochschulgesetz – FHG; BGBl. Nr. 340/1993).
- Eikötter, Mirko (2016): Einleitung. In: Küstermann, Burkhard/Eikötter, Mirko (Hrsg.): *Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit. Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung im deutschen Recht.* Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 9–19.
- Hensen, Gregor/Beck, Anneka (2015): *Inklusion in Deutschland zwischen fachlichen und politischen Anforderungen – Was kann ein internationaler Blick leisten?* In: dies. (Hrsg.): *Inclusive Education. Internationale Strategien und Entwicklungen Inklusiver Bildung.* Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 8–28.
- Kolwe, Ann-Kristin/Haffke, Anne (2020): *Wie lässt sich Bildungsgerechtigkeit fördern? Zwei erfolgreiche Praxisbeispiele der Universität zu Köln.* In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 15. Jg., Heft 3, S. 351–362.
- Preymann, Silke/Park, Elke (2020): *Inklusion und Diversitätsmanagement an Hochschulen als Sensemaking-Prozess.* In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung*, 15. Jg., Heft 3, S. 137–156.
- Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie das Fakultativprotokoll zum Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-Behindertenrechtskonvention; BGBl. III Nr. 155/2008).

Kapitel 6: Gedanken zur Teilhabe von niedrig qualifizierten Menschen mit Behinderungen in der digitalisierten Arbeitswelt

Von Beata Tauscher

1. Einleitung

Über die Auswirkungen der Digitalisierung auf die Inklusion von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt erscheinen seit Jahren zahlreiche Evaluierungsberichte und Studien. Aus diesen Zukunftsszenarien, Zahlen, Daten und Fakten wird in diesem Kapitel lediglich folgender Aspekt aufgegriffen: Welche Möglichkeiten haben niedrig qualifizierte behinderte Menschen in der heutigen veränderten Arbeitswelt?

Theoretisch bekennen sich immer mehr Unternehmen zum Diversity Management. Aber wird Anders- oder Verschiedensein auch im Daily Business als „normal“ betrachtet? Nein – das kann aus beruflichen und privaten Erfahrungen von Betroffenen abgeleitet werden. Oft steht die Abweichung von einer gesellschaftlich definierten Norm im Mittelpunkt – und nicht die individuelle Persönlichkeit und einzigartige Fähigkeit eines Menschen. Von dieser sowohl gesellschaftlich als auch subjektiv definierten Norm abzuweichen, sollte aber normal sein, da wir alle verschieden sind.

Grundlegende Basis für eine Teilhabe an einer aktiven Gesellschaft ist Arbeit. Die Möglichkeit, einer Arbeit nachgehen zu können, basiert wiederum auf Bildung. Diese kann jedoch individuelle Formen haben und auf unterschiedlichem Niveau stattfinden. Arbeit ist hierbei der kleinstmögliche gemeinsame Nenner und bildet so den Schlüssel zur Teilhabe an unserer Gesellschaft. Da wir Menschen uns in unseren Fähigkeiten unterscheiden, laufen sowohl unsere Bildungswege als auch beruflichen Werdegänge vielfältig ab.

2. Daten und Fakten

Die Definition von Behinderung im Bundesbehindertengesetz (BBG; BGBl. Nr. 283/1990 § 1 Abs. 2), im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz (BGStG; BGBl. I Nr. 82/2005 § 3) und im Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG; BGBl. Nr. 22/1970 § 3) lautet:

„Behinderung ist die Auswirkung einer nicht nur vorübergehenden körperlichen, geistigen oder psychischen Funktionsbeeinträchtigung oder Beeinträchtigung der Sinnesfunktionen, die geeignet ist, die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben bzw. am Arbeitsleben zu erschweren. Als nicht nur vorübergehend gilt ein Zeitraum von mehr als voraussichtlich sechs Monaten.“

Statistiken machen klar erkennbar, dass es einen Zusammenhang zwischen Behinderung und Ausbildungsniveau gibt. Bei den Mikrozensus-Zusatzfragen im vierten Quartal 2015 der Statistik Austria gaben 18,4 Prozent der Befragten eine dauerhafte Beeinträchtigung an. Das sind hochgerechnet 1,34 Millionen Personen der österreichischen Wohnbevölkerung. Die Analyse von Alters- und Geschlechtsunterschieden zeigte für die Altersgruppe ab 60 Jahren insgesamt einen Anteil von 33,6 Prozent dauerhaft beeinträchtigter Menschen im Vergleich zu 20- bis 60-Jährigen mit 13,6 Prozent. Die Quote von Menschen mit Behinderungen bei den Erwerbspersonen war mit 10,3 Prozent deutlich geringer als bei den Nicht-Erwerbspersonen

mit 30,8 Prozent. Auch die Unterschiede hinsichtlich der höchsten abgeschlossenen Ausbildung waren markant: Personen mit lediglich Pflichtschulabschluss waren mit 24,6 Prozent überdurchschnittlich oft beeinträchtigt, Personen mit höherer oder Hochschulbildung mit 9,3 Prozent hingegen viel seltener (Statistik Austria 2017).

Im NEBA-Jahresbericht 2019 weisen 33 Prozent der von der Arbeitsassistenten unterstützten arbeitslosen Personen eine psychische und 29 Prozent eine körperliche Behinderung auf. 13 Prozent verfügen über eine intellektuelle Behinderung, elf Prozent über eine soziale und neun Prozent über eine Sinnesbehinderung. 22 Prozent haben einen sonderpädagogischen Förderbedarf. Ein Drittel (32 Prozent) hat im Sekundarbereich I (Pflichtschule) abgeschlossen. Über die Hälfte (51 Prozent) verfügt über einen Abschluss im Sekundarbereich II, wobei mit 27 Prozent am häufigsten abgeschlossene (verlängerte) Berufsausbildungen vertreten sind, die berufsbildende mittlere Schule mit fünf Prozent und Matura mit drei Prozent. Abschlüsse einer Universität, einer Fachhochschule oder eines Kollegs weisen fünf Prozent auf (Bundesweite Koordinierungsstelle 2020: 114–115).

3. Arbeit und Behindertenpolitik

Die Behindertenangelegenheiten sind in Österreich eine vielschichtige Querschnittsmaterie, die auch eine starke föderalistische Komponente aufweist. Aufgrund der Bundesverfassung sind alle Bereiche der Behindertenpolitik, die nicht ausdrücklich Bundessache sind, Zuständigkeit der Länder. Die Behindertenpolitik auf Bundesebene besteht in wichtigen Bereichen aus eigenständigen starken Säulen, für die es detaillierte Strategieentwicklungen und Detailplanungen durch die zuständigen Bundesministerien gibt, wie zum Beispiel in den Bereichen Beschäftigung und Bildung (BMASGK 2019: 9). Die Einstellung von Personen mit gesundheitlichen Vermittlungseinschränkungen und Behinderungen wird vom Arbeitsmarktservice (AMS) gefördert. Menschen mit Behinderungen werden vom Sozialministeriumservice (SMS) mit speziellen Dienstleistungsangeboten unterstützt.

Das Sozialministeriumservice mit seinen neun Landesstellen ist eine Behörde des Bundesministeriums für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz. Einer der Schwerpunkte seiner Aufgaben liegt in der beruflichen Inklusion von Menschen mit Behinderung, gesundheitlicher Beeinträchtigung und/oder Benachteiligung. Das Sozialministeriumservice koordiniert und finanziert dabei eine breite Palette von vernetzten Angeboten. Diese richten sich sowohl an unterstützungsbedürftige Personen als auch an Dienstgebende (Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen o. J.).

Ein Großteil dieser Angebote ist im Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA) zusammengefasst. NEBA beinhaltet bedarfsgerechte Angebote, die österreichweit und kostenfrei in Anspruch genommen werden können. Einerseits sind es Angebote für Menschen mit Behinderungen und Jugendliche mit Benachteiligungen im erwerbsfähigen Alter (zwischen 15 und 65 Jahren), andererseits für Dienstgebende, die diese Arbeitskräfte beschäftigen und ausbilden, also an diesem Arbeitskräftepotential interessiert sind. Die personenzentrierten Angebote sind Jugendcoaching, AusbildungsFit, Berufsausbildungsassistenz, Arbeitsassistenz und Jobcoaching. Seit Anfang 2021 gibt es im NEBA das neue unternehmenszentrierte Angebot, das Betriebsservice. Das Betriebsservice bietet spezialisierte, unverbindliche, kostenfreie Information, Beratung und umfassende Serviceangebote für Unternehmen und Organisationen des öffentlichen und gemeinnützigen Bereichs rund um die Themen Arbeit und Ausbildung sowie Behinderung.

Das Betriebsservice unterstützt Dienstgebende bei der Erfüllung ihrer gesetzlichen Pflicht, behinderte Menschen zu beschäftigen. Gemäß § 1 Behinderteneinstellungsgesetz (BGBl. Nr. 22/1970) haben Dienstgebende auf jeweils 25 Mitarbeitende eine begünstigt behinderte Person zu beschäftigen, deren Behinderung behördlich festgestellt wurde. Wird diese Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, ist für jede nicht besetzte Pflichtstelle pro Monat die nach Betriebsgröße gestaffelte Ausgleichstaxe zu zahlen. Von 21 Prozent der Dienstgebenden wird diese Einstellungspflicht erfüllt.

4. Arbeit neu denken

Die Arbeitswelt 4.0 ist geprägt von einem ständigen Wandel. Arbeitsinhalte wie auch die Organisation von Produktions- und Arbeitsprozessen verändern sich laufend. Proportional hierzu erhöht sich auch stetig der Bedarf an hochqualifizierten Arbeitskräften in allen Branchen, welche Entlastung brauchen. Entlastung bei Arbeitsschritten, welche zwar in ihren Aufgabenbereich fallen, deren Erledigung aber nicht ihr spezifisches Know-how beansprucht und gleichzeitig einen immensen Zeitaufwand bedeutet. Genau diese Aspekte können die Beschäftigungschancen von niedrig qualifizierten Menschen mit Behinderungen erhöhen.

Mit den Strategien von Job Carving und Inclusive Job Design unterstützt das Betriebservice Dienstgebende dabei, inklusive Arbeitsplätze zu schaffen. Selbstverständlich leisten alle Beschäftigte ihren Beitrag zur Wertschöpfung eines Betriebes. Auf passgenauen Arbeitsplätzen können behinderte Menschen adäquat ihrer Fähigkeiten die erforderliche Leistung erbringen. Im Falle vorhandener Minderleistungen können diese monetär ausgeglichen werden, wie zum Beispiel durch die Ersparnis der Ausgleichstaxe, den Entfall bestimmter Lohnnebenkosten oder in Form von Lohnkostenzuschüssen. In der strategischen Vorgehensweise bedeuten beide Methoden einen Paradigmenwechsel: Es geht nicht darum, behinderte Menschen entsprechend ihren Bedürfnissen in vakante Positionen „ungefähr reinzupassen“ und möglichst viele Anforderungen eines Jobprofils zu erfüllen, sondern es geht um bestimmte Tätigkeiten, mit welchen der tatsächliche betriebliche Bedarf abgedeckt werden kann.

Im Job Carving wird zwischen der betrieblichen Anforderung und den Fähigkeiten der behinderten Person eine gemeinsame Schnittmenge gefunden. Aus verschiedenen meist komplexen Aufgaben werden gezielt einfache Einzeltätigkeiten rausgeschnitten und diese in eine neu geschaffene Position zusammengeführt (to carve), die ein neues, für einen behinderten Menschen geeignetes Stellenprofil ergeben (REHADAT-Portal talentplus o. J.). Im Prozess des Inclusive Job

Design werden Arbeitsprozesse neu gestaltet, Aufgaben bestehender Arbeitsplätze analysiert und in unterschiedliche Komplexitätsstufen zerlegt und einzelne, meistens einfache Tätigkeiten aus bestehenden Abläufen ausgegliedert. Dadurch entsteht ein neues Stellenprofil, das an die Anforderungen einer Zielgruppe angepasst wird (Work4all o. J.).

In einer digitalisierten und automatisierten Gesellschaft hat die Politik die Aufgabe, Prozesse gemeinsam mit Dienstgebenden sozial gerecht zu gestalten und Rahmenbedingungen für ein inklusives Zusammenleben zu schaffen. Die Geschwindigkeit der Veränderungen, besonders nach den 2000er-Jahren, hat sich aber dermaßen erhöht, dass die politischen Entscheidungstragenden statt agieren lediglich reagieren und korrigieren können – wenn überhaupt. Die Verlierer und Verliererinnen dieser Transformation schaffen bereits jetzt Herausforderungen für unser Sozialsystem. Die gleichberechtigte Teilhabe am gemeinsamen Arbeitsleben wie auch die digitale Inklusion brauchen ein starkes gesellschaftliches Fundament und können meist durch individuelle und sogar manchmal unkonventionelle Lösungen gelingen.

Literatur

Behinderteneinstellungsgesetz (BEinstG; BGBl. Nr. 22/1970).

Bundesamt für Soziales und Behindertenwesen, Sozialministeriumservice (o. J.): Das Sozialministeriumservice – die zentrale Anlaufstelle für Menschen mit Assistenzbedarf. https://www.sozialministeriumservice.at/Ueber_uns/Sozialministeriumservice/Das_Sozialministeriumservice___die_zentrale_Anlaufstelle.de.html (6.6.2021).

Bundesgesetz über die Beratung, Betreuung und besondere Hilfe für behinderte Menschen (Bundesbehindertengesetz – BBG; BGBl. Nr. 283/1990).

Bundesgesetz über die Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz – BGStG; BGBl. I Nr. 82/2005).

- Bundesministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Konsumentenschutz (BMASGK) (2019): Nationaler Aktionsplan Behinderung 2012–2020. Strategie der österreichischen Bundesregierung zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Inklusion als Menschenrecht und Auftrag. <https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=165> (6.6.2021).
- Bundesweite Koordinierungsstelle AusBildung bis 18 (2020): Netzwerk Berufliche Assistenz (NEBA). Jahresbericht 2019. <https://www.bundeskost.at/wp-content/uploads/2020/09/NEBA-Jahresbericht-2019.pdf> (6.6.2021).
- Netzwerk Berufliche Assistenz (o. J.). <https://www.neba.at> (6.6.2021).
- REHADAT-Portal talentplus (o. J.). <https://www.talentplus.de/lexikon/Lex-Job-Carving> (6.6.2021).
- Statistik Austria (2017): Gesundheitliche Beeinträchtigungen. https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/gesundheit/gesundheitszustand/gesundheitsliche_beeintraechtigungen/index.html (6.6.2021).
- Work4all (o. J.). https://www.work4all-ep.eu/wp-content/uploads/2020/02/Work4all_German_final.pdf (6.6.2021).

