solution
focus
consulting

AK Wien / AMS Wien / waff

„Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2022“

Motivation sowie förderliche und hinderliche Faktoren für den zweiten Berufsweg in ausgewählten Gesundheits- und Pflegeberufen und in der Elementarpädagogik

Endbericht

Mag.ª Ursula Breitenfelder

Mag.ª Magdalena Tauber

Wien, April 2023

Inhaltsverzeichnis

Einleitung ____ **5**

Executive Summary ____ **6**

1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen ____ **17**

1.1 Ziel und Inhalt des Projekts „Offen gesagt 2022“ ____ 17

1.2 Methode und Gruppenzusammensetzung ____ 18

1.3 Projektablauf ____ 19

2 Eckdaten und Soziodemografie ____ **20**

3 Phase 1: Der Weg zur Ausbildung ____ **25**

3.1 **Vorgeschichte(n)** ____ 25

3.1.1 Nicht gegebene Voraussetzungen ____ 26

3.1.2 Zuerst für eine andere Ausbildung/Beruf entschieden ____ 27

3.1.3 Vorerfahrungen ____ 27

3.1.4 Vorbilder ____ 28

3.1.5 Veränderungswunsch ____ 29

3.1.6 Erste Impulse ____ 31

3.2 Motive und Gründe für die Berufswahl ____ 32

3.3 Vorgehensweise ____ 38

3.3.1 Recherche (Informationsbeschaffung) ____ 38

3.3.2 Beratung AMS/waff ____ 39

3.3.3 Auswahl- und Aufnahmeverfahren ____ 40

3.3.4 Beratung und Bewerbung bei Unternehmen/Ausbildungsstätten ____ 40

3.3.5 Auswahlkriterien Arbeitgeber:in/Ausbildungsstätte ____ 40

3.3.6 Aufnahmeprüfung ____ 41

3.4 Herausforderungen und Hindernisse am Weg zur Ausbildung ____ 43

3.4.1 Negative Erfahrungen mit dem AMS ____ 43

3.4.2 Förderlogik ____ 44

3.4.3 Aufnahmeverfahren ____ 45

3.4.4 Zugangsvoraussetzungen ____ 47

3.4.5 Deutschkenntnisse ____ 47

3.5 Was hat geholfen und unterstützt am Weg zur Ausbildung ____ 48

3.5.1 Positive Erfahrungen mit dem AMS ____ 48

3.5.2 Positive Erfahrungen mit dem waff ____ 48

3.5.3 Andere unterstützende Akteur:innen ____ 49

3.5.4 Finanzierung der Ausbildung 49
3.6 Verbesserungsvorschläge für den Weg zur Ausbildung 50
3.7 Empfehlungen der Teilnehmer:innen für künftige Interessent:innen am Weg zur Ausbildung 52
4 Phase 2: Die Ausbildung 55
4.1 Bewertung der Ausbildungen 55
4.1.1 Bewertung Ausbildung Pflegeassistenz 61
4.1.2 Bewertung Ausbildung Pflegefachassistenz 64
4.1.3 Bewertung Ausbildung DGKP 68
4.1.4 Bewertung Ausbildung Medizinische Assistenzberufe 72
4.1.5 Bewertung Ausbildung Assistenzpädagogik 75
4.1.6 Bewertung Ausbildung Elementarpädagogik 77
4.2 Herausforderungen und Hindernisse während der Ausbildung 81
4.2.1 Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindern/Familie 82
4.2.2 Finanzielle Rahmenbedingungen 85
4.2.3 Anwesenheitspflicht und Fehlzeitenregelung 87
4.2.4 Deutschkenntnisse 88
4.2.5 Fehlende oder falsche Informationen vor Ausbildungsbeginn 89
4.2.6 Schlechte Erfahrungen im Praktikum 89
4.2.7 Sonstige Herausforderungen 89
4.2.8 Ausbildungsabbrüche 90
4.3 Was hilft und unterstützt während der Ausbildung 92
4.3.1 Finanzielle Unterstützung 92
4.3.2 Unterstützung bei der Kinderbetreuung 93
4.3.3 Ausbildungsstätte, Lehrende und Klassengemeinschaft 94
4.3.4 Motivierende Erfahrungen 95
4.4 Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen der Teilnehmenden für die Ausbildungsphase 97
4.4.1 Verbesserungsvorschläge zu den Ausbildungen 97
4.4.2 Verbesserungsvorschläge zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindern/Familie 99
4.4.3 Verbesserungsvorschläge zur finanziellen Unterstützung 100
4.4.4 Empfehlungen für künftige Interessent:innen für die Ausbildungsphase 100
5 Phase 3: Der Berufseinstieg 101
5.1 Rahmenbedingungen 101
5.1.1 Zugangsregelungen zu Einrichtungen 101

5.1.2 Weitere Rahmenbedingungen 102
5.2 Bewerbungsphase und Auswahl Arbeitgeber:in nach Abschluss 104
5.3 Erste Zeit im Beruf 106
5.4 Herausforderungen und Hindernisse in der Berufseinstiegsphase 108
5.4.1 Bindung an Arbeitgeberorganisation nach Ausbildung 108
5.4.2 Kinder und Vereinbarkeit von Beruf und Familie 109
5.4.3 Weitere Herausforderungen: Diskrepanz zwischen Ausbildung und Arbeitsalltag, Aufgabenteilung, Arbeitsbedingungen und Personalmangel 111
5.5 Was hilft und unterstützt in der Berufseinstiegsphase 116
5.6 Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen der Teilnehmenden für die Berufseinstiegsphase 116
5.6.1 Verbesserungsvorschläge zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Kindern/Familie 116
5.6.2 Verbesserungsvorschläge zu den Arbeitsbedingungen 116
6 Zukunftsperspektiven 118
6.1 Wunsch nach Höherqualifizierung 118
6.2 Reality Check: Bewertung des gewählten Berufs während oder nach der Ausbildung 119
7 Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen 123
7.1 Überblick über Zuständigkeiten für Anerkennungsverfahren 123
7.2 Auswahl der Interviewpartner:innen nach der Zuständigkeitslogik 124
7.3 Ergebnisse Expert:innen-Interviews 125
7.3.1 Allgemeine Herausforderungen und Chancen 125
7.3.2 Anerkennung in den Gesundheits- und Pflegeberufen 127
7.3.3 Anerkennung in der Elementarpädagogik 131
7.4 Ergebnisse Betroffenen-Interviews: Pflege 133
7.4.1 Pflegeassistenz 133
7.4.2 Pflegefachassistenz 137
7.4.3 Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege 139
7.4.4 Conclusio Betroffenen-Interviews Pflegebereich 140
7.5 Ergebnisse Betroffenen-Interviews Elementarpädagogik 141
7.5.1 Conclusio Betroffenen-Interviews Elementarpädagogik 146
8 Fazit, Hypothesen und Empfehlungen 147
Anhang 1: Überblick soziodemografische Angaben der Teilnehmer:innen **152**

Abkürzungsverzeichnis

A1, A2, B1, B2, C1, C2 = Sprachniveaustufen nach dem gemeinsamen europäischen Referenzrahmen

AK = Arbeiterkammer

AMS = Arbeitsmarktservice

AP = Assistenzpädagogik

AST = Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen

AWZ = Aus- und Weiterbildungszentrum Soziales Wien

Bafep = Bundesanstalt für Elementarpädagogik

BMBWF = Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

BMSGPK = Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz

DGKP = Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege

EP = Elementarpädagogik

FH = Fachhochschule

KFJ = Kaiser-Franz-Josef-Spital (früher), jetzt: Klinik Favoriten

MA = Magistratsabteilung

MA 10 = Magistratsabteilung 10 – Kindergärten

MA 11 = Magistratsabteilung 11 – Kinder- und Jugendhilfe

MA 40 = Magistratsabteilung 40 – Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht

MAB = Medizinische Assistenzberufe

PA = Pflegeassistenz

PFA = Pflegefachassistenz

VHS = Volkshochschule

waff = Wiener Arbeitnehmer*innen Förderungsfonds

WIFI = Wirtschaftsförderungsinstitut

WiGev = Wiener Gesundheitsverbund

Einleitung

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse des qualitativen Monitorings „Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2022“ dargestellt.

Im Zentrum der Fokusgruppen und Interviews stand diesmal das Thema **Motivation sowie förderliche und hinderliche Faktoren für Berufswahl, Ausbildung und Berufseinstieg in ausgewählten Gesundheits- und Pflegeberufen sowie der Elementarpädagogik**. Befragt wurden in den Fokusgruppen Personen, die diese Berufe als zweiten Berufsweg anstreben und in Interviews Personen, die diese Berufe in ihren Herkunftsländern zwar ausgeübt haben, aber (noch) keine Anerkennung ihrer Ausbildung in Österreich besitzen. Zudem wurden zu dieser Thematik Expert:innen-Interviews durchgeführt.

Nach einer Zusammenfassung der wichtigsten Ergebnisse in der **Executive Summary** sind in **Kapitel 1** die **Zielsetzung und der methodische Aufbau des Projekts** nachzulesen.

Das **zweite Kapitel** enthält die **Eckdaten** zu den Fokusgruppen und Interviews sowie eine Auswertung der **Kurzfragebögen**, die von allen Befragten ausgefüllt wurden.

Die **Kapitel 3 bis 5 stellen die Ergebnisse in drei Phasen von der Entscheidung für die Ausbildung bis hin zum Berufseinstieg dar**: **Kapitel 3** beschäftigt sich mit dem **Weg zur Ausbildung**, **Kapitel 4** mit den jeweiligen **Ausbildungen selbst** und **Kapitel 5** mit dem **Berufseinstieg**. In diesen Kapiteln werden pro Phase phasenspezifische Themen, Herausforderungen und Hindernisse, wahrgenommene Unterstützung sowie Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen der Teilnehmenden beschrieben.

Kapitel 6 wirft noch einen Blick auf die **Zukunftsperspektiven:** Wünsche nach Höherqualifizierung sowie ein „Reality Check“, was Erwartungen und erlebte Realität der gewählten Ausbildungen/Berufe betrifft.

Kapitel 7 wendet sich dem Thema **Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen** zu. Hier werden die Ergebnisse der drei Expert:innen-Interviews sowie der Interviews mit fünf Betroffenen dargestellt.

Kapitel 8 beinhaltet schließlich Fazit, Hypothesen und Empfehlungen der Forscherinnen.

Anhang 1 umfasst einen Überblick über die soziodemografischen Angaben der Teilnehmenden.

Executive Summary

Im vorliegenden Bericht werden die Ergebnisse des qualitativen Monitorings „Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2022“ dargestellt.

Im Zentrum der Fokusgruppen und Interviews stand diesmal das Thema **Motivation sowie förderliche und hinderliche Faktoren für Berufswahl, Ausbildung und Berufseinstieg in ausgewählten Gesundheits- und Pflegeberufen sowie der Elementarpädagogik**. Befragt wurden in den Fokusgruppen Personen, die diese Berufe als zweiten Berufsweg anstreben und in Interviews Personen, die diese Berufe in ihren Herkunftsländern zwar ausgeübt haben, aber (noch) keine Anerkennung ihrer Ausbildung in Österreich besitzen. Zudem wurden zu dieser Thematik Expert:innen-Interviews durchgeführt.

Für die beauftragenden Organisationen war es von Interesse, **Faktoren, die für die Berufswahl, die Ausbildungsentscheidung, die Ausbildung selbst und den Berufseinstieg hinderlich sein können, zu identifizieren**, um Maßnahmen entwickeln zu können, die diesen entgegenwirken. Auf der anderen Seite soll in Erfahrung gebracht werden, **was die Motivation der Betroffenen ist, was sie in ihren Lebens- und Ausbildungssituationen auf dem Weg zum neuen Beruf bzw. zur Berufsausübung bereits als unterstützend erleben und wo sie noch Unterstützungsbedarf sehen.** Dies alles mit dem **Ziel, mehr Menschen in diese Berufe zu bringen und zu wissen, was es dafür braucht und was dafür getan werden muss oder kann.**

In dem Projekt wurden von **November 2022 bis Jänner 2023 6 Fokusgruppen, 3 Expert:innen-Interviews und 5 Betroffenen-Interviews** durchgeführt. An den Fokusgruppen und den Interviews im Rahmen von „Offen gesagt 2022“ nahmen insgesamt 61 Betroffene und 3 Expert:innen teil.

Folgende Ausbildungen bzw. Berufsgruppen standen dabei im Mittelpunkt:

- **Pflegeassistenz** (PA)
- **Pflegefachassistenz** (PFA)
- **Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege** (DGKP)
- **Medizinische Assistenzberufe** (MAB)
- **Assistenzpädagogik** (AP)
- **Elementarpädagogik** (EP)

Zu jeder dieser Gruppe wurde eine Fokusgruppe durchgeführt. Für die Berufsgruppen PA, PFA, DGKP und EP Betroffenen-Interviews zum Thema Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen. Die Expert:innen-Interviews wurden mit Vertreter:innen der Anerkennungsstelle AST, der MA 40 und der FH Campus Wien geführt.

Eckdaten und Soziodemografie

An der Studie nahmen 42 Frauen und 19 Männer teil. Die jüngste Teilnehmerin war 22, der älteste 59 Jahre alt. Die Hälfte (49%) war 30 bis 40 Jahre alt, die zweitgrößte Altersgruppe (29%) waren 41- bis 50-Jährige. Unter 30 Jahre waren 15% und über 50 Jahre 7% der Teilnehmenden.

Die Hälfte der Teilnehmer:innen (31 Personen) haben Kinder bis 14 Jahre, davon 25 Frauen und 6 Männer. 10 Teilnehmer:innen sind alleinerziehend, davon 8 mit Kindern bis 14 Jahre.

18 Teilnehmer:innen gaben Deutsch als Muttersprache an, 43 Teilnehmer:innen eine andere Sprache.

Phase 1: Der Weg zur Ausbildung

Viele Teilnehmer:innen schildern auf die Frage, was sie dazu bewogen hat, sich für den Beruf und die entsprechende Ausbildung zu interessieren, persönliche Vorgeschichten.

Bei etlichen gab es den **Wunsch** in diesem Bereich zu arbeiten **bereits früher, aber die Voraussetzungen waren nicht gegeben**. Genannt werden fehlende Deutschkenntnisse, Aufnahmeprüfung nicht geschafft, Familiengründung hatte Vorrang, Finanzierung hat gefehlt, Zugang hat gefehlt. Es fällt auf, dass vor allem bei den **pflegerischen Berufen** die **Betonung** viel stärker darauf liegt, **dass man das schon immer machen wollte**, aber an den Rahmenbedingungen (Deutschkenntnisse, Finanzierung) und Voraussetzungen gescheitert ist.

Manche der Teilnehmer:innen haben früher schon **mit dem Gedanken gespielt**, sich **dann aber für eine andere Ausbildung entschieden** oder der **ursprüngliche Beruf konnte nicht mehr ausgeübt werden**. Bei manchen ist die **zweite Berufswahl oftmals ein Plan B** ist, wo Plan A nicht geklappt hat oder dann doch nicht so zufriedenstellend bzw. möglich war auszuüben.

Viele der Teilnehmer:innen, vor allem aus dem pflegerischen Bereich, berichten, dass sie **bereits Vorerfahrungen im betreuerischen, pflegerischen oder medizinischen Bereich** bzw. mit der Zielgruppe hatten. Sie nennen dabei andere Berufe/Kontexte, Betreuung/Pflege von Familienmitgliedern, Erfahrungen mit Versorgung von Verletzten in einem Kriegsland, erworbene Qualifikationen im Ausland oder dass die derzeitige Ausbildung eine Höherqualifizierung darstellt.

Bei vielen waren es auch **Familienmitglieder, Freund:innen oder Bekannte, die in diesem Berufsfeld arbeiten,** die **als Vorbilder wirkten** und durch **die für das Berufsfeld das Interesse geweckt wurde** bzw. durch die die Teilnehmer:innen mit diesem bereits etwas vertraut sind.

Auch ein beruflicher **Veränderungswunsch** wird berufsgruppenübergreifend immer wieder als Ausgangssituation genannt, die letztlich zur Berufswahl und zur Ausbildung geführt hat. Hier spielten insbesondere Unzufriedenheit mit dem alten Job, etwas Neues lernen oder machen wollen, der Wunsch nach Arbeit mit Sinn oder der Wunsch nach Höherqualifizierung eine Rolle. Für einige Teilnehmer:innen war es einfach „der richtige Zeitpunkt“, in ihrem Leben mit der Ausbildung zu beginnen – z.B. weil die Kinder nun älter waren oder weil sich die Förderbedingungen verbessert haben.

Auch die Corona-Pandemie hat sich hinsichtlich der Entscheidung für einen Pflege- oder Gesundheitsberuf als positiver „Gamechanger“ erwiesen. Zum einen rückten **Pflegeberufe und der Pflegekräftemangel** stärker in den **Aufmerksamkeitsfokus** der Öffentlichkeit bzw. der Teilnehmer:innen. Die Covid-Maßnahmen bewirkten aber auch eine **schwierigere Arbeitsplatzsituation in anderen Branchen** wie Gastronomie, Hotellerie, Handel oder körpernahe Dienstleistungen. Beschäftigte, die in diesen Branchen in Kurzarbeit waren, nur eingeschränkt arbeiten konnten oder ihren Job verloren haben, suchten nach einer krisensicheren oder sinnstiftenden Alternative und fanden diese in einem Pflege- oder Gesundheitsberuf oder in der Elementarpädagogik.

Motive und Gründe für die getroffene Berufswahl reichen von der Arbeitsplatzsicherheit über die Art der Tätigkeit und die Freude an der Arbeit mit Menschen bis hin zu Möglichkeiten der Höherqualifizierung und Entwicklung. Auch pragmatischere Motive wie die Dauer der Ausbildung oder die Ausbildung als Alternative, da der Zugang zu anderen Ausbildungen nicht gegeben war, werden genannt.

Das Interesse an einer der Ausbildungen führte dazu, dass von vielen der Teilnehmenden in einem **ersten Schritt Recherchen** betrieben und **erste Informationen** eingeholt wurden. Viele haben über das **Internet,** aber auch **über Bekannte** oder den **Tag der offenen Tür** erste relevante Informationen erhalten. Dem folgte die Beratung bei AMS und waff und die Beratung und Bewerbung bei den Schulen und Arbeitgeberorganisationen.

Geschilderte **Herausforderungen und Hindernisse** in dieser Phase sind: Wenig Informationen oder Unterstützung durch das AMS, Unzufriedenheit mit der Förderlogik – hier insbesondere: kündigen zu müssen, um an einem Ausbildungsprogramm teilnehmen zu können –, anspruchsvolle Aufnahmeverfahren, ausschließende Zugangsvoraussetzungen oder nicht ausreichende Deutschkenntnisse.

Geholfen und unterstützt haben in dieser Phase: Information und Motivation durch das AMS, Unterstützung durch den waff oder andere unterstützende Akteur:innen wie Ausbildungsstätten, Arbeitgeberorganisationen, Beratungsstellen. Eine relevante Unterstützung, die auch dazu beiträgt, dass die Betroffenen sich für den Beruf und die Ausbildung entscheiden, ist die Finanzierung der Ausbildung.

Verbesserungsvorschläge der Teilnehmer:innen für diese Phase fokussieren vor allem darauf, **dass am Beginn der Ausbildungen** die Informationen besser aufbereitet und ausführlicher gestaltet werden sollten, auch dahingehend, welche Bedingungen damit verbunden sind (z.B. Bindung an Arbeitgeberorganisation). Einige sehen auch durch **Schnupper-Angebote** die Möglichkeit, dass Interessent:innen einen besseren Einblick in die Berufe erhalten und dadurch auch Abbrüche vermieden werden könnten. Als Empfehlungen für künftige Interessent:innen wird formuliert, sich **gut die Motivation** für den Beruf **zu überlegen**, sich **gut zu informieren** und sich **einen guten Einblick in den Beruf durch Schnuppern** zu **verschaffen**, **mehrere Ausbildungsstätten** inklusive Lehrpläne **anzuschauen** und sich **durch** bereits **bekannte schlechte Rahmenbedingungen nicht abschrecken zu lassen**, wenn **Interesse und Freude** für den Beruf vorhanden sind.

Phase 2: Die Ausbildung

In allen Ausbildungen gab es Teilnehmende, die die **Ausbildung als schwer empfunden haben und meinten, es sei viel Stoff und viel zu lernen**. Auch **Dauer und Aufwand der Ausbildung** war in allen Gruppen ein Thema. Diese wird vor allem in der Gruppe Assistenzpädagogik von manchen als **zu lange** kritisiert. Ob eine Ausbildung als zu lange empfunden wird, ist aber auch **von den individuellen Rahmenbedingungen und den persönlichen Zielen abhängig**, ältere oder berufserfahrenere Personen sind hier gelegentlich kritischer. Was den Umfang und Aufwand der Ausbildung betrifft, stellt insbesondere im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern/Familie **die 40-Stunden-Woche eine große Herausforderung** dar. **Aber auch berufsbegleitende Ausbildungen werden als herausfordernd erlebt**.

Thema in mehreren Gruppen war auch die **Anwesenheitspflicht bzw. die Fehlzeitenregelung**. Diese setzen Personen unter Druck, bei denen sie mit der Existenzsicherung gekoppelt sind. Sie werden teilweise auch als unpassend für die Erwachsenenbildung empfunden.

Ebenso kam das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung öfter zur Sprache. Es geht hier insbesondere um d**ie Gewichtung zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung** und die **Abfolge im Curriculum und wie gut die Theorieeinheiten im Unterricht auf die Praktika vorbereiten.** Generell lässt sich feststellen, dass den Teilnehmenden eine gute Vorbereitung auf die Praxis sehr wichtig ist.

Wenn am Verhältnis zwischen Theorie und Praxis Kritik geübt wird, dann geht es fast ausschließlich um zu viel Theorie im Verhältnis zu zu wenig Praxis und praktische Übungen. In vielen Gruppen war es deshalb auch ein wesentliches Kriterium für die Beurteilung des Curriculums, **ob man in der Ausbildung gut auf das Praktikum vorbereitet wird bzw. ob die Lerninhalte auf die Praktika abgestimmt sind.** Außerdem gab es in jeder Gruppe gab es Lehrplaninhalte, die als überflüssig empfunden wurden und auch Inhalte, die vermisst wurden. Als Tendenz lässt sich feststellen, dass die Betroffenen die Nützlichkeit oder Überflüssigkeit von Fächern an der Praxis festmachen. **Je praxisorientierter ihnen Fächer erscheinen bzw. je praxisnäher sie auch vermittelt werden, als umso sinnvoller werden sie von den meisten empfunden.**

Auch die Art und Weise, **wie Wissen vermittelt wird**, war in einigen Gruppen Thema. Als **positiv und lernfördernd** wird erlebt, wenn die Lehrenden alles erklären und den Unterricht interessant gestalten, auf die Auszubildenden eingehen und mit ihnen in Austausch gehen. Auch die Erklärung der Fachbegriffe vor dem Praktikum sind für die Teilnehmer:innen wichtig. Manche Ausbildungen werden gelegentlich auch als **verschult und nicht passend für die Erwachsenenbildung bzw. für den zweiten Berufsweg** empfunden.

Eine **gut funktionierende Klassengemeinschaft**, in der man sich gegenseitig unterstützt, wird in dieser Phase als **sehr hilfreich** empfunden. In manchen Klassen bzw. Ausbildungsgruppen scheint diese wichtige Rahmenbedingung zu fehlen, was dann in den Gruppen auch als enttäuschend oder störend erlebt wird.

Ein großes Thema im Zusammenhang mit der Bewertung der Ausbildungen sind in allen Gruppen die **Praktika**. Generell sind diese den Auszubildenden **sehr wichtig** und die Tendenz geht dahin, dass immer wieder sogar **noch mehr Praxis und Praktika bzw. mehr praktische Anteile im Unterricht gewünscht** werden. Einige Teilnehmer:innen sehen **das wesentliche Lernen vor allem in den Praktika gegeben. Positive und motivierende Erfahrungen** im Praktikum bestätigen auch**, dass die Berufsentscheidung die richtige Wahl war**. In diesem Zusammenhang ist auch der Zeitpunkt des ersten Praktikums wichtig, damit man noch die Möglichkeit hat, sich ggf. anders zu entscheiden. Schließlich kann das Kennenlernen der Einrichtungen/Stationen zum späteren Arbeitsplatz führen. Sehr geschätzt wird es auch, wenn es möglich ist, **durch mehrere Praktika auch mehrere Einrichtungen/Standorte/Abteilungen kennenzulernen** und diese nicht immer am gleichen Ort zu machen.

Ein öfter genannter Kritikpunkt bezüglich der Praktika ist die **Diskrepanz zwischen der Theorie in der Ausbildung und der Praxis in manchen Einrichtungen.** Eine Belastung stellt für die Betroffenen in diesem Zusammenhang auch dar, dass es oft keine Möglichkeiten gibt, diese erlebten Diskrepanzen zu besprechen oder zu bearbeiten. Weitere schlechte Erfahrungen im Praktikum sind: Wenn man **als Praktikant:in „schlecht behandelt“** wird, von desinteressierten Praxisanleiter:innen **alleine gelassen wird** oder **als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt** und ausgenutzt wird. Auch ein schlechtes Teamklima macht das Praktikum unangenehm.

In einigen Gruppen wurde schließlich noch über Vor- und Nachteile von Online-Unterricht gesprochen. Daran fanden etliche Teilnehmer:innen positive Aspekte wie die **bessere Vereinbarkeit von Kindern und Ausbildung** und die **Erleichterung der Alltagsorganisation**. Viele sahen aber auch Nachteile beim Online-Unterricht.

Die einzelnen Ausbildungen wurden auch im Detail bewertet, auf diese Ergebnisse wird hier in der Zusammenfassung nicht näher eingegangen.

Als **Herausforderungen und Hindernisse** während der Ausbildungsphase wurden genannt: **V**ereinbarkeit von Ausbildung und Kindern/Familie, Vereinbarkeit von Ausbildung und Freizeit/Privatleben, finanzielle Rahmenbedingungen, Kopplung der Existenzsicherung an Anwesenheit/Fehlzeiten, mangelnde Deutschkenntnisse, Rahmenbedingungen, die bei der Entscheidung für die Ausbildung nicht bekannt oder bewusst waren und Herausforderungen im Praktikum.

Die weitaus am häufigsten genannte Herausforderung ist die **Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindern/Familie.** Dabei müssen nach den Schilderungen der Teilnehmer:innen folgende Dinge unter einen Hut gebracht werden: Ausbildung in Vollzeit oder berufsbegleitend, der eigene Job, wenn die Ausbildung berufsbegleitend ist, Hausaufgaben, Lernen und Vorbereitungen, die Kinderbetreuung inkl. Hilfe bei Hausaufgaben und Lernen der Kinder, Haushaltstätigkeit und Wegzeiten von und zu Ausbildungsstätte und Kinderbetreuungseinrichtungen. Die Auswirkungen zeigen bei etlichen Betroffenen **hohe Belastung, Überforderung und Erschöpfung.**

Insbesondere die Vollzeit-Ausbildung von meist 40 Stunden in Kombination mit zusätzlichen Hausaufgaben/Lernen wird von vielen Teilnehmer:innen als **immens hinderlich und erschwerend für die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung** hervorgehoben. Eine weitere, die Situation verschärfende Schwierigkeit ist, dass **Ausbildungszeiten und Verfügbarkeit der Kinderbetreuungseinrichtung immer wieder nicht kompatibel sind.** Eine Konsequenz in schwierigen Vereinbarkeits-Situationen ist, **dass wenig Zeit für die Kinder bleibt bzw. die Kinder zurückstecken müssen. Für Alleinerzieher:innen ist es besonders schwierig bzw. nur mit familiärer Unterstützung zu bewältigen.**

Eine zweite größere Herausforderung stellen für manche Teilnehmer:innen die **finanziellen Rahmenbedingungen** in der Ausbildungsphase dar, häufig dann, wenn sie nicht auf das Modell zugreifen können, bei dem AMS, waff und künftiger Arbeitgeber die Ausbildungs- und Lebenshaltungskosten finanzieren oder wenn diese Förderung nicht ausreicht. **Bei vielen Teilnehmer:innen geht sich die Ausbildung finanziell mit Hilfe von Förderungen und privater Unterstützung aber aus.**

Ein weiteres Hindernis in der Ausbildung sind **mangelnde Deutschkenntnisse**, die vor allem in einer Gruppe thematisiert wurden. Diese würden zu **Verzögerungen im Unterricht, aber auch zu Ausbildungsabbrüchen oder -unterbrechungen der Betroffenen** führen. Selbst bei gutem „Alltags-Deutsch“ nennen manche Teilnehmer:innen **Schwierigkeiten beim Erlernen fachsprachlicher Begriffe**, wenn Deutsch nicht die Muttersprache ist.

Zu häufiger genannten Herausforderungen in dieser Phase zählen schließlich **schlechte Erfahrungen im Praktikum.**

In einigen Gruppen wurden auch **Ausbildungsabbrüche** von Kolleg:innen und wahrgenommene Ursachen dafür thematisiert. Als Gründe dafür werden genannt: Mangelnde Deutschkenntnisse, mangelnde Eignung und daraus resultierende Lern- und Leistungsschwierigkeiten, Überforderung mit der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie/Kindern, private Gründe, fehlende, falsche oder falsch verstandene Informationen vor Ausbildungsbeginn, schlechte Erfahrungen im Praktikum oder noch zu jung für den Beruf.

Eine der größten **Unterstützungen während der Ausbildung** ist die Finanzierung von **Ausbildungskosten und Lebenshaltungskosten.** In vielen Fällen erfolgt die finanzielle Unterstützung so, dass den Betroffenen **Ausbildung und Lebenshaltungskosten von Seiten des AMS, des waff und des künftigen Arbeitgebers bezahlt werden.**

Der zweite große Bereich, wo Unterstützung in der Ausbildungszeit notwendig ist, ist jene für die **Kinderbetreuung.** Hier zeigt sich deutlich, dass zusätzlich zur Nutzung der institutionellen Kinderbetreuungsangebote bei vielen Betroffenen die **Unterstützung durch die Familie oder Verwandte eine Voraussetzung ist, um die Ausbildung überhaupt absolvieren zu können.**

Als unterstützend erleben Teilnehmende auch ihre **Ausbildungsstätte, die Lehrenden und eine gute Klassengemeinschaf**t. Was in dieser Phase schließlich besonders motivierend scheint, sind **positive Erfahrungen in der Praxis.**

Verbesserungsvorschläge der Teilnehmer:innen für die Ausbildungsphase zielen auf **bestimmte Parameter in den jeweiligen Ausbildungen** selbst, auf **Verbesserungen bei den Praktika**, auf **gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen** und auf eine bessere **Anpassung von Ausbildungsangeboten und finanzieller Unterstützung an individuelle Gegebenheiten** – hier auch in Richtung besserer Vereinbarkeit mit Kindern und Familie.

Als Empfehlungen für künftige Interessent:innen wird formuliert, sich **gut die Motivation** für den Beruf **zu überlegen**, sich **gut zu informieren** und sich **einen guten Einblick in den Beruf durch Schnuppern** zu **verschaffen**, **mehrere Ausbildungsstätten** inklusive Lehrpläne **anzuschauen** und sich **durch** bereits **bekannte schlechte Rahmenbedingungen nicht abschrecken zu lassen**, wenn **Interesse und Freude** für den Beruf vorhanden sind.

Phase 3: Der Berufseinstieg

In mehreren Gruppen werden die Rahmenbedingungen des Berufseinstiegs thematisiert: In vielen Fällen die **Bindung an den Arbeitgeber**, die **Rückzahlung der Ausbildungskosten** bei Wechsel des Arbeitgebers vor Ablauf einer bestimmten Frist, **unterschiedliche Zuständigkeiten bei den drei Berufsgruppen** innerhalb des **Pflegebereichs** und die schlechten Rahmenbedingungen im **elementarpädagogischen Bereich**, die auch dazu führen würden, dass man diesen **Beruf nicht bis zur Pensionierung ausüben könne**.

Was die Bewerbungsphase und die Auswahl des Arbeitgebers nach Ausbildungsabschluss betrifft, so ist diese berufsgruppenübergreifend dadurch gekennzeichnet, dass Absolvent:innen durch die **Praktika** während der Ausbildungen bereits die Möglichkeit haben verschiedene Einrichtungen kennenzulernen und **zum Teil** bereits aufgrund der vertraglichen Bindung eng **an die Einrichtungen gebunden** sind.

Grundsätzlich besteht großes Interesse an den Absolvent:innen. Gleichzeitig ist für die Absolvent:innen der **Spielraum an Auswahlmöglichkeiten**, abhängig von den Berufsgruppen, **unterschiedlich groß**. Als **wichtige Auswahlkriterien** werden neben dem Bereich, der interessiert, auch Kriterien wie **Arbeitsklima, gutes Verhältnis zu den Kolleg:innen** und der **Umgang miteinander, auch hierarchieübergreifend**, genannt.

Die **Einschulungszeiträume** bei den einzelnen Berufsgruppen sind **unterschiedlich stark ausgeprägt,** auch **variiert** die vorgesehene Zeit für eine Einschulung **innerhalb der Berufsgruppen** stark. Grundsätzlich wird eine Einschulung als unterstützend und hilfreich begrüßt, gleichzeitig verweisen viele auf die **Erfahrungen im Rahmen der Praktika**, die den **Einstieg in den Beruf erleichtert** und **gut ermöglich**t hätten.

Als herausfordernd und hinderlich werden berufsgruppenübergreifend für den Berufseinstieg genannt: Die **Bindung an die Arbeitgeberorganisation nach der Ausbildung, ansonsten Rückzahlung der Ausbildungskosten** und in diesem Zusammenhang auch **verpflichtende Vollzeit-Tätigkeit für mehrere Jahre nach der Ausbildung,** die **Vereinbarkeit von Beruf und Kindern/Familie,** die **Diskrepanz zwischen Ausbildung, eigenen Ansprüchen und dem erlebten Arbeitsalltag, die in der Praxis teilweise nicht gut durchführbare und nicht praktikable Arbeitsaufteilung zwischen den Berufsgruppen sowie Arbeitsbedingungen, schlechtes Teamklima und Personalmangel.**

Unterstützung erfahren manche Teilnehmer:innen in dieser Phase durch Verwandte, aber auch durch Arbeitgeber, die beispielsweise durch kinderbetreuungsfreundliche Dienstzeiten helfen.

Verbesserungsvorschläge der Teilnehmer:innen zielten vor allem in den Gruppen der Assistenz- und Elementarpädagog:innen auf eine **Reduktion des Stundenausmaßes**, um die Vereinbarkeit von Beruf mit Kindern und Familie zu gewährleisten und den Beruf attraktiver zu machen; außerdem auf die **Verbesserung der Arbeitsbedingungen** im elementarpädagogischen Bereich.

Zukunftsperspektiven

Der **Wunsch nach Höherqualifizierung** nach der aktuellen Ausbildung ist in den Gruppen unterschiedlich stark ausgeprägt. Tendenziell scheint es diesen Wunsch dort zu geben, wo man eher zu Beginn eines modularen Ausbildungssystems steht (Pflegeassistenz) oder erst einen Teil der Möglichkeiten ausgeschöpft hat (einzelne Module der Medizinischen Fachassistenz). Bei höheren Abschlüssen (DGKP, EP) werden von den Teilnehmenden keine Höherqualifizierungswünsche genannt.

Was den „Reality Check“ – die Bewertung des gewählten Berufs während oder nach der Ausbildung – betrifft, so äußern sich die Teilnehmenden aus den Gruppen Pflegeassistenz und Medizinische Assistenzberufe überwiegend zufrieden. Insbesondere die Jobsicherheit und auch die Bezahlung werden hervorgehoben, ebenso die Arbeitszeiten. Sehr ambivalent dagegen fällt die Bewertung des Berufs Assistenzpädagogik aus: Der größte Kritikpunkt und großes Thema in der Gruppe sind der **formale Abschluss und die darauf basierenden Einsatzmöglichkeiten.** Aus Sicht der Betroffenen sei die **Ausbildung kein gesetzlich anerkannter Beruf.** Es gebe nur ein Abschlusszeugnis, kein Diplom, und die Ausbildung wird als Höherqualifizierung nur bei der MA 10 anerkannt, nicht bei privaten Einrichtungen in Wien. Diese Situation führe auch zu einer **Abhängigkeit vom Dienstverhältnis bei der MA 10.** Die Teilnehmer:innen sehen darin auch Implikationen für den Arbeitsmarkt: **Diese unbefriedigende Ausbildungs- und Berufssituation mache die Ausbildung Assistenzpädagogik unattraktiver, der Arbeitskräftemangel bleibe bestehen.**

Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

In diesem Berichtteil geht es um Menschen, die die hier im Mittelpunkt stehenden Qualifikationen im Ausland erworben haben und sie hier anerkennen lassen wollen, um in diesen Berufen arbeiten zu können. Als Basis für diesen Themenkomplex wurden qualitative Interviews geführt. Nach einem ersten Experten-Interview mit der AST Wien (Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen), das einen guten Überblick über die verschiedenen institutionellen Zuständigkeiten bot, wurden die weiteren Interviewpartner:innen nach dieser Zuständigkeitslogik ausgewählt.

Das **wesentliche Unterscheidungsmerkmal** für die Zuständigkeit für das Anerkennungsverfahren ist, **ob die anzuerkennende Qualifikation innerhalb von EU/EWR/Schweiz oder in einem Drittstaat absolviert wurde.** Danach entscheiden sich die Zuständigkeit und damit auch die Voraussetzungen und der Ablauf des Verfahrens.

Für die Berufsgruppen Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz, Medizinische Assistenzberufe und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege ist für **Ausbildungen aus EU/EWR/Schweiz** das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) zuständig. Für **Ausbildungen aus Drittstaaten** in diesen Berufsgruppen war in Wien bis Ende 2019 ausschließlich die MA 40 zuständig. Durch die Akademisierung der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege liegt jedoch seit dem 1.1.2020 (Stichtag) die Nostrifizierung dieser akademischen Ausbildung bei der FH Campus Wien. Pflegeassistent:innen, Pflegefachassistent:innen oder Medizinische Assistenzberufe, die keinen akademischen Bachelor erworben haben, erlangen ihre Nostrifikation weiterhin bei der MA 40.

Für die Elementarpädagog:innen mit **Ausbildungen aus EU/EWR/Schweiz** ist in Wien die MA 11 für die Gleichstellung zuständig. Haben die Betroffenen ihre **Ausbildung in einem Drittstaat** absolviert, läuft das Anerkennungsverfahren über das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (BMBWF)

Die Ergebnisse der Expert:innen- und Betroffenen-Interviews zeigen **große Hürden für Personen aus Drittstaaten**, die in ihren Herkunftsländern einen der hier thematisierten Berufe erlernt haben und diesen in Österreich ausüben wollen. Was die Assistenzberufe betrifft (PA, PFA, MAB), so ist das Prüf-Verfahren bzgl. Aufwand zwar überschaubar, allerdings ist das Nachholen von Prüfungen und der Praktikumsumfang oft eine große Herausforderung, insbesondere neben einer bestehenden Berufstätigkeit und zusätzlicher Care-Arbeit.

Auch die Nostrifizierung für DGKP aus Drittstaaten ist aufwendig und dadurch eher unattraktiv – auch ablesbar an der geringen Anzahl an Anträgen (15-18) pro Jahr.

Das Anerkennungsverfahren für Elementarpädagog:innen beim BMBWF ist aufwendig und langwierig, viele Betroffene beginnen damit erst gar nicht oder geben nach einer bestimmten Zeit auf.

Fazit, Hypothesen und Empfehlungen

Der Bericht beinhaltet am Ende 12 Schlussfolgerungen, Hypothesen und Empfehlungen hinsichtlich wichtiger Handlungsfelder aus Sicht der Forscherinnen, die hier noch kurz zusammengefasst werden.

1. **Vorbilder und Vorerfahrungen nutzen, Interessent:innen abholen und unterstützen**
   Personen, die in den Berufen bereits arbeiten, nehmen eine Rolle von Multiplikator:innen ein – dies könnte auch systematischer genutzt werden. Ebenso zeigt sich, dass viele Betroffene gewisse Vorerfahrungen haben oder bereits über längere Zeit Interesse an dem Beruf mit sich herumtragen. Attraktiv waren hier als Pull-Faktoren die Finanzierungsmodelle, die Job- und Arbeitsplatzsicherheit, Sinn und Freude am Beruf und an der Tätigkeit sowie Entwicklungsmöglichkeiten. Wichtig ist es, an allen beteiligten Stellen Personen mit Interesse bestmöglich zu unterstützen und ihnen möglichst wenige Hürden in den Weg zu legen.

2. **Förderung der Deutschkenntnisse vor oder parallel zu den Ausbildungen**
   Sinnvoll könnten für betroffene Personen zeitlich und finanziell praktikable Möglichkeiten der Vor- oder Parallel-Förderung von Deutschkenntnissen sein wie z.B. verschränkte Ausbildungen mit Ausbildungsinhalt und Deutschkursen – letzteres auch eine Experten-Empfehlung. Da mangelhafte Deutschkenntnisse auch die Ausbildung erschweren und das Abbruch-Risiko erhöhen, könnte bei Aufnahme- und Eignungstests stärker darauf geachtet werden, ob die betreffende Person hier zusätzlichen Unterstützungsbedarf hat – ohne daraus ein Hindernis für die Ausbildung zu machen. Ebenso scheinen in die Ausbildungen integrierte Fachsprachen-Kurse wichtig.

3. **Einblick in den Beruf frühzeitig ermöglichen, realistische und transparente Informationen**
   Die Teilnehmer:innen betonen, wie wichtig es ist, sich vor Ausbildungsbeginn ein realistisches Bild über den Beruf zu verschaffen, den man anstrebt. In diesem Zusammenhang werden Schnupper-Praktika als mögliches sinnvolles Angebot vorgeschlagen. Aber auch der Zeitpunkt des ersten Praktikums in der Ausbildung selbst spielt eine wichtige Rolle. Dieser sollte so gewählt sein, dass man noch frühzeitig innerhalb einer Probezeit aus der Ausbildung aussteigen kann.
   Sehr wichtig sind vor Ausbildungsbeginn auch realistische und transparente Informationen zu Aufwand der Ausbildungen und den Rahmenbedingungen der jeweiligen Fördermodelle. Falsche oder falsch verstandene Informationen können zu Frustration und Ausbildungsabbrüchen führen.

4. **Ausbildungen für den zweiten Berufsweg und die Erwachsenenbildung adaptieren und bestehende Kompetenzen anrechnen**
   Menschen, die bereits älter sind und diese Ausbildungen für den zweiten Berufsweg wählen, könnten unter Umständen kürzere, kompaktere, noch stärker an der Praxis orientierte oder didaktisch der Erwachsenenbildung näherstehende Ausbildungen benötigen. Die Anrechnung von – formal oder informell erworbenen – bestehenden Kompetenzen, Praxis- und Berufserfahrungen könnte generell zu kürzeren Ausbildungszeiten führen, die Motivation von Interessent:innen erhöhen und die Belastung während der Ausbildung und damit das Abbruchrisiko verringern.

5. **40-Stunden-Ausbildung insbesondere in Verbindung mit Care-Arbeit hohe Belastung: Muss das so sein und wie lässt sich gegensteuern?**
   Die Ausbildungszeit ist für viele Befragte eine Zeit immenser Belastung. Vollzeit-Ausbildungen mit einem (Präsenz)-Stundenausmaß von 40 Wochenstunden zuzüglich Lernen/Hausaufgaben stellen insbesondere dann eine Belastung dar, wenn dies auch noch mit Kinderbetreuung und sonstiger Care-Arbeit vereinbart werden muss, was Frauen und Alleinerziehende stärker betrifft. Diese Dauer(über)belastung stellt ein Abbruchrisiko und ein gesundheitliches Risiko dar. Sinnvollerweise sollte es Ausbildungsformate geben, die in puncto Umfang, Unterrichtszeiten und Gestaltung (z.B.

Hausaufgaben und Lernen außerhalb der Unterrichtszeiten) mit der Care-Arbeit kompatibel sind. Dies könnte auch die Attraktivität der Ausbildungen noch erhöhen. Da sich die (Über)belastung im Berufseinstieg fortsetzt, wenn nur Vollzeit-Stellen möglich sind, die aufgrund der vertraglichen Rahmenbedingungen für einige Jahre verpflichtend ausgefüllt werden müssen, wären auch in diesem Zusammenhang Überlegungen zur Attraktivierung der Berufe und letztlich zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sinnvoll.

6. **Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung**
   Auch andere Rahmenbedingungen während der Ausbildung könnten gesundheitsförderlich und arbeitsfähigkeitserhaltend gestaltet werden: Pausenmöglichkeit zwischen Unterricht und Praktikum, Angebot an leistbarer und gesunder (lernförderlicher) Verpflegung sowie Unterstützung der psychischen Gesundheit durch Erlernen von Coping-Strategien oder auch Unterstützungsangebote wie psychologische Beratung oder Supervision.

7. **Praktikumserfahrungen und Erfahrungen beim Berufseinstieg sehr wichtig**
   Praktikumserfahrungen und die Erfahrungen beim Berufseinstieg haben große Bedeutung für die Motivation und den Verbleib der Arbeitskräfte. Es liegt im Gestaltungsbereich der Arbeitgeberorganisationen, mit Maßnahmen wie Praktikumsgestaltung, Rollenklärung, Umgang mit Diskrepanzen, Onboarding-Prozesse oder Teamentwicklung positiv darauf hinzuwirken, dass neu in das Berufsfeld Eintretende möglichst lange motiviert und in guter Arbeitsfähigkeit in den Organisationen verbleiben können und wollen.

8. **Schwierige Arbeitsbedingungen machen Berufsfelder unattraktiver und führen zu Frustration, Demotivation und verminderter Arbeitsfähigkeit**
   Die Situation in den untersuchten Berufsfeldern ist geprägt von schwierigen Arbeitsbedingungen, die unter anderem oder vor allem mit dem hohen Personalmangel zusammenhängen. Die Belastung führt zu Frustration und Demotivation, was auch für neu Hinzukommende im Praktikum oder beim Berufseinstieg spürbar wird. Neben vielen Schrauben, an denen gedreht werden kann, um Hürden und Stolpersteine für bereits vom Beruf überzeugte (potenzielle) Einsteiger:innen zu verringern, müssten für eine Attraktivierung der Berufe selbst und um bereits darin Arbeitende halten zu können, auf jeden Fall die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dies betrifft u.a. Betreuungsschlüssel, Arbeitszeitmodelle oder zur Verfügung stehende Ressourcen für die Verarbeitung von Belastungen.

9. **Förderungen zur Finanzierung der Ausbildung sind essenzielle Voraussetzung**
   Eine der größten Unterstützungen während der Ausbildung ist die Finanzierung von Ausbildungskosten und Lebenshaltungskosten. In vielen Fällen erfolgt die finanzielle Unterstützung so, dass den Betroffenen Ausbildung und Lebenshaltungskosten von Seiten des AMS, des waff und des künftigen Arbeitgebers bezahlt werden. Dieses Modell wird als sehr hilfreich hervorgehoben – so (und nur so) gehe es sich finanziell aus. Etliche Teilnehmer:innen haben sich für die Ausbildung erst dann entschieden bzw. konnten sich erst dann dafür entscheiden, als das Finanzierungsmodell in diese Richtung verändert wurde und damit die Ausbildung möglich wurde. Manchen fehlten aber die Voraussetzungen für dieses Modell. So gesehen könnte darüber nachgedacht werden, wie dieses Fördermodell noch niederschwelliger gestaltet werden kann und ob es eventuell Hürden in der Förderlogik gibt, die beseitigt werden können.

10. **Hürden für Anerkennung von in Drittstaaten erworbenen Qualifikationen verringern**
    Bei der Anerkennung gibt es insbesondere große Hürden für Personen aus Drittstaaten. Es könnte sinnvoll sein darüber nachzudenken, wie diese Hürden ohne Qualitätsverzicht reduziert werden können. Genannt wurden in den Expert:innen-Interviews eine Angleichung der Verfahren der Drittstaatsbürger:innen an die der EU-Bürger:innen sowie Verfahren, wo Ausbildung und Erfahrung angeschaut werden und nicht nur reine Lehrplanvergleiche stattfinden. Beides gebe es in verschiedenen EU-Staaten bereits. Auch mehr und besser gebündelte Beratung für Menschen, die ihre Ausbildung anerkennen lassen wollen sowie eine Verkürzung der Verfahren wurden als Verbesserungsvorschläge von Expert:innen-Seite eingebracht.

11. **Im Vergleich ist die Durchlässigkeit für Höherqualifizierung im Pflegebereich besser gegeben als im elementarpädagogischen Bereich**
    Die Durchlässigkeit bei den Ausbildungen im Pflegebereich scheint insbesondere für jene attraktiv zu sein, die die Pflegeassistenz-Ausbildung machen und sich für eine spätere Höherqualifizierung zur Pflegefachassistenz interessieren. Eine Höherqualifizierung von der Assistenzpädagogik zur Elementarpädagogik im Sinne eines verkürzten Aufbaulehrgangs gibt es derzeit nicht, wird aber von den Betroffenen sehr gewünscht.

12. **Handlungsfeld Elementarpädagogik**
    Im Berufsfeld Elementarpädagogik zeigen die Ergebnisse dieser Studie an einigen Eckpunkten Handlungsbedarf, allen voran ein (österreichweit) durchlässigeres Ausbildungssystem. Beispielsweise führt die Ausbildung Assistenzpädagogik (bafep 21) nur beim Arbeitgeber MA 10 zu einer höher qualifizierten Tätigkeit, aber zu keinem formalen, bei anderen Arbeitgebern anerkannten Diplom. Das macht die Ausbildung auch unattraktiv. Daneben ist es für Elementarpädagog:innen aus Nicht-EU-Ländern extrem schwierig, ihre Ausbildungen anerkennen zu lassen. Etliche Menschen, die in diesem Beruf gerne auf einem qualifizierten Level als Elementarpädagog:in arbeiten würden, arbeiten unter ihrer Qualifikation im selben Berufsfeld (Assistent:in, Betreuer:in) oder in einem anderen Berufsfeld. Für Menschen mit längerer Praxiserfahrung im Berufsfeld wären die Anrechnung der Praxiserfahrung und kürzere Ausbildungen attraktiv. Verbesserungspotenzial orten die Teilnehmer:innen auch bei der Bewerbung der Ausbildungen sowie bei online verfügbaren Erst-Informationen. Schließlich ist dies ein Berufsfeld, wo eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen dringend notwendig wäre, um Überlastungen und Ausstiegen entgegenzuwirken.

1 Zielsetzung und methodisches Vorgehen

„Offen gesagt 2022“ ist ein weiteres Folgeprojekt der Dialogforen „Offen gesagt“, die von AK Wien, AMS Wien und waff initiiert wurden und seit 2013 in regelmäßigen Abständen stattfinden. Ziel ist die Etablierung eines qualitativen Monitorings, um von Betroffenen Rückmeldungen zum Arbeitsmarkt und zur Arbeitsmarktpolitik in Wien zu erhalten. Die dabei verwendeten Methoden sind Fokusgruppen und qualitative Interviews.

1.1 Ziel und Inhalt des Projekts „Offen gesagt 2022“

Im Projekt „Offen gesagt – Dialogforum zum Wiener Arbeitsmarkt 2022“ sollten **Motivation sowie förderliche und hinderliche Faktoren für Berufswahl, Ausbildung und Berufseinstieg in ausgewählten Gesundheits- und Pflegeberufen sowie der Elementarpädagogik** im Mittelpunkt stehen. Befragt werden sollten dabei Personen, die die Berufsausübung in diesen Berufen als zweiten Berufsweg anstreben – Berufswechsler:innen, Quereinsteiger:innen (AQUA, Implacementstiftung) –, aber auch Migrant:innen, die diese Berufe in ihren Herkunftsländern zwar ausgeübt haben, aber (noch) keine Anerkennung ihrer Ausbildung in Österreich besitzen.

Für die beauftragenden Organisationen war es von Interesse, **Faktoren, die für die Berufswahl, die Ausbildungsentscheidung, die Ausbildung selbst und den Berufseinstieg hinderlich sein können, zu identifizieren**, um Maßnahmen entwickeln zu können, die diesen entgegenwirken. Auf der anderen Seite soll **in Erfahrung gebracht werden, was die Motivation der Betroffenen ist, was sie in ihren Lebens- und Ausbildungssituationen auf dem Weg zum neuen Beruf bzw. zur Berufsausübung bereits als unterstützend erleben und wo sie noch Unterstützungsbedarf sehen.** Dies alles mit dem **Ziel, mehr Menschen in diese Berufe zu bringen und zu wissen, was es dafür braucht und was dafür getan werden muss oder kann.**

Da die Arbeitsbedingungen in den jeweiligen Berufen durch bestehende Forschung bereits gut beleuchtet sind, sollten diese deshalb nicht im Vordergrund stehen. Vielmehr ging es um die **Rahmenbedingungen der Entscheidung für den Beruf bzw. für die entsprechende Ausbildung (Information, Orientierung, Beratung), um die Ausbildung selbst inkl. erster Praxiserfahrungen und schließlich um die Phase des Berufseinstiegs.**

Dabei sollte die Grund-Intention von „Offen gesagt“ fortgesetzt werden, Betroffene selbst zu Wort kommen zu lassen, um ihre Perspektiven, Handlungsorientierung und Deutungsmuster einzuholen. Dies erfolgte in Fokusgruppen und qualitativen Interviews.

Zentrale Themen und Fragestellungen waren dabei:

Phase 1 - Information, Orientierung, Beratung bis hin zur Entscheidung

- Was hat dazu geführt, sich für diesen Beruf zu interessieren? Was hat motiviert, Informationen einzuholen bzw. sich beraten zu lassen?
- Wie sind die Teilnehmer:innen zu dem Ausbildungsangebot gekommen? Wie haben sie sich informiert?
- Wie bewerten sie die Qualität der Information und Beratung? Was war daran hilfreich, motivierend? Was hat eventuell gefehlt oder könnte anders gemacht werden?
- Was waren die ausschlaggebenden Gründe/Motive für die Entscheidung?

- Was macht die gewählte Ausbildung attraktiv?
- Wer oder was hat die Entscheidung unterstützt/gefördert?
- Was hat in dieser Phase generell geholfen/unterstützt?
- Was hat diese Phase schwierig oder herausfordernd gemacht? Was waren Hürden und wie wurden sie bewältigt?

Phase 2 - Ausbildung inkl. Praktika

- Was unterstützt/hilft/motiviert in der Ausbildungsphase?
- Was ist herausfordernd? Wie wird das bewältigt und was könnte dafür noch angeboten/verbessert werden?
- Wie haben sie sich auf die Ausbildung vorbereitet? Welche Qualifizierung vor der Ausbildung wäre für sie noch hilfreich gewesen?
- Wie zufrieden sind sie mit der Ausbildung und was könnte eventuell noch verbessert werden? Haben sie den Eindruck, dass die Ausbildung sie gut auf den Beruf vorbereitet und welche Auswirkung hat die Ausbildung auf die Motivation, in diesem Beruf zu arbeiten? Was motiviert, schafft Vorfreude? Was schafft eher Zweifel oder Befürchtungen? Was bräuchten sie, damit Zweifel oder Befürchtungen geringer werden?
- Haben sie schon einmal an den Abbruch der Ausbildung gedacht? Weshalb? Wie ist es ihnen in dieser Situation gelungen, dranzubleiben, was hat dabei geholfen?
- Was würden sie Personen raten, worauf diese achten sollen und was wichtig ist, wenn sie diese Ausbildung machen wollen?

Phase 3 - Berufseinstieg

- Was unterstützt/hilft/motiviert, im Beruf Fuß zu fassen?
- Was ist hier herausfordernd? Wie wird das bewältigt und was könnte dafür noch angeboten/verbessert werden?
- Gibt es den Wunsch nach oder einen Plan für Höherqualifizierung? Wie müsste diese gestaltet sein, damit es berufsbegleitend möglich ist?

1.2 Methode und Gruppenzusammensetzung

Im diesjährigen Projekt wurden 6 Fokusgruppen, 3 Expert:innen-Interviews und 5 Betroffenen-Interviews durchgeführt. An den Fokusgruppen und den Interviews im Rahmen von „Offen gesagt 2022“ nahmen insgesamt 61 Betroffene und 3 Expert:innen teil.

Was sind Fokusgruppen?

Fokusgruppen sind moderierte Diskussionsrunden, die sich an einem vorab entwickelten und mit dem Auftraggeber abgestimmten Leitfaden orientieren. Sie werden von einem/r Moderator:in geleitet und von einer Moderationsassistenz unterstützt. Die Fokusgruppen werden digital aufgenommen, transkribiert und inhaltsanalytisch ausgewertet. Bei der Auswertung werden Themencluster gebildet, entlang derer die Gemeinsamkeiten und Unterschiede innerhalb der und zwischen den Gruppen dargestellt

werden. Fokusgruppen ermöglichen es, kollektive Sichtweisen, Bedürfnislagen und Ideen interessierender gesellschaftlicher Gruppen abzubilden. Sie liefern wichtige Hinweise, wie bestimmte soziale Gruppen angesprochen und wo sie abgeholt werden können.

Wie wurden die Fokusgruppen und Interviews zusammengesetzt?

Die Gruppen wurden homogen nach der jeweiligen Berufsgruppe bzw. Ausbildung zusammengesetzt. Dabei sollten in jeder Gruppe Personen teilnehmen, die sich noch in der Ausbildung befinden als auch Personen, die nach der Ausbildung bereits in den Beruf eingestiegen sind. Der Berufseinstieg sollte nicht länger als ein Jahr zurückliegen. Außerdem gab es bei drei Gruppen (PFA, MAB, DGKP) auch Unterschiede innerhalb der Gruppen nach Berufsspezifika (MAB) bzw. Ausbildungsform (PFA, DGKP). Es wurde hier auf eine ausgewogene Verteilung der Unterschiede geachtet, ebenso wie in allen Gruppen im Hinblick auf vorab definierte Merkmale wie Alter, Geschlecht, Migrationshintergrund oder Elternschaft.

Zur Zusammensetzung der Interviews siehe im Detail Kapitel 7.2.

1.3 Projektablauf

Um das Projekt gut auf die Fragen und Zielsetzungen der beteiligten arbeitsmarktpolitischen Akteur:innen abzustimmen und um gemeinsam Schlussfolgerungen aus den Fokusgruppen und den Interviews abzuleiten, wurde wieder eine **Steuerungsgruppe** aus Vertreter:innen der **AK Wien, des AMS Wien und des waff** eingerichtet, die das gesamte Projekt begleitete.

Rekrutierung und Durchführung der Fokusgruppen und Betroffenen-Interviews

Die Auswahl der Fokusgruppenteilnehmer:innen erfolgte nach zuvor definierten Kriterien. Die Teilnehmer:innen wurden auf Basis der AMS- und der waff-Kund:innendatenbank unter Einhaltung des Datenschutzes rekrutiert. Die Fokusgruppen wurden von November bis Dezember 2022 durchgeführt, die Interviews von November 2022 bis Jänner 2023.

Die Fokusgruppen wurden in Präsenz durchgeführt, die Betroffenen-Interviews telefonisch. Die Teilnahme ist **anonymisiert**, jede:r Teilnehmer:in ist mit einer Nummer und dem Gruppenkürzel im Bericht angegeben. Durch den Kurzfragebogen sind für die Auswertung auch Rückschlüsse auf Angaben wie Alter, Geschlecht und Elternschaft/Kinderanzahl möglich.

Die Fokusgruppen und die Interviews wurden **transkribiert** und inhaltsanalytisch ausgewertet. Aus dem Datenmaterial wurden **induktiv Kategorien** gebildet. Diese direkt aus den Transkripten gewonnenen Kategorien bildeten gemeinsam mit dem Leitfaden die Basis für die schriftliche Ergebnisdarstellung.

Die ausgewerteten **Ergebnisse** wurden im Rahmen von zwei Workshops der Steuerungsgruppe präsentiert und diskutiert. Sie bilden die Basis für die **Entwicklung von Aktivitäten und Maßnahmen** zur Unterstützung der Zielgruppen.

2 Eckdaten und Soziodemografie

An den Fokusgruppen und den Interviews im Rahmen von „Offen gesagt 2022“ nahmen insgesamt 61 Betroffene und 3 Expert:innen teil. Die folgenden Tabellen geben einen Überblick über die durch die Fokusgruppen abgebildeten Berufsgruppe, Anzahl der Teilnehmer:innen und Anteil von Frauen und Männern in der jeweiligen Gruppe; sowie über die Zusammensetzung der qualitativen Interviews.

Tabelle 1: Zusammensetzung der Fokusgruppen: Berufsgruppe, Teilnehmeranzahl und Geschlecht

Berufsgruppe	TN-Anzahl	Frauen	Männer
Pflegeassistenz (PA)	9	6	3
Pflegefachassistenz (PFA)	8	2	6
Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)	7	5	2
Medizinische Assistenzberufe (MAB)	8	5	3
Assistenzpädagogik (AP)	12	10	2
Elementarpädagogik (EP)	12	9	3
Gesamt	56	37	19

Tabelle 2: Zusammensetzung der Betroffenen-Interviews

Betroffenen-Interviews/ Anerkennungsziel	TN-Anzahl
Ziel Pflegeassistenz (PA)	1
Ziel Pflegefachassistenz (PFA)	1
Ziel Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege (DGKP)	1
Ziel Elementarpädagogik (EP)	2
Gesamt	5

Tabelle 3: Zusammensetzung der Expert:innen-Interviews

Expert:innen-Interviews	
Anerkennungsstelle AST	1
FH Campus Wien	1
MA 40 (schriftliche Fragenbeantwortung)	1
Gesamt	3

In einem Kurzfragebogen, der den Fokusgruppenteilnehmerinnen und den Interviewpartnerinnen vor Beginn der qualitativen Befragung ausgeteilt wurde, wurden einige soziodemografische Merkmale erhoben, die nun zusammengefasst dargestellt werden.

Die jüngste Teilnehmerin war 22, der älteste 59 Jahre alt. Die Hälfte (49%) war 30 bis 40 Jahre alt, die zweitgrößte Altersgruppe (29%) waren 41- bis 50-Jährige. Unter 30 waren 15% und über 50 Jahre 7%.

Abbildung 1: Altersverteilung der Teilnehmer:innen

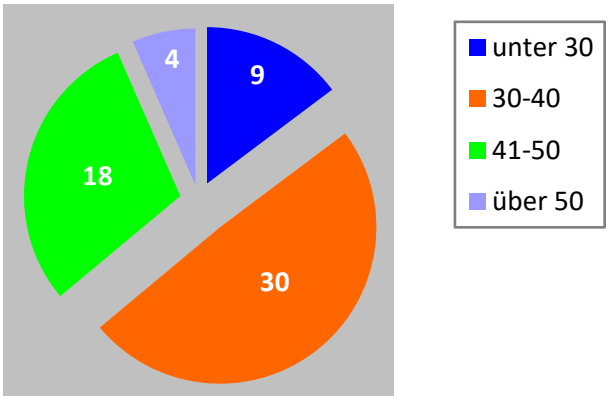

Tabelle 4 zeigt aufgesplittet nach Geschlecht, wie viele der Teilnehmer:innen Kinder bzw. Kinder bis 14 Jahre haben. Außerdem gibt die Tabelle wieder, wie viele Alleinerziehende an den Fokusgruppen teilgenommen haben.

Die Hälfte der Teilnehmer:innen (31 Personen) haben Kinder, bei denen das jüngste bis 14 Jahre alt ist, davon 25 Frauen und 6 Männer. 24 Teilnehmer:innen – 11 Frauen und 13 Männer – gaben an, keine Kinder zu haben. Bei 6 Frauen sind bereits alle Kinder über 14 Jahre alt.

10 Teilnehmer:innen sind alleinerziehend, davon 8 mit Kindern bis 14 Jahre, davon wiederum ein Mann.

Tabelle 4: Elternschaft und Geschlecht

	Frauen	Männer	Gesamt
Keine Kinder	11	13	24
Kind(er) bis 14 Jahre	25	6	31
Alle Kind(er) über 14 Jahre	6	0	6
SUMME	42	19	61
Alleinerziehend mit Kind(ern) bis 14 Jahre	7	1	8
Alleinerziehend, alle Kind(er) über 14 Jahre	2	0	2
SUMME	9	1	10

18 Teilnehmer:innen gaben Deutsch als Muttersprache an, 43 Teilnehmer:innen eine andere Sprache. Die angegeben Muttersprachen gehen aus Tabelle 5 hervor.

Tabelle 5: Teilnehmer:innen nach Muttersprachen

Muttersprache	Anzahl TN
Albanisch	1
Arabisch	4
Armenisch	1
Bosnisch	1
Bulgarisch	3
Bulgarisch + Griechisch	1
Dari, Persisch	3
Deutsch	18
Englisch	3
Georgisch + Russisch	1
Kroatisch	3
Lingala + Suaheli	1
Polnisch	1
Portugiesisch	1
Rumänisch	1
Serbisch	6
Slowakisch	4
Tagalog	1
Tibetisch	1
Türkisch, Kurdisch	4
Ukrainisch	1
Uygurisch, Chinesisch	1
SUMME	**61**

Tabelle 6 zeigt die höchsten Bildungsabschlüsse der Teilnehmer:innen entweder in Österreich oder im Ausland. Hier fällt auf, dass Teilnehmer:innen mit höheren Bildungsabschlüssen diesen wesentlich häufiger im Ausland erworben haben – 20 Teilnehmer:innen geben eine Uni/FH-Abschluss und 10 einen Matura-Abschluss im Ausland an. Dies lässt die Hypothese zu, dass die Personen mit ausländischen höheren Bildungsabschlüssen diese in Österreich häufig nicht verwerten können.

Tabelle 6: Höchster Bildungsabschluss

Abschluss	Österreich	Ausland	Gesamt
Pflichtschule	10	1	11
Lehre, Fachschule	7	1	8
Matura	8	10	18
Uni/FH	4	20	24
SUMME	29	32	61

Der **Erwerbsstatus vor Beginn der Ausbildung** geht aus Tabelle 7 hervor. Mehr als die Hälfte war vor Ausbildungsbeginn arbeitslos, immerhin 25 Personen waren aber auch angestellt. Diese Gruppe ist, wie aus den weiteren Ergebnissen hervorgeht, nicht gleichzusetzen mit Personen, die die Ausbildung berufsbegleitend machen. Etliche haben ein bestehendes Anstellungsverhältnis aufgegeben, um die gewünschte Ausbildung zu absolvieren, manche sind in ihrem Anstellungsverhältnis geblieben.

Tabelle 7: Erwerbsstatus vor Ausbildungsbeginn

Erwerbsstatus	Anzahl TN
arbeitslos	33
angestellt	25
selbständig	1
k.A.	2
SUMME	61

Tabelle 8 zeigt schließlich die Verteilung des aktuellen Status der Teilnehmer:innen zum Zeitpunkt der Befragung – es war ja das Ziel, sowohl Personen, die sich noch in Ausbildung befinden als auch Personen, die bereits in den Beruf eingestiegen sind, an der Studie teilnehmen zu lassen.

Tabelle 8: Status aktuell (nur Fokusgruppen-Teilnehmer:innen, n= 56)

Status aktuell	Anzahl TN
Ausbildung abgeschlossen und im Beruf tätig	21
Ausbildung abgeschlossen und in Bewerbungsphase	1
In Ausbildung	30
In Ausbildung berufsbegleitend	4
SUMME	56

Im Bericht werden **Ergebnisse und Zitate** durch Kürzel sowohl **einzelnen oder mehreren Teilnehmer:innen als auch einzelnen Gruppen zugeordnet.** Für diese Darstellung wurden die Teilnehmer:innen durchnummeriert. Darüber hinaus wird die Gruppe, in der sie teilgenommen haben, durch das **Berufsgruppen-Kürzel** gekennzeichnet:

_PA: Fokusgruppe Pflegeassistenz

_PFA: Fokusgruppe Pflegefachassistenz

_DGKP: Fokusgruppe Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege

_ MAB: Fokusgruppe Medizinische Assistenzberufe

_AP: Fokusgruppe Assistenzpädagogik

_EP: Fokusgruppe Elementarpädagogik

Die Interviews sind durch ein „I“ gekennzeichnet. Bei den 5 Betroffenen-Interviews wird zuerst die Teilnehmer:innen-Nummer angezeigt, es folgt ein „I“ für „Interview“ und dann der jeweilige Beruf, für den die Anerkennung erfolgen soll.

TN59_I_PA, TN61_I_EP etc.

Die Expert:innen-Interviews tragen das Kürzel der Einrichtung:

I_AST: Interview mit der Anerkennungsstelle AST

I_FH: Interview mit der FH Campus Wien

I_MA40: Interview mit der MA 40

Schließlich findet sich eine **Liste mit einer Auswahl der soziodemografischen Angaben der Teilnehmer:innen und einer Zuordnung zum Teilnehmer:innen-Kürzel am Ende des Berichts** (Anhang 2).

3 Phase 1: Der Weg zur Ausbildung

In diesem Berichtsteil geht es um den Weg zur Ausbildung: Die persönlichen Vorgeschichten und wie es dazu kam, dass sich die Teilnehmer:innen für die jeweilige Ausbildung entschieden haben. Was ihre Motive und Gründe waren, wie sie nach getroffener Entscheidung konkret vorgegangen sind und wo sie Informationen und Beratung eingeholt haben. Es folgt eine Zusammenfassung der Herausforderungen und Hindernisse in dieser Phase. Schließlich wird dargelegt, was die Teilnehmenden in dieser Phase als unterstützend und hilfreich erlebt haben. Abschließend werden Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen für diese Phase an künftige Interessent:innen von Seiten der Teilnehmenden angeführt.

3.1 Vorgeschichte(n)

Viele Teilnehmer:innen schildern auf die Frage, was sie dazu bewogen hat, sich für den Beruf und die entsprechende Ausbildung zu interessieren, persönliche Vorgeschichten.

Bei etlichen gab es den **Wunsch** in diesem Bereich zu arbeiten **bereits früher, aber die Voraussetzungen waren nicht gegeben**. Genannt werden fehlende Deutschkenntnisse, Aufnahmeprüfung nicht geschafft, Familiengründung hatte Vorrang, Finanzierung hat gefehlt, Zugang hat gefehlt. Es fällt auf, dass vor allem bei den **pflegerischen Berufen** die **Betonung** viel stärker darauf liegt, **dass man das schon immer machen wollte**, aber an den Rahmenbedingungen (Deutschkenntnisse, Finanzierung) und Voraussetzungen gescheitert ist.

Manche der Teilnehmer:innen haben früher schon **mit dem Gedanken gespielt**, sich **dann aber für eine andere Ausbildung entschieden** oder der **ursprüngliche Beruf konnte nicht mehr ausgeübt werden**.

Vor allem bei den Assistenzpädagog:innen und bei den Medizinischen Assistenzberufen fällt auf, dass die **zweite Berufswahl oftmals ein Plan B** ist, wo Plan A nicht geklappt hat oder dann doch nicht so zufriedenstellend bzw. möglich war auszuüben.

Viele der Teilnehmer:innen, vor allem aus dem pflegerischen Bereich, berichten, dass sie **bereits Vorerfahrungen im betreuerischen, pflegerischen oder medizinischen Bereich** bzw. mit der Zielgruppe hatten. Sie nennen dabei andere Berufe/Kontexte, Betreuung/Pflege von Familienmitgliedern, Erfahrungen mit Versorgung von Verletzten in einem Kriegsland, erworbene Qualifikationen im Ausland oder dass die derzeitige Ausbildung eine Höherqualifizierung darstellt.

Bei vielen waren es auch **Familienmitglieder, Freund:innen oder Bekannte, die in diesem Berufsfeld arbeiten,** die **als Vorbilder wirkten** und durch **die für das Berufsfeld das Interesse geweckt wurde** bzw. durch die die Teilnehmer:innen mit diesem bereits etwas vertraut sind.

Auch ein beruflicher **Veränderungswunsch** wird berufsgruppenübergreifend immer wieder als Ausgangssituation genannt, die letztlich zur Berufswahl und zur Ausbildung geführt hat.

Im Folgenden erfolgt eine detailliertere Ausführung zu den Vorgeschichten zur Ausbildung.

3.1.1 Nicht gegebene Voraussetzungen

- **Mangelnde Deutschkenntnisse**

Berufsgruppenübergreifend waren oft **fehlende Deutschkenntnisse** ein Hindernis, das dazu geführt hat, dass mit der Ausbildung oft erst zu einem späteren Zeitpunkt begonnen werden konnte. Beispielsweise war es für eine Teilnehmerin nach dem Erhalt des Bescheids im Rahmen des Anerkennungsverfahrens erstmal nicht möglich die erforderlichen Prüfungen nachzuholen, da die Sprachkenntnisse dafür noch nicht ausreichend waren. Erst als diese besser waren, bestand die Chance auch die Prüfungen für die Pflegefachassistenz machen zu können (TN12_PFA).

(TN6_PA, TN4_PA, TN12_PFA, TN16_PFA)

- **Aufnahmeprüfung nicht geschafft**

Einige der Teilnehmer:innen haben beim ersten Anlauf die **Prüfung nicht geschafft** und haben daher erstmal in anderen Bereichen Arbeitserfahrungen gesammelt; dies war auch hilfreich hinsichtlich der Verbesserung der Deutschkenntnisse.

(TN11_PFA, TN39_EP, TN52_DGKP)

- **Kinder und Familie zuerst**

Auch wenn es bei einigen der Teilnehmer:innen den Wunsch bereits früher gab die Ausbildung zu machen, war es aufgrund der **Kinder/Familie** nicht möglich und man hat mit der Ausbildung gewartet, bis die Kinder größer waren. Eine Teilnehmerin hatte auch den Wunsch als Au Pair ins **Ausland** zu gehen. Da diese Möglichkeit vom Alter her begrenzt war, hatte sie nach der Matura dieses Vorhaben der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegerin vorgezogen. Danach kamen die Kinder, was den Einstieg in die Pflege weiter verzögert hat (TN53_DGKP).

„Die Pflege hat mich immer interessiert, nur es hat sich nie ergeben, weil ich eben im Ausland war und auch glücklich und dann war ich in Karenz.“ (TN53_DGKP)

(TN6_PA, TN26_AP, TN52_DGKP, TN53_DGKP)

- **Finanzierung hat gefehlt**

Einige der Teilnehmer:innen berichten, dass die Ausbildung **früher vom AMS nicht finanziert**/bewilligt wurde (TN6_PA, TN8_PA) und dass die Ausbildung **ohne Finanzierung der Lebenshaltungskosten nicht machbar ist** (TN3_PA, TN7_PA, TN55_DGKP). Eine Teilnehmerin berichtet, dass sie in den letzten zehn Jahren fünfmal beim AMS angesucht hätte, um die Ausbildung als Pflegeassistenz machen zu können, es hieß früher aber immer, es würde nicht nach Pflegekräften gesucht und die Ausbildung sei mit 6.000 € zu teuer (TN8_PA).

„Ich wollte öfter schon in den Bereich kommen, nur war es damals wirklich sehr schwer die Ausbildung zu kriegen. Ich hab öfters beim AMS nachgefragt, nur die wollten das leider nicht finanzieren und jetzt, seitdem Corona ist, wurde dann explizit nach Pflegekräften gesucht und da habe ich gesagt, so, das ist jetzt meine Chance und so werde ich endlich aufgenommen. Nach so fünf Versuchen.“ (TN8_PA)

Ein anderer Teilnehmer, der schon immer den Wunsch hatte in diesem Bereich zu arbeiten, scheiterte daran, dass es in Wien nur mehr die Möglichkeit gab den Bachelor zu machen und dass es **dafür keine Förderung** gab. Für den Teilnehmer wäre es ohne Sicherung des Lebensunterhalts unmöglich die Ausbildung zu machen (TN55_DGKP).

„Das war für mich nicht möglich, weil ohne Lebensunterhalt wär‘s für mich unmöglich, weil ich wohne hier ohne Unterstützung und ich muss auch alleine zurechtkommen finanziell.“ (TN55_DGKP)

- **Zugang hat gefehlt**

Ein Teilnehmer hatte ebenfalls immer schon den Wunsch in den medizinischen Bereich zu wechseln, da er in seiner Branche keine Zukunft sah, allerdings fehlte ihm der Zugang dazu (TN15_PFA).

„Damals, also ich wollte immer in den medizinischen Bereich, also im medizinischen Bereich arbeiten, aber ich wusste nicht, wie das Ganze funktioniert.“ (TN15_PFA)

3.1.2 Zuerst für eine andere Ausbildung/Beruf entschieden

Manche der Teilnehmer:innen hatten **früher schon mit dem Gedanken gespielt, sich dann aber für eine andere Ausbildung oder einen anderen Beruf entschieden**.

(TN21_AP, TN22_AP, TN25_AP, TN27_AP, TN28_AP, TN43_MAB, TN45_MAB, TN46_MAB, TN49_MAB, TN53_DGKP)

Bei den Assistenzpädagog:innen fällt auf, dass einige der Teilnehmer:innen über Umwege zu der Ausbildung gekommen sind bzw. es erst zu einem späteren Zeitpunkt passend war. Sie nennen den Abbruch der Lehre/Schule oder den Wunsch zu arbeiten, weswegen sie mit einer Lehre begonnen haben oder im Gastgewerbe tätig waren. Das Interesse mit Kindern zu arbeiten, gab es jedoch schon früher.

(TN21_AP, TN22_AP, TN27_AP, TN28_AP)

Auch bei den Medizinischen Assistenzberufen erfolgte bei einigen der Teilnehmer:innen der Zugang zur Ausbildung nach Abbruch eines Studiums oder weil der aktuelle Beruf nicht mehr passend war bzw. aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr ausgeübt werden konnte.

(TN45_MAB, TN46_MAB, TN49_MAB)

Einige der Teilnehmer:innen haben den **Beruf gewechselt, da der ursprüngliche im Ausland ausgeübte Beruf in Österreich nicht ausgeübt werden kann**, da dafür die Voraussetzungen fehlen würden – z.B. als Journalist aufgrund der fehlenden Sprachkenntnisse, Buchhaltung oder Rechtswissenschaften aufgrund eines anders funktionierenden Rechtssystems.

(TN24_AP, TN43_MAB, TN48_MAB)

3.1.3 Vorerfahrungen

- **Arbeit mit der Zielgruppe in anderen Berufen/Kontexten**

Einige Teilnehmer:innen erzählen, dass sie durch Familienmitglieder, ein Praktikum oder Zivildienst in Kontakt mit dem Bereich gekommen waren, sie dadurch bereits einen gewissen Zugang bzw. eine gewisse Vertrautheit hatten und auch Zuspruch erfuhren und ermuntert wurden, doch in diesem Bereich tätig zu werden. Diese **Erfahrungen machten es für sie vorstellbar in dem jeweiligen Bereich zu arbeiten**

„Dann hatte ich ein Praktikum im Altersheim, wo meine Mutter auch arbeitet, und ich hab gesehen, wie das so läuft und das hat mir gefallen, deswegen bin ich jetzt in die Richtung (gegangen).“ (TN14_PFA)

(TN9_PA, TN14_PFA, TN27_AP, TN33_EP, TN35_EP TN48_MAB)

- **Betreuung/Pflege von Familienmitgliedern**

Manche Teilnehmer:innen hatten auch bereits **Erfahrungen im privaten Umfeld** bei der Betreuung von Familienmitgliedern gesammelt. Beispielsweise erzählt eine Teilnehmerin, dass sie bereits als achtjähriges Kind ihre kranke Großmutter bis zu ihrem Tod gepflegt hatte. Als diese gestorben war, hat sie gemeinsam mit dem Arzt die Waschrituale an ihrer Großmutter vorgenommen und hatte dabei keine Angst (TN16_PFA).

(TN2_PA, TN4_PA, TN8_PA, TN16_PFA)

- **Erfahrungen mit Versorgung von Verletzten und Kranken in einem Kriegsland**

Zwei Teilnehmer:innen hatten Erfahrungen mit der Versorgung von Verletzten und Kranken durch die Herkunft aus einem Kriegsland.

„Ich habe einen medizinischen Hintergrund, weil ich die Ausbildung als ein Anästhesie-Assistent gemacht habe in meiner Heimat und in dieser Zeit, Krieg-Zeit, meine Heimat, habe ich viel erlebt auch, ich habe viele Leute versorgt auch, ich will nicht darüber erzählen, aber das war so Vorteil und Nachteil bei mir.“ (TN13_PFA)

(TN4_PA, TN13_PFA)

- **Im Ausland erworbene Qualifikationen**

Aufgrund der vorangegangenen Ausbildungen und Tätigkeiten im Ausland lagen bei einigen der Teilnehmer:innen bereits Qualifikationen, Erfahrungen und ein gewisses Grundwissen im sozialen und/oder medizinischen Bereich vor. Dadurch waren bestimmte Fächer, die beispielsweise für die Pflegeassistenz- oder Pflegefachassistenz-Ausbildung relevant sind, nicht schwierig.

(TN5_PA, TN11_PFA, TN13_PFA)

- **Im Ausland oder Inland in diesem Bereich bereits gearbeitet**

Einzelne Teilnehmer:innen hatten den Pflegeberuf bereits im Herkunftsland ausgeübt und brachten dadurch schon viel Erfahrung mit, die sie in Österreich nutzen und weiter ausbauen wollten.

(TN5_PA, TN51_DGKP, TN56_DGKP)

Einige der Teilnehmer:innen haben bereits in Österreich in diesem Bereich gearbeitet und strebten mit der Ausbildung eine Höherqualifizierung an.

(TN26_AP, TN44_MAB)

3.1.4 Vorbilder

Familienmitglieder, Freund:innen oder Bekannte, die in diesem Berufsfeld arbeiten, dienten auch als Vorbilder und **weckten das Interesse für das Berufsfeld** bzw. waren die Teilnehmer:innen dadurch mit diesem bereits etwas vertraut.

Beispielsweise erzählt ein Teilnehmer, dass er mit Freund:innen mitgelernt hätte und sich so das Wissen aneignete. Dies brachte ihn auf die Idee, selbst auch die Ausbildung zu machen, weil es ein sicherer

Job ist und das Gehalt auch ganz gut wäre (TN1_PA). Bei einem anderen Teilnehmer arbeitet ein Familienmitglied als Sonder-Elementarpädagogin. Dies ermöglichte ihm Einblick in das Feld zu bekommen (TN38_EP). Ein weiterer Teilnehmer ist der Empfehlung seines Onkels gefolgt.

„Mein Onkel übt den Beruf schon seit 20 Jahren aus und hat mir halt empfohlen, dass ich mal von der Küche weggehe und mir was anderes anschaue und ich muss sagen, es hat mir eigentlich gefallen und ich hab mir gedacht, probierst es mal aus und jetzt arbeite ich dort.“ (TN42_MAB)

(TN1_PA, TN2_PA, TN7_PA, TN9_PA, TN18_AP, TN23_AP, TN28_AP, TN38_EP, TN42_MAB, TN49_MAB)

3.1.5 Veränderungswunsch

Auch ein beruflicher **Veränderungswunsch** wird immer wieder als Ausgangssituation genannt, die zur Berufswahl und zur Ausbildung geführt hat.

Als **Gründe** für diesen Veränderungswunsch wurden genannt:

- **Unzufriedenheit mit altem Job**

Für viele der Teilnehmer:innen war die Unzufriedenheit mit der alten Arbeit ein wesentlicher Grund für den Wechsel und die Berufswahl. Entweder gab es den Wunsch zu wechseln schon länger oder aber die Unzufriedenheit führte dazu, sich damit zu beschäftigen, was man eigentlich machen will. Ein Teilnehmer berichtet beispielsweise, dass er durch die Unzufriedenheit in der Arbeit angefangen habe darüber nachzudenken, was er bis zur Pension eigentlich machen möchte. Er wusste, dass er sehr gerne mit Kindern arbeite und vom Freundeskreis wurde ihm auch sein Talent im Umgang mit Kindern bestätigt (TN38_EP).

„Im Freundeskreis war immer ich sozusagen der nette Onkel und Kinderaufpasser.“ (TN38_EP)

(TN2_PA, TN3_PA, TN7_PA, TN10_PFA, TN15_PFA, TN27_AP, TN35_EP, TN38_EP, TN45_MAB, TN47_MAB, TN53_DGKP)

- **Etwas Neues lernen oder machen wollen**

Einige der Teilnehmer:innen wollten grundsätzlich etwas Neues lernen oder machen.

„Und wieder davor war ich in (…) der EDV tätig, sagen wir so, viele Jahre, hat mir Spaß gemacht, ich wollte dann was anderes machen.“ (TN12_PFA)

„Ich wollte trotzdem, nachdem das zu Ende gegangen war, was Neues anfangen, das hat sich einfach so herauskristallisiert.“ (TN17_PFA)

(TN2_PA, TN7_PA, TN12_PFA, TN17_PFA, TN21_AP)

- **Wunsch nach Arbeit mit Sinn**

Für einige war auch die Frage nach dem Sinn ein wichtiges Motiv für die Berufswahl.

„Und habe ich gesagt, ok, dann probiere ich das und es macht mir unglaublich viel Spaß und Freude und vor allem Sinn.“ (TN38_EP)

(TN2_PA, TN3_PA, TN35_EP, TN38_EP, TN54_DGKP)

- **Jobverlust bewirkt Berufswechsel**

Auch im Zuge des Jobverlusts kam die Idee auf, etwas Neues anfangen zu wollen.

„Wo ich mehr oder weniger relativ überraschend plötzlich sozusagen ohne den Job da gestanden bin, hab gesagt ok, das ist jetzt sozusagen die Chance noch einmal was komplett Neues zu machen.“ (TN38_EP)

(TN25_AP, TN38_EP, TN46_MAB)

- **Wunsch nach Höherqualifizierung**

Fachliche Vertiefung oder sich beruflich breiter aufzustellen werden als Gründe von Teilnehmenden genannt, die mit der Ausbildung eine Höherqualifizierung in einem Bereich anstreben, in dem sie bereits tätig sind.

(TN26_AP, TN36_EP, TN54_DGKP).

- **Gamechanger Corona**

Auch die Corona-Pandemie hat sich hinsichtlich der Entscheidung für einen Pflege- oder Gesundheitsberuf als positiver „Gamechanger“ erwiesen. Zum einen rückten **Pflegeberufe und der Pflegekräftemangel** stärker in den **Aufmerksamkeitsfokus** der Öffentlichkeit bzw. der Teilnehmer:innen. Zum andere werden auch die **arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen** gegen den Pflegekräftemangel immer wieder im Zusammenhang mit der Covid-19-Pandemie gesehen**.**

„Jetzt seitdem Corona ist wurde dann explizit nach Pflegekräften gesucht.“ (TN8_PA)

Die Covid-19-Pandemie wird auch als Ursache dafür gesehen, dass es einfach ist, im Pflege- und Gesundheitsbereich Arbeit zu bekommen.

„Und (Arbeit zu) bekommen war wirklich überhaupt nicht schwer zu der Corona-Zeit. Drei E-Mails weggeschickt und dann hätte ich drei Zusagen gehabt.“ (TN1_PA)

(TN1_PA, TN7_PA, TN8_PA, TN11_PFA)

- **Branchenwechsel aufgrund von Corona**

Die Covid-Maßnahmen bewirkten auch eine **schwierigere Arbeitsplatzsituation in anderen Branchen** wie Gastronomie, Hotellerie, Handel oder körpernahe Dienstleistungen. Beschäftigte, die in diesen Branchen in Kurzarbeit waren, nur eingeschränkt arbeiten konnten oder ihren Job verloren haben, suchten nach einer krisensicheren oder sinnstiftenden Alternative und fanden diese in einem Pflege- oder Gesundheitsberuf oder in der Elementarpädagogik.

„Das sind viele auch, die aus Betrieben kommen, die die Pandemie extrem gebeutelt hat.“ (TN2_PA)

„Und dann kam Corona Pandemie und dann habe ich mich täglich gefragt, was wäre welche Richtung?“ (TN3_PA)

„Das größte Glück kam mit Corona, da wurde ich gefeuert und ja, das hab ich dann positiv (genutzt).“ (TN55_DGKP)

„Eigentlich war Corona ein Auslöser, weil ich dann in Kurzarbeit war und dann im Endeffekt gekündigt habe und hab gesagt, naja gut, ich brauch auch einen sicheren Job.“ (TN49_MAB)

„Ich wollte aber so schnell wie möglich arbeiten, ich konnte nicht mehr nicht arbeiten, es ist mir auf die Nerven gegangen, ich habe gesagt, ich möchte so schnell wie möglich.“ (TN3_PA)

(TN2_PA, TN3_PA, TN7_PA, TN8_PA, TN21_AP, TN46_MAB, TN49_MAB, TN55_DGKP)

- **Richtiger Zeitpunkt**

Einige Teilnehmer:innen sprechen davon, dass es der richtige Zeitpunkt war/ist in ihrem Leben mit der Ausbildung zu beginnen.

(TN2_PA, TN6_PA, TN8_PA, TN26_AP, TN46_MAB, TN49_MAB, TN52_ DGKP, TN53_ DGKP)

„Ich habe davor Pharmazie studiert und ich wollte immer in den Bereich, aber es war nie Zeit, richtiger Zeitpunkt, (…) Leben ist in eine andere Richtung gegangen und irgendwann ja, jetzt bin ich fertig und ich bin schon zufrieden.“ (TN46_MAB)

„Jetzt war eben diese Möglichkeit, also ist gekommen wie gerufen, weil ich das (das Diplom, Anm.) schon immer machen wollte.“ (TN53_DGKP)

Einige nennen **konkrete Gründe** für den richtigen Zeitpunkt:

- Dass die **Kinder größer** sind, man älter ist und dadurch erfahrener (TN6_PA, TN26_AP, TN52_ DGKP, TN53_ DGKP)
- Dass sich die **Förderbedingungen geändert** haben (TN2_PA, TN8_PA, TN49_MAB) oder
- Dass der **Pflegekräftemangel als Gelegenheit** gesehen wurde, die sie ergreifen wollten (TN2_PA, TN8_PA).

„Inzwischen ist Familie, Kinder und ja und verdient man Geld und zu Hause, war ich auch jung, aber jetzt ist Entscheidung, jetzt für mich ist das richtige Zeit, ich muss jetzt irgendwie anfangen.“ (TN52_DGKP)

„Ich meine, ich habe über diese Ausbildung schon länger nachgedacht, dadurch dass ich schon in dem Beruf war. Aber ich habe gewartet, bis meine Kinder ein gewisses Alter erreichen, dass ich mir das halt zeitlich leisten kann.“ (TN26_AP)

Aufgrund der **geänderten Förderbedingungen** geht es sich für einen Teilnehmer im Unterschied zu früher nun finanziell aus:

„Das war halt in dieser Zeit so, dass man die Ausbildung finanziert bekommt, also diese Ausbildungszeit, das war damals sogar, man hat was zahlen müssen oder wurde nicht gefördert, das war schon sehr auschlaggebend, dass ich gesagt hab ok, ich kann zwei Jahre eine Ausbildung machen und ich komm finanziell mit dem Geld aus, das ist ok.“ (TN49_MAB)

3.1.6 Erste Impulse

Erste Impulse, die dazu führten sich für eine Ausbildung in dem gewünschten Bereich zu interessieren waren vielfältig. **Diverse Medien**, der **öffentliche Raum**, **Stellenausschreibungen**, **Empfehlungen und Informationen von Bekannten** und die **Geburt des eigenen Kindes** haben dazu beigetragen. Genannt wurden konkret:

- Waff – Jobs plus Ausbildung (TN2_PA)
- Radio – Pflegekräftemangel (TN3_PA)
- Stellenanzeige in Internet/Zeitung – Assistenzpädagog:innen gesucht (TN20_AP, TN24_AP, TN25_AP)
- U-Bahn Werbung (TN13_PFA)
- Vorschlag Facebook (TN21_AP)

„Mein Handy weiß meine Interessen, weil ich dann dementsprechend google und dann eines Tages irgendwann in einem Lockdown oder so war dann der Vorschlag der Assistenzpädagogik.“ (TN21_AP)

- Ausbildung empfohlen bekommen (TN27_AP, TN30_EP, TN51_DGKP)
- Geburt des Kindes hat inspiriert (TN36_EP, TN38_EP)

„Ich habe mir das davor nicht gedacht, weil das war so weit weg irgendwie, das Familienleben und mit Kindern arbeiten und dann hab ich gemerkt, dass ich sehr viel Freude damit hab. (…) Freundinnen oder andere Mütter so stöhnen über diese Arbeit und dann hab ich bemerkt, dass das für mich eigentlich eine sehr schöne Arbeit ist.“ (TN36_EP)

- Erstkontakt über alten Job (TN15_PFA)

„Ich habe halt Personen kennengelernt, die als PA und PFA gearbeitet haben und während der Arbeit habe ich mich schon (informiert), weil ich wusste schon, dass ich aufhören möchte mit der Arbeit, weil für mich, also, ich wusste es gibt keine Zukunft.“ (TN15_PFA)

- Information von Bekannten bzgl. Studienberechtigungsprüfung, dass Mathematik nicht erforderlich ist (TN39_EP)

„Wie, ich habe kein Mathe? Ja, sofort zur VHS, habe mich eingeschrieben und zack.“ (TN39_EP)

3.2 Motive und Gründe für die Berufswahl

Die Teilnehmer:innen wurden im Rahmen der Befragung auch nach ihren Motiven und Gründen für die getroffene Berufswahl gefragt. Diese reichen von der Arbeitsplatzsicherheit über die Art der Tätigkeit und die Freude an der Arbeit mit Menschen bis hin zu Möglichkeiten der Höherqualifizierung und Entwicklung. Auch pragmatischere Motive wie die Dauer der Ausbildung oder die Ausbildung als Alternative, da der Zugang zu anderen Ausbildungen nicht gegeben war, werden genannt. Im Folgenden sind die Motive und Gründe im Detail dargestellt.

- **Sicherer Job (Arbeitsplatzsicherheit, Arbeit mit Zukunft, Systemrelevanz**)

Für viele der Teilnehmer:innen war ein wichtiger Grund für die Berufswahl, dass es ein sicherer Job ist.

„Für mich ist eher, dass das ein sicherer Job ist, also das ist die Motivation.“ (TN15_PFA)

„Das stimmt, es ist ein sehr sicherer Job. Ich sag immer, die Arbeit (…) sucht dich, und nicht umgekehrt.“ (TN13_PFA)

„Ich hab das mal nur gegoogelt, wie viele Ordinationsassistenten rein in Wien gesucht werden, 63, also dass wir arbeitslos werden, kann ich mir nicht vorstellen, also, mit der Ausbildung dann.“ (TN47_MAB)

Einige der Teilnehmer:innen trafen die Berufswahl, da es auch eine **Arbeit mit Zukunft** ist. Vor allem die Gesundheitsberufe sind für die Teilnehmer:innen eine Sicherheit für die Zukunft, weil es immer mehr ältere Menschen geben werde und es an Pflegekräften fehlt, so die Argumentation (TN2_PA, TN17_PFA, TN51_DGKP).

„(Ich) wollte diesen Sprung zum PFA machen, weil man mehr Möglichkeiten hat, weil es mir irgendwie zukunftssicher schien. Das ist es.“ (TN17_PFA)

„Weil ich hab gesagt, die Zukunft weiß nicht, was mir bringt, sag ich jetzt einmal und ich war davor im Verkauf und hab gesagt, also in den Verkauf geh ich auf alle Fälle nicht mehr und als Ordinations-Assistent kann ich zu jedem Arzt gehen oder in jedes Labor gehen und sonst irgendwas, also da stehen mir wirklich alle Türen offen.“ (TN47_MAB)

Auch die Zielgruppe im elementarpädagogischen Bereich – Kinder – wird es immer geben, so ein Teilnehmer (TN23_AP). Die Erkenntnis, dass manche Berufe „systemrelevanter“ und deshalb krisensicherer seien als andere, entstand auch durch die Erfahrungen in der Covid-19-Pandemie und so wurde für einige der Teilnehmer:innen auch die **„Systemrelevanz“** zu einem Entscheidungskriterium für die Ausbildung.

„Bei mir war halt auch ein großer Faktor die Systemrelevanz. Das Wort, das ich vor der Krise oder wo ich mir vorher nicht mal Gedanken drüber gemacht habe, dass mein Beruf, den ich so gern ausgeführt habe (…) nicht gebraucht wird (…), und dann haben sich die ganzen Gedanken bei mir und Systemrelevanz und was steckt denn noch in mir und was würde ich denn gern…“ (TN21_AP)

Sicherheit bietet auch, dass man durch die Ausbildung ein **„zweites Standbein“** hat, so ein Teilnehmer.

„Ich (wollte) mir dadurch ein zweites Standbein aufbauen, weil es ist immer besser, wenn man zwei Berufe gelernt hat als nur einen.“ (TN42_MAB)

(TN1_PA, TN2_PA, TN7_PA, TN13_PFA TN15_PFA, TN17_PFA, TN21_AP, TN23_AP, TN28_AP, TN42_MAB, TN46_MAB, TN47_MAB, TN49_MAB, TN51_DGKP)

- **Viele Jobmöglichkeiten**

Für viele stellt auch die Tatsache, dass es im Gesundheitsbereich die Möglichkeit gibt in verschiedenen Bereichen tätig zu werden, eine Chance dar und war ein wichtiges Motiv für die Berufswahl. Es gebe eine große Vielfalt an Bereichen zur Auswahl, in denen man auch aufgrund des Pflegekräftemangels leicht Arbeit finden könne, so die Teilnehmer:innen.

„Und der Beruf hat mir gezeigt, da kann man noch ein bisschen was machen, man kann da Psychologie miteinbringen, man kann in der Klinik arbeiten, man kann in Altenheime gehen, man kann Jugend- und Sozialbetreuung oder im Behindertenbereich arbeiten, also die Vielfältigkeit sich mit Menschen auseinander zu setzen, ist schon sehr viel schöner.“ (TN2_PA)

(TN2_PA, TN17_PFA TN43_MAB, TN46_MAB, TN47_MAB)

- **Entwicklungs- und Aufstiegsmöglichkeiten, länderunabhängig (Europa) anerkannter Abschluss**

Die Möglichkeit der Höherqualifizierung ist insbesondere in der Gruppe der Pflegeassistent:innen ein häufiger genanntes Thema, für 7 von 9 Teilnehmer:innen ist es interessant, sich später in Richtung Pflegefachassistenz oder Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege weiter zu qualifizieren. Diese

Möglichkeit mache die Ausbildung auch attraktiv (TN1_PA, TN7_PA). Durch das aufeinander aufbauende Ausbildungssystem könne man mit der Pflegeassistenz-Ausbildung in das Berufsfeld einsteigen, schauen, ob es passt, und dann später die Entscheidung für eine Höherqualifizierung treffen, so die Teilnehmer:innen. Dass dies **relativ einfach** ist, erleichtere auch die Entscheidung (TN1_PA).

„Ich dachte mir, gut, fangen wir mal mit den Niedrigsten an, arbeite mal, wenn es gefällt, kann man weiterbilden. Das ist recht einfach in dem Job.“ (TN1_PA)

Wenn auch deutlich seltener als bei den Pflegeassistent:innen, war auch bei den Pflegefachassistent:innen der eigene (berufliche) Hintergrund und die mit dem Beruf verbundenen zukünftigen Möglichkeiten, sich darauf **aufbauend weiter qualifizieren zu können** und die **Möglichkeit aufzusteigen** (Aufstiegschancen), ein Grund die Ausbildung zu machen (TN11_PFA).

„Weil ich (das) Gefühl hab, man hat Chancen, man kann berufsbegleitend viel machen, (…) es gibt Job-Möglichkeiten und ich glaube Aufstiegschancen, deswegen.“ (TN11_PFA)

Bei den Medizinischen Assistenzberufen wird eine spätere Höherqualifizierung seltener angestrebt bzw. auch nicht direkt als Grund für die Ausbildungswahl genannt. Für jene, die in dem Beruf bereits arbeiten, stellt die Ausbildung eine Absicherung durch einen formalen Abschluss dar (TN47_MAB).

Auch für einige der Teilnehmer:innen, die die Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege absolvieren, ist die Höherqualifizierung, aber auch die **fachliche Weiterentwicklung** ein wichtiges Motiv.

„Ich mag meinen Beruf, ich liebe meinen Beruf, ich bin ausgebildet, (…) aber diese Weiterbildung und Weiterwissen ist für mich auch wichtig.“ (TN52_DGKP)

„Und ich glaube, je mehr du weißt, je mehr du kennst, ist es auch gut für dich und für die anderen (…) *einfach mehr zu wissen, weil das ist immer gut überall wo du arbeitest.*“ (TN50_DGKP)

Eine Teilnehmerin wollte sich auch in Österreich ihrer Qualifikation entsprechend weiterqualifizieren; sie hatte bereits im Herkunftsland die Ausbildung zur Krankenpflege gemacht.

„Also ich hab die Ausbildung schon gemacht und ich hab gewusst, ich will es jetzt fertig machen.“ (TN56_DGKP)

Die Möglichkeit den im Herkunftsland erlernten Beruf weiterhin durchführen zu können und mit dem **Studium in jedem europäischen Land direkt arbeiten zu können**, ohne ein langwieriges Anerkennungsverfahren starten zu müssen, werden auch als Gründe für die Ausbildung genannt.

„Einfach nur einen Arbeitgeber finden und los geht’s.“ (TN53_DGKP)

In der Gruppe der Assistenzpädagog:innen war Höherqualifizierung ein heikles Thema. Vor Ausbildungsbeginn wurde diese Möglichkeit in Form eines Aufbaulehrgangs in den Raum gestellt, jetzt scheint es diese Möglichkeit aber doch nicht zu geben. Dies war für manche jedoch auch ein Entscheidungsgrund für diese Ausbildung.

„Uns ist aber gesagt worden, du kannst dann eben ohne Studienberechtigungsprüfung das Kolleg oder es gibt halt eine neue Ausbildung für uns. Das war wirklich sehr interessant.“ (TN27_AP)

Mehr dazu siehe im Kapitel 6 – Zukunftsperspektiven.

Auch bei den Elementarpädagog:innen nennt eine Teilnehmerin als Motiv den Wunsch sich weiterbilden zu wollen.

„Ein Beruf, in dem ich bis an mein Lebensende lernen möchte.“ (TN33_EP)

(TN1_PA, TN7_PA, TN11_PFA, TN27_AP, TN33_EP, TN47_MAB, TN50_DGKP, TN52_DGKP, TN53_DGKP, TN56_DGKP)

- **Gehalt** (guter Verdienst) versus **Gehalt nicht ausschlaggebend**

Das Gehalt wurde auch als Grund für die Ausbildung genannt, wenn auch nicht von vielen der Teilnehmer:innen.

„Auch wegen finanzieller Gründe, es wird eh gut bezahlt, relativ gut, das passt eh für mich.“ (TN11_PFA)

(TN1_PA, TN11_PFA, TN53_DGK)

Für andere wiederum war das Gehalt nicht ausschlaggebend. Vielmehr hat die eher schlechte Bezahlung nicht davon abgehalten, sich dennoch für den Beruf zu entscheiden. Ein Teilnehmer spricht sogar davon, dass es, aufgrund der früheren Berufstätigkeit mit gutem Verdienst, „leistbar“ sei den Beruf als Assistenzpädagoge auszuüben (TN23_AP).

(TN3_PA, TN5_PA, TN23_AP, TN26_AP, TN28_AP)

- **Art der Tätigkeit (Tätigkeit selbst)**

Einige der Teilnehmer:innen nannten die Art der Tätigkeit als Motiv für die Berufswahl: Zu pflegen sei mehr als sich um das Essen zu kümmern und Körperpflege durchzuführen. Auch sei es wichtig über Krankheiten Wissen zu haben; das sei vielfältig und interessant, so eine Teilnehmerin.

(TN5_PA, TN36_EP, TN45_MAB)

- **Abwechslungsreiche Tätigkeit**

Zwei der Elementarpädagog:innen nannten die Abwechslung als wichtigen Grund für die Berufswahl:

*„Letzten Endes die Vorstellung wieder im Büro zu landen hat mich mehr abgeschreck*t.“ (TN31_EP)

(TN31_EP, TN33_EP)

- **Sich für die Tätigkeit kompetent fühlen, Tätigkeit gut zu bewältigen**

Andere wiederum fühlen sich für die Tätigkeit erfahren und kompetent und möchten das weiterhin zum Einsatz bringen und weitergeben können:

„Ich hab so viel Erfahrung in diesem Beruf gehabt, (…) das ist ein Grund hab ich das in Österreich weiter gemacht. (…) Meine Kollegen sagen Mr. Katheter, weil ich geh überall Abteilung zum Katheter einsetzen, weil seit 18 ich bin in diesem Beruf tätig.“ (TN51_DGKP)

„Dass das eigentlich, dass mein Wesen, also mein Typ, so wie ich bin, dem entspricht, für jemanden da zu sein oder mich für jemand anderen einzustellen und jemand anderem zuzuhören oder auch auf die Bedürfnisse von jemand anderem zu hören, ich denke mir da muss man ein bisschen der Typ dafür sein.“ (TN36_EP)

Eine Teilnehmerin wollte es anders machen, als sie es in der Praxis erlebt hat und möchte ihre Vorstellungen und ihre Kompetenz einbringen.

„Außerdem hat mich inspiriert, dass ich nicht sein will wie die anderen. Also in der Pflege sie tun sehr viel und es hat mich dazu bewegt, dass ich auch was zu sagen habe sozusagen.“ (TN56_DGKP)

(TN21_AP, TN36_EP, TN51_DGKP, TN56_DGKP)

- **Freude an der Arbeit mit Menschen bzw. der Zielgruppe**

Berufsgruppenübergreifend nennen viele der Teilnehmer:innen als Motiv die Freude an der Arbeit mit Menschen generell und/oder die Freude an der Arbeit mit der jeweiligen Zielgruppe (ältere Menschen/Kinder).

„Und als ich hier gekommen bin, habe ich gedacht, servus, was mach ich? Ich muss was tun, ich muss arbeiten. Menschen, mit Menschen zu arbeiten, deswegen habe ich Heimhilfe, Pflegeassistent gemacht (…). Dann bin ich zu Diplom gekommen, noch nicht fertig, aber bin am Weg. Ja, das wollte ich eh machen, ich arbeite gerne mit Menschen und deswegen interessiert mich.“ (TN50_DGKP)

(TN2_PA, TN3_PA, TN5_PA, TN25_AP, TN27_AP, TN_28_AP, TN44_MAB, TN47_MAB, TN50_DGKP)

- Freude an der Arbeit **mit älteren Menschen**

„Ich hab immer schon einen Draht zu den Alten gehabt sozusagen, und darum hab ich das dann weiter verfolgt, genau.“ (TN17_PFA)

„Für uns dieser Beruf ist ein wichtiger Beruf, als die Kranken und älteren Menschen zu helfen, das ist der Hauptgrund eigentlich für diesen Beruf.“(TN51_DGKP)

(TN17_PFA, TN51_DGKP)

- Freude an der Arbeit **mit Kindern**

Besonders Teilnehmer:innen der Berufsgruppe der Assistenzpädagog:innen nennen die Freude an der Arbeit mit Kindern als wichtiges Motiv. Es bestehe weniger Interesse an administrativen Tätigkeiten und deshalb auch ein geringeres Interesse an der diplomierten Form der Ausbildung. Als Assistenzpädagogin ist man „*mehr am Kind*“, so eine der Teilnehmerin (TN23_AP).

„Ich wollte auch schon immer mal mit Kindern arbeiten und es ist auch eine Zeit, die einfach nur den Kindern gehört. Wenn man Mutter ist, dann lebt man sich in der Mutterrolle ein, aber es ist wirklich eine Zeit für die Kinder, die da ist und das gefällt mir sehr.“ (TN25_AP)

Ein wichtiger Grund für die Berufswahl ist für einen Teilnehmer auch, dass Kinder „ehrlich, direkt und offen“ seien. „Taktische Überlegungen“, wie man sie als Erwachsene kenne und praktiziere, blieben bei Kindern aus, so der Teilnehmer.

„Da ist Direktheit, da ist Offenheit, da ist Ehrlichkeit, sowohl positiv als auch negativ an der Tagesordnung und das macht unglaublich viel Spaß sozusagen, sich so auseinanderzusetzen, also ohne große taktische Spielchen.“ (TN38_EP)

(TN22_AP, TN23_AP, TN24_AP, TN25_AP, TN27_AP, TN_28_AP, TN38_EP)

- **Arbeit macht Freude**

Einige formulieren es allgemeiner und betonen, dass ihnen die Arbeit an sich Freude bereite, sie etwas machen möchten, was ihnen Freude macht und sie ihre Hobbies auch gut in die Arbeit integrieren können möchten.

(TN2_PA, TN3_PA, TN33_EP, TN38_EP, TN52_DGKP)

- **Arbeit mit Sinn**

Etliche Teilnehmer:innen betonen auch, dass ihnen Arbeit mit Sinn wichtig ist. Die Feststellung, wie wichtig die Phase der Kindheit ist und wie stark sie das Leben als erwachsene Person prägt, motivierte zwei der Teilnehmer:innen dazu den Beruf zu wählen.

„Deswegen wollte ich in die Welt der Kinder mal eintauchen und auch ein bisschen mitwirken.“ (TN32_EP)

(TN2_PA, TN3_PA, TN32_EP, TN35_EP, TN38_EP, TN54_DGKP)

- **Sozialer Beruf**

Einige Teilnehmer:innen betonen als Motivation für die Berufswahl, dass es ein sozialer Beruf sei.

(TN7_PA, TN23_AP, TN54_DGKP)

- **Traumberuf**

Für einige der Teilnehmer:innen ist es auch ihr Traumberuf den sie seit Kindheitstagen in sich tragen und den sie nun endlich verwirklichen können.

(TN5_PA, TN16_PFA, TN39_EP, TN52_DGKP, TN55_DGKP).

- **Gutes Gefühl**

„Das ist die einzige Möglichkeit in Pflege, dass wir kriegen ein gutes Gefühl, dass die jüngeren Menschen pflegen, dass wir denken, dass wir pflegen unsere Eltern oder Großeltern.“ (TN51_DGKP)

„(Es) ist es ein schöner Job, diese Dankbarkeit und vor allem die Sicherheit.“ (TN15_PFA)

- **Zu wenige Männer in dem Beruf – Rollenbild verändern**

Ein Teilnehmer aus der Gruppe der Assistenzpädagog:innen wollte damit, dass er als Mann in einem Berufsfeld arbeitet, wo es zu wenige Männer gibt, auch hinsichtlich des Rollenbildes etwas bewirken.

„Dann habe ich mal überlegt, dass es viel zu wenig Männer in dem Beruf gibt, das war für mich auch ausschlaggebend. Dass man da das Rollenbild der Männer ein bisschen zurechtrückt und da Initiative ergreift und ich wollte auch etwas im sozialen Bereich machen.“ (TN23_AP)

- **Dauer der Ausbildung**

Einige Teilnehmer:innen nennen explizit eine kürzere Dauer der Ausbildung als Entscheidungskriterium. Kürzere Ausbildungen ließen sich **leichter mit Kinderbetreuung und Familie vereinbaren**.

Eine Teilnehmerin hat sich deshalb für die Labor-Assistenz entschieden, das hat mit 10 Monaten gut gepasst. Andere, zweijährige Ausbildungen wären ihr mit Familie und drei Kindern zu viel gewesen (TN46_MAB). Auch eine andere Teilnehmerin argumentiert, dass „mehr und schneller“ für sie mit der Familie besser zu vereinbaren war und deshalb keine berufsbegleitende Form in Frage kam (TN43_MAB). Für eine Teilnehmerin war die Studienberechtigungsprüfung und dann das Kolleg ein **zu großer Aufwand** und für die **fünfjährige Ausbildung** zur Elementarpädagogin hat sie sich (mit 22 Jahren) schon **zu alt gefühlt**. So war die Ausbildung zur Assistenzpädagogin eine gute Alternative

(TN28_AP). Zwei Teilnehmer:innen haben zunächst die kürzere Ausbildung zur Pflegeassistenz gewählt, **um zu schauen, ob das Berufsfeld und die Tätigkeit ihnen grundsätzlich liege**; sie haben sich nicht sofort für die Pflegefachassistenz entschieden (TN1_PA, TN7_PA). Auch der Wunsch, schnell arbeiten zu beginnen, führte zur Wahl der kürzeren Ausbildungen (TN3_PA).

(TN1_PA, TN3_PA, TN7_PA, TN28_AP, TN43_MAB, TN46_MAB, TN47_MAB)

- **Finanzierbarkeit der Ausbildung** (Ausbildungskosten, Lebenshaltungskosten)

Dass die Ausbildung finanzierbar ist, war für einige Teilnehmer:innen ein Entscheidungsgrund.

„Weil, also zwei Jahre Ausbildung ohne, also dass man nebenbei noch Geld verdienen muss, das wird dann schwierig, und da denk ich, war das deswegen für viele Leute auch eine Entscheidung, es ist jetzt nicht viel, aber man kommt gut durch damit.“ (TN49_MAB)

Eine Teilnehmerin erzählt, dass sie eigentlich Elementarpädagogin werden wollte, für die Reifeprüfung aber ein Jahr in Bildungskarenz hätte gehen müssen. Als Alleinerzieherin gehe sich das nicht aus, deshalb hat sie die Ausbildung Assistenzpädagogik gewählt, bei der sie im Angestelltenverhältnis bleiben konnte (TN26_AP).

„Ich hab’s gewusst, dass ich mich weiterbilden oder weiterentwickeln möchte, weil ich war 15 Jahre in dem Beruf. Ich hab auch gewusst, was mich erwartet. Und ich wollte eigentlich die Ausbildung zur Elementarpädagogin machen, die kann ich mir aber leider nicht leisten, weil für die Ausbildung müsste ich das erste Jahr in Bildungskarenz gehen, damit ich die Reifeprüfung habe. Aber als alleinerziehende Mutter kann ich sie mir nicht leisten.“ (TN26_AP)

Zur Finanzierbarkeit der Ausbildung siehe auch Kapitel 3.5.4 und 4.3.1.

- **Voraussetzungen für andere Ausbildung nicht gegeben – Alternative**

Ohne Matura oder anderen Voraussetzungen wie eine dauerhaftes Visum war es für einzelne Teilnehmer:innen nicht möglich die gewünschte Ausbildung (Elementarpädagogik, Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege) zu machen, daher stellten die gewählten Ausbildungen eine gute Alternative dar.

(TN21_AP, TN26_AP, TN43_MAB)

- Angedachte **gesetzliche Regelung** (§3)

Die angedachte **gesetzliche Regelung** (§3), dass in Krankenhäusern nur noch Pflegefachassistent:innen arbeiten dürfen, hat ebenfalls dazu geführt, dass sich einige Pflegeassistent:innen dafür entschieden hatten, die Ausbildung zur Pflegefachassistenz zu machen.

(TN15_PFA, TN17_PFA)

3.3 Vorgehensweise

3.3.1 Recherche (Informationsbeschaffung)

Das Interesse an einer der Ausbildungen führte dazu, dass von vielen der Teilnehmenden in einem **ersten Schritt Recherchen** betrieben und **erste Informationen** eingeholt wurden. Viele haben über das **Internet,** aber auch **über Bekannte** (TN38_EP, TN50_DGKP) oder den **Tag der offenen Tür** (TN38_EP)

erste relevante Informationen erhalten. Dem folgte die Beratung bei AMS und waff und die Beratung und Bewerbung bei den Schulen und relevanten Organisationen.

Während die Informationsbeschaffung **für die Gesundheitsberufe über das Internet gut möglich** scheint (TN17_PFA, TN54_DGKP), dürften, nach den Erfahrungen von einigen der Teilnehmer:innen, die Informationen im Internet bezüglich der Ausbildungen im **elementarpädagogischen Bereich eher dürftig** (Assistenzpädagogik) bzw. **nicht besonders einladend** (Elementarpädagogik) gestaltet sein (TN21_AP, TN38_EP).

„Da hat es ja nicht wirklich viele Informationen gegeben, muss man ehrlicherweise sagen. Also auf der Stadt Wien Seite gibt’s genau eineinhalb Seiten (…), da gibt’s ein, zwei YouTube Videos, die auch den Tag der offenen Tür bei der bafep zeigen … also das war auch ein bissl so dann auch so gut Glück oder einen Sprung ins kalte Wasser wagen und da melde ich mich jetzt einmal an.“ (TN21_AP)

Insbesondere bei der Ausbildung zur Assistenzpädagog:in wussten einige zunächst nicht, was für ein Beruf bzw. eine Ausbildung das ist. Die Informationsbeschaffung diente zur ersten Orientierung (TN20_AP, TN21_AP, TN24_AP).

Auch wenn die Website für die Ausbildung zur Elementarpädagog:in (MA 10) als abschreckend beschrieben wird, waren für einige Teilnehmer:innen dennoch hilfreiche und ausreichende Informationen über die Website verfügbar (TN30_EP, TN33_EP, TN38_EP).

3.3.2 Beratung AMS/waff

Ein Großteil der Teilnehmer:innen hat sich nach einer ersten Orientierung für weitere Informationen über die Ausbildungen an das **AMS** gewandt.

(TN6_PA, TN8_PA, TN12_PFA, TN13_PFA, TN15_PFA, TN17_PFA, TN18_AP, TN28_AP, TN37_EP, TN40_EP, TN42_MAB, TN43_MAB, TN53_DGKP, TN54_DGKP)

Einer Teilnehmerin wurde die Ausbildung vom AMS vorgeschlagen (TN28_AP). Andere wurden vom AMS nach ihrer Interessensbekundung **zu potenziellen Arbeitgeber:innen geschickt** und sie wurden dort beraten (TN6_PA) oder sie wurden erst **zum waff geschickt, wo sie dann beraten wurden** (TN8_PA, TN42_MAB, TN43_MAB).

Bei der Berufsgruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege galt es, sich zuerst beim Ausbildungsträger zu bewerben. So auch eine Teilnehmerin, die sich zuerst für die Ausbildung beworben und die erfolgte Zusage per E-Mail an ihren AMS-Berater geschickt hat. Innerhalb einer Woche hat sie dann per E-Mail die Information erhalten, dass die Ausbildung vom AMS genehmigt wird und dass für sie mit dem waff ein Termin vereinbart wurde (TN53_DGKP).

Ebenfalls viele der Teilnehmer:innen wurden **vom waff beraten**, wo sie alle erforderlichen Informationen und Beratung und Details zu den Ausbildungen erhalten haben.

(TN3_PA, TN12_PFA, TN13_PFA, TN17_PFA, TN24_AP, TN37_EP, TN43_MAB, TN54_DGKP).

Fast alle Teilnehmer:innen aus der Gruppe der Pflegeassistenz haben sich vom waff beraten lassen.

3.3.4 Auswahl- und Aufnahmeverfahren

Abhängig davon, wie das Aufnahmeverfahren bei den Berufsgruppen geregelt ist, erfolgt die **Auswahl über die zukünftigen Arbeitgeber:innen,** die dann die Ausbildung anbieten und/oder mitfinanzieren, **oder direkt über die Ausbildungsstätten**.

(TN3_PA, TN54_DGKP, TN55_DGKP)

Grundsätzlich gilt, dass **nach bestandener Aufnahmeprüfung** bei den Ausbildungsstätten der Unternehmen bzw. der FH/Schulen die **Genehmigung für eine Ausbildung von Seiten des AMS erfolgt.**

(TN3_PA, TN6_PA, TN8_PA TN13_PFA, TN36_EP, TN53_DGKP)

3.3.5 Beratung und Bewerbung bei Unternehmen/Ausbildungsstätten

Die **Beratung und Bewerbung bei Unternehmen bzw. Ausbildungsstätten** erfolgte je nach Berufsgruppe zuerst bei einem möglichen Arbeitgeber (PA, PFA, MAB) oder direkt bei den Ausbildungsstätten (DGKP, AP, EP).

Pflegeassistenz: Die Teilnehmer:innen aus der Gruppe der Pflegeassistenz haben sich sowohl privat als auch über Vermittlung von AMS und waff bei Unternehmen beworben. Bevor es zu einer Entscheidung kam, wurden **verschiedene potenzielle Arbeitgeber:innen angeschaut** (TN1_PA, TN2_PA, TN6_PA, TN8_PA).

In diesem Prozess wurden die **möglichen Arbeitgeber:innen** von den Teilnehmer:innen oft auch **als unterstützend erlebt** (TN3_PA, TN6_PA).

„Weil ich habe das öfter versucht über AMS zu bekommen, habe ich nicht bekommen und er [Berater im Unternehmen] hat zu mir gesagt, also der hat mich wirklich gut beraten, er hat gesagt, zuerst soll ich die eigentliche Aufnahmeprüfung schaffen, und dann kann AMS gar nichts sagen, der muss mir das bewilligen.“ (TN6_PA)

Medizinische Fachassistenz: Ein Teilnehmer hat sich bei **verschiedenen Unternehmen/Ausbildungsstätten beworben** (Medizin und Technik) und hat sich dann nach Zusage für die Medizinische Fachassistenz entschieden (TN48_MAB).

Assistenzpädagogik: Ein Großteil der Assistenzpädagog:innen hat sich **bei der Schule (bafep 21)**, z.B. am Tag der offenen Tür, direkt **beraten lassen und orientiert, bevor eine Entscheidung getroffen wurde** (TN18_AP, TN23_AP, TN24_AP, TN27_AP). Eine Teilnehmerin hat sich direkt beworben, hat den *„Sprung ins kalte Wasser“* gewagt und wollte dann schauen wie es weitergeht (TN21_AP).

3.3.6 Auswahlkriterien Arbeitgeber:in/Ausbildungsstätte

Während bei den Berufsgruppen der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz die Anwendung von **Auswahlkriterien entlang der mögliche Arbeitgeber:innen** erfolgte, waren die Berufsgruppen der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege und Elementarpädagogik an **Auswahlkriterien für Ausbildungsstätten** orientiert.

Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz: Als wichtige Kriterien bei der **Auswahl eines Arbeitgebers** war bei einigen der Pflegeassistent:innen und Pflegefachassistent:innen die Frage, wie viel **Abwechslung** von

Seiten eines Unternehmens potenziell gegeben ist. In einer Klinik ist dies beispielsweise mehr gegeben als in einem Pflegeheim (TN6_PA). Relevant war auch die Frage, ob es bei der potenziellen Arbeitgeberorganisation die Möglichkeit gibt, sich **weiterzubilden und höher zu qualifizieren** (TN6_PA, TN8_PA, TN10_PFA).

„Also ich bin ein Mensch, (…) ich habe auch in Pflegeheim gearbeitet in Praktikum und dieses ständige, also diese nur gleich und bei einer demente Station, also das war nicht für mich und in einer Klinik passiert schon viel mehr und man lernt auch viel mehr und wenn man sich weiterbilden will, man lernt schon auch, sag ich jetzt, in jetzt den zwei Jahren, was ich jetzt dort momentan bin, zur nächsten Ausbildung, man lernt auch sehr viel.“ (TN6_PA)

Zusätzlich waren die Aussicht auf eine **gute Kolleg:innenschaft**, ein **gutes Gehalt** und die **Arbeitsplatzsicherheit** entscheidende Kriterien bei der Wahl des Unternehmens (TN10_PFA).

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege und Elementarpädagogik: Bei der **Auswahl der Ausbildungsstätte/Schule** war ein wichtiges Kriterium die Möglichkeit die Ausbildung **berufsbegleitend** machen zu können. Eine Ausbildung in Vollzeit wäre sich bei manchen bzgl. der Vereinbarkeit mit Betreuungsaufgaben und finanziell nicht ausgegangen (TN33_EP, TN50_DGKP).

„Für mich wär das nie in Frage gekommen, dass ich das Vollzeit Kolleg mache, es war schon wichtig, dass ich nebenbei auch arbeite und ja, Geld verdiene (…) Ich muss dafür mehr Stunden arbeiten, also mit der Nachsicht geht sich das jetzt aus.“ (TN33_EP)

Bei der Berufsgruppe der Elementarpädagog:innen waren für einzelne Teilnehmer:innen als Kriterien **zusätzlich entscheidend**, wie hoch der **Praxisanteil** im Rahmen der Ausbildung ist und wie der **Erstkontakt** mit der Schule verlaufen ist oder aber ob eine Covid-Impfung als Voraussetzung galt – wenn ja, entschied sich eine Teilnehmerin gegen die Ausbildungsstätte (TN33_EP, TN37_EP, TN38_EP).

„Ich hab bei bafep 8 angerufen und die Sekretärin war sehr nett und in der bafep 21 war das Gespräch nicht so toll (…). *Das war dann für mich ein Punkt, wo ich gesagt hab, ok dort möchte ich nicht hin (…) Die Sekretärin hat gesagt, der Direktor ruft Sie zurück und er kann weitere Informationen geben und der Direktor hat mich auch wirklich zurückgerufen und der hat so von der Schule geschwärmt und auch die Werte dargelegt, die bafep 8 hat und es hat mich angesprochen.*“ (TN33_EP)

3.3.7 Aufnahmeprüfung

Die Aufnahmeprüfungen sind sowohl **zwischen den Berufsgruppen als auch innerhalb der Berufsgruppen** abhängig vom Ausbildungsträger **unterschiedlich schwer gestaltet** und entsprechend erleichtert oder erschwert ist der Zugang zur Ausbildung. **Besonders bei der Pflegeassistenz** fällt auf, dass abhängig vom Träger die Prüfungen sich im Schwierigkeitsgrad stark unterscheiden können.

Pflegeassistenz: Abhängig von der Arbeitgeberorganisation, für die man sich entschieden hatte, **war der Schwierigkeitsgrad** bei den **Aufnahmeprüfungen in den einzelnen Organisationen unterschiedlich** (TN4_PA; TN6_PA, TN8_PA)**:** Dies reicht von der Möglichkeit **direkt vom Vorstellungsgespräch** in die Ausbildung aufgenommen zu werden (TN3_PA) und dass keine Aufnahmetests vorgesehen sind (TN1_PA, TN2_PA) bis hin zu der Tatsache, dass **viele die Prüfungen nicht schaffen, da die Tests schwierig gestaltet sind** (TN9_PA). Von einer Teilnehmerin wird vermutet, „*dass nur Ausländer Aufnahmetests machen müssen*“ (TN3_PA).

Als Beispiele werden genannt:

Schwierige 2-4stündige Tests, wo auch Mathematikkenntnisse abgefragt werden und in Folge ein Gespräch über die Ergebnisse vorgesehen ist (Klinik Ottakring, Rotes Kreuz, Adventmission) (TN6_PA, TN8_PA).

Ein einfacher Fragebogen und ein Gespräch mit einer Lehrkraft. Gründe, warum man nicht genommen wird, sind das Alter (zu jung) oder die fehlenden Deutschkenntnisse (FSW - Fonds Soziales Wien) (TN6_PA).

Keine Prüfung, lediglich ein Gespräch darüber, warum man die Ausbildung machen möchte. Für die Aufnahme ist B2-Level in Deutsch Voraussetzung (AWZ) (TN1_PA).

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege: Bei der Berufsgruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege haben einige der Teilnehmer:innen entweder einen **Vorbereitungskurs** für die Prüfungen besucht (TN50_DGKP, TN52_DGKP, TN54_DGKP) und/oder sich auch selbständig auf die Prüfungen durch **intensives Lernen, Gespräche** mit Studierenden und Absolvent:innen vorbereitet, wie ein Teilnehmer berichtet (TN55_DGKP).

Medizinische Assistenzberufe: Abhängig vom Medizinischen Assistenzberuf sind auch bei dieser Berufsgruppe die Voraussetzungen/Aufnahmeprüfungen **unterschiedlich schwer gestaltet**.

Bei der **Ordinationsassistenz** mussten im Rahmen der Prüfung **Texte und Diktate** geschrieben werden. Beim WIFI als Ausbildungsstätte war eine Arbeitsstelle Voraussetzung für die Ausbildung. (TN43_MAB, TN47_MAB)

Bei **anderen Medizinischen Assistenzberufen** wurden im Rahmen von 1,5-stündigen Tests s**chwierige Mathematikaufgaben** gestellt. Zusätzlich gab es ein Gespräch zu Motivation und Zielen; bei den Deutschkenntnissen ist B2-Level Voraussetzung. (TN42_MAB, TN44_MAB, TN46_MAB)

Den Teilnehmer:innen sind auch Personen bekannt, die die **Aufnahmeprüfung nicht geschafft** haben: von 600 Bewerbungen wurden 30 genommen; von 200 Bewerbungen 15 genommen. Oft sind auch Personen während der Aufnahmeprüfung gegangen, da es für sie zu schwer war – oft liegt es am Mathematikteil, so die Teilnehmer:innen. (TN42_MAB, TN45_MAB)

Assistenzpädagogik: Bei den Assistenzpädagog:innen werden **Aufnahme- und Eignungsprüfungen** durchgeführt. Der Abschluss an einem Gymnasium und die Noten sind mitentscheidend, ob man eine Eignungsprüfung machen muss oder nicht (TN28_AP).

Elementarpädagogik: Bei der Ausbildung für Elementarpädagogik sind für die Aufnahmen in eine Schule folgende **Nachweise erforderlich**: Matura/Studienberechtigungsprüfung, Fahrtenschwimmer-Ausweis, Impfungen, C1-Zertifikat, an manchen Schulen B2-Zertifikat, wenn man die Schule im Ausland besucht hat. Eine **Aufnahmeprüfung** dürfte **nicht überall** erforderlich sein. Dort, wo es eine Aufnahmeprüfung gibt und man diese bestanden hat, würden die Personen von einzelnen Trägern eingeladen. Alle bekommen einen Platz und eine Jobzusage nach zwei Jahren, so einige der Teilnehmer:innen (TN33_EP, TN36_EP, TN41_EP).

3.4 Herausforderungen und Hindernisse am Weg zur Ausbildung

3.4.1 Negative Erfahrungen mit dem AMS

Einige der Teilnehmer:innen haben die Beratung beim AMS als **demotivierend, wenig unterstützend und unfreundlich** erlebt und haben sich schlecht behandelt gefühlt. Ein Teilnehmer berichtet, dass ihm gesagt wurde, er wäre noch nicht lange genug in Österreich, um den Aufnahmetest und das Aufnahmegespräch zu schaffen (TN13_PFA). Ein Teilnehmer formuliert den Eindruck, dass das AMS hinsichtlich Ausbildung weniger motiviert, da es mehr Interesse daran hat, dass die Personen eine Arbeit aufnehmen (TN17_PFA). Einer Teilnehmerin wurde von Seiten des AMS die Möglichkeit der Unterstützung für die Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung erst gar nicht angeboten (TN54_DGKP).

„AMS hat keinen Finger gerührt und hat auch keine Informationen hergegeben, dass es gibt diese Möglichkeiten und so, (…) also ich habe sehr viel selbst recherchiert.“ (TN54_DGKP)

„Wenn ich eine Fragestellung (habe) und ich verstehe nicht, was sie damit meinen, ich habe Recht auf Erklärungen.“ (TN4_PA)

(TN4_PA, TN13_PFA, TN17_PFA, TN54_DGKP, TN55_DGKP)

Einige Teilnehmer:innen bemängeln, dass sie von Seiten des AMS **wenige bis keine hilfreichen und relevanten Informationen** erhalten haben und dass auch ein **Nichtwissen beim AMS** über diverse Möglichkeiten wie z.B. „Jobs plus Ausbildung“, besteht. Allerdings wird von einer Teilnehmerin (TN37_EP) auch die Vermutung geäußert, dass sich inzwischen der Informationsstand beim AMS bzgl. der Möglichkeiten eine Ausbildung zu machen auch durch das Programm „Jobs plus Ausbildung“ verbessert habe.

(TN31_EP, TN37_EP, TN54_DGKP, TN55_DGKP)

Andere Teilnehmer:innen berichten auch, dass sie **falsche Informationen** erhalten hätten, sowohl **bezogen auf** die **Bildungskarenz** als auch bezogen auf die **Ausbildungsmöglichkeiten**. Zwei Teilnehmerinnen wussten beispielsweise unabhängig vom AMS über die Möglichkeit eine Ausbildung machen zu können, auch wenn man arbeitslos ist. Allerdings hätten sie diese Informationen beim AMS nicht erhalten bzw. wurde dort bei Nachfrage diese Möglichkeit verneint. Es war notwendig, von sich aus dranzubleiben und mehrmals zu telefonieren, bis sie die entsprechenden Informationen erhalten hatten (TN33_EP, TN36_EP). Es wird auch von Kolleg:innen berichtet, denen es ähnlich ergangen sei (TN4_PA, TN33_EP, TN36_EP).

„Die Betreuerin beim AMS hat das nicht gewusst und hat gesagt, nein, man kann nicht gleichzeitig eine Ausbildung machen, also studieren sozusagen und vom Staat ein Einkommen bekommen in Form von einem Arbeitslosengeld oder so, das ist unmöglich.“ (TN36_EP)

Auch ist ein Teilnehmer erstaunt, dass trotz langjährigem Bestehen von Programmen und Ausbildungsmöglichkeiten das **Procedere langwierig und holprig** verläuft.

„Dass es dieses Programm schon lange gibt seit 10 Jahren und darüber war ich auch anfangs sehr erstaunt, dass das noch so holprig abläuft, das ganze Onboarding sozusagen, also das, wo man sein Geld

herkriegt, alles das und auch dass das beim AMS nicht allgemein bekannt ist, dafür, dass es das schon so lange gibt, bin ich immer wieder erstaunt.“ (TN31_EP)

Eine Teilnehmerin berichtet, dass trotz dringendem **Bedarf an Pädagog:innen** ihr **vom AMS gesagt** wurde, dass es **keinen dringenden Bedarf** an Pädagog:innen am Arbeitsmarkt gäbe. Laut der Teilnehmerin hätten zum damaligen Zeitpunkt alleine in der Stadt Wien 800 Pädagog:innen gefehlt (TN30_EP). Zwei Teilnehmer:innen sehen das AMS **nicht als die geeignete Anlaufstelle**, **wenn man einen beruflichem Veränderungswunsch hat**; vielmehr wird erwartet, sich bei Arbeitslosigkeit im alten Beruf zu bewerben oder wenn man einen Job hat, in diesem zu bleiben (TN2_PA, TN27_AP).

„Wenn man das möchte und dann denkt man sich, das AMS ist ja eine helfende Stelle eigentlich und Weiterbildung … man hört immer nur Weiterbildung, machts was, tuts was und dann stehst dort und willst dein Glück nehmen und dann ‚Sie haben eh eine Hackn‘. Das war schon heftig.“ (TN27_AP)

3.4.2 Förderlogik

Kündigen zu müssen und ein halbes Jahr arbeitslos sein zu müssen, den **Arbeitgeber wechseln zu müssen**, um die Gesamtkosten erstattet zu bekommen und die **Bindung an den Arbeitgeber** nach Beendigung der Ausbildung: Diese Punkte werden **hinsichtlich der Förderlogik als kritisch erlebt**. In Folge erfolgt eine ausführliche Darstellung der Problematik, die mit den angeführten Förderkriterien aus Sicht der Teilnehmer:innen verbunden ist.

Als problematisch wird von einigen Teilnehmer:innen die **Notwendigkeit** gesehen, **kündigen zu müssen und/oder ein halbes Jahr arbeitslos gemeldet sein zu müssen**, um eine Förderung für die Ausbildung zu erhalten. Die **geltenden Regelungen würden den Ausbildungsbeginn verhindern bzw. verzögern,** so einige der Teilnehmer:innen.

„Das einzige, was mich gestört hat, also man musste kündigen, arbeitslos sein, dass man dann Ausbildung bekommt.“ (TN7_PA)

„Aber das ist das, was du in dem halben Jahr machst, du bewirbst dich ja auf Stellen, auf die du gar keinen Bock mehr hast. Und das ziehst du aber durch, und das ist psychisch auch schon sehr belastend, weil du willst was anderes machen und damit noch sechs Monate zu „verscheissen“ und dann erst in die Position zu kommen, dass du diese Verhandlungsbasis hast, dass sie dir sowas finanzieren.“ (TN2_PA)

(TN2_PA, TN3_PA, TN4_PA, TN6_PA, TN7_PA, TN51_DGKP)

Eine Möglichkeit, diese sechs Monate „Wartezeit“ zu umgehen, bestehe laut zwei der Teilnehmer:innen darin, sich mit einer Einrichtung in Verbindung zu setzen, die Aufnahmeprüfungen durchführt. Schafft man diese und die Einrichtung würde einen dann auch einstellen, müsse das vom AMS bewilligt werden, so die Teilnehmer:innen (TN2_PA, TN6_PA).

„Also man muss nicht warten oder AMS bitten oder irgendwie, sondern man muss die Aufnahmeprüfungen schaffen und dann die Schule selber unterstützt dich.“ (TN6_PA)

Aus Sicht der Teilnehmer:innen sprechen einige **Gründe gegen diese Regelung** und werden auch als mögliche Hindernisgründe gesehen, sich für eine Ausbildung zu entscheiden: Es geht der **Arbeitsplatz**

verloren, man **verliert Gehaltsstufen und Monate, in denen man noch arbeiten könnte**. Wäre eine Bewerbung aus der Berufstätigkeit heraus möglich, könnte man bis zum Ausbildungsbeginn arbeiten.

„Also ich war noch in meinem Beruf tätig, wo ich mich beworben habe und dann Einladung bekommen und gekündigt, also dann Zusage bekommen. Ich fand das schonmal, also, ja, irgendwie habe ich mir überlegt, ja oder nicht.“ (TN7_PA)

„Das war, glaube in Oktober, dann war ich beim AMS angemeldet, dann war aber irgendwie schnell mit der waff, aber die nächste Ausbildung war erst im März, das heißt im März habe ich angefangen, aber im Jänner habe ich die Zusage bekommen.“ (TN3_PA)

(TN3_PA, TN4_PA, TN7_PA)

Manche Teilnehmer:innen haben auch den Eindruck, dass eine **Förderung der Gesamtkosten nur bei einem beabsichtigten Job- bzw. Arbeitgeberwechsel** erfolgt, und sehen dies kritisch. Beabsichtige man im bestehenden Job zu bleiben, wird nur ein geringer Teil gefördert (TN4_PA; TN43_MAB, TN47_MAB). Allerdings ist es schwierig sich hier festzulegen und bereits zu wissen, was in zwei Jahren sein wird; man könne ja auch gekündigt werden, so eine Teilnehmerin (TN47_MAB).

„Weil sie mir gesagt hat, wenn ich sagen kann, dass ich in zwei Jahren was anderes mache, dann wird mir alles gezahlt, aber das konnte ich nicht und somit, das finde ich halt, wenn man sagt, es wird was gefördert dann sollte man halt nicht solche Voraussetzungen haben.“ (TN47_MAB)

Kritisch wird auch gesehen, dass es notwendig ist, sich **im Rahmen der Ausbildung einem Träger gegenüber zu verpflichten**. Dies würde die Möglichkeit erschweren andere Zugänge, Modelle und Herangehensweisen kennenzulernen (TN37_EP).

Es wird auch bedauert, dass es notwendig ist, die **Zusage von der FH** zu haben, bevor man eine Förderzusage bekommt.

„Ich bin dann über waff gegangen, also ich habe dem waff gesagt, dass ich gerne diese Chance nutzen möchte und dass es mich interessiert, die haben gesagt ja, können wir leider nichts machen.“ (TN55_DGKP)

3.4.3 Aufnahmeverfahren

Vor allem die Gruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege thematisiert, dass das **Aufnahmeverfahren anspruchsvoll** und eine Hürde war, die nicht leicht zu schaffen war. Neben den mangelnden Deutschkenntnissen wird angeführt, dass inhaltlich viel abgefragt wird, dass der Zugang zur Ausbildung allgemein aufwendig ist und die Kriterien für die Aufnahme bei der FH Campus Wien wenig transparent sind. Die Assistenzpädagog:innen sehen es kritisch, dass die Bewerbungen an der Schule zurückgingen und dadurch auch Personen genommen werden, die nicht geeignet sind. Teilnehmer:innen aus der Gruppe der Elementarpädagog:innen haben die Erfahrung gemacht, dass sie trotz bestandener Prüfung und guter Benotung auf eine Warteliste gesetzt wurde.

Das Aufnahmeverfahren wurde berufsgruppenübergreifend von einigen Teilnehmer:innen auch aufgrund der geringen Deutschkenntnisse als sehr schwierig erlebt und zum Teil in einem ersten Anlauf

auch nicht geschafft oder aber hat der/die Teilnehmer:in es zu einem früheren Zeitpunkt erst gar nicht versucht, da die **Deutschkenntnisse** noch **nicht ausreichend** waren (TN6_PA, TN30_EP, TN52_DGKP).

Im Folgenden werden diese Aspekte ausführlich dargestellt:

Besonders in der Gruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege wird thematisiert, dass das Aufnahmeverfahren durchaus anspruchsvoll war, sie nicht darauf eingestellt waren und sich entsprechend wenig vorbereitet hatten. Vielmehr gingen einige der Teilnehmer:innen davon aus, dass es sich mehr um einen Eignungstest handelt.

Inhaltlich wurde viel biologisches, psychologisches und mathematisches Wissen abgefragt. Dass sie dennoch aufgenommen wurden, hat überrascht, da vorab kommuniziert wurde, dass es sehr **viele Bewerber:innen** für wenig vorhandene Plätze gäbe (TN53_DGKP, TN54_DGKP, TN55_DGKP).

„Es war sehr viel Psychologisches dabei, so Tests wie auch die Polizei hat, so Stress-Tests und verschiedene Dinge.“ (TN54_DGKP)

Auch waren die **Kriterien,** die zur Anwendung kamen, **nicht wirklich bekannt** und transparent, so ein Teilnehmer. Er hat die Erfahrung gemacht, dass es erst durch seine Hartnäckigkeit gelungen ist, einen Platz bei der FH zu bekommen: Nach einer ersten Absage von Seiten der FH wurde erst über die Intervention von Seiten eines Unternehmens, das noch Plätze für Auszubildende der FH zur Verfügung hatte, und nach einem zweiten Gespräch, einer Aufnahme von Seiten der FH zugestimmt (TN55_DGKP).

„Die Chancen werden einfach nur nach Gefühl gegeben.“ (TN55_DGKP)

Der **Zugang zur Ausbildung** wird auch als **aufwendig** erlebt und dass wichtige Informationen nicht gut zugänglich sind.

„Das hat dann am Schluss geklappt, aber das war ja eine sehr lange Reise, hin und her schreiben, hin und her telefonieren, ja, also ich war mit der Organisation nicht so wirklich zufrieden.“ (TN55_DGKP)

Teilnehmer:innen der Berufsgruppe Assistenzpädagogik sehen bei der Ausbildung die Schwierigkeit, die zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze besetzen zu können. Das führe aus Sicht von zwei Teilnehmerinnen dazu, dass auch **Kandidat:innen aufgenommen werden, die eigentlich als nicht geeignet eingeschätzt werden**. Die Konsequenz der Aufnahme von weniger geeigneten Bewerber:innen seien Abbrüche während der Ausbildung (siehe auch Kapitel 4.2.8). Das schade auch dem Image der Schule, so die Teilnehmer:innen, sichtbar auch an der Anzahl an Bewerber:innen: Vor 3 Jahren seien es 130 Bewerber:innen gewesen, jetzt beim Tag der offenen Tür seien es nur mehr 50 Bewerber:innen gewesen (TN27_AP, TN28_AP).

Bei den Elementarpädagog:innen haben zwei Teilnehmer:innen die Erfahrung gemacht, dass sie trotz bestandener Prüfung und guter Benotung nicht sofort einen Platz bekommen haben, sondern **auf eine Warteliste gesetzt** bzw. erst gar **nicht aufgenommen wurden**. Begründet wurde das von Seiten der Schulen damit, dass es einen Platzmangel gäbe (TN30_EP, TN39_EP).

„Und, dann hab ich‘s herausgefunden, dass aufgrund meiner Staatsangehörigkeit ich nicht aufgenommen bin und dann wusste ich nicht, was ich machen soll, es war echt arg, dann bin ich wieder zum Ministerium gegangen, dann bin ich bafeb 8 gegangen und bafeb 21, ich habe einen Termin ausgemacht in bafep 8 mit dem Direktor und während ich gewartet habe auf den Termin, habe ich gedacht kann ich auch in bafep 21 probieren, also die Sekretärin hat mir gesagt, sie müssen uns nur die Noten schicken von der Prüfung in bafep 10, habe gedacht keine Chance, dass sie mich aufnehmen, dann hab ich das eh geschickt und ich war tatsächlich aufgenommen.“ (TN30_EP)

3.4.4 Zugangsvoraussetzungen

In der Gruppe der Assistenzpädagog:innen wird im Vergleich mit den Elementarpädagog:innen ein **Gefühl von Ungerechtigkeit** thematisiert.

„Es werden sehr große Unterschiede gemacht“ (TN27_AP)

Als **Gründe** werden angeführt: Grundsätzlich wird bedauert, dass man ohne Matura nur die Ausbildung für Assistenzpädagogik machen darf und nicht die Ausbildung für Elementarpädagogik. Die **Dauer der Ausbildung** für Elementarpädagogik (Kolleg) beträgt 2,5 Jahre und schließt mit dem **Diplom** ab, die Ausbildung für Assistenzpädagogik dauert 3 Jahre, man bekommt nur ein Zeugnis und kann **nur eingeschränkt**, in Wien bei der MA 10, **tätig** sein. Über die Lehrkräfte habe man auch erfahren, dass in der Ausbildung für Elementarpädagogik mehr diskutiert und vertieft wird, das **Grundwissen** aber **dasselbe** sei. Auch gibt es **Unterschiede, ab wann eine Arbeitsverhältnis und somit auch eine Bezahlung im Rahmen der Ausbildung** bereits **möglich ist**: Elementarpädagog:innen würden bereits ab dem zweiten Jahr angestellt und bekommen 80% des Gehalts, würden dreimal in der Woche arbeiten und gehen nur zweimal in die Schule.

(TN23_AP, TN27_AP)

Als ein **Hindernis** wird auch der **Aufenthaltsstatus** angeführt. Ist kein dauerhaftes Visum und keine Arbeitserlaubnis vorhanden, könne die Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege nicht gemacht werden, dies zwingt zum Ausweichen auf andere Ausbildungen, wie das bei einer Teilnehmerin zutraf (TN43_MAB).

Das **Alter** wird ebenfalls als hinderlicher Aspekt von zwei Teilnehmerinnen genannt: Entweder ist man zu jung für die Ausbildung oder zu alt für den Arbeitsmarkt (TN6_PA, TN54_DGKP).

„Wissen Sie, ich habe die Erfahrung gemacht, dass man auf dem Arbeitsmarkt, wenn man über 50 ist, nicht mit offenen Armen willkommen geheißen wird.“ (TN54_DGKP)

3.4.5 Deutschkenntnisse

Besonders die **Berufsgruppe der Pflegeassistenz bemängelt fehlende Deutschkenntnisse** von Kolleg:innen in der Ausbildung und im Berufsalltag. In den **anderen Berufsgruppen** dürfte es stärker als **Voraussetzung** (z.B. bei der Elementarpädagogik) eingefordert und somit als weniger problematisch erlebt werden.

Pflegeassistenz**:** Einige der Teilnehmer:innen bei der Gruppe der Pflegeassistenz bemängeln, dass viele in die Ausbildung **trotz schlechter Deutschkenntnisse aufgenommen** werden und sind der Ansicht,

dass Bewerber:innen mit unzureichenden Deutschkenntnissen nicht aufgenommen werden sollten (TN2_PA, TN4_PA, TN6_PA.). Auch im Berufsleben würden viele mit schlechten Deutschkenntnissen arbeiten, was die Verständigung deutlich erschwert, auch wenn es sich mit der Zeit verbessern würde, so eine Teilnehmerin (TN7_PA). Ein Teilnehmer äußert die Einschätzung, dass der **Zugang zur Ausbildung** zur Zeit deshalb **sehr niederschwellig** sei, **weil man** so viele **Pflegekräfte braucht** und Versäumnisse aus der Vergangenheit kompensieren müsse (TN2_PA).

„Wir hatten eine Klasse, die Hälfte kann kein Deutsch, aber trotzdem haben sie die Prüfung bestanden, und ich habe das auch nicht verstanden, was ist los. Weil wenn du Aufnahmetest machst, (…) warum nimmst du so viele Leute, die verstehen kein Wort (…). Wenn du weißt, diese Person hat Sprachprobleme, Sprachbarriere, lieber sagst du, bitte machst du eine andere Ausbildung oder was Leichteres, anstatt reinnehmen und dann drei Prüfungen wiederholen und nicht schaffen.“ (TN4_PA)

Pflegefachassistenz: Während bei der Aufnahme zur Ausbildung der Pflegeassistenz Deutsch weniger eine Hürde sein dürfte, berichtet eine Teilnehmerin von der Pflegefachassistenz, dass sie aufgrund der **Deutschkenntnisse** von zwei Unternehmen **abgelehnt** wurde (TN12_PFA).

Elementarpädagogik: Als Voraussetzung ist der Nachweis von Deutschkenntnissen erforderlich (C1- oder B2-Zertifikat, wenn man die Matura im Ausland gemacht hat). Zusätzlich wird **Deutsch** als Unterrichtsfach **auch im Rahmen der Ausbildung angeboten** (TN40_EP).

3.5 Was hat geholfen und unterstützt am Weg zur Ausbildung

3.5.1 Positive Erfahrungen mit dem AMS

Einige Teilnehmer:innen berichten, dass sie vom AMS **gut betreut, informiert und beraten** wurden. Ihnen wurden die notwendigen Informationen zur Verfügung gestellt und bei Interesse für eine Ausbildung hätten sie weitere hilfreiche Hinweise und Tipps erhalten (Verweis auf „Jobs plus Ausbildung“), um das formulierte Vorhaben verwirklichen zu können (TN15_PFA, TN40_EP; TN53_DGKP).

„Also habe ich mich bei der zuständigen Stelle beim AMS gemeldet, (…) und dass ich mich interessiere (…), diese Ausbildung zu machen, und ja, (…) also ich habe eine sehr gute Beraterin, muss ich sagen, gehabt, die sich wirklich sehr gekümmert hat und mir alle Informationen gegeben hat, die ich gebraucht habe, weil ich hab wirklich keine Ahnung gehabt, also Lob an AMS, also zumindest an meiner Stelle, wo ich war.“ (TN15_PFA)

Auch berichtet eine Teilnehmerin, dass sie von ihrem AMS-Berater **ermutigt** wurde die Ausbildung zu machen und dass sie dafür ihre Deutschkenntnisse verbessern sollte. Eine andere Teilnehmerin berichtet, dass die **Weiterleitung** zum waff durch das AMS zügig und ohne Wartezeit erfolgte. Auch die **Vermittlung** zu einem Unternehmen, das bei der Vorbereitung zur Aufnahmeprüfung unterstützt, wurde von Seiten des/der AMS-Berater:in veranlasst was ebenfalls als **sehr unterstützend** erlebt wurde.

(TN8_PA, TN12_PFA, TN54_DGKP)

3.5.2 Positive Erfahrungen mit dem waff

Die Zusammenarbeit zwischen AMS und waff bei „Jobs plus Ausbildung“ wird von einem Teilnehmer als besonders positiv hervorgehoben. Die ersten **Informationen** auf der waff-**Website** bezüglich der

erforderlichen Schritte hin zur Ausbildung werden von einigen Teilnehmer:innen als sehr hilfreich beschrieben. Auch habe man beim waff **alle erforderlichen Informationen erhalten, viele wichtige Details erfahren** und die **Beratung als sehr hilfreich erlebt.** Eine Teilnehmerin wurde beispielsweise von einer waff- Beraterin darauf aufmerksam gemacht, dass sie aufgrund der damals geltenden Corona-Regelung trotz laufendem Anerkennungsverfahren bereits als Pflegefachassistenz arbeiten könne, was sie dann auch tat. Weiters hätten sich für die Beratung die Berater:innen vom waff auch **ausreichend Zeit genommen,** so eine Teilnehmerin.

„Der w*aff war da eigentlich relativ hilfreich diesbezüglich, was Infos betrifft.*“ (TN54_DGKP)

(TN12_PFA, TN13_PFA, TN17_PFA, TN24_AP, TN37_EP, TN54_DGKP)

Zudem wurde das Verfahren von einigen Teilnehmer:innen als **schnell und unkompliziert** beurteilt und es hätte **erleichtert**, dass ein **Teil der Kosten** vom waff **übernommen** wurde.

„Dann bin ich zu waff, ich war noch in Kurzarbeit, dann bin ich zu waff gegangen und dort habe ich mich erkundigt und die Dame war sehr nett. Sie hat mir erklärt, Sie müssen zuerst arbeitslos sein und dann können sie sich anmelden. Und dann habe ich entschieden und dann war sehr schnell alles und unkompliziert.“ (TN3_PA)

(TN3_PA, TN17_PFA , TN24_AP, TN43_MAB, TN54_DGKP)

3.5.3 Andere unterstützende Akteur:innen

Neben den positiven Erfahrungen beim AMS und waff haben einige Teilnehmer:innen es als hilfreich erlebt, für die **Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung** Unterstützung **durch einen Träger** angeboten zu bekommen, an den man vom AMS verwiesen wurde. Hilfreich war dabei sich medizinischen Fachbegriffe anzunähern und in den Bereich reinzuschnuppern und sich einzufühlen (TN54_DGKP). Auch **andere Beratungsstellen** wie das ABZ Austria konnten hilfreiche Informationen zur Verfügung stellen. Gute Beratung und Unterstützung erfuhren andere Teinehmer:innen durch die **Ausbildungsstätte** und durch ihre **Arbeitgeberorganisation**, die sowohl bei der Vorbereitung auf die Aufnahmeprüfung als auch bei der Antragstellung beim waff unterstützt hat.

(TN6_PA, TN8_PA, TN36_EP, TN54_DGKP)

3.5.4 Finanzierung der Ausbildung

Eine relevante Unterstützung, die auch dazu beiträgt, dass die Betroffenen sich für den Beruf und die Ausbildung entscheiden, ist die **Finanzierung der Ausbildung**. Für zwei Teilnehmer:innen war die Möglichkeit der finanziellen Absicherung entscheidend, dass er/sie nun die Ausbildung macht. Die Kündigung durch den Arbeitgeber ermöglichte bei einem Teilnehmer erst die Finanzierung der Ausbildung **durch das AMS.** Auch die finanzielle Förderung **durch den waff** war für viele der Teilnehmer:innen **sehr hilfreich und ermöglichte erst die Ausbildung**. Jetzt würden viele Fördergelder in die Hand genommen, um das „Verschlafen“ in der Vergangenheit zu kompensieren, so ein Teilnehmer.

„Dadurch dass es eben diese finanzielle Absicherung gibt, kann ich‘s machen, weil sonst könnte ich‘s jetzt gar nicht machen.“ (TN53_DGKP)

„Und die Fördergelder, die ausgeschüttet werden, um das zu realisieren, dass die Fachkräfte in Zukunft natürlich da sind, ja, dieses Verschlafen kann man als glücklichen Zufall für uns jetzt nutzen.“ (TN2_PA)

(TN1_PA, TN2_PA, TN4_PA, TN8_PA, TN53_DGKP, TN55_DGKP, TN23_AP, TN26_AP)

Aber auch die **finanzielle Unterstützung von Seiten der Arbeitgeber:innen** wird von einigen Teilnehmer:innen als unterstützend angeführt (TN4_PA, TN26_AP).

Im Detail finden sich die Ergebnisse zur finanziellen Unterstützung in Kapitel 4.2.2.

3.6 Verbesserungsvorschläge für den Weg zur Ausbildung

Berufsgruppenübergreifend wird als Verbesserungsvorschlag genannt, **dass am Beginn der Ausbildungen** die Informationen besser aufbereitet und ausführlicher gestaltet werden sollten und welche Bedingungen damit auch verbunden sind (z.B. Bindung an Arbeitgeberorganisation). Vor allem bei den Assistenzpädagog:innen sollten verstärkt die Konditionen und die Einsatzmöglichkeiten dargelegt werden. Einige sehen auch durch **Schnupper-Angebote** die Möglichkeit, dass Interessent:innen einen besseren Einblick in die Berufe erhalten und dadurch auch Abbrüche vermieden werden könnten. Im Folgenden werden differenziert nach den Berufsgruppen die Verbesserungsvorschläge ausführlich angeführt.

Pflegefachassistenz: Einzelne Teilnehmer:innen von der Berufsgruppe der Pflegefachassistenz, und insbesondere eine Teilnehmerin, die ihre ausländische Ausbildung in Österreich hat anerkennen lassen, fänden es sehr wichtig, **am Anfang der Ausbildung** bzw. im Zuge des Anerkennungsverfahrens die **Unterschiede und jeweiligen (rechtlichen) Verantwortlichkeiten der Berufsgruppen** (PA, PFA und DGKP) vermittelt zu bekommen, da sich dies oft auch von den Herkunftsländern unterscheide. Personen, die aufgrund der Corona-Regelung trotz noch laufendem Anerkennungsverfahren bereits arbeiten dürfen, wüssten oft nicht, was sie aufgrund ihrer Einstufung an Tätigkeiten ausüben dürfen und was nicht.

(TN11_PFA, TN12_PFA)

Ein weiterer Verbesserungsvorschlag von Seiten einiger Teilnehmer:innen von der Berufsgruppe der Pflegefachassistenz ist, dass es wichtig wäre, bereits vor der Ausbildung **Informationen und die Möglichkeit zu Schnuppern anzubieten bzw. auszuweiten**. Ein Teilnehmer (TN13_PFA) macht die Erfahrung, dass viele wenig über das Berufsfeld und die diversen Möglichkeiten in diesem Bereich wissen. Daher wäre es sinnvoll hier mehr zu informieren. Auch wenn man von waff und AMS Informationen erhält, sind diese nicht ausreichend, um eine fundierte Entscheidung treffen zu können.

(TN12_PFA, TN13_PFA)

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege: Eine Teilnehmerin würde sich am Anfang **mehr Aufklärung über den tatsächlichen Aufwand** des Studiums und Hinweise auf die Notwendigkeiten bei zeitlichen Ressourcen und Ausdauer wünschen (TN54_DGKP).

Medizinische Assistenzberufe: Auch Teilnehmer:innen der Gruppe der Medizinischen Assistenzberufe fänden es gut, z**u Beginn** eine **bessere Entscheidungsgrundlage** zur Verfügung zu haben, da man sich anfangs nicht so genau vorstellen könne, wie die Tätigkeit dann wirklich ist. Auch hier wäre ein **Schnuppern** vor der Ausbildung gut vorstellbar; offenbar war das vor Corona durchaus auch möglich.

„Weil man stellt sich wirklich was anderes vor.“ (TN45_MAB)

(TN44_MAB, TN45_MAB, TN48_MAB, TN49_MAB)

Auch sollten die **Informationen besser aufbereitet** werden bzgl. **Ablauf und** wie sich das **Programm mit den Modulen genau zusammensetzt** (TN44_MAB, TN49_MAB). Ebenfalls sollte besser darüber **aufgeklärt** werden, wie das mit der **Bindung an den Arbeitgeber** zu verstehen ist. Es wird vermutet, dass insbesondere Jüngere das vielleicht nicht ganz so ernst nehmen und die Gefahr besteht, dass man am Ende mit 12.000 € Schulden dastehe, so ein Teilnehmer (TN49_MAB).

Die **Möglichkeiten** in unterschiedlichen Häusern **Praktika machen zu können**, um diese kennenzulernen, **sollten ausgeweitet werden**. Gleichzeitig wird auch die Schwierigkeit gesehen für die vielen Praktikant:innen ausreichend Plätze zur Verfügung stellen zu können (TN44_MAB, TN48_MAB).

Assistenzpädagogik: Teilnehmer:innen aus der Gruppe der Assistenzpädagog:innen wünschen sich ebenfalls **bessere Informationen zu Beginn**. Es sollte besser darüber aufgeklärt werden, **wie der Einsatz** bei der MA 10 **tatsächlich sein wird**, z.B. wofür man eingesetzt werden wird, was man darf und was nicht und dass man zu Beginn als Springer:in arbeitet und auch in andere Häuser geschickt werden kann. Auch wenn dies nicht unbedingt die Entscheidung ändern würde, könne man sich trotzdem besser darauf einstellen, so eine Teilnehmerin (TN22_AP). Es sollte **vermieden werden**, dass die Dinge am Anfang *„schön geredet werden“* und sich die **Nachteile der Ausbildung** und der damit eingegangenen verpflichtenden Arbeitsbeziehung **erst im Laufe der Zeit herausstellen**. Es wirke wie ein *„perfides Spiel“* (TN21_AP), am Anfang nicht alle Informationen zu bekommen.

„Um eine wirklich bewusste und verantwortungsvolle Entscheidung zu treffen, braucht man einfach Infos und Infos und Infos, und dann kann man sich entscheiden und dann kommt sowas, da fühlt man sich nicht irgendwie getrieben.“ (TN21_AP)

(TN21_AP, TN22_AP, TN28_AP)

Auch sollten **Bewerber:innen, die nicht geeignet sind, nicht aufgenommen** werden (TN21_AP, TN22_AP, TN28_AP).

Elementarpädagogik: Ein Teilnehmer aus der Gruppe der Elementarpädagog:innen schlägt vor, die **Website der MA 10** dringend **zu überarbeiten**, auch **um dem Personalmangel zu begegnen.** Vor allem junge Menschen würden sich in einem ersten Schritt über die Website informieren und die Seite der MA **könnte gleich zu Beginn schon abschrecken** und davon abhalten sich weiter zu interessieren.

„Wenn man in den heutigen Zeiten so eine Homepage präsentiert in einem Mangel-Beruf, ist (das) sensationell (…) *also entweder schlaft man da komplett in der Pendeluhr oder es ist einem eh egal, was nicht sein kann, weil im Endeffekt gibt es einen unglaublichen Bedarf an Pädagoginnen und Pädagogen, also das ist mir unverständlich.“* (TN38_EP)

Zwei Teilnehmerinnen empfehlen, **mit dem AMS den Personalbedarf abzugleichen**. Es wird als wichtig empfunden, dass das AMS darüber informiert wird, was der tatsächliche Personalbedarf im Feld der Elementarpädagogik ist, damit die dort Gemeldeten auch entsprechende Informationen erhalten (TN30_EP, TN39_EP).

3.7 Empfehlungen der Teilnehmer:innen für künftige Interessent:innen am Weg zur Ausbildung

Von Seiten der Teilnehmer:innen werden auch Empfehlungen für Interessent:innen formuliert, bevor diese eine Entscheidung für eine der Ausbildungen treffen. Auch hier lauten die Empfehlungen berufsgruppenübergreifend sich **gut die Motivation** für den Beruf **zu überlegen**, sich **gut zu informieren** und sich **einen guten Einblick in den Beruf durch Schnuppern** zu **verschaffen**, **mehrere Ausbildungsstätten** inklusive Lehrpläne **anzuschauen** und sich **durch** bereits **bekannte schlechte Rahmenbedingungen nicht abschrecken zu lassen**, wenn **Interesse und Freude** für den Beruf vorhanden sind. In Folge wird auch hier wieder nach Berufsgruppen differenziert, worauf Interessent:innen vor einer endgültigem Entscheidung achten sollten.

Pflegeassistenz: Zwei Teilnehmer empfehlen Interessent:innen sich **mehrere Ausbildungsstätten anzuschauen**, Bildungskonzepte und Lehrpläne **zu vergleichen** und dabei darauf zu achten, ob der Lehrplan gut auf Praktika vorbereitet. Dafür sollten sie konkrete Fragen an die Schulen formulieren, was die Lerninhalte sind (TN1_PA, TN2_PA). Auch sollten sich Interessent:innen gut informieren, wo sie nach der Ausbildung arbeiten können; es gäbe verschiedene Bereiche und vielfältige Möglichkeiten, auch was die Rahmenbedingungen betrifft (mit/ohne Nachtdienst, 8 Stunden-Dienste, Montag bis Freitag), so eine Teilnehmerin (TN7_PA). Insbesondere junge Menschen sollten **vor der Ausbildung schnuppern und ausprobieren** (TN3_PA, TN6_PA). Denn der Beruf ist nicht für jede/n geeignet (TN3_PA, TN6_PA, TN7_PA, TN8_PA).

„Dass sie die Möglichkeit haben vielleicht eine Woche im Krankenhaus zu verbringen und zu sehen wirklich, ob sie fähig sind, (…) erst dann sieht man, ob man für diesen Beruf eigentlich geboren ist, ob man das machen kann, ich war mir auch nicht so sicher, deswegen war ich eine Woche im Spital, habe mir das angeschaut, wie das Ganze funktioniert, hab ich gearbeitet, so wie Schnuppertage hab ich gemacht und dann hab ich mich entschieden für diese Ausbildung. Das wäre wichtig, glaub ich.“ (TN6_PA)

Ein Teilnehmer erachtet es als wichtig, dass sich Menschen für die Ausbildung entscheiden, die sich auch vorstellen können, in diesem Beruf zu arbeiten. Dadurch ließen sich auch **Ausbildungskosten sparen** (TN6_PA, TN8_PA).

„Vor allem sollten das auch Leute machen, die auch wirklich vorhaben bis zur Pension den Job zu machen, weil das nützt keinem was, die Stadt hat endlich begonnen in die Leute zu investieren, und dass die ein oder zwei Jahre arbeiten und dann kündigen.“ (TN8_PA)

Auch sollte man **Interesse für den Beruf** mitbringen (TN8_PA), er sollte einem Spaß und Freude machen (TN3_PA). **Persönlicher Einsatz**, sich Mühe geben, es wirklich wollen, dran bleiben und nicht aufgeben werden von einer Teilnehmerin als hilfreiche und wichtige Haltung und Einstellung genannt, so dass die Ausbildung begonnen und auch abgeschlossen werden kann (TN4_PA).

Pflegefachassistenz: Einige Teilnehmer:innen betonen, dass es wichtig ist, vorab **über den Charakter des Berufs Bescheid zu wissen** und diesbezüglich Informationen einzuholen, da es kein einfacher, sondern ein stressiger Beruf ist, die Arbeitszeiten oft bzgl. Vereinbarkeit problematisch sind (Nachtdienste), und man oft auch mit Tabuthemen (Ausscheidungen, Gerüche, Blut, Wunden) konfrontiert ist (TN10_PFA, TN11_PFA, TN15_PFA).

„Und wenn man nicht informiert ist, ja, man hört ja Sachen, aber wenn man das nicht sieht, ja, (…), ich würde jeder (empfehlen), also bevor die Ausbildung anfängt sich Gedanken darüber zu machen, wie er mit diesen Tabu-Themen umgehen kann.“ (TN15_PFA)

Zwei Teilnehmer empfehlen, sich auch **Informationen von Freund:innen/Bekannten einzuholen**, die in diesem Bereich arbeiten und nach ihren Erfahrungen zu fragen: Was sind Vorteile/Nachteile und worauf sollte man achten (TN10_PFA, TN14_PFA). Auch wird von zwei Teilnehmer:innen empfohlen, sich vorab durch **Schnuppern** einen Einblick in den Beruf zu verschaffen (TN10_PFA, TN13_PFA).

„Am besten zu Direktoren gehen, eine Bewilligung mitnehmen und auf einer Station einen Vormittag nur zuschauen, egal wie alt man ist, wir haben ein Mädchen, ist 16 Jahre, war bei uns, eine Woche lang. Sie macht ein Projekt für die Schule (…). Sie sieht wirklich alles, sie darf nichts machen, sie sieht alles, so bekommt man richtige Informationen. Und nicht vom waff oder AMS. Waff und AMS sind super, man bekommt wirklich viele Informationen, aber nicht 100%ig. Was man sieht, das ist die Wahrheit.“ (TN13_PFA)

Hat man die Möglichkeit auf einer Station zu schnuppern, sieht man alles und weiß, ob es für einen selbst der richtige Beruf ist, so TN13_PFA. Ansonsten läuft man Gefahr erst nach Beginn der Ausbildung, mit dem ersten Praktikum, festzustellen, falls der Beruf doch nicht passend ist. Bringt man das rechtzeitig konkret in Erfahrung, spare man selbst und der Allgemeinheit Geld und Zeit.

„Gehst eine Woche auf eine Station, siehst du alles, weißt du, ist das richtig für dich, oder nicht, (…) nach vier, fünf Monaten nach der Schule, kommt erster Tag Praktikum, ah scheiße, das ist nicht meins.“ (TN13_PFA)

Nicht zuletzt wird von einem Teilnehmer die Empfehlung ausgesprochen sich **nicht abschrecken zu lassen und seinen Weg zu gehen**. In Österreich sei es mit relativ wenig Aufwand möglich neue Wege zu gehen (TN17_PFA).

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege: Ein Teilnehmer der Berufsgruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege empfiehlt Interessent:innen **über die verschiedenen Bereiche und Möglichkeiten Informationen einzuholen** auch darüber, **was der Beruf auf emotionaler Ebene mit sich bringt**. Die Bereiche können sich sehr unterscheiden. Sie sollten sich gut überlegen, in welchen Bereich es für sie selbst tatsächlich vorstellbar ist zu arbeiten. Abhängig vom Bereich ist man z.B. mit Themen wie Ekel, Sterben, Ausscheidungen usw. unterschiedlich konfrontiert.

„In jedem Spital, in jedem Bereich, sei es in der Langzeitpflege oder im Spital, die Aufgaben sind sehr, sehr unterschiedlich, man lernt immer neue Sachen und es gibt ja Bereiche, die nicht so beliebt sind, also Bereiche mit dem Ekel, oder wo Menschen sterben, Traurigkeit, psychische Belastung, und aber es gibt auch sehr die schönen Bereiche, ich arbeite in der Chirurgie oder der OP, (…) wissen Sie, aber das muss man selber herausfindet, wo man vielleicht sich in der Zukunft einsetzen möchte.“ (TN55_DGKP)

„Man muss es wollen, man muss ja wissen, wir begleiten auch Menschen in der letzten Phase des Lebens zum Beispiel, aber wenn man nur zum waff geht, weil ja ich brauch einen Job, wo ich eine sichere Zukunft hab, dann geh ich in die Pflege, man findet dann eine Position in der Palliativ (…), wo man sich mit dem Sterben auseinander setzen muss (…), man muss mit dieser Traurigkeit professionell umgehen.“ (TN55_DGKP)

Medizinische Assistenzberufe: Zwei Teilnehmer:innen aus der Berufsgruppe der Medizinischen Assistenzberufe empfehlen sich die Ausbildung vorab genau anzuschauen und **sich gut zu informieren**, so dass man im Nachhinein nicht enttäuscht ist (TN44_MAB, T48_MAB). Auch wird von einem Teilnehmer empfohlen **alle drei Module** [= Diplomierte Medizinische Fachassistenz] **zu machen**, da man dadurch **für die Zukunft besser aufgestellt ist,** man anders behandelt wird und nicht zuletzt auch besser verdient (TN48_MAB).

Elementarpädagogik: Bei der Berufsgruppe der Elementarpädagog:innen empfiehlt ein Teilnehmer, sich die **Motivation für die Berufswahl gut** zu **überlegen** und ob man wirklich mit Kindern arbeiten will und ob man die Bereitschaft zum Gestalten auch mitbringt, da nicht alles vorgegeben ist (TN36_EP). Bei der Entscheidung diesen Beruf ausüben zu wollen und bei der Wahl eines Trägers sollte nicht die Bezahlung als alleiniges Kriterium herangezogen werden, auch wenn die MA 10 gut bezahlt, so eine Teilnehmerin (TN39_EP).

„Dass man sich dessen bewusst ist, dass man nicht nur bei der MA 10, ich hab viel erlebt in den Klassen, ich muss unbedingt in die MA 10, weil die bezahlen am besten, also diese Einstellung, also deswegen würde ich nicht diesen Beruf ausüben.“ (TN39_EP)

Weiters wird Interessent:innen von den zwei Teilnehmer:innen empfohlen **sich nicht von den bekannten Rahmenbedingungen** (zu große Gruppen, Betreuungsschlüssel, Personalmangel) **abschrecken zu lassen** (TN37_EP, TN39_EP). Dafür mache die **Arbeit** zu viel **Freude und bringe Genugtuung**, so eine Teilnehmerin (TN37_EP).

„Weil der Job so viel Freude macht, so viel Freude bringt, so viel Genugtuung bringt, so viel tolles Feedback, dass es schade wäre, wenn man sich da sozusagen nicht in den Kampf stürzt.“ (TN37_EP)

Sollte es einem bei einem Träger nicht gefallen, lohne es sich weiter danach zu suchen, was den eigenen Vorstellungen bzgl. des Konzepts entspricht, denn es gibt viele unterschiedliche Zugänge und Konzepte, und Pädagog:innen würden immer gesucht werden (TN39_EP).

„Ich bin draufgekommen (…), dass es nicht nur das Team war, sondern ich bin einfach mit dem Konzept nicht klar gekommen, dieses Trägers und ja, einfach sich nicht davon abschrecken lassen (…), sondern einfach sich zu trauen, sich vielleicht doch einen anderen Träger anzuschauen.“ (TN39_EP)

Auch der **persönliche Einsatz**, es wirklich wollen und dranzubleiben und nicht aufzugeben werden als hilfreiche und wichtige Einstellung genannt, damit die Ausbildung begonnen und auch abgeschlossen werden kann (TN36_EP).

4 Phase 2: Die Ausbildung

In diesem Berichtsteil geht es um die von den Betroffenen erlebte Phase der Ausbildung selbst. Die Bewertungen der Ausbildungen werden umfassend dargestellt. Es folgt eine Zusammenfassung der Herausforderungen und Hindernisse in dieser Phase und es wird dargelegt, was die Teilnehmenden in dieser Phase als unterstützend und hilfreich erleben oder erlebt haben. Am Ende sind ihre Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen an künftige Interessent:innen für diese Phase zusammengefasst.

4.1 Bewertung der Ausbildungen

Bei der Bewertung der Ausbildungen gibt es Themen, die sich durch viele oder alle Gruppen ziehen. Diese übergreifenden Themen werden hier zusammengefasst vorangestellt. Die Details zur jeweiligen Ausbildung finden sich dann in den nachfolgenden Unterkapiteln.

- **Ausbildung schwer, viel Stoff, viel zu lernen** (PA, PFA, DGKP, MAB, AP, EP)

In allen Ausbildungen gab es Teilnehmende, die die Ausbildung als schwer empfunden haben und meinten, es sei viel Stoff und viel zu lernen. Was Unterschiede zwischen den Gruppen betrifft, so fällt auf, dass dies bei der Pflegeassistenz und der Elementarpädagogik **am wenigsten Thema war** und am **meisten** bei der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege und Assistenzpädagogik.

- **Dauer und Aufwand der Ausbildung** (PA, PFA, DGKP, MAB, AP, EP)

Dauer und Aufwand der Ausbildung war in allen Gruppen ein Thema. Die Dauer der Ausbildung insgesamt wird vor allem in der Gruppe Assistenzpädagogik von manchen als **zu lange** kritisiert.

Ob eine Ausbildung als zu lange empfunden wird, ist aber auch **von den individuellen Rahmenbedingungen und den persönlichen Zielen abhängig**. Eine Teilnehmerin beispielsweise, die auch aufgrund ihres Alters sehr schnell wieder in den Arbeitsprozess einsteigen wollte, empfand auch die einjährige Ausbildung zur Pflegeassistenz als zu lange (TN3_PA). Eine andere empfindet die Dauer der Ausbildung zur Elementarpädagogin für Personen mit höherem Alter und Praxiserfahrung als zu lange und umfangreich und wünscht sich und empfiehlt hier – auch im Hinblick auf den Arbeitskräftemangel – verkürzte Ausbildungsformen (TN37_EP).

Was den Umfang und Aufwand der Ausbildung betrifft, stellt insbesondere im Zusammenhang mit der Vereinbarkeit von Beruf und Kindern/Familie **die 40-Stunden-Woche eine große Herausforderung** dar. **Aber auch berufsbegleitende Ausbildungen werden als herausfordernd erlebt**. Siehe im Detail dazu Kapitel 4.2.

- **Anwesenheitspflicht/Fehlzeitenregelung** (PFA, DGKP, EP)

Thema in mehreren Gruppen war auch die Anwesenheitspflicht bzw. die Fehlzeitenregelung. Bei jenen Personen, die während der Ausbildung Arbeitslosengeld bekommen, ist der formal richtige Umgang mit Fehlzeiten Voraussetzung für die Existenzsicherung. Dies setzt manche unter Druck, z.B. sich im Falle einer Erkrankung und in einem schlechten körperlichen Zustand dennoch um alle Formalitäten kümmern zu müssen. Auch Fehlzeiten im Praktikum machen Druck, da diese dann nachgeholt werden müssen.

In der Gruppe Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege wurde die Anwesenheitspflicht von 80% beim Bachelor-Studium an der FH kritisiert und dass nur Teilnahmen vor Ort möglich sind. Gerade Vorlesungen sollte man auch online besuchen können.

Bei den Elementarpädagog:innen kritisiert eine Teilnehmerin die fehlende Flexibilität bei Fehlstunden und erwähnt auch die Notwendigkeit sich schriftlich entschuldigen zu müssen, wenn man nur eine Stunde fehlt (TN38_EP).

Anwesenheitspflichten und Fehlzeitenregelungen setzen also zum einen jene unter Druck, bei denen diese mit der Existenzsicherung gekoppelt sind, zum anderen werden diese, wenn sie sehr streng gehandhabt werden, als nicht passend für die Erwachsenenbildung empfunden.

- **Verhältnis von Theorie und Praxis** (PA, DGKP, EP)

Das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung kam in den Gruppen öfter zur Sprache. Es geht hier insbesondere um zwei Aspekte:

- **Die Gewichtung zwischen Theorie und Praxis in der Ausbildung**
- **Die Abfolge im Curriculum und wie gut die Theorieeinheiten im Unterricht auf die Praktika vorbreiten**

Generell lässt sich feststellen, dass den Teilnehmenden eine gute Vorbereitung auf die Praxis sehr wichtig ist. Wenn am Verhältnis zwischen Theorie und Praxis Kritik geübt wird, dann geht es fast ausschließlich um zu viel Theorie im Verhältnis zu zu wenig Praxis und praktische Übungen. Beim Bachelor-Studium Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege gab es hier kontroverse Ansichten, weil es sich ja zum einen um ein Studium handle und es deshalb auch eine wissenschaftliche Basis bieten soll, dadurch aber nach dem Empfinden einer Teilnehmerin die Praxis zu kurz komme.

In vielen Gruppen war es deshalb auch ein wesentliches Kriterium für die Beurteilung des Curriculums, **ob man in der Ausbildung gut auf das Praktikum vorbereitet wird bzw. ob die Lerninhalte auf die Praktika abgestimmt sind.** Je nachdem gibt es eine gute oder schlechtere Bewertung für das Curriculum bzw. die Ausbildung.

„Aber ich erwarte mir doch von der Schule, von der Ausbildungsstätte, dass die mich auf ein Praktikum vorbereitet und nicht, dass ich am ersten Tag von meinem Praktikum dastehe und keine Ahnung habe.“ (TN2_PA)

- **Überflüssige und vermisste Inhalte im Curriculum** (PA, PFA, DGKP, MAB, AP, EP)

In jeder Gruppe gab es beim Lehrplan Inhalte, die als überflüssig empfunden wurden und auch Inhalte, die vermisst wurden. Welche genau dies sind, wird bei den jeweiligen Ausbildungen beschrieben.

Als Tendenz lässt sich feststellen, dass die Betroffenen die Nützlichkeit oder Überflüssigkeit von Fächern an der Praxis festmachen. **Je praxisorientierter ihnen Fächer erscheinen bzw. je praxisnäher sie auch vermittelt werden, als umso sinnvoller werden sie von den meisten empfunden.** Eher abgelehnt werden Fächer wie z.B. Recht, Ethik, Latein in einem als zu umfangreich empfundenen Umfang.

- **Didaktik** (PA, PFA, DGKP, EP)

Auch die Art und Weise, wie Wissen vermittelt wird, war in einigen Gruppen Thema.

Als positiv und lernfördernd wird erlebt:

- **Lehrende,** die alles **erklären und dabei nett und geduldig sind**, unterstützend sind, den **Unterricht interessant gestalten**, mit denen man in Austausch gehen kann und die auf einen eingehen.
- **Erklärung der Fachbegriffe vor dem Praktikum**
- **Gute Skripten oder Unterlagen, am besten in Papierform**
- **Klar strukturierter Unterricht**

Als negativ und lernhemmend wird erlebt:

- **Lehrende, die die Inhalte nicht gut vermitteln können;** dies bedeutet Mehraufwand, weil die Lerninhalte zuhause selbst erarbeitet werden müssen.
- **Lehrende, die bei den Inhalten selbst nicht firm** sind und sie teilweise selbst erst recherchieren müssen
- **Inhalte, die sich überschneiden**
- **Fachbegriffe,** die **vor dem Praktikum nicht erklärt** werden
- Unterforderung **(„Langeweile“)** im Unterricht
- **Unterschiedliche Kommunikationssysteme** – Moodle, E-Mail
- Sinn von **Vorbereitungen und Planungen** erschließt sich nicht

- **Angemessenheit Erwachsenenbildung/zweiter Berufsweg** (DGKP, EP)

Manche Ausbildungen werden von manchen Teilnehmenden als **verschult und nicht passend für die Erwachsenenbildung bzw. für den zweiten Berufsweg** empfunden. Dies betrifft das Bachelor-Studium der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege an der FH Wien und die Ausbildung zur Elementarpädagogik.

- **Deutschkenntnisse** (PA)

Mangelhafte Deutschkenntnisse waren bei der Bewertung der Ausbildung vor allem in der Gruppe der Pflegeassistenz-Ausbildung ein Thema. Diese würden zu **Verzögerungen im Unterricht, aber auch zu Ausbildungsabbrüchen oder -unterbrechungen der Betroffenen** führen. Mehr dazu siehe in Kapitel 4.1.1.

- **Klassengemeinschaft** (PA, PFA)

Eine **gut funktionierende Klassengemeinschaft**, in der man sich gegenseitig unterstützt, wird in dieser Phase als **sehr hilfreich** empfunden (siehe dazu auch 4.3). In manchen Klassen bzw. Ausbildungsgruppen scheint diese wichtige Rahmenbedingung zu fehlen, was dann in den Gruppen auch als enttäuschend oder störend erlebt wird.

Beobachtungen oder Auswirkungen sind:

- Schlechte Disziplin
- Gruppenarbeiten funktionieren nicht
- Schlechte Stimmung demotiviert

Ein Teilnehmer hat sogar überlegt die Ausbildung abzubrechen, weil er aufgrund von Streitigkeiten in der Klasse so demotiviert war (TN14_PFA).

- **Praktikum** (PA, PFA, DGKP, MAB, AP, EP)

Ein großes Thema im Zusammenhang mit der Bewertung der Ausbildungen sind in allen Gruppen die Praktika. Generell sind diese den Auszubildenden **sehr wichtig** und die Tendenz geht dahin, dass immer wieder sogar **noch mehr Praxis und Praktika bzw. mehr praktische Anteile im Unterricht gewünscht** werden.

Positive Aspekte der Praktika:

- Praktika ermöglichen das **gegenseitige Kennenlernen und können zum späteren Arbeitsplatz führen.**

„Weil ich bin auf eine Station gekommen, wo wir eigentlich nur Pflegefach-Assistenten brauchen, also die haben mich aufgenommen, weil ich dort mein Praktikum gemacht habe und die waren zufrieden und die haben mich dann behalten dort.“ (TN6_PA)

- Einige Teilnehmer:innen sehen **das wesentliche Lernen vor allem in den Praktika gegeben** bzw. wird vieles zuerst im Praktikum gelernt und erst später in der Theorie in der Schule.
- Gut ist es, wenn man in **ein gutes und hilfsbereites Team** kommt und wenn man etwas nicht weiß, fragen kann und es gezeigt bekommt. Es gibt positive Erfahrungen, dass man von den Mitarbeiter:innen, mit denen man mitgeht, viel lernt.
- Ebenso gibt es zahlreiche **positive und motivierende Erfahrungen von Wertschätzung und Wirksamkeit** im Praktikum. Diese bestätigen auch**, dass die Berufsentscheidung die richtige Wahl war**.

„Was mir auch auffällt, ist tatsächlich jetzt nach meinem ersten Praktikum, man kann auch ein bisschen wirklich was bewirken, also in der Arbeit mit Bewohnern oder zu Pflegenden.“ (TN2_PA)

„Dann bin ich ins Praktikum gekommen, hat mir sehr gefallen, und ja, dank dem Praktikum mach ich da jetzt weiter.“ (TN14_PFA)

- In diesem Zusammenhang ist auch der Zeitpunkt des ersten Praktikums wichtig, damit man noch die Möglichkeit hat, sich anders zu entscheiden. Hier wird der Zeitpunkt in der Ausbildung Assistenzpädagogik als gut gewählt angesehen: Das erste Praktikum ist nach vier Wochen Schule noch innerhalb der ersten drei Monate Probezeit. Da kann man dann **schauen, ob die Tätigkeit einem wirklich liegt oder nicht.** Wenn man sich dann umentscheidet, kann man wieder aussteigen, ohne zahlen zu müssen.
- Es ist gut, wenn man im Praktikum von Anfang an **viel selbst machen** darf und nicht nur zusehen. Auch **viel ausprobieren zu können** wird positiv hervorgehoben.
- Sehr geschätzt wird es auch, wenn es möglich ist, **durch mehrere Praktika auch mehrere Einrichtungen/Standorte/Abteilungen kennenzulernen** und diese nicht immer am gleichen Ort zu machen.
- Schließlich **trägt** das Praktikum nach Ansicht einiger Teilnehmenden generell **zur Weiterentwicklung bei, sowohl bei guten als auch bei schlechten Erfahrungen.**

Negative Aspekte der Praktika:

Ein öfter genannter Kritikpunkt bezüglich der Praktika ist die **Diskrepanz zwischen der Theorie in der Ausbildung und der Praxis in manchen Einrichtungen** (PA, DGKP, EP).

„Warum werden Schüler in Häuser geschickt, von denen klar ist, dass die dort Schwierigkeiten haben, weil sie Dinge mitkriegen, die nicht der Pflege entsprechen. (…) Und wir dürfen uns nach unserem Praktikum anhören, dass das zwar bekannt ist aus diesen Häusern und nicht der erste Vorfall ist, der gemeldet wird, dass da eben Pflege betrieben wird, die nicht so ist, wie sie uns beigebracht wird, allerdings kümmert man sich halt nicht darum.“ (TN2_PA)

Eine Belastung stellt für die Betroffenen in diesem Zusammenhang auch dar, dass es oft keine Möglichkeiten gibt, diese erlebten Diskrepanzen zu besprechen oder zu bearbeiten, sei es, weil es dafür kein Kommunikationssetting im Rahmen der Ausbildung gibt oder weil von Dienstgeberseite nicht gewünscht ist, dass darüber gesprochen wird (EP).

Das Erleben dieser Diskrepanz findet nicht nur im Praktikum statt, sondern setzt sich auch beim Berufseinstieg bzw. in der Berufsausübung fort (siehe Kapitel 5.4.3).

Von **schlechten Erfahrungen** im Praktikum erzählen manche Teilnehmer:innen, dies beinhaltet folgende Aspekte:

- Nicht näher spezifizierte **„schlechte Behandlung“**
  Ein Teilnehmer weiß **vor allem von jungen Kolleginnen**, die im Praktikum schlecht behandelt wurden, was aus seiner Sicht damit zusammenhängt, dass sie sich nicht so gut wehren können wie ältere oder erfahrenere Personen. Dies **kann** aus seiner Sicht **zu Ausbildungsabbrüchen führen**, zum anderen **verzögern negative Beurteilungen im Praktikum auch die Ausbildung**. Eine Kollegin von ihm wurde im Praktikum negativ bewertet, sie musste dann ein neues Praktikum machen und konnte nicht in der gleichen Ausbildungsgruppe bleiben, sondern musste bis zum Start der nächsten Gruppe warten (TN15_PFA).

„Viele Praxisanleiter, ich weiß nicht wie sie überhaupt Praxisanleiter geworden sind (…) also die haben vor allem Mädchen schlecht behandelt, die sind halt jung, mit 18, 19 und man (hat) also sozusagen keine Erfahrung, wenn man nie gearbeitet hat vorher (…), und dann solche Menschen halten es nicht aus und die schmeißen die Ausbildung.“ (TN15_PFA)

- **Praktikant:innen werden im Praktikum alleine gelassen,** desinteressierte Praxisanleiter:innen (MAB, EP)
- **Praktikant:innen werden als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt und ausgenützt** (DGKP)
- **Schlechtes Teamklima, abgestumpfte Teams** (MAB, EP)

Es scheint, dass vor allem Höherqualifizierte im Praktikum aus Personalmangel immer wieder allein gelassen und als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt werden, was zu Überforderung, aber auch zu Unmut führt, weil es nicht das ist, wofür ein Praktikum da sein sollte.

Auszubildende würden auch immer wieder **Unterstützung** brauchen, **wenn es bei Praktika zu Schwierigkeiten kommt.** Dies hat manchen in ihrer Ausbildung gefehlt, andere haben sie bekommen, vor allem durch die Schulen/Ausbildungsstätten.

Kritisiert wird schließlich auch, wenn es **zu wenig Abwechslung bei den Praktikumsstätten** gibt. Durch die Praktika sollten auch die Vielfalt der Tätigkeitsbereiche und der Einrichtungen erlebbar werden, z.B. die Tätigkeit im Pflegeheim, im Krankenhaus und in der mobilen Pflege bei der Pflegeassistenzausbildung. Auch im elementarpädagogischen Bereich wünschen sich manche mehr Abwechslung beim Kennenlernen von verschiedenen Häusern/Standorten.

- **Online- versus Präsenzunterricht** (PA, AP, MAB)

In den Gruppen Pflegeassistenz, Assistenzpädagogik und Medizinische Assistenzberufe wurde über Vor- und Nachteile von Online-Unterricht gesprochen. Zu einem großen Teil stammen die Erfahrungen damit noch aus der Zeit der Pandemie, wo auch andere Rahmenbedingungen – fehlende Kinderbetreuung, Home-Schooling – die Bewertung beeinflussen.

Etliche Teilnehmer:innen fanden am Online-Unterricht positive Aspekte.

(TN2_PA, TN3_PA, TN4_PA, TN7_PA, TN29_AP, TN43_MAB, TN44_MAB, TN46_MAB, TN48_MAB)

- Man konnte sich **gut konzentrieren** man kann auch **parallel dazu lernen**, das sei besser gewesen als bis 16 Uhr gelangweilt in der Schule zu sitzen. Man kann **entscheiden, ob man zuhören und lernen will oder nicht** (TN2_PA, TN7_PA, TN48_MAB).
- Es sei eine gute Möglichkeit gewesen, die **Ausbildung trotz Pandemie zu machen**. Eine Teilnehmerin ist dankbar dafür (TN3_PA). Es sei auch besser als mit 30 Leuten mit Maske in der Klasse zu sitzen; weiter hinten in der Klasse würde man auch nicht so gut hören (TN44_MAB).
- Als ein großer Vorteil werden auch die **bessere Vereinbarkeit von Kindern und Ausbildung** und die **Erleichterung der Alltagsorganisation** genannt (TN11_PFA, TN29_AP, TN43_MAB, TN46_MAB). Eine Teilnehmerin hat mit drei Kindern viele Fehlzeiten; als der Unterricht noch online war, war das viel besser (TN29_AP).

„Ich bin allein mit den dreien und habe halt viele Fehlzeiten, weil immer irgendwer was hat und im ersten Jahr hatte ich gar keine, weil ich immer mitmachen konnte von zu Hause.“ (TN29_AP)

- Online-Unterricht **erleichtert auch die Alltagsorganisation**, man muss nicht so weit fahren und am Morgen nicht alles vorbereiten oder Essen mitnehmen (TN11_PFA, TN42_MAB, TN48_MAB).
- Was die Klassengemeinschaft betrifft, so hatte für einen Teilnehmer der Online-Unterricht den Vorteil, dass man die **schlechte Stimmung in der Klasse nicht so bemerkt** hat (TN10_PFA).

Viele sahen aber auch Nachteile beim Online-Unterricht.

(TN3_PA, TN9_PA, TN5_PA, TN18_AP, TN43_MAB, TN44_MAB, TN45_MAB, TN47_MAB, TN48_MAB)

- Insbesondere **mangelnde Abwechslung und lange Dauer des Online-Unterrichts** werden als ermüdend und **schlecht für die Konzentration** wahrgenommen. Es sei nicht gut gewesen, dass fast alles („90%“) online war. Außerdem sei es zu lange, 8 Stunden vor dem Computer zu sitzen. Manchmal war es zum Einschlafen. Da sei es viel besser in der Klasse zu sein und einander richtig zu sehen. (TN3_PA, TN5_PA, TN9_PA, TN44_MAB, TN45_MAB)

- Auch beim berufsbegleitenden Online-Unterricht am Abend ist die **Müdigkeit** ein großes Problem (TN47_MAB).
- Es sei auch schwer zu sagen, **wer dem Unterricht wirklich folgt** (TN3_PA). Auch das **gegenseitige Kennenlernen in der Klasse war durch den Online-Unterricht nicht so gut möglich**, was ein Teilnehmer als problematisch empfunden hat (TN15_PFA).
- Weitere Nachteile sind **Ablenkungen zuhause, etwa durch Kinder und Familie**. Besonders während der Lockdowns war dies herausfordernd. Damals war auch noch erschwerend, dass auch die Kinder die Infrastruktur und das Equipment wie Laptops und Kopfhörer gebraucht haben. (TN11_PFA, TN18_AP, TN43_MAB, TN48_MAB).

  Sind die Kinder jedoch im Kindergarten oder in der Schule, ist der Online-Unterricht gut möglich:

„Vorlesungen online und das Kind war im Kindergarten, dann kannst du schon zwischendurch was lernen auch oder irgendwas machen, wenn man zu Hause ist. Aber wenn alle zu Hause sind kannst du vergessen etwas zu lernen.“ (TN43_MAB)

- Schließlich hätten viele auch **Schwierigkeiten mit der Internet-Verbindung** gehabt (TN9_PA).
- Eine wichtige Rahmenbedingung für Online-Unterricht sieht eine Teilnehmerin in der **Verfügbarkeit von schriftlichen Unterlagen.** Sie fand den Online-Unterricht grundsätzlich gut, aber es erschwere das Lernen, wenn die **Skripten nicht in Papierform zur Verfügung gestellt werden** (TN4_PA).

„Die sparen Papier, die drucken gar nichts, (…) ich hab meine Augen kaputt gemacht, ich verwende 3 Brillen, ich muss die ganze Zeit vor dem Internet sitzen und alles über Internet lernen über Computer, das ist auch nicht einfach. Für mich ist lieber ein Zettel in meiner Hand und ich kann besser lernen.“ (TN4_PA)

4.1.1 Bewertung Ausbildung Pflegeassistenz

An **Ausbildungsstätten** wurden in der Gruppe der Pflegeassistent:innen **AWZ, AWZ Erdberg, KFJ, Rotes Kreuz, Klinik Ottakring** genannt, wobei im KFJ nur eine Freundin eines Teilnehmers eine Ausbildung absolviert, nicht er selbst.

In der Gruppe waren die **Unterschiede der Ausbildung je nach Ausbildungsstätte** Thema[1]. (TN1_PA, TN8_PA).

Folgende wurden angeführt:

- **Unterschiede beim Stoff** (AWZ, Rotes Kreuz)
- **Unterschiede bei den Prüfungen,** z.B. bei der Pharmakologie (AWZ, Rotes Kreuz)

[1] Aufgrund der thematisierten Unterschiedlichkeit der Ausbildungen wurde in diesem Kapitel bei manchen Teilnehmer:innen-Kürzeln auch die von ihnen genannte Ausbildungsstätte ausgewiesen.

„Man sollte meinen, dass die Ausbildung gleiche Prüfungen hat, egal wo man‘s macht, das ist komplett anders aber.“ (TN1_PA)

- **Unterschiede in der Didaktik und der Struktur** (KFJ, AWZ). Das KFJ sei strukturierter, Fachbegriffe werden vor dem Praktikum erklärt, beim AWZ erst nachher.

In diesem Zusammenhang wird auch erzählt, dass Schüler:innen die **Ausbildungsstätten gewechselt** haben.

„Wir haben auch zwei Mitschüler, die beim AWZ die Ausbildung gemacht haben, abgebrochen haben und dann zum Roten Kreuz rübergekommen sind, und die haben die Ausbildung ungefähr ein halbes Jahr gemacht dort und sie sagen, sie haben sich dort gefühlt als hätten sie gar nichts gelernt, im Gegensatz zum Roten Kreuz, also was wir da lernen, davon haben sie noch nie gehört.“ (TN8_PA)

Die Conclusio eines Teilnehmers: **Die Annahme, die Ausbildung sei überall gleich, sei bei der Entscheidung für die Ausbildungsstätte ein Fehler gewesen.** Diese Entscheidung wäre jetzt anders – nicht für das AWZ (TN1_PA).

Was die **Dauer und den Aufwand** der Pflegeassistenz-Ausbildung betrifft, so kritisiert in dieser Gruppe nur ein Teilnehmer, dass die Ausbildung aufwendig bzw. schwer sei. Dies hängt aber vor allem damit zusammen, dass der Stoff im Unterricht selbst nicht richtig vermittelt werden würde und man ihn sich deshalb zuhause selbst erarbeiten müsste. Dadurch entstünde doppelter Zeitaufwand (TN2_PA).

Für eine andere Teilnehmerin ist die Dauer der Ausbildung insgesamt zu lange, die Theoriestunden seien Zeitverschwendung, zumal sie in der Praxis am besten lernen würde.

Ich lerne einfach bei der Arbeit ja, aber (die Theoriestunden waren) einfach Zeitverschwendung und ich wollte wirklich, wirklich arbeiten, ich wollte nur so schnell wie möglich arbeiten und für mich war 1 Jahr, und ich bin nicht mehr die Jüngste, einfach Zeitverschwendung.“ (TN3_PA)

Bei der **Bewertung des Curriculums** gab es wie in jeder Gruppe Inhalte, die als überflüssig empfunden wurden und Inhalte, die vermisst wurden.

Als überflüssig empfundene Inhalte: Wurden nicht spezifiziert, sondern nur als „zu viele unnötige Fächer, zu viel blablabla“ kritisiert (TN3_PA).

Vermisste Inhalte: Kinästhetik, Kinesiologie, Mobilisierung (TN3_PA).

Ein weiteres Thema bei der Bewertung des Curriculums war, **ob man in der Ausbildung gut auf das Praktikum vorbereitet wird bzw. ob die Lerninhalte auf die Praktika abgestimmt sind.**

In dieser Gruppe vermissten einige Teilnehmende eine gute Vorbereitung bzw. Abstimmung.
(TN2_PA (AWZ), TN4_PA (AWZ), TN9_PA)
Sie kritisierten insbesondere, dass die Vermittlung der Inhalte für das Praktikum erst nach dem Praktikum erfolgte; dies wird auch als „schlechte Organisation“ bezeichnet. Als Beispiele werden angeführt: Kommunikation mit Menschen, Blutzucker messen, Blutdruck messen, Inkontinenz-Versorgung. Auf der anderen Seite sei es überflüssig, gesetzliche Rahmenbedingungen im Praktikum vorher auswendig lernen zu müssen.

Andere hingegen fühlten sich gut vorbereitet.
(TN6_PA (Klinik Ottakring), TN5_PA (AWZ Erdberg), TN7_PA)
Zu einer guten Vorbereitung gehöre, dass man für die Praktika in den verschiedenen unterschiedlichen Kontexten vorbereitet wird, dass man Blutzucker messen und Mobilisation und Insulin spritzen bis zum ersten Praktikum schon gelernt hat und dass man ganz allgemein in der Theorie alles gelernt hat, was wichtig ist.
Eine Teilnehmerin weist auch darauf hin, dass es auch gar nicht möglich sei, vor dem Praktikum alles zu lernen, weil dafür die Zeit zu kurz sei. Zwischen Ausbildungsbeginn und erstem Praktikum sind 3 Monate – da könne man nicht so viel lernen (TN6_PA).

Was die **Didaktik** betrifft, so wurde diese vor allem von den Teilnehmenden, die ihre Ausbildung im AWZ absolvieren oder absolviert haben, kritisiert. (TN1_PA, TN2_PA, TN4_PA)
Angesprochen wurden Lehrende, die die Inhalte nicht gut vermitteln können, wodurch ein Mehraufwand zuhause entsteht oder Lehrende, die Inhalte teilweise selbst erst recherchieren müssten. Teilweise würden Fachbegriffe vor dem Praktikum nicht erklärt. Außerdem gebe es Unterforderung („Langeweile“) im Unterricht und die unterschiedlichen Kommunikationssysteme (Moodle, E-Mail) werden als umständlich empfunden.

Als Vergleich dient eine Ausbildung im „KFJ“ [vermutlich eine Pflegefachassistenz-Ausbildung, die eine Freundin eines Teilnehmers absolviert, Anm.], wo die Fachbegriffe vor dem Praktikum erklärt werden und der Unterricht klar strukturiert sei (TN1_PA).

Positiv hebt eine Teilnehmerin die Didaktik am AWZ Erdberg hervor: Die Lehrenden würden alles erklären und sind dabei nett und geduldig und es gibt zu jedem Thema Skripten in Papierform, beides sei sehr hilfreich (TN5_PA, (AWZ Erdberg).

In Bezug auf die **Klasse** wurde insbesondere in dieser Gruppe von manchen Teilnehmenden festgestellt oder kritisiert, dass die **Deutschkenntnisse von Mitschüler:innen mangelhaft** seien (TN1_PA, TN4_PA, TN9_PA). Andere Teilnehmer:innen nehmen in ihren Klassen **ausreichende Deutschkenntnisse** wahr (TN6_PA; TN1_PA für die Ausbildung der Freundin im KFJ) bzw. stellen fest, dass diese **in den verschiedenen Schulen/Klassen unterschiedlich** seien (TN6_PA).

Zwei Teilnehmende in dieser Gruppe vermissten auch Disziplin und eine gute Klassengemeinschaft. (TN1_PA, TN9_PA)

Was die **Praktika in der Ausbildung Pflege-Assistenz** betrifft, so gibt es hier wie in allen Gruppen positive und negative Diskussionspunkte.

Positiv hervorgehoben wird:

- Dass das Praktikum ein **gegenseitiges Kennenlernen ermöglicht** und gleich zum späteren Arbeitsplatz geführt hat.
- Das **wesentliche Lernen** hat vor allem **in den Praktika stattgefunden** bzw. wurde vieles zuerst im Praktikum gelernt, erst später in der Theorie in der Schule.
- Es gab viele Erfahrungen mit guten hilfsbereiten Teams in den Praktika.

- Das Praktikum kann zu positiven und motivierenden Erfahrungen führen, wenn man viel Wertschätzung erhält.

  (TN2_PA, TN3_PA, TN4_PA, TN6_PA, TN9_PA)

Negativ hervorgehoben wird:

- **Diskrepanz zwischen Theorie in der Ausbildung und Praxis in manchen Einrichtungen**: In der Praxis würde in manchen Einrichtungen Pflege nicht so betrieben, wie es in der Theorie vermittelt wird. Den Ausbildungsstätten sei das Problem bekannt, es würde aber nichts unternommen (TN2_PA).
- **Zu wenig Abwechslung** (TN7_PA)
  Eine Teilnehmerin war dreimal in der gleichen Einrichtung und zweimal auf derselben Station, das sei nicht so gut gewesen. Mehr Abwechslung – Kennenlernen von verschiedenen Einrichtungen und Tätigkeiten wie Pflegeheim, Krankenhaus, mobile Pflege – wäre besser und sinnvoll (TN7_PA).

Ein Thema war in dieser Gruppe im Zusammenhang mit den Praktika auch die **Unterstützung durch die Schule, wenn es im Praktikum zu Schwierigkeiten kommt.** Ein Teilnehmer hat dies vermisst (TN2_PA (AWZ)). Eine Teilnehmerin hat positiv hervorgehoben, dass man sich bei Schwierigkeiten im Praktikum an die Lehrenden wenden kann – diese würden einen Stationswechsel vermitteln oder ermöglichen (TN6_PA (Klinik Ottakring)).

4.1.2 Bewertung Ausbildung Pflegefachassistenz

Vorweg zur Gruppenzusammensetzung: In der Gruppe der Pflegefachassistent:innen gab es drei Teilnehmende, die die einjährige Aufschulung von Pflegeassistenz auf Pflegefachassistenz absolvieren (TN11_PFA, TN12_PFA, TN17_PFA), die anderen sind Auszubildende oder Absolvent:innen des vollen zweijährigen Programms.

An **Ausbildungsstätten** wurden in der Gruppe der Pflegefachassistent:innen **Campus Favoriten, Campus Donaustadt, Klinik Baumgarten und AWZ** genannt.

Ein Teilnehmer meint, die Qualität der Ausbildung sei je nach Schule unterschiedlich (TN15_PFA).

Explizit positiv hervorgehoben wurde bei der Ausbildung am **Campus Favoriten**, dass der Fokus dort **in den ersten Wochen auf das gegenseitige Kennenlernen** gelegt wurde. Dies sei sehr wichtig gewesen, da die Auszubildenden mit einer Altersspanne zwischen 16 und 46 Jahren eine sehr heterogene Gruppe gebildet hätten. Es sei in so einer Ausbildung wichtig, dass man miteinander klarkomme und diese Schwerpunktsetzung zu Beginn fördere die gegenseitige Unterstützung, so ein Teilnehmer (TN15_PFA).

In der Klinik Baumgarten wird während der Ausbildung die **Aneignung von Coping-Strategien für die Praxis ermöglicht**, unter anderem indem Psycholog:innen zur Seite gestellt werden. Dies gebe es in anderen Ausbildungsstätten nicht (TN16_PFA).

Negativ bewertet wurde die Ausbildung am AWZ von einem Teilnehmer. Die Zeit der Studierenden dort würde nicht gut genützt werden, die Ausbildungsstätte sollte extern evaluiert werden (TN17_PFA).

Bezüglich der **Dauer und den Aufwand** der Pflegefachassistenz-Ausbildung weist ein Teilnehmer darauf hin, dass diese aufgrund des Vollzeit-Umfangs mit 40 Stunden für Personen mit Familie bzw. Kindern eine Schwierigkeit darstelle (TN15_PFA).

Die Pflegefachassistenz-Ausbildung wird von einigen Teilnehmenden auch **als schwer empfunden**, es sei in den zwei Jahren **viel Stoff** zu bewältigen. Im Grunde genommen, so hätte es auch ein Vortragender gesagt, ist es der gleiche Stoff wie in der früheren Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege, nunmehr in zwei Jahre gepackt.

„Das ist quasi die Ausbildung, die früher die Diplomierten gemacht haben, es ist alles in 2 Jahre gepackt, das ist enorm viel, also das ist sehr, sehr viel Lernstoff“. (TN15_PFA)

Der Aufwand, so die Teilnehmenden, sei mit einem Studium vergleichbar, die Abschlussarbeit (SAF) mit einer Bachelor-Arbeit. Letztlich bekomme man dafür aber nur ein Diplom.

„Das ist wirklich wie ein Studium konzipiert, also das ist mit Curriculum, mit Stunden, die Prüfungen, es gibt auch kommissionelle Prüfung, wenn man das nicht schafft, also das ist wie ein Studium, einfach wird Ausbildung genannt“. (TN15_PFA)

Es gebe viele Prüfungen und das Lernen auf Prüfungen und die Vorbereitung von Präsentationen und Gruppenarbeiten komme zur 40-Stunden-Woche in der Schule oder im Praktikum noch dazu.

„Dazu wollte ich sagen, dass ich alleinerziehend bin, mit zwei kleinen Kindern und ich muss Praktikum machen und lernen, bei jedem Praktika war, ich glaube, zumindest zwei Prüfungen, immer. Bei jedem Praktikum.“ (TN16_PFA)

Auch ein anderer Teilnehmer betont, dass es viel zu viel war, was sie lernen mussten und dass es überhaupt kein Privatleben mehr gab (TN13_PFA).

(TN13_PFA, TN15_PFA, TN16_PFA)

Ein 23-jähriger Teilnehmer meint, er sei jung und habe viel Zeit, deshalb würde der Aufwand für ihn auch passen (TN14_PFA).

Ein Thema in dieser Gruppe war auch die **Anwesenheitspflicht bzw. Fehlzeitenregelung und deren Kopplung an die Existenzsicherung.** Darauf wird bei den Herausforderungen in Kapitel 4.2 genauer eingegangen.

Bei der **Bewertung des Curriculums** wurde in dieser Gruppe darauf hingewiesen, **dass es in den jeweiligen Klassen Auszubildende mit unterschiedlichen Vorerfahrungen gibt und dass dies im Unterricht berücksichtigt werden muss.** Personen, die die Aufstockung von der Pflegeassistenz zur Pflegefachassistenz machen, bringen meist bereits viel Erfahrung mit. Dennoch sei es notwendig, dass die Vortragenden für diese Kolleg:innen, die erst im zweiten Jahr dazukommen, vieles wiederholen und ihnen auch das Material vom ersten Jahr zur Verfügung stellen (TN15_PFA).

Als Auszubildender in einer anderen Ausbildungsstätte kritisiert ein Teilnehmer (TN17_PFA), dass im Curriculum für die Aufstockung von der Pflegeassistenz zur Pflegefachassistenz zu viel Wissen vorausgesetzt und zu wenig wiederholt wird. Beispielsweise nimmt man als Pflegefachassistenz auch Wundversorgungen vor, allerdings kommt das in der Ausbildung nicht vor, weil davon ausgegangen wird,

dass man das als Pflegeassistenz bereits kann. Es gebe jedoch Personen, die das lange nicht mehr gemacht haben und tatsächlich auch nicht können. Da es um die Qualität der Pflege gehe, sollte das Curriculum nicht nur in Ansätzen, sondern umfassend verbessert werden, so TN17_PFA.

(TN15_PFA, TN17_PFA)

Für Verunsicherung sorgt auch die **Abgrenzung der Kompetenzen und Zuständigkeiten der einzelnen Berufsgruppen, wenn diese nicht rechtzeitig – vor dem Praktikum – vermittelt werden**.

Es sei wichtig, so ein Teilnehmer, dass man seine Kompetenzen und Zuständigkeiten als Pflegefachassistent:in kenne, da man sich sonst bei Überschreitung strafbar macht und auch die Patient:innen gefährde (TN15_PFA). Für einen anderen Teilnehmer ist es in Österreich kompliziert hinsichtlich der Frage, was die einzelnen Berufsgruppen dürfen und nicht dürfen. Beim ersten Praktikum war ihm nicht klar, was in den eigenen Zuständigkeitsbereich fällt und was nicht (TN11_PFA).

„Bei meinem ersten (…) Praktikum, ich konnte überhaupt nicht wissen, was kommt in meine Tätigkeit, zum Beispiel, wenn (…) eine Glocke läutet, ok ich gehe in das Zimmer, (…) ich muss fragen, ob das kommt in meine Tätigkeit, zum Beispiel Infusionen anhängen, Medikamente, diese alle Sachen, es ist so schwierig, und manchmal kommt diese Blutkonserve, wer macht das? Ob das kommt in unsere Tätigkeit oder nicht. Es gibt verschiedene PA, PFA, Diplom, Arzt, jeder hat eine eigene Tätigkeit.“ (TN11_PFA)

Im Herkunftsland des Teilnehmers konnte man mit der Ausbildung alles machen; die Zuständigkeiten waren nicht so detailliert definiert (TN11_PFA).

„Das macht bisschen kompliziert, wenn ein Ausländer mit einer Ausbildung kommt, wir dürfen dort alles. (…) Das ist ein Beruf und wir dürfen alles. Blutkonserven auch und da das Blut zum Beispiel, das darf nur Arzt.“ (TN11_PFA)

(TN11_PFA, TN15_PFA)

Aus Sicht eines Teilnehmers ist **das erste Praktikum zu spät**. Aufgrund des Aufbaus des Curriculums würden am Anfang viele nicht wissen, was auf sie zukommt. Am Anfang hat man fünf Monate nur Theorie und erst dann macht man das erste Praktikum. Im Zuge des Praktikums würden Kolleg:innen erst merken, dass dieser Beruf vielleicht doch nichts für sie ist.

„Fünf Monate, also nur Theorie, was eigentlich schön und hübsch ist, und dann kommt das Praktikum, ja und viele, dann, also, das habe ich halt erlebt, viele beginnen sich schon Gedanken zu machen, na, das ist nichts für mich.“ (TN15_PFA)

Auch das Modul Lernen, Training, Transfer (LTT) müsste aus Sicht eines Teilnehmers **im Curriculum früher angesetzt werden**, da es bereits im Praktikum relevant gewesen wäre.

„Weil wir durften im Praktikum so machen, diese medizinische Tätigkeit, wann haben wir das gelernt? Zum Schluss, am Ende der Ausbildung, machen Sie das am Anfang, dann kann ich das machen im Praktikum und nicht zum Schluss, das war schlimm.“ (TN13_PFA)

Schließlich gab es wie in jeder Gruppe Inhalte, die im Curriculum als überflüssig empfunden wurden.

Als überflüssig empfundene Inhalte: Kritisiert wurden die Fächer „Recht“, „Ethik“ und „Qualität“ als zu ausführlich bzw. „Recht“ als zu schwierig und zu umfangreich und „Latein“ als zu umfangreich.

„Diese Fächer sind unglaublich, die Österreicher selbst haben das nicht verstanden, wie sollen wir das verstehen, ehrlich jetzt.“ (TN17_PFA)

Auch wenn die Notwendigkeit gesehen wird, dass das Unterrichtsfach „Recht“ unterrichtet wird, damit man weiß, was man darf und was nicht, so müsste es dennoch nicht in diesem Umfang sein, um darüber gut informiert zu sein.

„Ich kann das kurz fassen in zwei Seiten. Ich brauche nicht 200 Seiten von diesem Buch, was ich gelernt hab.“ (TN13_PFA)

(TN13_PFA, TN17_PFA)

Vermisste Inhalte wurden in dieser Gruppe explizit keine genannt, ein Teilnehmer, der das Curriculum an seiner Ausbildungsstätte (AWZ) generell sehr kritisch sieht, bemängelte aber die **Überschneidung von Inhalten** und dass die **Inhalte teilweise den Lehrkräften selbst nicht bekannt seien**. (TN17_PFA)

„Es ist an der Grenze zu verantwortungslos.“ (TN17_PFA)

Was die **Klassengemeinschaft** betrifft, so gab es in der Gruppe der Pflegefachassistent:innen sowohl Teilnehmende, die diese als unterstützend erlebt haben (TN13_PFA, TN15_PFA, TN17_PFA), als auch Teilnehmende, für die diese sehr demotivierend war (TN10_PFA, TN14_PFA).

Bezüglich der **Praktika in der Ausbildung Pflegefachassistenz** gab es wie in allen Gruppen positive und negative Punkte.

Positiv hervorgehoben wird:

- Das Praktikum war motivierend und **bestätigend, dass der Beruf die richtige Wahl war. D**ank des Praktikums hat TN14_PFA die Ausbildung nicht abgebrochen. Sowohl bei guten als auch bei schlechten Erfahrungen trage es zur Weiterentwicklung bei.

(TN10_PFA, TN13_PFA, TN14_PFA)

„Was ich sehr wichtig finde, sind die Praktika, was wir gemacht haben. (…) Diese Praktika, was wir gemacht haben, das war Entlastung für uns, das war die richtige Arbeit.“ (TN13_PFA)

„Es war gute Erfahrung und schlechte Erfahrung, bei beiden habe ich mich eigentlich entwickelt.“ (TN14_PFA)

Kritikpunkte an den Praktika kamen in erster Linie von einem Teilnehmer (TN15_PFA). Er habe **von schlechter Behandlung durch manche Praxisanleiter:innen bei Kolleg:innen gehört, vor allem junge Frauen seien davon betroffen**, da sie wenig Erfahrung hätten und sich nicht zu wehren wüssten. Als Konsequenz würden manche Kolleg:innen die **Ausbildung abbrechen**. Auch er hat im Praktikum schlechte Erfahrungen gemacht, allerdings hat er mehr Erfahrung und wüsste sich entsprechend zu wehren.

4.1.3 Bewertung Ausbildung DGKP

In der Fokusgruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegekräfte (DGKP) gab es Teilnehmer:innen von **zwei verschiedenen Ausbildungsformen bzw. Ausbildungsstätten:**

- Zum einen jene, die die **„alte“ Ausbildung zur DGKP an einer Krankenpflegeschule** absolviert haben oder noch absolvieren. Da diese in Wien nicht mehr angeboten wird, besuchen die Teilnehmenden, die noch in der Ausbildung stehen, diese berufsbegleitend **in Graz**. Genannt wird dabei die Schule **ProPraxis**, die aber 2021 in Konkurs gegangen ist. Die Auszubildenden konnten ihre Ausbildung dann bei der Schule **EMG** fortsetzen.
  (TN50_DGKP, TN51_DGKP, TN52_DGKP, TN56_DGKP)
- Die anderen Teilnehmer:innen besuchen die neuere Ausbildung des **Bachelor-Studiums an der FH Wien.**
  (TN53_DGKP, TN54_DGKP, TN55_DGKP)

Über die Ausbildungsstätte sprechen insbesondere jene, die die Ausbildung in Graz machen oder gemacht haben:

Ein Teilnehmer war mit seiner Ausbildung bei **ProPraxis** (Dauer 2 Jahre) sehr zufrieden (TN51_DGKP). Eine andere Teilnehmerin hat ebenfalls bei ProPraxis mit der Ausbildung begonnen. Aufgrund des Konkurses der Schule hat sie 3.600 € verloren. Dabei hätte sie noch Glück gehabt, weil sie eine Ratenzahlung vereinbart hatte. Andere Schulkolleg:innen hätten den gesamten Ausbildungsbetrag von 11.800 € verloren (TN56_DGKP). Nach dem Konkurs im Jahr 2021 konnte das Schuljahr noch abgeschlossen werden, danach mussten die Auszubildenden eine andere Schule suchen, um abschließen zu können (TN50_DGKP).

Was **Dauer und den Aufwand** der Ausbildungen betrifft, so unterscheiden sich auch hier die beiden Ausbildungsformen:

- Das **Bachelor-Studium an der FH Wien** ist ein **Vollzeit-Studium und dauert 3 Jahre.**
- Die **Ausbildung am EMG in Graz ist berufsbegleitend.** Aktuell wird dort laut Homepage das DGKP-Diplom als verkürzte 2-jährige Ausbildung für Pflegeassistent:innen angeboten. Ob die Fokusgruppen-Teilnehmer:innen auch diese Form besuchen/besucht haben, lässt sich aufgrund der Informationen aus der Diskussion nicht feststellen, die Teilnehmenden sprechen aber über eine **Dauer von 2 Jahren.**

Beide Ausbildungsformen – berufsbegleitend und Vollzeit – **werden von den Betroffenen als herausfordernd erlebt**.

Die **berufsbegleitende Form** in Graz besteht aus 4 geblockten Tagen pro Monat, in denen sehr viel Inhalt vermittelt wird. Dieser muss dann zuhause nachbearbeitet werden, man muss zuhause viel lernen. Dazu kommen noch die Praktika und die Beschäftigung.

Eine Teilnehmerin meint, dass sie die **berufsbegleitende Variante** bezüglich Aufwand und Anstrengung doch unterschätzt hätte. Vielleicht würden es jüngere Menschen besser oder „lockerer“ schaffen, aber aus ihrer Sicht sollte es das berufsbegleitende Modell in dieser Form nicht geben, da es die Menschen krank mache (TN50_DGKP).

„Leicht ist das nicht und auch ich war sehr naiv als Berufsbegleitende, das ist sehr anstrengend, ich habe nicht gewusst, wie werde ich das handeln, arbeiten, Praktikum zu schaffen und in die Schule zu fahren, das war, diese zwei Jahre ich war wirklich krank (…) dieses Modell sollte es nicht geben, weil es macht den Menschen krank, es macht den Menschen kaputt. Und man ist schon drinnen, man denkt sich, ah, ich werde es schon schaffen, sicher wirst du es schaffen, aber wie? Die Kosten, der Preis ist so hoch.“ (TN50_DGKP)

Auch eine andere Teilnehmerin empfindet die Ausbildung als sehr herausfordernd. Es sei sehr viel, drei Kinder zuhause zu haben, alles selbst recherchieren zu müssen, gut vorbereitet in die Schule kommen zu müssen und dann die Prüfungen zu schaffen (TN52_DGKP).

Eine weitere Teilnehmerin bereut es dennoch nicht die Ausbildung zu machen:

„Die zwei Jahre überlebe ich schon.“ (TN56_DGKP)

(TN50_DGKP, TN52_DGKP, TN56_DGKP)

Auch die an der FH Studierenden erleben ihre Ausbildung als nicht leicht bzw. herausfordernd. Es gebe auch jedes Semester Personen, die aufhören und betonen, dass sie an ihre Grenzen kommen, so eine andere Teilnehmerin (TN55_DGKP).

„Ich erlebe jedes Semester Leute, die aufhören oder sagen, ich kann es nicht mehr, ich hab kein privates Leben mehr.“ (TN55_DGKP)

(TN51_DGKP, TN54_DGKP, TN55_DGKP)

Viele und schwere Prüfungen führen die Teilnehmenden bei beiden Ausbildungsformen an. Auch in den Praktikumszeiten, die 40 Stunden pro Woche umfassen, müssen sie sich auf Prüfungen vorbereiten und lernen.

„Dann ist man müde und kommt nach Hause, muss man lernen, die Prüfungen kommen und die Kinder, für mich ist sehr herausfordernd.“ (TN52_DGKP)

Eine Teilnehmerin sieht es kritisch, dass für alle Fächer Prüfungen abgelegt werden müssen. Nach ihrer Einschätzung kommt das daher, dass alles auf dem ECTS-System aufgebaut ist (TN54_DGKP).

Eine weitere Teilnehmerin hat die praktische Prüfung nicht geschafft und muss daher das ganze Schuljahr wiederholen; es ist nicht möglich nur die Prüfung zu wiederholen. Sie ist noch unentschlossen, da sie nicht weiß, wie sie das schaffen kann (TN50_DGKP).

(TN51_DGKP, TN52_DGKP, TN54_DGKP)

Anwesenheitspflicht und Fehlzeitenregelung werden nur **von Teilnehmenden kritisiert, die an der FH studieren.** Eine Teilnehmerin kritisiert die 80% Anwesenheitspflicht pro Gegenstand bei einer Ausbildung von 40 Stunden pro Woche. Fehlt man mehr, dann verliert man einen Prüfungsantritt. Das bedeutet, dass wenn man dann eine Prüfung nicht schafft, müsste man gleich eine kommissionelle Prüfung ablegen. Die Betroffene erlebt in dieser Hinsicht die Vortragenden jedoch als sehr unterstützend und bei Nichteinhalten der Anwesenheitspflicht als sehr entgegenkommend (TN53_DGKP). Für eine andere Teilnehmerin ist die Anwesenheitspflicht vor Ort sein nicht immer ganz nachvollziehbar. Vorlesungen könnten auch via Zoom gemacht werden. (TN54_DGKP)

(TN53_DGKP, TN54_DGKP)

Ebenfalls zum **Bachelor-Studium** gab es in der Gruppe **kontroverse Ansichten über das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis.**

Eine Teilnehmerin vertritt die Ansicht, es würde **zu viel Zeit für theoretische und allgemeine Fächer verwendet und die Praxis komme zu kurz.** Ihr scheint, dass es lediglich darum geht die ECTS Punkte zu erreichen. **FH-Absolvent:innen würden deshalb mit zu wenig praktischen Fähigkeiten in den Beruf kommen und auch von den Praktiker:innen im Berufsfeld als wenig praxiserfahren eingeschätzt werden** (TN54_DGKP).

„Tatsache ist, dass wir das alles zwar theoretisch lernen, aber (…) wir erlernen ein Minimum an praktischen Fähigkeiten direkt an der FH.“ (TN54_DGKP)

Zwei andere Teilnehmer:innen sehen das anders: TN53_DGKP findet das Verhältnis zwischen Theorie und Praxis passend, da es ein **Bachelorstudium ist und es die theoretische Grundlage braucht, um bei Bedarf mit einem weiteren Studium darauf aufbauen zu können**. Für sie ist es auch einfacher bzw. besser, zuerst die theoretischen Prüfungen abzulegen und dann im Praktikum die Praxis zu erlernen. Auch TN55_DGKP findet den theoretischen Teil angemessen, allerdings betont er die große Verantwortung, die sie in der Praxis zu tragen hätten und **dass in den Einrichtungen vorausgesetzt wird, dass sie das dafür notwendige praktische Wissen auch schon vom Studium mitbringen.**

(TN53_DGKP, TN54_DGKP)

Die Bewertung des **Curriculums** spielte in dieser Gruppe nicht so eine große Rolle wie in anderen.

<u>Positive Rückmeldung:</u>

Eine Teilnehmerin findet die Ausbildung sehr gut und ist dankbar über die Möglichkeit die Ausbildung machen zu können. Sie findet das Studium so, wie es aufgebaut ist, toll; sie vermutet, dass es damit zusammenhängen könnte, dass sie zehn Jahre Hausfrau war, sie daher entspannt ist und viel aufnehmen kann. Auch die Lehrer:innen und Kolleg:innen seien toll (TN53_DGKP).

<u>Negative Rückmeldung:</u>

Wie schon weiter oben beschrieben, sieht eine Teilnehmerin zu wenig Praxis im FH-Studium. Viele Stunden würden für Fächer aufgewandt, die sie für die Praxis als nicht so wichtig erachtet. Z.B. wurden mehr Stunden für das Fach Ethik aufgewandt als für Übungen, wo man lernt, wie man Blut abnimmt oder Infusionen anhängt. (TN54_DGKP)

„Dafür haben wir eine Stunde Übung gehabt und das kommt auch nie wieder, aber dafür tun wir stundenlang darüber diskutieren, was Platon und Aristoteles irgendwann gesagt haben und das wird auch geprüft.“ (TN54_DGKP)

Was die Bewertung der **Didaktik** betrifft, so heben die positiven Wortmeldungen **unterstützende Vortragende** und **gute Skripten** hervor (TN50_DGKP, TN52_DGKP, TN53_DGKP).

Eine Teilnehmerin empfindet das **FH-Studium als verschult und der Erwachsenenbildung bzw. einer Ausbildung im zweiten Berufsweg nicht angemessen.** Die DGKP-Ausbildung an der FH würde einem

System entsprechen, das auf Studierende eingestellt ist, die von der Schule kommen, und sei nicht (immer) adäquat für Erwachsene, die andere Lebensrealitäten haben. (TN54_DGKP)

„Also es wird da auch gar nicht berücksichtigt, dass da erwachsene Menschen drin sitzen, die einfach schon was erlebt haben, die Familie haben, Kinder haben, weder im Curriculum und manchmal sogar im Verhalten von den Vortragenden wird das nicht wiederspiegelt.“ (TN54_DGKP)

Zur **Bewertung des Praktikums** in den DGKP-Ausbildungen wurden **einige positive Aspekte genannt:** Das Praktikum trägt zur Weiterentwicklung bei, wenn man etwas nicht weiß, kann man fragen und bekommt es gezeigt, durch Eigeninitiative, Nachfragen und durch Mitgehen ist es im Praktikum möglich, sich Wissen anzueignen, das nachher in der Praxis relevant ist.

(TN52_DGKP, TN54_DGKP)

Allerdings gab es in dieser Gruppe auch Kritik daran, **dass die Praktikant:innen oft als vollwertige Arbeitskräfte eingesetzt und damit ausgenützt werden würden.**

Aufgrund des Personalmangel wird man während des Praktikums voll eingesetzt und arbeitet als Pflegeassistenz. Man würde nichts erklärt bekommen und wird nirgends eingeführt. Auch sei es schwer nein zu sagen, da man die Stunden braucht und beurteilt wird (TN52_DGKP).

„Zur Zeit ist momentan dieser Personalmangel und man arbeitet nur, ja, die wissen das, wenn jemanden hier als Pflegeassistenz ist und dann kein Mensch erklärt dich oder irgendwas, die lassen dich arbeiten. (…) Wenn man krank ist auch, bitte kannst du an diesem Tag und an diesem Tag kommen, ja ich brauche die Stunden, ich brauche die Beurteilung, ich kann nicht nein sagen, ich muss da rein.“ (TN52_DGKP)

Oft würden die Praktikant:innen so eingesetzt, als hätten sie die Ausbildung bereits abgeschlossen. Es gibt wenig Möglichkeit es angeleitet zu lernen und es sich anzueignen. Vielmehr sei man auf sich selbst zurückgeworfen und müsse es selbst lernen (TN55_DGKP).

„Natürlich dürfen wir fast alles, gesetzlich, wir dürfen viel, wir haben eine Riesen-Verantwortung, wir dürfen Medikamente verabreichen, wir dürfen Katheter setzen, wir dürfen viele Sachen, wir dürfen bei der Therapie, Pflegemaßnahmen-Umsetzung, dokumentieren, das alles müssen wir machen, als hätten wir die Ausbildung schon in der Tasche. (…) Das muss man selber lernen, obwohl auf der Uni wird gesagt, das ist eine praktische Lernphase, wo man einfach nur lernt, wie man im Krankenhaus die Aufgaben zu erledigen hat, aber wir kommen dort hin und wir müssen die Arbeit selber erledigen, wir bekommen Unterlagen verabreicht, herzlich willkommen, das sind deine neuen Aufgaben die nächsten vier Wochen.“ (TN55_DGKP)

„Im Praktikum wie fast jeder gesagt hat, wir werden wirklich ausgenutzt und wehe, du sagst was.“ (TN50_DGKP)

(TN50_DGKP, TN52_DGKP, TN55_DGKP)

Es wird auch mehrfach so empfunden, dass **Praktikant:innen die unliebsamen Aufgaben zugeteilt werden** bzw. gibt es ein **unterschiedliches Verständnis darüber, was Praktikant:innen zu leisten haben und was nicht.** Wenn man sich widersetzt, gibt es **schlechte Beurteilungen.**

Mehrere Teilnehmer:innen führen als Beispiel an, dass von den Praktikant:innen erwartet wird, dass sie als erste nachschauen gehen, wenn die Glocke läutet. Es würde als selbstverständlich angesehen, dass dies die Aufgabe der „Schülerinnen“ sei. (TN50_DGKP, TN55_DGKP).

„Ah interessant, ich glaube mein Platz als Schülerin ist zu lernen und nicht die Leute zu bedienen oder die Mitarbeiter.“ (TN50_DGKP)

„Weil die gehen rauchen und die Schüler arbeiten.“ (TN55_DGKP)

Artikuliert man eine andere Ansicht, z.B. dass man hier sei, *„um zu lernen und nicht um Löcher zu füllen“* (TN56_DGKP), so bekomme man eine schlechte Beurteilung.

(TN50_DGKP, TN55_DGKP, TN56_DGKP)

Weitere Kritikpunkte am Praktikum waren teilweise **problematische Arbeitszeiten**, die sich insbesondere mit der Kinderbetreuung nicht vereinbaren lassen (TN53_DGKP) sowie **kurzfristige Anfragen bei Dienstplanänderungen**, die sie schwer zurückweisen könne, weil sie keine schlechte Stimmung mag und auch die Stunden brauche, so eine Teilnehmerin (TN52_DGKP).

Unterstützung bekommen Studierende manchmal von Seiten der Ausbildungsstätte: Beim Bachelor-Studium würden die Studierenden von Seiten der FH bestärkt, sich zur Wehr zu setzen, wenn sie den Eindruck haben, sie werden im Rahmen des Praktikums als Arbeitskräfte eingesetzt, so eine Teilnehmerin (TN53_DGKP).

Einem Teilnehmer, der bereits als DGKP arbeitet, fällt schließlich auf, **dass das Wissen bei Praktikant:innen sehr unterschiedlich ist.** Er macht die Erfahrung, dass Praktikant:innen auch unabhängig von der Anzahl bereits absolvierter Praktika unterschiedlich viel wissen und können. Es stellt sich die Frage, wie und was die Schüler:innen im Praktikum lernen (TN51_DGKP).

„Die eine hat im AKH das Praktikum gemacht, aber ihre dritte Praktikum, sie weiß überhaupt gar nicht wie Blutdruck messen, wie sind die Werte beim Blutdruck messen und einer ist die zweite Praktikum, und sie weiß so viel, sie kann Blut abnehmen, sie kann so viel machen.“ (TN51_DGKP)

4.1.4 Bewertung Ausbildung Medizinische Assistenzberufe

Diese Gruppe setzte sich aus Teilnehmenden verschiedener Medizinischer Assistenzberufe zusammen:

- Diplomierte Medizinische Fachassistenz (TN44_MAB, TN45_MAB, TN48_MAB, TN49_MAB)
- Ordinationsassistenz (TN43_MAB, TN47_MAB)
- Operationsassistenz (TN42_MAB)
- Laborassistenz (TN46_MAB)

Als **Ausbildungsstätten** nannten die Ordinationsassistent:innen das WIFI bzw. MedicSystems, alle anderen den Campus Floridotower.

Ein Thema in der Gruppe sind die **Ausbildungsprogramme im Bereich Medizinische Assistenzberufe,** die nach Angaben der Teilnehmenden **immer unterschiedlich zusammengesetzt** werden[2]. Die **Zusammensetzung kann auch den eigentlichen Interessen der Auszubildenden widersprechen.** So gab es Teilnehmende, die nur ein bestimmtes Modul machen wollten, sich dann aber für die gesamte Ausbildung Diplomierte Medizinische Fachassistenz entschieden haben, weil dieses allein nicht angeboten wurde (TN44_MAB, TN48_MAB). Möchte man z.B. als Röntgen-Assistenz arbeiten, muss man zurzeit die volle zweijährige Ausbildung zur Medizinischen Fachassistenz machen; auch das Gips-Modul alleine sei nicht möglich. (TN44_MAB, TN45_MAB, TN46_MAB, TN49_MAB)

Die **Zusammensetzung der drei Module** (OP, Röntgen, Gips) **in einer Ausbildung** (Diplomierte Medizinische Fachassistenz) **wird auch positiv hervorgehoben.** Die Ausbildung **bereite so auf einen flexiblen Einsatz in der Praxis vor**: Welche der drei Kompetenzen man braucht, hängt dann damit zusammen, in welchem Krankenhaus oder welcher Abteilung man arbeitet. Mit den drei Modulen sei man für die verschiedenen Einsatzbereiche gut aufgestellt und **man verdiene auch besser**, wenn man alle drei Module hat. (TN42_MAB, TN48_MAB)

Was den **Aufwand** der Ausbildungen betrifft, so empfinden zwei Teilnehmer:innen, dass diese schwer sei und es viel Stoff gebe (TN44_MAB, TN46_MAB).

Dies hängt auch mit der **Vollzeit-Form** der Ausbildung zusammen. Da man zusätzlich zur Ausbildung noch lernen müsse, komme man schon auf 10 Stunden täglich. Vor allem, wenn man auch noch Kinder hat, ist das eine große Herausforderung, so eine Teilnehmerin (TN46_MAB).

Die beiden Teilnehmerinnen der Ordinationsassistenz-Ausbildung absolvieren diese **einmal in der Vollzeit-Form** (TN43_MAB), **einmal berufsbegleitend** mit Online-Unterricht am Freitag Abend und am Samstag (TN47_MAB). TN43_MAB hat sich für die Vollzeit-Ausbildung entschieden, da die berufsbegleitende Ausbildung länger dauert (1,5 Jahre) und für sie als Mutter eines Kleinkindes die Ausbildung an Samstagen nicht möglich ist. Sie könne am Wochenende auch nicht gut lernen, weil alle zuhause sind. Sieben Monate seien für sie besser, schneller und kürzer.

[2] Information dazu auf der Homepage des waff:
„In der Medizinischen Assistenz gibt es 7 Fachbereiche und für jeden dieser Fachbereiche eine eigene Ausbildung. Die Angebote der Ausbildungen hängen immer vom aktuellen Personalbedarf ab. Das bedeutet, dass in jedem Jahr andere Jobs und Ausbildungen in Wien angeboten werden. Das sind die 7 Fachbereiche (=Module): Desinfektionsassistenz; Gipsassistenz; Laborassistenz; Obduktionsassistenz; Operationsassistenz; Ordinationsassistenz; Röntgenassistenz.“ https://www.waff.at/jobs-ausbildung/jobs-mit-ausbildung/sozial-pflegeberufe/medizinische-assistenzberufe/ , Zugriff am 31.3.2023)

„Diplomierte Medizinische Fachassistent*innen beherrschen 3 Fachmodule: Operationsassistenz, Gipsassistenz und Röntgenassistenz. Sie arbeiten nach Abschluss der Ausbildung in den einzelnen Bereichen oder in einer Kombination der 3 Module.“ https://www.waff.at/jobs-ausbildung/jobs-mit-ausbildung/sozial-pflegeberufe/dipl-medizinische-fachassistenz/ , Zugriff am 31.3.2023)

Bei der **Bewertung des Curriculums** gab es wie in jeder Gruppe **Inhalte, die als überflüssig empfunden wurden**, insbesondere solche, die man in der Praxis aus Sicht der Teilnehmenden dann nicht benötigt, z.B. Histologie, obwohl man als Laborassistentin nicht im Histologie-Labor arbeite (TN46_MAB).

Eine Teilnehmerin kritisierte die „schlechte Organisation“ im Lehrplan, weil **Inhalte für das Praktikum vorher nicht vermittelt** wurden: Nach dem Basismodul folgte gleich das Gipspraktikum, ohne dass sie etwas über Gips gewusst hätten (TN45_MAB).

(TN43_MAB, TN44_MAB, TN46_MAB, TN48_MAB)

Darüber hinaus gab es auch explizit **positive Rückmeldungen zum Curriculum:** Die Inhalte hätten zur Praxis gepasst und wurden auch vor dem Praktikum vermittelt.

(TN43_MAB, TN44_MAB, TN49_MAB)

Bei der **Thematisierung des Praktikums** wurde in dieser Gruppe auch ausführlicher darüber gesprochen, **wie man zur Praktikumsstelle komme**. Bei allen außer den Ordinations-Assistentinnen wird diese grundsätzlich **von der Schule zugewiesen und man muss den Platz nehmen, den man bekommt.** Wenn man Glück hat, bekommt man etwas in der Nähe, wenn man Pech hat, dann muss man eine Stunde fahren. Außerdem ist ein 3-monatiges Praktikum im AKH Pflicht. Die Erfahrungen zeigen auch, dass es **möglich ist, nach einem bestimmten Krankenhaus zu fragen** und eigene Vorschläge für Krankenhäuser meist berücksichtigt werden. Dies ist letztlich davon abhängig, ob es dort einen Platz gibt. Manchmal kann auch getauscht werden, wenn jemand anderer auch tauschen will. Die Praktikumszeiten sind dann davon abhängig, wo man das Praktikum macht.

(TN42_MAB, TN44_MAB, TN45_MAB, TN48_MAB)

Bei den Ordinationsassistentinnen hat die Teilnehmerin der berufsbegleitenden Ausbildung das Praktikum beim eigenen Arbeitgeber gemacht (TN47_MAB), die andere Teilnehmerin hat geschildert, dass man sich die Praktikumsstelle selbst suchen konnte, aber wenn man keine gefunden hat, hat die Schule eine organisiert – dies sei positiv, weil es gar nicht so einfach ist, eine Stelle zu finden (TN43_MAB).

Was die Bewertung des Praktikums selbst angeht, so gibt es **unterschiedliche Erfahrungen. Die Praktikumsstelle sei immer auch eine „Glückssache“** (TN49_MAB).

<u>Positive Bewertungen</u>:

- **Man lernt von Mitarbeiter:innen, mit denen man mitgeht**, der Praxisanleiter sei nicht so wichtig (TN49_MAB).
- Sie **durften im Praktikum von Anfang an viel machen**, z.B. Blutabnahme, und nicht nur zuschauen – TN43_MAB war damit sehr zufrieden.

<u>Negative Bewertungen:</u>

- Kritik kam von einer Teilnehmerin daran, dass es aufgrund einer Stunde Wegzeit zwischen Praktikumsstelle und Schule **keine Mittagspause gebe, um etwas zu essen**, wenn am Vormittag Praktikum ist und am Nachmittag Schule. Dies sei sehr anstrengend (TN44_MAB). Ein anderer Teilnehmer hat dazu die Erfahrung gemacht, dass man in so einem Fall im Praktikum fragen kann, ob man ein

bisschen früher gehen kann. Es gilt allerdings aufzupassen, dass einem in dieser Zeit nichts passiert, weil man offiziell ja noch im Praktikum ist. (TN48_MAB)

- **Manche Praxisanleiter:innen interessieren sich nicht wirklich** für die Praktikant:innen und man muss sich dann alles selbst beibringen, so ein Teilnehmer. Viele würden sich dabei nicht so gut fühlen. Man kann das Praktikum dann auch nicht beenden, sondern muss das drei Monate durchziehen. (TN49_MAB)
- Weil Operations-Assistenz schwere körperliche Arbeit ist, insbesondere das Heben von Patient:innen im OP-Saal, seien **Frauen im Praktikum nicht überall so erwünscht.** (TN42_MAB, TN44_MAB)

„Manche haben auch gesagt, dass das kein Beruf für Frauen ist, was ich auch eigentlich so empfinde, weil (…) OP-Assistent besser für Männer ist wegen den schweren Sachen, (…) aber manchen wurde gesagt, wir wollen keine Frauen.“ (TN44_MAB)

„Ich würde jetzt nicht sagen, es ist kein Beruf für Frauen, also es kommt drauf an, wo man arbeitet, also wenn man zum Beispiel auf der HNO arbeitet, wo man Nasen, Hals, Ohren macht, ist das wieder was anderes.“ (TN42_MAB)

„(Das war), glaube ich, nicht frauenfeindlich, ()] das war auch gut gemeint, dass es zu schwer ist, körperlich zu schwer, aber wie gesagt, nicht in jeder Abteilung“. (TN44_MAB)

- **Nur zwei Häuser anzuschauen ist zu wenig,** um eine gute Entscheidungsgrundlage für die Bewerbung nach der Ausbildung zu haben – besser wäre es, mehr kennenlernen zu können (TN44_MAB).

4.1.5 Bewertung Ausbildung Assistenzpädagogik

In dieser Gruppe besuchen bzw. besuchten **alle Teilnehmenden dieselbe Ausbildungsstätte**, nämlich die Schule für Assistenzpädagog:innen an der bafep 21 in Wien.

Etliche Teilnehmer:innen bewerten die Ausbildung hinsichtlich **Dauer und Aufwand** als **zu umfangreich, insbesondere hinsichtlich der Tatsache, dass sie nicht zu einem Diplom führt.** Nach 40 Stunden Schule gebe es auch noch Hausaufgaben, man müsse lernen und zuhause Projektvorbereitungen durchführen. Auch am Wochenende und im Sommer sei man mit Hausaufgaben und mit Lernen beschäftigt. Insgesamt sei dies sehr stressig. Die Ausbildung wird mit vielen Fächern, die sehr tiefgehend unterrichtet werden, von einer Teilnehmerin auch als sehr schwer bezeichnet. Und obwohl es eine „Schule“ ist, gebe es nur fünf Wochen Urlaub im Jahr, im Sommer muss man auch noch fünf Wochen Praktikum machen.

(TN21_AP, TN22_AP, TN24_AP, TN25_AP, TN26_AP)

„Also die Anforderungen sind echt immens im Mix.“ (TN21_AP)

Ein breit diskutiertes Thema in der Gruppe war die von den Teilnehmer:innen so genannte **mangelnde gesetzliche Verankerung des Berufs**, den sie erlernen. Die Ausbildung würde nur vom künftigen Arbeitgeber MA10 für eine höher qualifizierte Tätigkeit als Assistenzpädagoge/in anerkannt. Bei anderen Arbeitgeber:innen würden die Absolvent:innen wie auch schon vor der Ausbildung als Kindergartenassistent:innen eingestuft werden. Dieser Umstand wurde manchen Teilnehmenden erst während der Ausbildung bewusst. Mehr dazu siehe Kapitel 6.2.

(TN21_AP, TN22_AP, TN23_AP, TN28_AP)

Korrespondierend mit der Ansicht von einigen Teilnehmenden, die Ausbildung sei zu umfangreich, gab es in dieser Gruppe bei der **Bewertung des Curriculums** etliche Inhalte, die **als überflüssig empfunden** wurden: Auf Unverständnis stößt, warum man in Fächern wie Biologie, Mathematik, Geschichte Inhalte lernen müsse, die man aus Sicht der Betroffenen niemals für die pädagogische Arbeit mit Kindern bis zu sechs Jahren bzw. auch nicht einmal für Volksschulkinder brauchen würde. Genannt wurden z. B. in Mathematik lineare Funktionen und pythagoräischer Satz. Die Allgemeinbildung sei zu umfangreich, hier könnte man kürzen. Zudem würde auch weniger Ethik-Unterricht reichen, drei Jahre lang jede Woche zwei Stunden sei überflüssig.

(TN23_AP, TN24_AP, TN28_AP)

Im Gegenzug gäbe es **wichtige Inhalte für die konkrete pädagogische Praxis, die die Teilnehmenden in ihrer Ausbildung vermissen,** es würde zu wenig von dem unterrichtet, was wirklich wichtig ist. Als Beispiel wurde **inklusive Pädagogik** genannt.

„Wir hatten einmal eine Supplierung und die hat gefragt, ob wir was darüber hören wollen und wir waren so: Ja, bitte! Die ganze Ausbildung haben wir nichts darüber gehört.“ (TN22_AP)

Da sie als Assistenzpädagog:innen ihren Einsatzbereich in Integrationsgruppen haben werden und Kinder mit Beeinträchtigungen deshalb ihre Hauptzielgruppe sein würden, wäre Wissen für integrativ geführte Gruppen, z.B. Krankheitsbilder, Umgang mit Kindern mit Beeinträchtigungen für sie sehr wichtig. Das Argument einer Lehrerin sei gewesen, dass man als Assistenzpädagog:in mit Kindern mit Beeinträchtigungen nichts zu tun habe, das sei Aufgabe der Pädagog:innen. Aber man werde gerade für diese Kinder angestellt. In der Praxis sei auch eine strikte Aufgabentrennung kompliziert und es würden alle in der Gruppe mit den Kindern zusammenarbeiten.

(TN18_AP, TN22_AP, TN23_AP)

Viele positive Rückmeldungen gab es in dieser Gruppe bei der **Bewertung des Praktikums**. Der Zeitpunkt scheint gut gewählt, das erste Praktikum ist nach vier Wochen Schule noch innerhalb der ersten drei Monate Probezeit. Da kann man dann **schauen, ob die Tätigkeit einem wirklich liegt oder nicht.** Wenn man sich dann umentscheiden sollte, kann man wieder aussteigen, ohne zahlen zu müssen, so bietet sich die Möglichkeit eines „Soft Drop out“.

(TN21_AP, TN23_AP, TN28_AP)

Das Praktikum kann so auch in der Berufs- und Ausbildungswahl bestärken, **die erste Praxis habe gezeigt, dass das der richtige Job ist**.

(TN18_AP, TN20_AP)

Negative Kritikpunkte zum Praktikum gab es kaum, ein Teilnehmer hat von Kolleg:innen gehört, dass sie im Praktikum Schwierigkeiten hatten und schlecht behandelt wurden. Er selbst habe als Mann einen anderen Umgang mit ihm und damit Sexismus erlebt (TN23_AP). Mehr dazu siehe im Kapitel 4.2.

4.1.6 Bewertung Ausbildung Elementarpädagogik

Die Teilnehmer:innen an der Gruppe Elementarpädagogik besuchen bzw. besuchten vier verschiedene **Ausbildungsstätten** in Wien:

- **bafep 7:** TN39_EP vor Wechsel zu bafep 8
- **bafep 8:** TN33_EP vor Wechsel zu bafep 21, TN37_EP, TN39_EP
- **bafep 10:** TN41_EP
- **bafep 21:** TN30_EP, TN31_EP, TN32_EP, TN33_EP, TN34_EP, TN35_EP, TN36_EP, TN38_EP

Es werden große **Unterschiede zwischen den Ausbildungsstätten** gesehen, was Konzepte/Modelle und Aufwand betrifft. Je nach Lebenssituation ergeben sich daraus Vor- und Nachteile. Diese Unterschiede sowie Vor- und Nachteile der einzelnen Schulen und Ausbildungsmodelle waren Diskussionsthema in der Gruppe.

(TN30_EP, TN33_EP, TN38_EP, TN39_EP, TN42_EP)

Bewertung der bafep 7:
Die Ausbildungsform an der bafep 7 war für eine Teilnehmerin zu anstrengend, die einzig freien Tage waren Mittwoch und Sonntag und am Mittwoch musste sie arbeiten. Den Unterricht erlebte sie als frontal und sehr konventionell. Sie wechselte schließlich zur bafep 8 (TN39_EP).

„Also wirklich so wie Schule, hinsetzen und wirklich old school unterrichten sie dort.“ (TN39_EP)

Bewertung der bafep 8:
An der bafep 8 gibt es verschiedene Modelle: Das Vollzeit-Tageskolleg (4 Semester) und das Abendkolleg für Berufstätige (6 Semester). Die bafep 8 biete **mehr Ausbildung** und **weniger Praxis.** Das Konzept sei so, dass man es schafft, **ohne dass man außerhalb viel lernen muss**. Eine Teilnehmerin erlebt die Ausbildung bei bafep 8 als **interaktiv und mit wenig Frontalunterrich**t, sie beschreibt die **Ausrichtung als alternativ**: Die Lehrenden bringen viel Erfahrung im Elementarbereich mit und es gebe viel Austausch und Diskussion, wie mit Herausforderungen umgegangen werden kann (TN37_EP). Es werde einem außerdem **auf Augenhöhe begegnet und wertschätzend miteinander umgegangen**, so eine Teilnehmerin (TN33_EP).

(TN33_EP, TN37_EP, TN38_EP, TN39_EP)

Bewertung der bafep 10:
Bei der bafep 10 gibt es einen Tag pro Woche Praktikum in einem Kindergarten; es ist vorgesehen, dass man dort ein Jahr bleibt. Bei Wunsch ist jedoch ein Wechsel möglich. (TN41_EP)

Bewertung der bafep 21:
An der bafep 21 gibt es das Kolleg nur als Vollzeit-Ausbildung, diese dauert 5 Semester. Die ersten zwei Semester sind Theorie plus drei Praxiswochen. Ab dem dritten Semester ist man drei Tage in der Ausbildung und zwei Tage in der Arbeit im sogenannten Diensthaus. Ab diesem Zeitpunkt ist man auch bei der Gemeinde Wien angestellt. (TN38_EP)

Die Teilnehmer:innen heben bei der bafep 21 insbesondere den **hohen Praxisanteil und die Verschränkung der beruflichen Tätigkeit mit der theoretischen Ausbildung** positiv hervor. Durch die Anstellung

im Kindergarten kann man gleichzeitig praktische Erfahrungen sammeln und der hohe Praxisanteil sei für das eigene Lernen sehr wertvoll.

„Man ist angestellt bei der bafep 21 und hat wirklich, man bekommt den Alltag mit, man bekommt die Probleme mit, man lernt viel mehr in der Praxis als in der Schule, also ich habe viel mehr gelernt im Berufsfeld als in der Schule.“ (TN33_EP)

Ein Teilnehmer findet das Modell, wo es möglich ist, Praxistage an verschiedenen Standorten zu absolvieren, sehr attraktiv. Das sei ein Alleinstellungsmerkmal der bafep 21 (TN31_EP). Auch TN36_EP ist zufrieden mit Ausbildung an der bafep 21.

(TN30_EP, TN31_EP, TN33_EP, TN36_EP)

Die unterschiedlichen Ausbildungsformen und Modelle und ihre Passung mit den Erwartungen oder den Lebenssituationen der Betroffenen führen auch zu **Wechseln der Ausbildungsstätten während der Ausbildung:**

TN39_EP war die **Ausbildungsform an der bafep 7 zu anstrengend**, sie wechselte deshalb zur bafep 8. TN33_EP hat zuerst die Aufnahmeprüfung bei einer anderen Schule gemacht und kam dann in das **Abendkolleg** (bafep 8), **wo es nur zweimal die Woche Unterricht gibt;** das war ihr zu wenig, sie hat **nach mehr (theoretischem) Input gesucht.** Deshalb wechselte sie zur bafep 21.

(TN33_EP, TN39_EP)

Was den **Aufwand** der Ausbildung betrifft, so empfinden manche Teilnehmer:innen diesen als sehr herausfordernd. Es sei auch nach der Schule noch viel zu lernen, dadurch komme man auf eine 50-Stunden-Woche (TN33_EP).

„In der bafep 21 sitzt du außerhalb der 40 Stunden noch zu Hause, du sitzt am Wochenende zu Hause und du sitzt nach der Schule, du sitzt nach der Arbeit, du sitzt nach dem Praktikum zu Hause, das sind keine 40 Stunden, du kommst auf 50 Stunden, manchmal wenn du die Praxiswochen hast, kommst du auf mehr als 50 Stunden und das ist ein Punkt, wo du dann aber auch ein bisschen ausgeknocked bist.“ (TN33_EP)

Auch die **Dauer der Ausbildung für Menschen mit Praxiserfahrung wird kritisiert**. Für eine Teilnehmerin ist es nicht ganz nachvollziehbar, dass sie zwei Jahre die Schule besuchen und Inhalte wiederholen muss, die ihr (nach 7 Jahren Praxis) bereits bekannt sind. Auch um schneller den Bedarf an Pädagog:innen zu decken **wäre es sinnvoll, verkürzte Möglichkeiten der Qualifizierung zu schaffen** (TN37_EP).

„In Deutschland gibt es die Möglichkeit, dass man ein Jahr berufsbegleitend Kurse macht, dann macht man Prüfung und ist Elementarpädagogin. (…) Ich bin mir sicher, ich bin kein Einzelfall, es gibt so viele Personen, die schon tätig in Kindergärten waren, die jetzt als Pädagoginnen arbeiten wollten, aber jetzt anhand dieser zwei Jahre, drei Jahre, vier Jahre, in unserem Alter ist ein Jahr komplett anders als mit 18 oder 20.“ (TN37_EP)

Bezüglich der **Anwesenheitspflicht** kritisiert eine Teilnehmerin die fehlende Flexibilität bei Fehlstunden und erwähnt auch die Notwendigkeit sich schriftlich entschuldigen zu müssen, wenn man nur eine Stunde fehlt. (TN38_EP)

Bei der Bewertung der Ausbildung wurde von einigen Teilnehmer:innen die Wichtigkeit der Praxis in der Ausbildung und dahingehend ein gutes **Verhältnis zwischen Theorie und Praxis** hervorgehoben. Dies wird insbesondere bei der Ausbildung an der bafep 21 als großer Pluspunkt gesehen, im Gegenzug als Manko bei Ausbildungen an anderen Schulen.

(TN30_EP, TN33_EP, TN38_EP)

Für einen Teilnehmer ist es schwer vorstellbar mit wenig Praxis nach der Ausbildung gleich in den Beruf einzusteigen (TN38_EP).

„Reine Ausbildung plus ein paar Praxiswochen, so mehr oder weniger und da denk ich mir immer: Wahnsinn, mit ein paar Praxiswochen und dann in den Beruf, und in der Regel übernimmt man ja sofort eine Gruppe, das ist eine Challenge, also ich bin sehr froh, muss ich sagen, dass ich da jetzt, diese drei Semester, die wir jetzt machen, da sozusagen schon mehr Zeit habe, mich dem Thema der Gruppenführung zu nähern und das ist wirklich ein tolles Konzept (…), weil ich da im Endeffekt 16 Stunden in der Woche quasi schon in einem Kindergarten mitarbeite und schon unglaublich viel profitieren kann, lernen kann etc., selbst ausprobieren kann, etc. das ist wesentlich, unbezahlbar, möchte ich fast sagen.“ (TN38_EP)

Ein Aspekt, der wie in anderen Gruppen auch in dieser angesprochen wird, ist die **Diskrepanz zwischen in der Schule gelernter Theorie und gelebter Praxis** in den Einrichtungen bzw. **Mängel in der Vorbereitung auf das, was einen dann in der Praxis erwartet.** Auch wenn klar sei, dass in der Theorie manches anders ist als in der Praxis, sind die Betroffenen in der Praxis mit Themen konfrontiert, die in der Ausbildung zu wenig Platz finden, z.B. der Umgang mit sehr unzufriedenen Eltern. Auf der anderen Seite sei das gelernte Konzept „Dreieck Pädagogik, Kind und Eltern“, so hören sie es dann, in der Praxis angeblich nicht umsetzbar. Dazu kommt als Herausforderung noch, dass es **keine Möglichkeit gibt, um diese wahrgenommenen Diskrepanzen zu bearbeiten bzw. darüber sprechen.** Von Dienstgeberseite sei nicht gewünscht, dass darüber gesprochen wird.

„Und dann wird gesagt, ja, das lernt man in der Schule, aber das ist nicht durchführbar in der Praxis und ich habe mich immer gefragt, wo ist eine Stelle, oder wie kann ich das angleichen, wie kann ich mich da austauschen, weil eigentlich darf man nicht reden, man darf ja auch nirgends über die Arbeit reden.“ (TN36_EP)

(TN30_EP, TN36_EP)

Bei der **Bewertung des Curriculums** gab es auch in dieser Gruppe Inhalte, die als überflüssig empfunden wurden bzw. Wünsche nach einer anderen Gewichtung der Fächer.

Als überflüssig werden **allgemein Inhalte** empfunden, **deren Anwendung und Nutzung in der Praxis nicht nachvollzogen werden kann.** Davon gebe es nach Ansicht mehrerer Teilnehmer:innen insgesamt zu viele in der Ausbildung und oft müsse man dazu auch noch aufwendige Hausaufgaben machen. Als Beispiel wird **Projektmanagement** genannt. Dies könne interessant sein für jemanden, der eine Leitungsposition anstrebt, aber eine/n Elementarpädagog:in brauche das in der Regel überhaupt nicht. Auch das Fach **Ethik** sei in diesem Ausmaß (2 Wochenstunden) für die Praxis und den Berufsalltag nicht relevant, die Zeit könnte besser genützt werden.

(TN30_EP, TN31_EP, TN38_EP)

Als sehr wertvoll werden dagegen **auf die Praxis ausgerichtete Fächer wie Pädagogik und Didaktik** gesehen. (TN31_EP)

Fächer wie Werkerziehung oder Zeichnen sollten auf Durchführbarkeit mit Kindern überprüft werden, hier wäre auch eine Zeitersparnis möglich, meint ein Teilnehmer (TN31_EP). Eine andere Teilnehmerin findet dagegen Fächer wie Werken auch in diesem Umfang sehr wertvoll (TN36_EP).

„Wenn man singen lernt, wenn man musizieren lernt, mit Gitarre spielen, wenn man wieder handwerklich arbeitet und so eine Schwalbenschwanzverbindung mal wieder herstellen kann, dann ist das einfach schön (…), ich hätte nie gewusst, wie ich das sonst jetzt innerhalb dieser Zeit durchführen kann.“ (TN36_EP)

Ein von mehreren Teilnehmer:innen diskutiertes Thema war die **Angemessenheit der Ausbildung für die Erwachsenenbildung bzw. den zweiten Berufsweg.** TN37_EP sieht hier die Dauer der Ausbildung für ältere Personen mit Praxiserfahrung sehr kritisch (siehe dazu auch weiter oben). TN31_EP kritisiert, dass die Ausbildung sehr verschult ist und findet das für einen zweiten Berufsweg nicht passend. Ähnlich sieht das TN38_EP: Mit Erwachsenenbildung habe die Ausbildung (bafep 21) wenig zu tun, Erwachsenenbildung funktioniere anders. Zu 80% sei das wie eine Schule konzipiert. Für viele sei das ein ziemlicher „Flash“ und es würden deswegen auch einige aufhören.

„Es hören auch einige auf, weil sie einfach dieses Schulsystem nicht aushalten, ja, was traurig ist, weil bei uns haben auch Leute aufgehört, die wirklich talentiert gewesen wären, die gesagt haben, ich (drücke) das nicht durch.“ (TN38_EP)

Dieser schulische Charakter würde schon beim Tag der Offenen Tür deutlich spürbar.

„Na, es flasht, weil man, also zumindest ich war schon, glaube ich, 35 Jahre in keiner Schule mehr, aber es ist Schule, ja, von den Räumlichkeiten her ist es eine 70er Jahre Schule und es läuft halt alles ein bissl, auch in dieser Präsentation schon, stationenmäßig ab und daher auch dieser Schul-Touch, (…) also das war zumindest für mich schon ein kleiner Flashback, war auch spannend und interessant, (…) das war im Endeffekt eben halt nicht nur Briefing, Information, sondern erstes Gespür dafür, wie könnt‘s denn laufen und dann hab ich gesagt, ok, dann lass ich mich ein drauf.“ (TN38_EP)

(TN31_EP, TN37_EP, TN38_EP)

Was schließlich die **Bewertung des Praktikums** betrifft, so gab es in dieser Gruppe sowohl positive als auch negative Erfahrungen.

Positiv hervorgehoben wurde, dass es möglich ist, **viel auszuprobieren**. Auch das Modell, dass die **Praxistage an verschiedenen Standorten** absolviert werden können, sei attraktiv. Schließlich sei im Praktikum **viel Reflexion vorgesehen und möglich**. Von den Pädagog:innen vor Ort bekäme man allerdings die Rückmeldung, dass das in der Praxis dann nicht möglich ist, da sie dafür nicht die Zeit haben.

(TN30_EP, TN31_EP)

Zu den negativen Praktikumserlebnissen gehört die **Diskrepanz zwischen Gelerntem und Praxis** (siehe dazu auch weiter oben), aber auch das **Erleben eines abgestumpften Teams mit wenig Interaktion mit den Kindern.**

„Es wurde gar nichts mit den Kindern gemacht, nicht gesungen, nicht gebastelt, nichts, einfach nichts, nicht gekuschelt, nicht umarmt, nicht getröstet, nichts, null, niente. (…) Sie saß da und hat halt auf ihrem Handy gespielt, geschrieben, was auch immer, die Kinder haben gemacht, was sie wollten.“ (TN30_EP)

Eine Teilnehmerin war in einem Haus, wo es viel Routine gab und es als Irritation empfunden wurde, dass sie den Kindern Angebote machen wollte. Eine Erklärung dafür sah sie in den vielen Krankenständen, den Mitarbeiter:innen ging es dort nach ihrer Ansicht nicht gut. (TN36_EP)

„Das war schon eingespielt, aber es war so viel Leid in diesem Haus auch, die waren eigentlich ein bisschen depressiv die Mitarbeitenden dort und krank und haben (…) viele Krankenstände gehabt.“ (TN36_EP)

Schließlich wurde es auch als problematisch erlebt, wenn man **im Praktikum mit der Gruppe und gegebenenfalls auch noch den Eltern allein gelassen** wurde. Dies kam z.B. aufgrund von Krankenständen vor und sei aber nicht korrekt, man sollte als Praktikant:in nie allein mit der Gruppe sein.

(TN30_EP, TN36_EP)

4.2 Herausforderungen und Hindernisse während der Ausbildung

Folgende Herausforderungen und Hindernisse in der Ausbildungsphase wurden von den Teilnehmer:innen in den Gruppen häufiger genannt oder diskutiert:

- **Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindern/Familie**
- **Vereinbarkeit von Ausbildung und Freizeit/Privatleben**
- **Finanzielle Rahmenbedingungen**
- **Kopplung der Existenzsicherung an Anwesenheit/Fehlzeiten**
- **Mangelnde Deutschkenntnisse**
- **Rahmenbedingungen, die bei der Entscheidung für die Ausbildung nicht bekannt oder bewusst waren**
- **Herausforderungen im Praktikum**

Weiters werden in diesem Kapitel auch die Gründe für **Ausbildungsabbrüche** aus Sicht der Teilnehmer:innen dargestellt.

4.2.1 Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindern/Familie

Die weitaus am häufigsten genannte Herausforderung ist die **Vereinbarkeit von Ausbildung und Kinder/Familie.**

(TN9_PA, TN11_PFA, TN15_PFA, TN18_AP, TN19_AP, TN21_AP, TN27_AP, TN28_AP, TN29_AP, TN31_EP, TN36_EP, TN38_EP, TN43_MAB, TN46_MAB, TN52_DGKP, TN53_DGKP)

Diese Schwierigkeit wurde häufiger von weiblichen Fokusgruppenteilnehmerinnen genannt, aber auch von männlichen (TN9_PA, TN11_PFA, TN15_PFA, TN38_EP). Nicht immer wird die Problematik von Personen thematisiert, die selbst Kinder haben oder betroffen sind. Viele erleben auch die Schwierigkeiten bei Kolleg:innen in der Ausbildung und berichten davon.

Beim Versuch Ausbildung, Kinder und Familie zu vereinbaren müssen nach den Schilderungen der Studienteilnehmer:innen folgende Dinge unter einen Hut gebracht werden:

- **Ausbildung in Vollzeit oder berufsbegleitend**
- **Job, wenn Ausbildung berufsbegleitend**
- **Eigene Hausaufgaben, Lernen, Vorbereitungen**
- **Kinderbetreuung inkl. Hausaufgaben, Lernen der Kinder**
- **Haushaltstätigkeit**
- **Wegzeiten (Ausbildungsstätte, Kinderbetreuungseinrichtungen)**

Die Auswirkungen zeigen bei etlichen Betroffenen **hohe Belastung, Überforderung und Erschöpfung.** Man komme an seine Grenzen.

„Also ich war sehr überfordert, ich habe gebeten darum meine Kinder, dass sie selbstständig mal sein können halt, unterstützen ja … und Gott sei Dank haben sie es jetzt geschafft, aber ja, ich war fix und fertig. Also ich war echt sehr überfordert. Schularbeiten von meinen Kindern, meine eigenen, Haushalt, kochen, alles Mögliche, ihr kennt das eh…“ (TN18_AP) … *„Tägliche Körperpflege ist dann nicht mehr Priorität.“* (TN19_AP)

„Die Tochter war noch klein, und allein musste, weil der Mann musste immer arbeiten sozusagen, und dann Ausbildung und das und das war knapp, war schwierig, aber jetzt geht schon.“ (TN43_MAB)

„Am Wochenende muss aber mein Mann arbeiten quasi und ich bin, ich merk auch wirklich, wie erschöpft ich am Wochenende bin, und dann es ist wirklich einmal auch vorgekommen, dass meine Kinder gemeint haben, sie wünschten, ich hätte einen Ort oder jemanden, wo ich sie abgeben könnte, damit ich mich entspannen kann. Das hat mich so getroffen. (…) Also man kommt schon an seine Grenzen, also das hat mich dann schon sehr getroffen.“ (TN39_EP)

(TN18_AP, TN19_AP, TN39_EP, TN43_MAB)

Insbesondere die Vollzeit-Ausbildung von meist 40 Stunden in Kombination mit zusätzlichen Hausaufgaben/Lernen wird von vielen Teilnehmer:innen als **immens hinderlich und erschwerend für die Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung** hervorgehoben.

(TN15_PFA, TN31_EP, TN46_MAB)

Eine weitere, die Situation verschärfende Schwierigkeit ist, dass **Ausbildungszeiten und Verfügbarkeit der Kinderbetreuungseinrichtung immer wieder nicht kompatibel sind.** Wenn die Schule bis 18 oder 18:30 Uhr dauert, geht sich das mit dem Abholen der Kinder vom Kindergarten nicht aus. Ohne Unterstützung durch Familie oder andere Personen könnte die Ausbildung allein schon wegen des Stundenplans gar nicht gemacht werden. Ein Teilnehmer berichtet beispielsweise, dass es für ihn zu Beginn der Ausbildung sehr schwierig war mit zwei Kindern, einer Partnerin, die selbst arbeitet, einem Hort, der um 16 Uhr schließt und einem Nachhausweg von 50 Minuten (TN11_PFA). Eine andere Teilnehmerin berichtet von einer Klassenkollegin, die bei Einstieg in die Ausbildung nicht ausreichend über den Stundenplan informiert gewesen war und gleich **abgebrochen habe, weil** dieser **mit der Kinderbetreuung nicht kompatibel** war (TN21_AP). Auch eine weitere Teilnehmerin betont, dass die **Wegzeiten zur und von der Kinderbetreuungseinrichtung** eine zusätzliche Herausforderung darstellen (TN21_AP). Und auch wenn es in der Ausbildung **Kurse am Samstag** gibt, ist auch das ist nur mit familiärer Unterstützung möglich (TN27_AP).

(TN11_PFA, TN19_AP, TN21_AP, TN27_AP, TN28_AP, TN29_AP, TN43_MAB)

In der Gruppe der Assistenzpädagog:innen war auch die **Herausforderung der Kinderbetreuung in den Sommerferien** ein Diskussionsthema. In der Ausbildung zur Assistenzpädagogin gibt es im ganzen Jahr fünf Wochen Urlaub, fünf Wochen muss man in den Sommerferien ein Praktikum machen. Einige Teilnehmer:innen stellen sich die Frage, wie sie ihre Kinder in den Sommerferien sinnvoll beschäftigen können. Zwar gebe es das „Summer City Camp“, aber dort sei es schwer, einen Platz zu bekommen. (AP)

Eine Konsequenz in schwierigen Vereinbarkeitssituationen ist, **dass wenig Zeit für die Kinder bleibt bzw. die Kinder zurückstecken müssen.**

Eine Teilnehmerin hat drei Kinder im Alter von 15, 10 und 7 Jahren. Sie gehen von der Schule allein nachhause und müssen täglich drei bis vier Stunden allein zuhause sein. Das 15-jährige Kind kümmert sich dabei um die jüngeren Geschwister. Die Mutter hält, wenn notwendig, den Kontakt über das Telefon. Manchmal kann auch der Partner übernehmen. (TN12_PFA)

Eine andere Teilnehmerin berichtet, dass sie während der Ausbildung nicht viel Zeit für ihre Kinder hatte. Gelernt hat sie in der Nacht (bis 2, 3 Uhr) und ist um 5 Uhr wieder aufgestanden. (TN30_EP)

Während der Ausbildung einer alleinerziehenden Teilnehmerin blieben auch die schulischen Leistungen ihres Sohnes zurück. Sobald sie nachhause kam, musste sie weiterarbeiten. (TN36_EP)

„Da gab‘s dann immer was Schnelles oder Rohkost oder irgendein Packerl aus dem Supermarkt, also die zwei Jahre sehnen wir uns nicht mehr herbei.“ (TN36_EP)

Eine weitere Verschärfung der Situation stellte damals die Erkrankung einer nahen Verwandten dar.

„Wenn sowas dann dazu kommt, ist es eigentlich sehr zäh, dann geht’s kaum voran mit der Ausbildung.“ (TN36_EP)

(TN12_PFA, TN30_EP, TN36_EP)

Für Alleinerzieher:innen ist es besonders schwierig bzw. nur mit familiärer Unterstützung zu bewältigen.

„Ich bin alleine mit den drei Kindern und ohne Unterstützung würde es nicht gehen. Zwei gehen halt schon in die Volksschule und ins Gymnasium, aber wir haben einen Stundenplan, wo wir bis 6:30 Uhr Schule haben. Der Kindergarten hat so lange nicht offen … die Kinder alleine lassen will ich jetzt auch nicht unbedingt. Also ohne Unterstützung geht's nicht.“ (TN29_AP)

Ein Teilnehmer meint, wenn er alleinerziehend wäre, würde er die Ausbildung nicht schaffen. Es ist nur als Familie möglich zu schaffen, auch wenn seine Frau viel arbeitet (TN38_EP).

„Wir haben (…) eine alleinerziehende Mutter bei uns in der Klasse, also die bewundere ich, wie die das managed, natürlich mit Unterstützung auch ihrer Mutter, unglaublich bewundernswert.“ (TN38_EP)

(TN9_PA, TN29_AP, TN36_EP, TN38_EP)

Alleinerziehende oder Eltern mit Betreuungspflichten geraten nach Schilderung von zwei Teilnehmenden auch immer wieder unter **Rechtfertigungsdruck.**

Auch wenn die Lehrkräfte auf einen eingehen und betont wird, dass die Vereinbarkeit für Alleinerziehende ermöglicht wird, ist es in der Praxis doch so, dass man auf Unverständnis stößt und in eine Rechtfertigung kommt (TN36_EP).

„Also in der Praxis verstehen sie dann nicht, warum man dann weg muss zu einem Termin, (…) es war so: Na gut, wir drücken ein Auge für dich zu. (…) Jetzt muss ich mich schuldig fühlen, weil ich zum Arzt gegangen bin, aber ich muss mich nicht schuldig fühlen, das ist mein gutes Recht.“ (TN36_EP)

Eine andere Teilnehmerin erzählt von Kolleginnen aus der Klasse, die Kinder haben, die noch Betreuung brauchen. Auch wenn die Lehrkräfte ihnen „aus Kulanz“ entgegenkommen, bleibe es für die Kolleginnen schwierig (TN31_EP).

Eine schwierige Vereinbarkeitssituation kann auch die **Höherqualifizierung verzögern**, wie das Beispiel einer Teilnehmerin zeigt. Seit fünf Jahren läuft ihr Anerkennungsverfahren für die Pflegefachassistenz, in der Zwischenzeit arbeitet sie bereits als Pflegeassistenz. Die Ausbildungskurse, die sie für die Anerkennung der höheren Qualifikation absolvieren muss, waren in Kombination mit ihrer Berufstätigkeit und der Betreuung ihrer Kinder schwer zu vereinbaren, der Start in die Ausbildung hat sich bei ihr deshalb verzögert. (TN12_PFA)

Herausfordernd war es auch für eine Teilnehmerin, die **während der Ausbildung schwanger** wurde. Sie konnte die Ausbildung für ein Jahr unterbrechen, aber das Lernen neben einem Kleinkind war für sie dennoch schwierig.

Ein Teilnehmer meint auch, dass **auf die Herausforderung** der Vereinbarkeit von Ausbildung und Kinder/Familie **in der Informations- und Entscheidungsphase Phase nicht ausreichend hingewiesen wird.** Der Beruf Elementarpädagogik würde bezüglich Vereinbarkeit, z.B. was die Arbeitszeiten betrifft,

als sehr positiv kommuniziert. Die Ausbildung ist aber Vollzeit bzw. umfasst mit dem Lernaufwand mehr als Vollzeit und die Vereinbarkeit ist tatsächlich schwierig. (TN31_EP)

„Ich glaub, (das) wird nicht so stark kommuniziert, dass das wirklich auch hart an die Knochen gehen kann, wenn man eben alleine ist, zwei Kinder hat und sich drum kümmern muss, bis 9, wenn die Kinder im Bett sind, muss sie sich hinsetzen und dann noch die ganzen Schulsachen machen, leicht ist das sicher nicht.“ (TN31_EP)

Die Herausforderung der **Vereinbarkeit von Ausbildung und Freizeit/Privatleben** wird zwar auch angesprochen, aber von deutlich weniger Teilnehmenden. Sie weisen darauf hin, dass der Aufwand für die Ausbildung so groß ist, dass daneben keine Freizeit bzw. kein Privatleben bleibt. Ein Teilnehmer schildert das so: Schule bis 16 Uhr, um 17 Uhr zuhause, duschen, kochen und dann die Hausarbeiten für die Schule oder Prüfungsvorbereitung (TN13_PFA).

„Ich hab keine Kinder, keine Familie. Wirklich, dann muss ich schlafen. Wo muss ich Hausarbeit machen, wo muss ich lernen für Prüfungen? Ich habe wirklich kein Privatleben mehr. Das erste Jahr ist fertig, haben wir einen Tag Pause gehabt, und gleich hat das zweite Jahr angefangen!?“ (TN13_PFA)

Der Zeitdruck sei enorm, so ein anderer:

„Man hat eh sowieso selbst kein Privatleben, weil die Ausbildung ist gepackt in zwei Jahre.“ (TN15_PFA)

4.2.2 Finanzielle Rahmenbedingungen

Eine zweite größere Herausforderung stellen für manche Teilnehmer:innen die **finanziellen Rahmenbedingungen** in der Ausbildungsphase dar. Dabei geht es um zwei Aspekte:

- **Finanzierung der Ausbildung**
- **Finanzierung der Lebenshaltungskosten**

Diese Rahmenbedingungen sind **individuell sehr unterschiedlich,** unter anderem dadurch, dass Unterstützungsleistungen wie Arbeitslosengeld, Weiterbildungsgeld oder Fachkräftestipendium vom früheren Verdienst abhängig sind. Dies wird in den Gruppen auch immer wieder thematisiert und teilweise auch als ungerecht empfunden, denn man würde die gleiche Ausbildung machen und die gleiche Leistung erbringen.

(TN6_PA, TN23_AP, TN13_PFA)

Was in den Fokusgruppen aber auch sichtbar geworden ist: **Bei vielen Teilnehmer:innen geht sich die Ausbildung finanziell mit Hilfe von Förderungen und privater Unterstützung aus.** Was hier hilft und unterstützt, wird im Kapitel 4.3 genauer beschrieben.

Für folgende Teilnehmer:innen ist die **Finanzierung der Ausbildung bzw. der Lebenshaltungskosten aber ein Thema oder stellt eine Herausforderung dar**: TN2_PA, TN4_PA, TN15_PFA, TN26_AP, TN37_EP, TN38_EP, TN48_MAB, TN51_DGKP, TN52_DGKP.

Auf einige individuelle Situationen wird im Folgenden näher eingegangen.

Eine Teilnehmerin macht ihre Ausbildung **in Bildungskarenz – dabei habe sie aber zu wenig zum Leben,** trotz gutem Verdienst vorher. (TN4_PA)

„Bezahlung ist sehr schlecht, da kriegst du Bezahlung von AMS, aber reine Katastrophe, kannst du nicht damit leben, was die vom AMS bezahlen, das ist nur für Miete...“ (TN4_PA)

Sie meint auch, **falsche Infos** zur Bildungskarenz erhalten zu haben.

„Ich hab vor Zeit gearbeitet für 38 Stunden, ich habe so super Gehalt gehabt und dann ich hab gedacht, weil sie haben gesagt 80% von deinem Gehalt wirst du behalten und dann ist rausgekommen, die 80% Gehalt ist keine Netto, es ist Brutto, und dann ich habe erste Gehalt bekommen, ich habe Schock bekommen, das war schockierend für mich, weil es hat für meine Miete gereicht und wir sind vier Personen, mein Mann arbeitet nicht und was soll ich jetzt machen?“ (TN4_PA)

Deshalb **arbeitet sie neben der Ausbildung**, um die Lebenshaltungskosten zu finanzieren, denn Sozialhilfe wurde auch abgelehnt.

Ähnlich erging es einer anderen Teilnehmerin bei der **Inanspruchnahme des Fachkräftestipendiums**. Auch sie war davon ausgegangen, dass sie 80% von ihrem Gehalt bekommt, allerdings sind es um die 50% vom Gehalt. Das ist **sehr niedrig und reicht nicht aus, daher muss sie nebenbei geringfügig arbeiten.** (TN52_DGKP)

„Ja, aber das ist sehr, sehr wenig, früher war Information für mich, dass ich 80% von meinem Gehalt bekomme, aber das war am Schlimmsten (…), unter 50% war und (…) , ja ich arbeite (nebenbei) geringfügig, so zwei bis drei Dienste im Monat.“ (TN52_DGKP)

Auch für eine weitere Teilnehmerin bot die **Bildungskarenz zu wenig Unterstützung, um damit die eigentlich gewünschte Ausbildung machen zu können.** Sie wollte eigentlich Elementarpädagogin werden, hätte dann aber für die Reifeprüfung ein Jahr in Bildungskarenz gehen müssen. Weil sich das als Alleinerzieherin nicht ausgehe, hat sie die Ausbildung Assistenzpädagogik gewählt, bei der sie im Angestelltenverhältnis bleiben konnte. (TN26_AP)

Ein Teilnehmer hat zwar die Ausbildung bezahlt bekommen, aber für den Lebensunterhalt nur das Arbeitslosengeld. Er musste **Erspartes aufbrauchen**, sonst wäre es sich mit der Familie nicht ausgegangen. **Aufgrund dieser finanziellen Situation hat er schon nach einem Jahr zu arbeiten begonnen und das Modul Röntgen noch nicht gemacht.** (TN48_MAB)

Zwei Teilnehmer weisen außerdem darauf hin, dass das **Geld wegen der Inflation nicht mehr reichen würde und dass eine Anpassung erforderlich wäre** (TN2_PA, TN15_PFA).

Bezüglich der **Förderlogiken** verweisen mehrere Teilnehmer:innen darauf, dass vom waff bei manchen Ausbildungen nur ein Teil der Kosten übernommen wird (TN4_PA, TN47_MAB, TN55_DGKP). Andere thematisieren, dass man **weniger Förderung** erhält, **wenn man nicht arbeitslos ist** – beispielsweise würde das Wiener Ausbildungsgeld dann nicht bezahlt (TN2_PA, TN4_PA, TN37_EP, TN54_DGKP). Auf der anderen Seite würde der **Erwerbsstatus Auswirkungen auf die Pension** haben: Es mache dafür einen Unterschied, ob man in den drei Ausbildungsjahren angestellt bleibt oder arbeitslos gemeldet ist. (TN23_AP)

Wie bereits sichtbar wurde, **arbeiten manche Teilnehmer:innen neben der Ausbildung, um die Lebenshaltungskosten zu finanzieren** (TN4_PA, TN51_DGKP, TN52_DGKP, TN56_DGKP). Einige würden überlegen sich auch aufgrund der Inflation geringfügig einen Job zu suchen, so ein Teilnehmer. Allerdings ließe sich das schwer mit der Ausbildung vereinbaren, da man ja auch kein Privatleben mehr hätte aufgrund des großen Aufwands, den die Ausbildung mit sich bringt (TN15_PFA).

4.2.3 Anwesenheitspflicht und Fehlzeitenregelung

Eine Herausforderung, die in der Gruppe Pflegefachassistenz intensiver diskutiert wurde, sind die **Anwesenheitspflicht und Fehlzeitenregelung** bzw. **deren Kopplung an die Existenzsicherung**. Hier hat ein Teilnehmer (TN15_PFA) eine schlechte Erfahrung gemacht. Bei Krankheit sei es erforderlich das sofort durch diverse Dokumente zu belegen und nachzuweisen, da bei fehlender Meldung/Nachweise das AMS informiert wird und die Zahlungen unmittelbar eingestellt werden. Bei ihm wurden aufgrund eines Fehlers bzw. aufgrund der Versäumnisse von Seiten der Schule die Zahlungen eingestellt. Erst nachdem mit großem Aufwand für ihn (Arzt, AMS, ÖGK) alle Nachweise nachgereicht wurden, wurden die Zahlungen wieder durchgeführt. (TN15_PFA)

„Wenn man krank ist, (…) also das Leben der Person wird noch, wie soll ich sagen, schlimmer gemacht. Also ich habe Corona gehabt und ich musste wirklich mich kümmern, also tausende Dokumente schicken, um das zu regeln ja, (…); mir gings sehr schlecht, trotzdem musste ich das alles erledigen, weil das erste, was sie machen, wenn man das nicht gemeldet hat, so wie sie das haben möchten, dann wird das AMS informiert, dass du heute zum Beispiel unentschuldigt nicht in der Schule warst und man bekommt seine Gegenleistung nicht. (…) Wenn ich das Geld jetzt zum Beispiel nicht bekomme bis 5., wie soll ich meine Rechnungen zahlen, wissen Sie.“ (TN15_PFA)

Auch die **Anwesenheitspflicht und die Kompensation für Fehlzeiten bei den Praktika setzt manche Teilnehmer:innen unter Druck**. Es ist im Praktikum eine bestimmte Stundenanzahl zu absolvieren. Schafft man dies z.B. aufgrund von Krankheit nicht, muss man die Stunden später – also zusätzlich zu den regulären 40 Stunden – nachholen. Denn wenn man die Praktikumsstunden nicht schafft, schafft man auch die Ausbildung nicht.

„Wenn man das nicht schafft, dann schafft man die Ausbildung nicht sozusagen. Da hab ich großen Respekt vor denen, die Kinder haben.“ (TN14_PFA)

„Ich habe auch so eine Kompensations-Arbeit bekommen und weil ich sie nicht schreiben konnte, weil ich sehr beschäftigt war mit Praktikum und Prüfungen, ich wurde verwarnt, dass ich aus der Schule rausgeworfen werde.“ (TN15_PFA)

Diese Regelung führe dazu, dass man auch krank arbeiten gehe:

„Das heißt, man wird da quasi dazu indirekt angehalten, als Kranker in diese Krankenanstalt zu gehen und überträgt dann möglicherweise Krankheiten, weil es einfach nicht möglich ist zu sagen, nein, ich bin krank, es geht leider nicht.“ (TN17_PFA)

(TN13_PFA, TN14_PFA, TN15_PFA, TN16_PFA, TN17_PFA)

Zwei Teilnehmer:innen haben dazu auch noch detailliertere Erläuterungen:

Liegen mehr als 30% Fehlzeiten während des Praktikums vor, darf von Seiten der Praxisanleitung keine Beurteilung vorgenommen werden, so TN13_PFA. TN15_PFA führt als Erklärung für die strikte Handhabung bei Fehlzeiten während des Praktikums an, dass Auszubildende zuvor oftmals die Krankmeldung genutzt hätten, um das Praktikum zu umgehen, vor allem dann, wenn es kein guter Praktikumsplatz war.

„Deshalb ist es jetzt so gemacht, wenn du mehr als zwei Wochen im Praktikum fehlst, dann kann dich der Praxisanleiter nicht beurteilen und dann bist du quasi negativ und musst es wiederholen.“ (TN15_PFA)

Hat man mehr als 30% Fehlzeiten während des Praktikums im ersten Jahr, muss das gleich nachgeholt werden, man bleibt zurück und muss auf den nächsten Gruppenstart warten. Man verliert dadurch sechs Monate bzw. die Ausbildung verlängert sich um sechs Monate. Fallen die 30% Fehlzeiten im Praktikum hingegen im zweiten Ausbildungsjahr an, so kann das Praktikum nach Abschluss der Ausbildung wiederholt werden, so ein Teilnehmer (TN13_PFA).

(TN13_PFA, TN15_PFA)

4.2.4 Deutschkenntnisse

Ein weiteres Hindernis in der Ausbildung sind **mangelnde Deutschkenntnisse**, die vor allem in der Gruppe der Pflegeassistent:innen thematisiert wurden. Einige Teilnehmer:innen berichteten, dass Klassenkolleg:innen mit aus ihrer Sicht nicht ausreichenden Deutschkenntnissen in die Ausbildung aufgenommen wurden. Dies hätte folgende Konsequenzen:

- Sie können dem Unterricht nicht so gut folgen.
- Die Verständigung ist schwierig.
- Es bremst den Unterricht auch für die anderen.
- Es setzt die Betroffenen unter Druck.
- Es führt zu Durchfallen bei Prüfungen und zu Ausbildungsabbrüchen.

Ein Teilnehmer berichtet auch, dass in seiner Klasse zwei Kolleg:innen die Ausbildung unterbrechen mussten, weil sie zum Deutschkurs geschickt wurden. Für diese Vorgehensweise (Aufnahme trotz mangelnder Deutschkenntnisse) herrscht auch Unverständnis.

(TN1_PA, TN4_PA, TN9_PA)

Eine Teilnehmerin weist darauf hin, dass man **auch bei gutem Alltagsdeutsch die Fachbegriffe nicht kennt** und sie alle lernen muss, das macht es auch noch einmal schwierig, wenn Deutsch nicht die Muttersprache ist (TN3_PA).

„Ich dachte ich verstehe Deutsch sehr gut (…) und wenn ich angefangen habe, es war ganz ehrlich gar nicht einfach für mich, ich musste alles übersetzen, also ich dachte ich schaffe das nicht.“ (TN3_PA)

In den anderen Gruppen waren die Deutschkenntnisse kaum Thema, sehr wohl aber in den Interviews zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen – siehe dazu Kapitel 6.

4.2.5 Fehlende oder falsche Informationen vor Ausbildungsbeginn

In zwei Gruppen (Assistenzpädagogik, Medizinische Assistenzberufe) wurden **fehlende, falsche oder falsch verstandene Informationen vor Ausbildungsbeginn** als Herausforderung während der Ausbildung genannt. In der Gruppe der Assistenzpädagog:innen wurde dies umfassender diskutiert – es sei „ein Schock“ gewesen, manche Dinge erst während der Ausbildung zu erfahren.

(TN22_AP, TN24_AP, TN25_AP)

Zu diesen Dingen gehören:

- Es gibt nur ein Abschlusszeugnis, aber kein Diplom am Ende der Ausbildung. Zu diesem großen Kritikpunkt an dieser Ausbildung siehe auch Kapitel 6.2.
- Die Arbeit als Assistenzpädagogin ist nur in integrativen Gruppen möglich, es wurde angenommen, dass man damit in allen Gruppen arbeiten kann.
- Nach dem Abschluss steigt man als Spring-Kraft ein, es gibt kein fixes Haus, in dem man bleibt.
- Es gibt keine Pause zwischen Schulabschluss und Arbeitsbeginn, keinen Sommerurlaub.

„Also ich habe dann immer geträumt, dass wir einen großen Familienurlaub machen als Belohnung für mich, wenn es wirklich herausfordernd ist, und dann erfährt man im dritten Semester, es gibt keinen Sommerurlaub, man muss gleich anfangen zu arbeiten. Das nächste, was wir auch jetzt neulich erfahren haben, dass wir sozusagen Spring-Kräfte sind, das heißt wir haben kein fixes Haus, wo wir dann bleiben, sondern es kann auch durchaus passieren, dass wir alle zwei, drei oder vier Jahre oder jährlich den Standort wechseln müssen, also unseren Arbeitsort, das habe ich vorher auch nicht gewusst, das war eine ganz neue Info, da war ich richtig schockiert.“ (TN25_AP)

4.2.6 Schlechte Erfahrungen im Praktikum

Eine Herausforderung in dieser Phase können auch **schlechte Erfahrungen im Praktikum** darstellen. Dazu gehören:

- Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis
- Schlechte Behandlung, schlechtes Teamklima
- Unter Umständen lange Wegzeiten zur Praktikumsstelle

Siehe dazu im Detail auch die Ergebnisse zur Bewertung der Ausbildungen (Kapitel 4.1).

4.2.7 Sonstige Herausforderungen

Auch **Streit und schlechte Stimmung in der Klasse** oder **ein fehlender Zusammenhalt** in der Klasse können in der Ausbildung herausfordernd und hinderlich sein. Bei einem Teilnehmer gab es kleine Gruppen, die nicht miteinander sprachen. Ein anderer war aufgrund von Streitigkeiten in der Klasse demotiviert und hat sogar überlegt aufzuhören.

(TN10_PFA, TN14_PFA)

Schließlich wurden als Herausforderungen in der Ausbildungsphase auch noch genannt:

- **Krankheit/Arbeitsunfähigkeit des Lebenspartners** (TN4_PA)
- **Sich verändernde Stundenpläne/Arbeitszeiten und damit mangelnde Planbarkeit** (TN21_AP)
- **Leistbares Mittagessen/Verpflegung während der Ausbildung:** Die Verpflegungssituation bei einer Ganz-Tages-Ausbildung sollte zum einen leistbar sein, zum anderen wäre es auch gut, wenn es etwas Warmes und auch etwas Vegetarisches gebe. Dies ist beim kleinen Buffet an der Ausbildungsstätte nicht gegeben und am Morgen sich das Essen für den Tag zusammenzustellen und mitzunehmen sei noch zusätzlicher Stress. (TN21_AP)

4.2.8 Ausbildungsabbrüche

In einigen Gruppen wurden auch **Ausbildungsabbrüche** von Kolleg:innen und wahrgenommene Ursachen dafür thematisiert. Als Gründe dafür werden genannt:

- **Mangelnde Deutschkenntnisse**
- **Mangelnde Eignung – Lern- und Leistungsschwierigkeiten**
- **Private Gründe**
- **Überforderung mit der Vereinbarkeit von Ausbildung und Familie/Kindern**
- **Fehlende, falsche oder falsch verstandene Informationen vor Ausbildungsbeginn**
- **Schlechte Erfahrungen im Praktikum**
- **Zu jung für den Beruf**

Auf einige dieser Punkte wird im Folgenden genauer eingegangen.

In der Gruppe Assistenzpädagogik wird wahrgenommen, dass Kolleg:innen **trotz mangelnder Eignung in die Ausbildung aufgenommen** werden. Diese würden sich dann in der Ausbildung entsprechend schwer tun.

„Und man denkt sich dann, die werden dann eh nach einem Jahr aufhören wegen schulischen Leistungen.“ (TN20_AP)

Bei **mangelhaften Leistungen** scheint der Ausbildungsabbruch nicht immer von den Betroffenen selbst auszugehen:

„Wir hatten noch Schulkolleginnen, die sind bis zum dritten Jahr mitgezogen worden und dann hat man ihnen gesagt: ‚Wir haben es versucht und tut uns leid, gehen Sie bitte.‘“ (TN27_AP)

Ausbildungsabbrüche wegen fehlender, falscher oder anders verstandener Informationen zu Beginn werden in den Gruppen Assistenzpädagogik und Medizinische Assistenzberufe genannt.

Vieles sei zu Beginn „schwammig“ gewesen, so TN27_AP. Es habe Kolleg:innen gegeben, die aus der Assistenzpädagogik-Ausbildung ausgestiegen sind und sich für die Berufsreifeprüfung entschieden haben, um doch die Elementarpädagogik-Ausbildung zu machen (TN27_AP).

Auch in der Gruppe Medizinische Assistenzberufe beklagt eine Teilnehmerin, dass der Beruf nicht ihren Erwartungen entspricht und dass sie am Anfang relevante Informationen nicht bekommen habe. Sie

hatte schon überlegt, die Ausbildung abzubrechen, ist jetzt aber mit dem Röntgen-Modul doch wieder zufrieden, weil sie da auch mit den Patient:innen arbeiten kann. (TN44_MAB)

„Es wurde aber ganz anders gesagt, wie ich mir das vorgestellt hab, der Job wurde uns ganz anders vorgestellt und dann haben wir Anatomie gelernt, alles also vom Menschen her und dann geht man ins OP und dann muss man eine Stunde das Licht einstellen, und das hat mir nicht gefallen. Ich wollte dann aufhören, aber dann habe ich mir gedacht, ich schaue mir das noch mit dem Röntgen an und wenn das genau so ist, dann hör ich auf, aber bei Röntgen kann ich genau alles mitmachen, (…) also mit dem Patienten arbeiten und kann ich mehr machen als im OP, dort war ich sehr enttäuscht.“ (TN44_MAB)

(TN27_AP, TN44_MAB)

In der Gruppe der Medizinischen Assistenzberufe wurde darüber gesprochen, dass eine **schlechte Behandlung oder schlechtes Teamklima im Praktikum zu Abbrüchen führen** kann. Eine Teilnehmerin kennt Kolleg:innen, die sich im Praktikum gar nicht wohl gefühlt haben – die einen haben durchgehalten und gehofft, dass es im nächsten Praktikum besser wird, aber einige haben auch aufgehört (TN45_MAB). Eine andere Teilnehmerin berichtet von Kolleg:innen, die im Team nicht auf- oder angenommen wurden, sich z.B. im Aufenthaltsraum auf bestimmte Plätze nicht setzen durften:

„Jemand hat gesagt, setz dich nicht dahin, weil das ist mein Platz im Aufenthaltsraum oder sowas, wurde nicht aufgenommen.“ (TN44_MAB)

Es sei eben **Glück oder Pech, wie es im Praktikum wird**, so ein weiterer Teilnehmer, und schade, wenn man Pech hat und deswegen die Ausbildung abbricht:

„Ja, in der Praktikumszeit, man sieht viele Sachen und man arbeitet mit vielen Menschen, Mitarbeiter und jede Abteilung hat nicht nur einen Praxisanleiter, es gibt verschiedene Mitarbeiter, jeder hat seine Stil, jeder hat seine Idee, jeder hat seine gute und schlechte Laune, ja und, es hängt ab, wie der Praktikant was erlebt, ja, ich hab auch schlechte Sachen erlebt und ich würde in manchen Abteilungen nie arbeiten, aber man sollte schon selbst aussuchen und finden, wo er hingehört, wenn man in erste Praktikum Pech hat, zweite Praktikum wird vielleicht ganz anders und ja, schade, dass Leute einfach in Praktikumszeit aufhören, weil man verliert einen Platz.“ (TN48_MAB)

Manche Kolleg:innen waren nur in einem Haus, **es wäre gut zu variieren. Dann kann man sich ein Bild verschaffen, wo man sich wohl fühlt.** Sonst denke man vielleicht, man sei selbst daran schuld, dass es nicht passt (TN45_MAB),

(TN44_MAB, TN45_MAB, TN48_MAB)

In der Gruppe Pflegeassistenz gab es auch die Sichtweise, **dass für jüngere Menschen der Beruf eventuell nicht so gut geeignet ist und sie deshalb häufiger abbrechen** oder nach dem Berufseinstieg wieder aufhören.

(TN2_PA, TN3_PA TN6_PA)

In zwei Gruppen wird auch über das wahrgenommene **Ausmaß der Ausbildungsabbrüche** gesprochen. In der Gruppe Pflegefachassistenz berichtet eine Teilnehmerin, dass in ihrer Klasse von 31 Personen 5 die Ausbildung abgebrochen hätten (TN16_PFA).

Bei der Ausbildung zur Assistenzpädagogik schließt laut Teilnehmer:innen ca. die Hälfte die Ausbildung ab. Es gebe viele Abbrüche im ersten, zweiten und sogar im dritten Jahr. Im zweiten Jahr wurde von drei Klassen auf zwei Klassen dezimiert. (TN18_AP, TN21_AP, TN23_AP, TN24_AP, TN26_AP)

4.3 Was hilft und unterstützt während der Ausbildung

4.3.1 Finanzielle Unterstützung

Eine der größten Unterstützungen während der Ausbildung ist die Finanzierung von **Ausbildungskosten und Lebenshaltungskosten.** Bei vielen Teilnehmer:innen geht es sich finanziell durch Förderungen und private Unterstützung aus.

In vielen Fällen erfolgt die finanzielle Unterstützung so, dass den Betroffenen **Ausbildung und Lebenshaltungskosten von Seiten des AMS, des waff und des künftigen Arbeitgebers bezahlt werden.**

(TN2_PA, TN6_PA, TN16_PFA, TN42_MAB, TN45_MAB, TN46_MAB, TN49_MAB, TN51_DGKP, TN53_DGKP, TN54_DGKP, TN55_DGKP)

Dieses Modell wird als sehr hilfreich hervorgehoben – so (und nur so) gehe es sich finanziell aus.

(TN16_PFA, TN49_MAB, TN54_DGKP, TN55_DGKP)

„Generell die Ausbildung ist super, dass es sowas gibt, dass man eine Ausbildung machen kann, auch in der Ausbildungszeit bezahlt wird, also dass man privat jetzt finanziell keine Probleme hat, das ist super.“ (TN49_MAB)

Es sei auch **nicht kompliziert, zu dieser Unterstützung zu kommen** (TN51_DGKP).

„Ich hab eh von einer gehört, es ist ein bisschen kompliziert weiterzumachen und Unterstützung und finanzieren, aber ich sag ehrlich, mit mir ist überhaupt kein Problem gegangen, ich bin sehr dankbar vor allem.“ (TN51_DGKP)

Angestellte erhalten die Ausbildung manchmal auch von ihren Arbeitgebern finanziert (TN4_PA, TN26_AP). Dies wird auch mit einer Bindung an den Arbeitgeber verknüpft (TN4_PA). Eine Teilnehmerin konnte als Alleinerzieherin die Ausbildung nur finanzieren, weil sie bei ihrem Arbeitgeber (Kindergarten) angestellt bleiben und das Gehalt weiter beziehen konnte (TN26_AP).

Auch reine Ausbildungsförderungen sind hilfreich. Eine Teilnehmerin sagt explizit, ihre Ausbildung (Ordinationsassistenz) wäre ohne die waff-Förderung nicht möglich gewesen (TN43_MAB).

Sehr positiv wurde in der Gruppe Assistenzpädagogik die **„neue Förderung“ des waff** hervorgehoben, durch die jetzt alle, die sich in der Ausbildung befinden, auf 1200-1300 € monatlich kommen. Frühere Jahrgänge bekommen weniger, in der Gruppe wird berichtet, dass es in ihrem früheren Jahrgang auch eine alleinerziehende Mutter gab, die nur 800 € bekommen hätte.

„Das ist aber neu. Also es hat letztes Jahr, wenn ich es kurz aufklären darf, eine Initiative gegeben, um mehr Leute in den Job zu bringen, dass der waff das noch mal extra monetär fördert. Das war davor nicht und davor war es halt sehr unterschiedlich.“ (TN23_AP)

(TN21_AP, TN23_AP)

Auch **Möglichkeiten für Menschen, die keinen Anspruch auf Arbeitslosengeld haben,** werden genannt: Eine Teilnehmerin sagt, sie bekomme kein Arbeitslosengeld, weil sie in den letzten Jahren im Ausland war, aber eine Art „Ausbildungshilfe“ vom waff (TN44_MAB). Und für Studierende, die direkt nach der Matura mit der Ausbildung beginnen und kein Einkommen haben, nicht arbeitslos gemeldet sind und somit kein Arbeitslosengeld beziehen, gebe es die Möglichkeit sich bei einem Arbeitgeber zu verpflichten, um sich so einen Teil der Ausbildung zu finanzieren (TN53_DGKP, TN54_DGKP).

Bei manchen Teilnehmer:innen geht es sich auch aus, **Ausbildung und Ausbildungszeit ohne Förderungen zu finanzieren** (TN50_DGKP, TN52_DGKP).

Neben öffentlichen Förderungen nennen Teilnehmer:innen auch die **finanzielle Unterstützung durch Partner:in oder Familie.** Eine Teilnehmerin konnte die Ausbildung nur machen, weil sie noch bei den Eltern gewohnt hat:

„Also hätte ich bei meinen Eltern nicht gewohnt, hätte ich die Ausbildung nicht machen können, also ich habe sehr wenig Geld dafür bekommen.“ (TN22_AP)

„Arbeitslosengeld und das waff, diese 460 € (…), das find ich schon sehr hilfreich, allerdings ist es natürlich auch durch die Inflation und das Ganze, was jetzt gerade abläuft mit den Energiepreisen, im Endeffekt ist das eine Null- Rechnung, also wenn ich nicht mit meinem Partner zusammen leben würde, der einen Teil ausgleicht, zumindest die Hälfte der Miete und Energiekosten trägt, würde ich alleine nicht zurechtkommen, oder nur sehr schwer.“ (TN2_PA)

Trotz finanzieller Unterstützung brauche es deshalb auch **konsequente Einschränkung** bei den Ausgaben, so TN2_PA.

(TN2_PA, TN22_AP, TN47_MAB)

4.3.2 Unterstützung bei der Kinderbetreuung

Ein zweiter großer Bereich, wo Unterstützung in der Ausbildungszeit notwendig ist, ist jene für die **Kinderbetreuung.** Hier zeigt sich deutlich, dass zusätzlich zur Nutzung der institutionellen Kinderbetreuungsangebote bei vielen Betroffenen die **Unterstützung durch die Familie oder Verwandte eine Voraussetzung ist, um die Ausbildung überhaupt absolvieren zu können.**

(TN8_PA, TN9_PA, TN19_AP, TN26_AP, TN27_AP, TN28_AP, TN29_AP, TN38_EP, TN39_EP, TN43_MAB, TN46_MAB)

Dies ist in vielen Fällen der/die Partner:in, aber auch die eigenen Eltern, Geschwister oder ältere Geschwister der jüngeren Kinder.

„Wir haben bis 17 Uhr Unterricht, und wären da nicht meine Eltern, also ich könnte die Kleine überhaupt nicht vom Kindergarten abholen, somit machen die das jeden Tag, wo ich ihnen wirklich sehr

dankbar bin. Bei dem Praktikum sind sie auch immer sehr nett und sagen, dass ich um 8 anfangen kann. Und natürlich mein Mann, der mich da sehr unterstützt, aber ansonsten würde das überhaupt nicht gehen zeitlich.“ (TN8_PA)

„Mein Sohn ist 20, meine Tochter 12, und im Prinzip unterstützt mich mein Sohn.“ (TN26_AP)

„Bei mir ohne Familie, ohne Hilfe, würde ich das nicht schaffen können. (…) Gott sei Dank mein Mann war da, Schwiegereltern auch, weil das war auch Vollzeit, Vormittag hatten wir Praktikum, Nachmittag Vorlesungen.“ (TN46_MAB)

Hilfreich sind auch **kinderbetreuungskompatible Dienstzeiten** (TN8_PA, TN12_PFA). Einer Teilnehmerin ist der Arbeitgeber bei den Dienstzeiten entgegengekommen (TN8_PA). Für eine andere Teilnehmerin sind Wochenenddienste hilfreich, da es da leichter ist Betreuung (Freundin/Verwandte) für die Kinder zu finden (TN12_PFA).

Möglich ist bei einer Teilnehmerin die Ausbildung durch die **Kombination von Ganztagesschule und Kindersitter** (TN53_DGKP)**.** Eine Studentin bringt ihre drei Kinder zur Schule bzw. holt sie ab. Aufgrund der Praktikumszeiten (6:30-19 Uhr) wären die Kinder sonst nicht betreut, da die Schulen später öffnen und früher schließen.

Sehr hilfreich ist es auch, **wenn die Kinder schon älter bzw. selbständiger sind oder selbst unterstützend mitwirken.** (TN26_AP, TN36_EP, TN47_MAB)

Der Sohn von TN36_EP [jetzt 12 Jahre alt] war sehr „tüchtig“. Das hat dazu beigetragen, dass es möglich war die Ausbildung zu machen.

„Er ist sehr tüchtig, (…) sonst wär‘s wahrscheinlich eine Katastrophe gewesen, wenn er nicht so tüchtig gewesen wäre.“ (TN36_EP)

4.3.3 Ausbildungsstätte, Lehrende und Klassengemeinschaft

Einige Teilnehmer:innen aus unterschiedlichen Gruppen haben ihre **Ausbildungsstätte bzw. die Lehrenden** als Unterstützung in herausfordernden Situationen erlebt. Unterstützend ist hier, wenn man sich bei Schwierigkeiten im Praktikum an die Lehrenden wenden kann (TN6_PA) oder die Vortragenden entgegenkommend sind, was die Anwesenheitsregelung betrifft (TN53_DGKP).

„Ich habe drei Kinder und bin alleinerziehend und es läuft eigentlich gut.“ (TN53_DGKP)

Die FH bestärke auch **die Studierenden sich zur Wehr zu setzen,** wenn sie den Eindruck haben, sie werden im Rahmen des Praktikums als Arbeitskräfte eingesetzt und ausgenützt. (TN53_DGKP)

Für eine Teilnehmerin war es eine große Hilfe, dass **ein Jahr Pausieren für Schwangerschaft und Geburt während der Ausbildung möglich** war.

(TN6_PA, TN7_PA,TN28_AP TM52_DGKP, TN53_DGKP)

Auch über **Unterstützung durch Klassenkolleg:innen bzw. durch eine gute Klassengemeinschaft** wurde in den Fokusgruppen berichtet.

(TN2_PA, TN3_PA, TN6_PA, TN7_PA, TN13_PFA, TN15_PFA, TN17_PFA)

Unterstützung findet gegenseitig statt (TN3_PA, TN6_PA, TN7_PA), aber auch Kolleg:innen mit schlechteren Deutschkenntnissen wird durch Klassensprecher und Stellvertreter geholfen (TN2_PA).

„Wir haben eine super Klassengemeinschaft gehabt, unsere Lehrer, die sind alle ausgebildete Diplom, also Krankenpfleger und die haben, weil wir eh schon eine ältere Klasse waren eigentlich, waren nur ein paar Jugendliche dabei und meistens sind die von Gastro gekommen, (…) eigentlich wir haben alle zusammengehalten, während der Ausbildung, also wegen den Prüfungen, wir sind im Sommer, wir haben urschöne Garten vor unserer Schule, wir haben die Decke vorgelegt, wir haben gemeinsam gegessen, Mittag, Kaffee getrunken, gemeinsam gelernt, wir haben uns unterstützt, wenn jemand etwas nicht verstanden hat, wir haben gemeinsam gelernt, wirklich, also es war eine super Gemeinschaft und die Lehrer, die haben immer zu uns gesagt, wir sind eine perfekte Klasse.“ (TN6_PA)

In der Gruppe Pflegefachassistenz wird geschildert, dass es sehr hilfreich war, selbstorganisiert in Gruppen zu arbeiten und zu lernen, auch eine gemeinsame WhatsApp-Gruppe zu haben. Zusammenarbeit und gegenseitige Unterstützung sei sehr wichtig, da die Ausbildung sehr schwierig ist. Die Stimmung in der Klasse sei gut, konstruktiv und lustig. Dadurch lernen auch alle viel, weil es auch Spaß macht.

(TN13_PFA, TN15_PFA, TN17_PFA)

Als eine wichtige Rahmenbedingung für die Ausbildung nennen manche Teilnehmenden auch **Ruhe und Platz fürs Lernen.** Personen mit Kindern brauchen auch dafür Kinderbetreuung oder Ausweichmöglichkeiten. Für einen Teilnehmer stellt ein Freund seine Wohnung zum Lernen zur Verfügung.

„Ich habe irgendwo privat, Wohnung von einem Freund. Das hat er organisiert, weil sonst zu Hause war ein Wahnsinn. Für mich war wichtig, dass ich einen Platz habe, wo ich alleine bin und wo ich alleine lernen kann. Das war für mich wichtig.“ (TN48_MAB)

(TN43_MAB, TN48_MAB)

4.3.4 Motivierende Erfahrungen

Motivierende Erfahrungen sind in dieser Phase sowie beim Berufseinstieg sehr wichtig. Von diesen wird in mehreren Gruppen berichtet.

So ist es die **Entscheidung für den Beruf und die Ausbildung selbst**, die manche Teilnehmer:innen motiviert, dranzubleiben. Sie haben sich mit dieser Entscheidung einen längeren Wunsch oder „Traum“ erfüllt, sind damit zufrieden und wollen das, auch wenn es manchmal herausfordernd und schwierig ist, bis zum Ende durchziehen. (TN50_DGKP, TN52_DGKP)

Motivierend ist es dann auch, wenn **Familienangehörige oder die eigenen Kinder diese Entscheidung bestärken.** (TN3_PA, TN16_PFA)

„Ich muss das schaffen und Gott sei Dank meine Kinder waren auch ein bisschen, hat auch ein bisschen mitgemacht für mich, es war nicht leicht, muss ehrlich sagen.“ (TN16_PFA)

Etliche Teilnehmer:innen schildern, dass **die Tätigkeit selbst und die Erfahrungen, die sie in der Praxis/im Praktikum machen, für sie sehr stärkend und motivierend waren, die richtige Entscheidung**

getroffen zu haben und mit der Ausbildung fortzufahren. (TN2_PA, TN3_PA, TN8_PA, TN13_PFA, TN20_AP, TN21_AP)

„Dort wurde ich motiviert von den Leuten, Patienten, von den Angehörigen auch. Dort war die richtige (Arbeit), war sehr wichtig zu lernen, das hat mich motiviert die Ausbildung weiterzumachen, wirklich.“ (TN13_PFA)

Als motivierend in der Praxis/im Praktikum wird dabei konkret genannt:

- Man bekommt **Dankbarkeit**
- Es macht **Spaß mit Menschen zusammenzuarbeiten**, die Arbeit mit den Menschen/der Zielgruppe selbst
- Es ist sehr **erfüllend**
- **Die Arbeit macht Sinn,** man merkt, dass man dadurch **etwas bewirken** kann
- Man bekommt **Wertschätzung, Anerkennung**
- Die **Zufriedenheit der Patient:innen/Bewohner:innen/Betreuten macht selbst zufrieden**

„Es ist eine ganz große Wertschätzung dabei, die nicht sehr offensichtlich ist, also nicht öffentlichkeitswirksam. Aber in den Teams und in den Bereichen der Spitäler, Pflegeeinrichtungen kriegt man eine unglaubliche Wertschätzung entgegen und auch Anerkennung.“ (TN2_PA)

„Die Wertschätzung von dem, von Angehörigen der Patienten, dieses Lächeln im Gesicht, oder dieses Dankeschön, das wir bekommen haben, ich habe viele Geschenke bekommen, von Bewohnern, von Angehörigen.“ (TN13_PFA)

„Ja, das sage ich immer, (…) also rundherum ist es furchtbar und mit den Kollegen und Leitung und das hierarchische System (…) und so weiter, aber: Die Kinder sind super, die Kinder sind super!“ (TN21_AP)

(TN1_PA, TN2_PA, TN3_PA, TN8_PA, TN13_PFA, TN21_AP)

Positive Rückmeldungen im Praktikum bestärken dann auch die Richtigkeit der Entscheidung für diesen Beruf. (TN3_PA, TN13_PFA, TN20_AP)

„Aber gleich von erste Tag, du bist für diesen Job geboren, hab ich gehört, und so war für mich eine Bestätigung, dass ich einen richtigen Schritt in meinem Leben gemacht habe und jeden Tag, ich schwöre es, jeden Tag bekommen wir alle so viel Dankbarkeit und so viele positive Gefühle und Energie zurück.“ (TN3_PA)

„Am ersten Tag, erstes Praktikum (…) wollte ich nicht nach Hause gehen, ich wollte bleiben bis zum Schluss. Ich war bis, sogar, sie haben mich gezwungen nach Hause zu gehen, dann habe ich gewusst, das ist mein Job.“ (TN13_PFA)

Eine Teilnehmerin betont, dass der Beruf sehr viel Freude macht, auch wenn man viel mit der Reinigung der Menschen und auch mit Ausscheidungen zu tun hat. Wenn die Menschen, die man pflegt, zufrieden, sauber, glücklich sind, lachen, macht einen das auch selbst zufrieden (TN3_PA).

„Überraschenderweise, wir kriegen sehr viel zurück.“ (TN3_PA)

Im Umgang mit Ausscheidungen und dergleichen sieht ein Teilnehmer auch **Erfahrung und Routine als sehr hilfreich und unterstützend**, es sei eine Gewohnheitssache (TN51_DGKP).

Schließlich weist eine Teilnehmerin noch darauf hin, dass die **Kompetenz des Planens** für sie in der Ausbildung sehr nützlich ist und dass es gut ist, dass sie dies auch in der Ausbildung gelernt haben. (TN28_AP)

4.4 Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen der Teilnehmenden für die Ausbildungsphase

Im Folgenden werden die von den Teilnehmenden genannten Verbesserungsvorschläge für die Ausbildungsphase zusammengefasst dargestellt.

4.4.1 Verbesserungsvorschläge zu den Ausbildungen

- **Mehr Abwechslung und mehr Praxis im Unterricht** (PA, PFA, MAB)

In der Gruppe der Pflegeassistent:innen wünschen sich mehrere Teilnehmende **mehr Abwechslung im Unterricht und eine stärkere Verschränkung von Theorie und Praxis.** Es wäre didaktisch sinnvoll, die Dinge in der Theorie zu lernen und dann gleich in der Praxis zu üben. Auch ein duales System mit drei Tagen Schule und zwei Tagen Praktikum wird als Option angeführt. Ein Teilnehmer wünscht sich außerdem eine **Auseinandersetzung der Lehrenden mit Didaktik und Wissensvermittlung** mit dem Ziel, dass das Gelernte in der Praxis angewandt werden kann. (TN1_PA, TN2_PA)

Mehr Praxis und mehr praktische Übungen im Unterricht – **„vorzeigen und ausprobieren“** – kam auch in anderen Gruppen als Verbesserungsvorschlag zur Sprache. TN17_PFA meint, die Praxis sollte im Curriculum auch deshalb mehr Berücksichtigung finden, da sonst die Erwartungen der Arbeitgeber, dass man bestimmte Dinge können muss, von den Absolvent:innen gar nicht erfüllt werden können. (TN17_PFA, TN43_MAB)

- **Verbesserungen im Praktikum** (PA, PFA, MAB, EP)

Die Praktikumsphasen werden von den Auszubildenden insgesamt als überaus wichtig geschätzt – „Lernen durch Tun“ - und **manche wünschen sich noch mehr davon**. (TN6_PA)

Falls man sich im Praktikum nicht wohl fühlt oder schlecht behandelt wird, wäre es aber auch gut, wenn man die **Praktikumsstelle wechseln könnte**. (TN44_MAB)

Auch sollte die **Qualität der Praxisanleiter:innen hinsichtlich des Umgangs mit Auszubildenden** im Rahmen des Praktikums **überprüft** werden. (TN15_PFA)

Abwechslung wird auch bei den Praktika öfter gewünscht im Sinne von **mehrere Häuser/Einrichtungen/Stationen kennenzulernen**. Dafür könnte es mehr und dafür kürzere Praktika geben. (TN45_MAB, TN37_EP)

„Ich war in ganz vielen Kindergärten, bei vielen Trägern in Wien und jetzt in der Ausbildung passiert nicht sehr viel Neues für mich, also bei mir wäre extrem interessant, wenn ich andere pädagogische Modelle anschauen dürfte.“ (TN37_EP)

- **Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen** (PFA, AP)

Unter diesem Titel sind jene Vorschläge zusammengefasst, die auf die Unterstützung von körperlicher und psychischer Gesundheit während der Ausbildung abzielen. Hier gibt es zum einen den Vorschlag zum **Erlernen von Coping-Strategien während der Ausbildung bzw. im Beruf:** Im Umgang mit Stress und Überforderung in der Ausbildung und im Beruf brauche es Coping-Strategien. Diese sollten bereits während der Ausbildung erlernt und von Seiten der Ausbildungsstätten angeboten werden. (TN15_PFA, TN16_PFA)

„Man muss auch bedenken, dass die Psyche muss stark sein, (…) diese Coping-Strategien, weil man erlebt sehr viele Schicksale (…) und das ist nicht leicht.“ (TN15_PFA)

Zum anderen gibt es auch den Bedarf nach **leistbarer und gesunder Verpflegung während der Ausbildung** etwa durch entsprechende Kantinen- oder Buffet-Angebote in den Ausbildungsstätten. (TN21_AP)

Folgende Verbesserungsvorschläge zielen spezifisch auf die Ausbildungssituation für die jeweilige Berufsgruppe:

Bei der Ausbildung zur Pflegeassistenz gibt es – als Antwort auf die Wahrnehmung der Unterschiedlichkeit der Ausbildung in den verschiedenen Ausbildungsstätten – den Wunsch nach **mehr Einheitlichkeit und einheitlichen Qualitätsstandards**. Es sollte sowohl einheitliche Standards für die Zulassung geben als auch einheitliche Curricula, die wiederum den Fokus darauf legen sollten, das Wissen zu erwerben, das man für das nächste Praktikum braucht.

(TN2_PA, TN7_PA)

Für die Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege an der FH Campus Wien gibt es den Wunsch einer Teilnehmerin die **Anwesenheitspflicht zu reduzieren.** Insbesondere hinsichtlich der Vereinbarkeit mit der Kinderbetreuung wäre es sehr hilfreich, Inhalte auch zuhause aufbereiten zu können. (TN53_DGKP)

„Das find ich zum Beispiel, in meinem Fall, wenn mein Kind krank ist oder so, dann wär‘s einfacher für mich, wenn man mehr fehlen dürfte und zu Hause zum Beispiel arbeitet, aber das darf man eben nicht.“ (TN53_DGKP)

Eine andere Teilnehmerin empfindet den **Aufwand der Ausbildung für ältere Personen am zweiten Berufsweg als zu hoch**. Sie hätte sich gewünscht, **zu Beginn darüber mehr aufgeklärt zu werden**, dann hätte sie es sich vielleicht nochmal überlegt. (TN54_DGKP)

Bei den medizinischen Assistenzberufen hätte sich eine Teilnehmerin, die die Ausbildung zur Ordinationsassistenz beim WIFI Niederösterreich macht, gewünscht, dass es diese berufsbegleitend in Präsenz auch in Wien gibt. (TN47_MAB)

Verhältnismäßig viel Kritik und entsprechend viele Verbesserungsvorschläge gab es in der Fokusgruppe zur Ausbildung Assistenzpädagogik.

Einigen Teilnehmenden erscheint die **Ausbildung als zu lange, sie würden diese kürzen und den Fokus auf die Pädagogik legen**, auf die Praxis mit den Kindern, auf pädagogische Fächer oder inklusive Pädagogik. Man könnte Inhalte, die man in der Praxis nicht braucht, aus dem Curriculum rausnehmen, allgemeinbildende Fächer reduzieren, die Tages-Ausbildungszeit verkürzen und damit die Ausbildung für Eltern/Alleinerziehende besser ermöglichen. (TN23_AP, TN26_AP)

Eine Teilnehmerin schlägt mehr Flexibilität und Möglichkeiten für die Ausbildung vor, insbesondere eine **Ausbildung, die die Studienberechtigungsprüfung und das Kolleg kombiniert**. So etwas habe es früher gegeben, dies hat Bikap geheißen und hat 3,5 Jahre gedauert. Sie kennt Kolleg:innen, die das gemacht haben. Jetzt wird das nicht mehr angeboten, es gäbe aber genug Bewerber:innen und Interessent:innen (TN26_AP). Ein Gegenargument zu diesem Vorschlag kommt ebenfalls aus der Gruppe: Wenn es das gäbe und man in 3,5 Jahren das Diplom machen könnte, würde die Ausbildung zur Assistenzpädagogik noch unattraktiver werden (TN23_AP).

Eine Teilnehmerin wünscht sich, was den Einsatz der Assistenzpädagog:innen in der Praxis betrifft, dass diese wie die Elementarpädagog:innen **in allen Gruppen eingesetzt werden können und nicht nur für integrativ geführte Gruppen** (TN22_AP).

Der häufigste Verbesserungsvorschlag für die Ausbildung zur Assistenzpädagogik betrifft jedoch den formalen Bildungsabschluss, der mit dieser Ausbildung erreicht wird. Etliche Teilnehmer:innen würden sich wünschen, **dass der Beruf gesetzlich so verankert wird, dass die Ausbildung mit einem Diplom abschließt und der Beruf und das Diplom auch bei anderen Arbeitgeber:innen als der MA 10 Gültigkeit hat.** (TN20_AP, TN24_AP, TN25_AP, TN27_AP)

TN27_AP wünscht sich auch, dass **„Assistenz“ aus der Berufsbezeichnung wegkommt** – das wirke nicht gut und auch von Eltern wird man weniger ernstgenommen, weil man „nur“ die Assistenz ist – man wird auch oft nur „Assistent:in“ genannt. (TN27_AP)

Zur Ausbildung im Bereich Elementarpädagogik gab es schließlich noch den Vorschlag, **verkürzte Möglichkeiten der Qualifizierung für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung zu schaffen.** Dies wäre insbesondere sinnvoll, um schneller den Bedarf an Pädagog:innen zu decken. (TN37_EP)

4.4.2 Verbesserungsvorschläge zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung und Kindern/Familie

Zur besseren Vereinbarkeit von Ausbildung mit Kindern und Familie schlägt ein Teilnehmer vor, dass **unterschiedliche Ausbildungsformen** angeboten werden sollten, die **stärker an die individuellen Möglichkeiten der Interessent:innen angepasst** werden. (TN2_PA)

Für manche Fächer sollte auch **digitaler Unterricht** in Erwägung gezogen werden, das würde die Vereinbarkeit erleichtern. (TN23_AP, TN28_AP)

Schließlich weist eine Teilnehmerin darauf hin, dass **Betriebskindergärten, die an die Ausbildungszeiten angepasst und in unmittelbarer Nähe zur Ausbildungsstätte sind, eine große Erleichterung** wären. Man würde sich damit auch viel an Wegzeiten sparen. Im Falle der bafep 21 könnte dieser z.B. in der Schlosshofer Straße angesiedelt sein. (TN21_AP)

„Wir machen eine Ausbildung im zweiten Bildungsweg, jeder von uns hat ja eine Vorgeschichte, und dann mache ich eine Ausbildung zur Pädagogin oder Assistenzpädagogin und es gibt keinen Betriebskindergarten. Also da war ich schon mal ein bisschen erstaunt.“ (…) „Ich kann mir das gut vorstellen, dass wenn ich mit der Schule fertig bin und 10 Minuten zum Kindergarten habe und dann mit dem Kind nach Hause. Wenn ich wirklich ein kleines Kindergartenkind habe, dann wäre das sehr wertvoll.“ (TN21_AP)

4.4.3 Verbesserungsvorschläge zur finanziellen Unterstützung

Was die Verbesserungsvorschläge zur finanziellen Unterstützung betrifft, so gehen diese alle in dieselbe Richtung: Das Ziel sollte sein, dass eine gewünschte Ausbildung für jede:n möglich wird und nicht an den finanziellen Rahmenbedingungen scheitert. Deshalb sollte **finanzielle Unterstützung an die individuellen Notwendigkeiten angepasst und vom jeweiligen Status (arbeitslos/erwerbstätig) entkoppelt werden.** (TN2_PA, TN47_MAB, TN48_MAB)

4.4.4 Empfehlungen für künftige Interessent:innen für die Ausbildungsphase

An Empfehlungen für künftige Interessent:innen geben Teilnehmende aus der Gruppe Pflegefachassistenz diesen mit, **von Anfang an zu lernen und Prüfungen so bald wie möglich zu machen.** Sonst würde es sich anhäufen und immer schwieriger werden, es zu schaffen. (TN11_PFA, TN14_PFA)

Auch aus der Gruppe Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege kommt der Rat, dass man sich **von Anfang an Zeit nehmen** muss und **diese gut nutzen und die Zeit der Schule widmen** soll. Für die Ausbildung brauche es die Bereitschaft viel zu lernen. Die Aufnahmeprüfung zu schaffen allein reiche nicht. (TN52_DGKP, TN55_DGKP)

Teilnehmende aus dieser Gruppe **warnen auch vor der berufsbegleitenden Variante**. Diese Ausbildung sei berufsbegleitend kaum möglich. Macht man sie in Vollzeit, ist auch viel zu lernen, aber man kann sich darauf konzentrieren. (TN50_DGKP, TN51_DGKP)

„Berufsbegleitend ist wirklich nicht zu empfehlen.“ (TN50_DGKP)

5 Phase 3: Der Berufseinstieg

In diesem Teil werden Erfahrungen, aber auch Erwartungen oder Annahmen der Teilnehmer:innen dargestellt, die sich auf den Übergang von der Ausbildung in den Beruf beziehen. Hier geht es um die jeweiligen Rahmenbedingungen, um die Auswahl des Arbeitgebers, sofern diese möglich ist, um die erste Zeit im Beruf, um die Herausforderungen und Hindernisse in dieser Phase und um das, was in dieser Phase als hilfreich und unterstützend erlebt wird.

5.1 Rahmenbedingungen

Von den Berufsgruppen der Pflegefachassistenz, der Diplomierten Gesundheit- und Krankenpflege und der Elementarpädagogik wird im Zusammenhang mit den Rahmenbedingungen thematisiert: Die **Zugangsregelungen zu den Einrichtungen mit Ausbildungsbeginn**, die **Rückzahlung der Ausbildungskosten** bei Wechsel des Arbeitgebers vor Ablauf einer bestimmten Frist, **unterschiedliche Zuständigkeiten bei den drei Berufsgruppen** innerhalb des **Pflegebereichs** und die schlechten Rahmenbedingungen im **elementarpädagogischen Bereich**, die auch dazu führen würden, dass man diesen **Beruf nicht bis zur Pensionierung ausüben könne**.

Im Folgenden werden die einzelnen Punkte und Argumente nach den Berufsgruppen differenziert dargelegt.

5.1.1 Zugangsregelungen zu Einrichtungen

Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz: Nach Auskunft einiger Teilnehmer:innen sei es bei der Ausbildung zur Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und zur/zum Sozialbetreuer:in so geregelt, dass man zuerst eine **Arbeitgeberorganisation suchen** muss, die **bereit ist, den/die Bewerber:in nach der Ausbildung aufzunehmen**, verbunden mit der **vertraglichen Regelung für einen definierten Zeitraum dort auch zu arbeiten**. Bei Nichteinhaltung der Verpflichtung muss der Ausbildungsbetrag zurückgezahlt werden.

(TN10_PFA, TN11_PFA, TN13_PFA, TN15_PFA, TN17_PFA, TN54_DGKP)

Viele Kolleg:innen eines Teilnehmers (TN15_PFA), die sich noch in Ausbildung befinden, haben im Rahmen von Jobs plus Ausbildung einen Vertrag mit dem WiGev (Wiener Gesundheitsverbund) abgeschlossen, in dem sie sich für zwei Jahre verpflichten für den WiGev zu arbeiten. Man weiß also bereits während der Ausbildung, dass man für zwei Jahre sicher einen Job haben wird. Drei Monate bevor man die Ausbildung abschließt, sei es möglich, sich in Krankenhäusern und Altersheimen des WiGev zu bewerben. Entscheidet man sich hingegen dafür in einem privaten Krankenhaus zu arbeiten, müsse ein bestimmter Betrag (12.000 €) zurückbezahlt werden (TN15_PFA). Dieser Betrag könne aber auch von dem neuen Arbeitgeber übernommen und zurückgezahlt werden (Bewerber:in wird abgeworben), sodass der Person keine Kosten entstehen. Mit dem neuen Arbeitgeber würde die/der Bewerber:in erneut eine Verpflichtung für zwei Jahre eingehen (TN10_PFA).

„Nach dem Abschluss hab ich mich beworben bei einem Privatkrankenhaus, und das Krankenhaus hat akzeptiert diesen Betrag zurückzubezahlen“ (TN10_PFA)

Diplomierte Gesundheit- und Krankenpflege: Die Zugangsregelung zu der Ausbildung der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege ist im Vergleich zu den anderen Ausbildungen laut einem Teilnehmer etwas anders geregelt: Zuerst erfolgt ein **Ranking durch die FH** aufgrund einer schriftlichen Aufnahmeprüfung, daraufhin gibt es ein Aufnahmegespräch (TN54_DGKP). Gleichzeitig gib es von Seiten der FH **Kooperationen mit Gesundheitseinrichtungen** (z.B. WiGev) und so würden die Plätze auch ausgeschrieben. Allerdings sei es **bei dieser Ausbildung nicht möglich die Kandidat:innen vertraglich zu verpflichten nach dem Abschluss bei dem Arbeitgeber zu bleiben**, auch wenn es gewünscht ist, da es sich um ein (Bachelor) Studium handelt, so TN54_DGKP. Allerdings würden die DGKP-Arbeitsverträge beinhalten, dass man dem Arbeitgeber **den Betrag zurückzahlen** muss, **der von dessen Seite zur Ausbildung beigesteuert wird**; dieser sei jedoch gering: 60 € sind in Summe 500 € für 6 Semester, so die Teilnehmer:innen (TN54_DGKP, TN55_DGKP).

Elementarpädagog:innen: Laut einem Teilnehmer sei es auch bei dieser Ausbildung so geregelt, dass es nach der Ausbildung grundsätzlich möglich sei den Träger zu wechseln, auch wenn es nicht gern gesehen wird. Aber auch hier müssten die Ausbildungskosten zurückgezahlt werden, wenn man nach der Ausbildung nicht die vertraglich geregelte Zeit beim Arbeitgeber bleiben möchte (TN30_EP, TN37_EP).

5.1.2 Weitere Rahmenbedingungen

Pflegefachassistenz: **Abhängig von dem Bereich**, in dem man in der Pflege tätig ist, würden sich die **Bedingungen stark voneinander unterscheiden,** so ein Teilnehmer (TN17_PFA). Laut dem Teilnehmer, der in der **mobilen Pflege** tätig ist, ist dieser Bereich dadurch gekennzeichnet, dass man als Pfleger:in allein unterwegs ist und nicht in einem Team arbeite; es gäbe niemanden, den man während des Tuns fragen kann. Ist der/die Kund:in nicht motiviert, könne die Tätigkeit auch abgebrochen werden. Als Pfleger:in sei man in diesem Bereich recht autonom im Tun, es gäbe auch keine Kontrollen. Allerdings ist es nach der Erfahrung des Teilnehmers eine einsame Arbeit, was auch belastend sein könne (TN17_PFA). Weiters seien die **Arbeitsbedingungen** im Bereich der mobilen Pflege **schlecht**: Das betreffe sowohl die Arbeitszeiten (geteilte Dienste) als auch das Verhältnis von Arbeitsaufwand und Bezahlung. Auch würde sich die Einrichtung nicht an die eigenen Vorgaben halten. Einzig Betriebsrat, Arbeiterkammer oder Krankenstand könnten helfen bzw. einen Ausweg ermöglichen.

„Man müsst also wirklich alle Register ziehen mit Betriebsrat und Arbeiterkammer oder auch einfach in den Krankenstand gehen, so blöd das ist, weil das verstehen sie. Aber mit Freundlichkeit kommt man nicht sehr weit.“ (TN17_PFA)

Im Unterschied zur mobilen Pflege gäbe es im Krankenhaus direkte Ansprechpartner:innen, was wichtig und hilfreich sei, so auch TN13_PFA.

Nach den Erfahrungen von einigen Teilnehmer:innen gestalte sich auch **die Einteilung der Berufsgruppen mit definierten Zuständigkeiten in der Praxis oft schwierig** (TN11_PFA, TN13_PFA, TN15_PFA).

„Ich war in einem Praktikum, (…) und zum Beispiel bei Patient er hängt an Paracetamol und ich weiß das ist Paracetamol (ein Schmerzmittel, Anm.) und der Patient wollte aufs Klo, nur Abhängen, was ist das mit Zuständigkeit? Das kommt nicht in meine Zuständigkeit, wenn ich das abhänge, ob Patient mit diesem Abhängen stirbt oder nicht.“ (TN11_PFA)

Es sei bekannt, dass es in der Praxis oft anders funktioniert und man Tätigkeiten übernimmt, die nicht in den eigenen Zuständigkeitsbereich fallen würden, daher sei man mit der Pflegereform nun bemüht, die Tätigkeiten der Pflegefachassistenz auszuweiten, so die Einschätzung eines Teilnehmers (TN15_PFA). Beispielsweise ist ein:e Diplomierte:r Gesundheits- und Krankenpfleger:in berechtigt eine Infusion anzuhängen und abzuhängen. Wenn aber eine Pflegefachassistenz eine Infusion anhängen würde, weil gerade viel Stress ist, könne das auch gefährlich sein, da man rechtlich nicht abgesichert sei, so zwei der Teilnehmer (TN13_PFA, TN15_PFA). Auch würden nur die Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen die Einschätzung vornehmen können, ob der:die Patient:in allergisch ist oder nicht (TN13_PFA).

„Ein Diplomierter (…) hängt die Infusion an, das heißt er weiß, was er anhängt. Aber wenn ich jetzt zum Beispiel, wenn ein Kollege zu mir kommt, gibt mir eine Infusion und sagt, da, häng die Infusion an den Patienten, rechtlich gesehen ich muss das vorher schauen, aber weil wir sehr viel Stress haben, man kann das anhängen und das ist vor paar Jahren passiert, wenn man was anhängt und es ist falsch, dann verstirbt der Patient. (…) Es scheint kompliziert, aber es gibt viele Gründe, warum man was machen darf und was nicht.“ (TN15_PFA)

Auch wenn man aufgrund des Pflegenotstands **als Pflegekraft sehr umworben** wird, gälte es vor allem seine **Leistung erbringen** zu müssen (TN17_PFA).

„Großer Pflegenotstand und all das, dann ist die gelebte Wirklichkeit schon die, das man vor allem seine Leistung bringen muss, das mein ich damit. Genau so, wie in jedem anderen Beruf nämlich.“ (TN17_PFA)

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege: Auch einige Teilnehmer:innen der Berufsgruppe Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege thematisieren die **Auswirkungen** bezüglich **der Differenzierung der Zuständigkeiten der verschiedenen Berufsgruppen im Pflegebereich** (TN51_DGKP, TN54_DGKP, TN55_DGKP). Ein Teilnehmer kennt die Arbeit aller drei Berufsgruppen (PA, PFA, DGKP) und betont, dass es einen großen Unterschied mache als Diplomierter zu arbeiten. Auch zwischen Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz gebe es einen großen Unterschied. Die Aufgaben als Diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger seien z.B. Blutabnahme, Katheter setzen, Stoma anlegen, vor allem aber könne man als DGKP mehr entscheiden und auch Aufgaben delegieren, so der Teilnehmer (TN51_DGKP). Dennoch führe die strikte Aufgabenteilung dazu, dass es **für die wenigen Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflegepersonen viel zu tun** gebe und die personell vorhandenen Pflegefachassistenzen die Aufgaben aufgrund der Aufgabenaufteilung oft nicht übernehmen können (TN51_DGKP).

„Ich bin der einzige Diplomierte und so viel zu machen und die alle drei sind Pflegefachassistent, aber die können nicht weiter machen, die können nicht so viel, es gibt viele Aufgaben, die darf man nicht als Pflegeassistent machen.“ (TN51_DGKP)

Elementarpädagogik: Vor allem eine Teilnehmerin thematisiert, dass **im Vergleich zu anderen Ländern** die **Rahmenbedingungen** im elementarpädagogischen Bereich in Österreich **schlecht** seien (TN30_EP, TN34_EP). Eine Teilnehmerin hat in einem anderen Land ein Praktikum gemacht und hatte dadurch die Gelegenheit ein etwas anderes System mit besseren Bedingungen für die Pädagog:innen kennenzulernen. Die Pädagog:innen hätten eine eigene Gruppe gemeinsam mit einer Assistent:in, für die sie

zuständig sind, es gäbe einen klaren Ablauf bzw. eine Tagesstruktur, wo sowohl die Kinder als auch die Pädagog:innen zur Ruhe kommen könnten und es gibt Vorbereitungszeiten. Die Pädagog:innen hätten einen 6-Stunden-Dienst statt einen 8-Stunden-Dienst und einen fixen Dienstplan, auch gäbe es Überschneidungen für die Übergabe und die Pädagog:innen hätten auch einen eigenen Arbeitsplatz. (TN34_EP)

„Jede Pädagogin hat einen eigenen Schreibtisch, die braucht sich nicht mit den Kindern so auf kleinen Stuhl sitzen, weil ich hab mit vielen Pädagoginnen auch hier bei Praxis geredet, die sagen, sie bekommen Rückenschmerzen dadurch.“ (TN34_EP)

„Also die sind einfach nicht überfordert und (…) es gibt Übersicht einfach.“ (TN34_EP)

In Österreich hingegen hat die Teilnehmerin den Eindruck, dass aufgrund der schlechten Rahmenbedingungen eine **Berufsausübung bis zur Pensionierung nicht möglich** sei, dies würde ihr auch von Kolleg:innen so mitgeteilt.

„Es war voll das Chaos und die Pädagoginnen, die auch Kolleg Change gemacht haben, die haben gesagt, ich kann mir nicht vorstellen bis Rente diesen Beruf auszuüben. Also es ist etwas schief im System drin.“ (TN34_EP)

Eine **gute Leitung** könnte die **schlechten Rahmenbedingungen** jedoch auch **etwas ausgleichen.** Ein Teilnehmer berichtet, dass es während seiner Ausbildung in verschiedenen Häusern Erfahrungen gesammelt habe, die sehr unterschiedlich waren. Dies sei aus seiner Sicht auf die Leitung zurückzuführen vor allem bezüglich der Frage, wie sehr den Mitarbeiter:innen Wertschätzung entgegen gebracht würde.

Eine Teilnehmerin hat den Eindruck, dass **Männer im elementarpädagogischen Bereich geschont** werden würden, **da im Bereich** der Elementarpädagogik **Männer dringend gesucht** werden würden. Obwohl der Kollege nicht gut gearbeitet hätte (hat mit den Kindern nichts gemacht, hat keine Angebote gesetzt) hätte die Leitung nichts unternommen.

„Man hat wirklich gemerkt, also sie war sehr hinter dem Pädagogen, also es war ihr wichtig, dass er im Haus bleibt, das war ihr sehr wichtig, weil Männer, wir brauchen Männer in diesem Beruf.“ (TN39_EP)

5.2 Bewerbungsphase und Auswahl Arbeitgeber:in nach Abschluss

Berufsgruppenübergreifend lässt sich festhalten, dass die **Bewerbungsphase** dadurch gekennzeichnet ist, dass Absolvent:innen durch die **Praktika** während der Ausbildungen bereits die Möglichkeit haben verschiedene Einrichtungen kennenzulernen und **zum Teil** bereits aufgrund der vertraglichen Bindung eng **an die Einrichtungen gebunden** sind.

Grundsätzlich besteht großes Interesse an den Absolvent:innen. Gleichzeitig ist für die Absolvent:innen der **Spielraum an Auswahlmöglichkeiten**, abhängig von den Berufsgruppen, **unterschiedlich groß**. Während beispielsweise die Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz durchaus verschiedene Wahlmöglichkeiten sehen, scheinen diese bei den medizinischen Assistenzberufen und bei den Assistenzpädagog:innen (MA 10) eingeschränkt vorhanden zu sein.

Als **wichtige Auswahlkriterien** werden neben dem Bereich, der interessiert, auch Kriterien wie **Arbeitsklima, gutes Verhältnis zu den Kolleg:innen** und der **Umgang miteinander, auch hierarchieübergreifend**, genannt.

In Folge sind Erfahrungen und Kriterien nach den Berufsgruppen differenziert angeführt.

Pflegeassistenz: Zwei Teilnehmer:innen der Berufsgruppe der Pflegeassistenz berichten, dass es innerhalb der Arbeitgeberorganisation **verschiedene Wahlmöglichkeiten** gäbe und allgemein ein **großes Interesse an Ausgebildeten mit Abschluss** auch ohne Erfahrung bestehe und man auch direkt kontaktiert werden würde. Die Erfahrungen im Praktikum hätten weiters dazu veranlasst nach einem anderen Arbeitgeber zu suchen (TN2_PA, TN7_PA).

„Ich sag‘s euch also, ihr könnt mal wirklich aussuchen, welche Arbeit ihr möchtet, (…) überall wo ich mich beworben habe, alle haben sofort angerufen, das auch mal ohne Erfahrung, ja, weil innerhalb von 20 Minuten, wo ich mich beworben habe, haben die zurückgerufen.“ (TN7_PA)

Pflegefachassistenz: Auch bei der Berufsgruppe der Pflegefachassistenz berichtet ein Teilnehmer von ähnlichen Erfahrungen. Überall da, **wo** er ein Praktikum gemacht habe (5 Einrichtungen), hätte die **Möglichkeit** bestanden nach Abschluss der Ausbildung **in den Beruf einzusteigen.** (TN13_PFA)

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege: Ein Teilnehmer berichtet, dass er **mit** seinem **Arbeitgeber sehr zufrieden** sei und dass er **auch nach der Ausbildung dort tätig** sein möchte. Er führt pro Semester ein Gespräch mit seinem Arbeitgeber (TN55_DGKP).

Medizinische Assistenzberufe: Bereits während der Ausbildung könne man sich nicht aussuchen, wo man das Praktikum machen möchte und auch nach Abschluss gäbe es innerhalb der Arbeitgeberorganisation **keine Wahlmöglichkeiten**, sondern man würde dort eingeteilt werden, wo man bereits während der Ausbildung fürs Praktikum zugeteilt war. Wenn man sich „gut angestellt“ hätte, würde man übernommen.

Dennoch gilt es sich zu **bewerben**. Dies sei **bereits während des Praktikums möglich**. Auch wurde Teilnehmer:innen bereits während des Praktikums die Arbeitsstelle vom Arbeitgeber angeboten; bei fehlenden Modulen für die Position könnten diese später auch nachgeholt werden. (TN42_MAB, TN48_MAB).

Um eine gute Entscheidungsgrundlage zu haben, wäre es jedoch besser **mehr Einrichtungen kennenlernen** zu können, nur zwei wäre zu wenig (TN44_MAB).

Für die Wahl des Arbeitgebers führen zwei Teilnehmer:innen das **Arbeitsklima** und ein **gutes Verhältnis zu den Kolleg:innen** als wichtige Kriterien an. Dies sind die Voraussetzungen dafür, dass man gern in die Arbeit gehe und dort auch bis zur Pension bleiben könne. Manche Teams/Abteilungen hätten den Ruf, dass sie ein schlechtes Arbeitsklima haben. (TN44_MAB, TN48_MAB)

„Aber wenn man anfängt Arbeit, dann möchte ich, dass ich bis zur Pension dort arbeite und man sollte schon ein gutes Team haben und wenn das schwierig ist (…) man geht auch nicht gerne in die Arbeit.“ (TN48_MAB)

Als weitere wichtige Kriterien werden angeführt: Stress und Anstrengung versus **ruhiger Arbeitsalltag**, der **Umgang miteinander** auch von Seiten der Ärzt:innen und dass man sich auf **Augenhöhe** begegnen könne. (TN45_MAB, TN46_MAB, TN48_MAB)

Assistenzpädagogik: Assistenzpädagog:innen können sich **innerhalb der Arbeitgeberorganisation bei einer Einrichtung** mit „einer Menge von Formularen“ (TN22_AP) **bewerben**. Im Rahmen des Bewerbungsverfahrens ist es möglich **Wunschbezirke** anzugeben. Dies mit **unterschiedlichem Erfolg**: Während eine Teilnehmerin nur einen Wunschbezirk angeben konnte und diesem dann nicht zugeteilt wurde, berichtet eine andere Teilnehmerin, dass sie auf Empfehlung der Praxisanleiterin zehn Wunschbezirke angegeben hätten und dass jede/r in die Gegend gekommen wäre, in der er/sie zugeteilt werden wollte. (TN22_AP, TN27_AP)

Elementarpädagogik: Ein Teilnehmer der Berufsgruppe der Elementarpädagogik ist mit dem jetzigen Arbeitgeber zufrieden. Als entscheidendes **Kriterium** wird hervorgehoben wird, dass es sich dabei um eine Einrichtung handle, wo das **Kind tatsächlich im Mittelpunkt** stehe.

„*Das Kind steht tatsächlich im Mittelpunkt, es wird immer was gemacht, ich habe bis jetzt noch nie gesehen, dass eine Pädagogin sitzt.*“ (TN30_EP)

5.3 Erste Zeit im Beruf

Die **Einschulungszeiträume** bei den einzelnen Berufsgruppen sind **unterschiedlich stark ausgeprägt** (gar nicht vorhanden bis 3-6 Wochen vorgesehen), auch **variiert** die vorgesehene Zeit für eine Einschulung **innerhalb der Berufsgruppen** stark. Grundsätzlich wird eine Einschulung als unterstützend und hilfreich begrüßt, gleichzeitig verweisen viele auf die **Erfahrungen im Rahmen der Praktika**, die den **Einstieg in den Beruf erleichtert** und **gut ermöglich**t hätten. Bei der Berufsgruppe der Medizinischen Assistenzberufe wird in erster Linie die Möglichkeit bzw. **Unmöglichkeit Teilzeit zu arbeiten** thematisiert bzw. **als problematisch erachtet**. Bei den Assistenzpädagog:innen wird der **Zeitpunkt des Einstiegs** (Sommermonate) als **wichtiges Kriterium** genannt, **um gut einsteigen zu können**, da zu diesem Zeitpunkt kein Vollbetrieb vorherrsche und somit das Ankommen erleichtere.

Pflegeassistenz: Die **Einschulung** bei der Berufsgruppe der Pflegeassistenz verlief laut den Erzählungen einiger Teilnehmer:innen problemlos. Einzelne Teilnehmer:innen berichten, dass sie eine Einschulung in der Dauer von einem Tag bis 3-6 Wochen bekommen haben und das als **ausreichend** empfunden hätten (TN3_PA, TN4_PA, TN5_PA). Der **Einstieg** in den Beruf sei auch **aufgrund der Praktika** und der Vorerfahrungen **einfach**, auch die erforderliche Dokumentation hätten sie bereits in der Ausbildung gelernt, so einzelne Teilnehmer:innen (TN4_PA, TN6_PA).

„Drei bis sechs Wochen, aber je schneller du halt selbständig arbeiten kannst, (…) die merken das dann, die Chefin ist einmal mit mir mitgegangen und einmal Diplomierte und die hat gesagt, na, du kannst schon fertig. Also es war unkompliziert und einfach.“ (TN3_PA)

Pflegefachassistenz: Bei der Berufsgruppe der Pflegefachassistenz reichen die Erfahrungen bezüglich der **Einschulung** von **gut und ausreichend bis nicht ausreichend**. Gelingt es von Seiten des Arbeitgebers eine **3-6-wöchige Einschulung** vorzunehmen, wird das von den Teilnehmer:innen als hilfreich und unterstützend erlebt. Ein Teilnehmer berichtet, dass er mit Arbeitsbeginn einen Monat lang mit einer

erfahrenen Kollegin mitgehen konnte, die nachgefragt und ihm alles gezeigt hat. Bevor er in die Selbständigkeit entlassen wurde, wurde nochmal nachgefragt, ob es so passt und ob er nun mit dem, was er machen soll, gut alleine zurechtkomme.

„Also ich habe das Glück gehabt, oder es war einfach gut, dass die mich einen Monat lang mitgehen haben lassen, (…) das hat dann eigentlich, finde ich, gut funktioniert.“ (TN17_PFA)

Hingegen seien **zwei Dienste als Einschulung gerade ausreichend**, um gut einsteigen zu können, so ein Teilnehmer. Erschwert war der Einstieg zusätzlich aufgrund von Corona, da es dadurch zu einem häufigen Stationswechsel kam und sich die Abläufe jeweils unterscheiden. Er hat sich dadurch beholfen, dass er viel redet und viele Fragen stelle. Besser wäre es jedoch, wenn man auf der jeweiligen Station vier Dienste als Einschulung bekommen würde, so der Teilnehmer. (TN13_PFA)

„Das ist alles anders, gleich mit Spital, von einer Station zu andere Station, Ablauf ist anders, (…), alles ist anders, System ist anders. Und das ist in einem Spital.“ (TN13_PFA)

Auch wenn es **keine Einschulung** gab, da der Arbeitsalltag (z.B. ein Notfall) dies nicht zuließ (TN16_PFA), waren Umstieg und **Einstieg aufgrund der Praktika-Erfahrungen auf der jeweiligen Station gut möglich**; dadurch wären die Abläufe bereits bekannt gewesen (TN13_PFA, TN16_PFA).

„Das Umsteigen von Ausbildung auf die Arbeit war bei mir leicht, Gott sei Dank, (…) vielleicht war mein Glück, dass ich gute Praktika gehabt hab, sie haben mir die Möglichkeit gegeben, die Chance, nach der Ausbildung da zu arbeiten. Deswegen war bei mir leicht.“ (TN13_PFA)

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege: Auch bei der Berufsgruppe der Gesundheits- und Krankenpflege berichtet ein Teilnehmer, dass der **Einstieg aufgrund der vielen Praktikaerfahrungen** (u.a. Krankenhaus, Hauskrankenpflege), die er im Rahmen der Ausbildung machen konnte, **nicht schwer und gut möglich** war. (TN51_DGKP)

Medizinische Assistenzberufe: Bei der Berufsgruppe der Medizinischen Assistenzberufen beschäftigt, bezogen auf den Berufseinstieg, vor allem das Thema, dass **Vollzeit erwartet** wird bzw. verpflichtend sei. Bezüglich der Frage, wie die **Regelung genau** lautet, liegen bei den Teilnehmer:innen **unterschiedliche Informationen** vor bzw. dürfte es **unterschiedlich streng** gehandhabt werden:

- Die ersten zwei verpflichtenden Jahre müsse man Vollzeit arbeiten (TN49_MAB) versus
- Wenn man die Verpflichtung verlängert, könne man auch Teilzeit vereinbaren, auch wenn Teilzeit „nicht so gern gesehen“ werde (TN44_MAB).

Eine andere Teilnehmerin berichtet, dass für sie als Ordinationsassistentin Teilzeit (35 Stunden) durchaus möglich wäre (TN43_MAB).

Mehr zu der Thematik der verpflichtenden Vollzeit-Tätigkeit nach der Ausbildung siehe bei den Herausforderungen und Hindernissen im Kapitel 5.4.1.

Assistenzpädagogik: Von der Berufsgruppe der Assistenzpädagog:innen ist zu erfahren, dass mit **Berufseinstieg** eine **dreimonatige Probezeit** verbunden ist, allerdings einseitig – d.h. nur die Einrichtung könne kündigen (TN18_AP). **Gute Erfahrungen** habe man gemacht, im **Sommerbetrieb** des Kindergartens einzusteigen, da weniger los wäre und man dadurch die Gelegenheit hat sowohl die Einrichtung

als auch die Kolleg:innen gut kennenzulernen, bevor es im September wieder volle Gruppen mit 25 Kindern gäbe. (TN23_AP, TN27_AP).

Als **unterstützend** wurde auch erlebt, wenn es bereits eine/n Assistenzpädagog:in in der Einrichtung gibt, da es dadurch leichter möglich ist, **sich bei Fragen an wen wenden zu können** (TN22_AP).

5.4 Herausforderungen und Hindernisse in der Berufseinstiegsphase

Als herausfordernd und hinderlich werden berufsgruppenübergreifend folgende Themen benannt:

- **Bindung an die Arbeitgeberorganisation nach der Ausbildung, ansonsten Rückzahlung der Ausbildungskosten** und in diesem Zusammenhang auch **verpflichtende Vollzeit-Tätigkeit für mehrere Jahre nach der Ausbildung** (TN2_PA, TN4_PA, TN6_PA, TN22_AP, TN23_AP, TN27_AP, TN28_AP, TN44_MAB, TN45_MAB, TN46_MAB, TN48_MAB, TN49_MAB)
- **Kinder und Vereinbarkeit von Beruf und Familie** (TN9_PA, TN21_AP, TN23_AP, TN25_AP, TN27_AP)

5.4.1 Bindung an Arbeitgeberorganisation nach Ausbildung

Zusammengefasst lässt sich festhalten, dass vor allem von den Berufsgruppen der Assistenzpädagogik und der Medizinischen Assistenzberufe die **Bindung an den Arbeitgeber** nach der Ausbildung als problematisch erlebt wird. Bei den Assistenzpädagog:innen wird in erster Linie die Bindung auf **Vollzeit-Tätigkeit für vier Jahre** als **große Herausforderung** auch hinsichtlich der **Vereinbarkeit** mit Kindern/Familie thematisiert. In der Gruppe der Medizinischen Assistenzberufe wird ebenfalls die verpflichtende Vollzeit-Tätigkeit thematisiert, aber auch **Wartezeiten,** die nach der Ausbildung durch die Bindung an den Arbeitgeber entstehen, da nicht immer sofort freie Plätze für die jeweiligen Assistenzberufe verfügbar sind. Im Folgenden werden die jeweiligen Aspekte im Detail ausgeführt.

Assistenzpädagogik: Bei der Berufsgruppe der Assistenzpädagogik bringt die **Bindung auf Vollzeit für vier Jahre** nach Abschluss der dreijährigen Ausbildung eine **große Herausforderung** mit sich, vor allem **hinsichtlich der Frage nach der Vereinbarkeit** mit Kindern und Familie. Personen, die diese Ausbildung absolvieren und nachher für vier Jahre an eine Tätigkeit bei der MA 10 gebunden sind, müssten damit sieben Jahre 40 Stunden in der Woche für Ausbildung und Berufstätigkeit zur Verfügung haben. Eine Reduktion ist nach Auskunft der Teilnehmer:innen nur mit Kindern unter drei Jahren möglich. Durch die bezahlte Ausbildung und die Bindungsfrist geht somit für vier Jahre die Möglichkeit zur Arbeitszeitreduktion verloren, die andere Arbeitnehmer:innen hätten, die bei der MA 10 zu arbeiten beginnen (TN23_AP, TN27_AP). Eine weitere Konsequenz der Bindung für vier Jahre in einem 40-Stunden-Job ist die **Unmöglichkeit,** in dieser Zeit eine **berufsbegleitende Höherqualifizierung zu machen** (TN22_AP). Eine Teilnehmerin hebt **positiv** hervor, dass die **Bindung** umgekehrt aber **auch bedeute**, dass man vier Jahre lang einen **sicheren Job** hat (TN28_AP).

Medizinische Assistenzberufe: In der Gruppe der Medizinischen Assistenzberufe besteht **Uneinigkeit bezüglich der geltenden Regelung** hinsichtlich der **Bindung an den/die Arbeitgeber:in und Rückzahlungsforderungen**:

- Nach Beendigung der Schule müsse man innerhalb von drei Monaten eine Stelle finden, sonst müsse man die Ausbildungskosten zurückzahlen (TN44_MAB, TN45_MAB) *versus*
- der Gesundheitsverbund sei verpflichtet, innerhalb von sechs Monaten eine Stelle für sie zu finden (TN48_MAB) *versus*
- wenn man zwei Stellenangebote ablehne, müsse man zurückzahlen (TN46_MAB).
- Bei Abbruch der Ausbildung sei jedoch keine Rückzahlung erforderlich, dennoch würden sich viele nicht trauen abzubrechen (TN49_MAB).

Konkret berichtet eine Teilnehmerin (TN46_MAB), dass sie den Arbeitgeber gewechselt hat, da sie keine 12-Stunden-Dienste machen wollte. Dies hatte zur Folge, dass sie die Ausbildungskosten in der Höhe von 2.700 € zurückzahlen musste, die jedoch **vom neuen Arbeitgeber übernommen** wurden. **Die Rückzahlung bei kürzeren Ausbildungen wäre leichter möglich als bei längeren**, die entsprechend mehr kosten (12.000 €). Ein Teilnehmer äußert auch sein **Verständnis für die Regelung**, da früher Personen nach der Ausbildung in private Krankenhäuser gegangen wären, weil diese besser zahlen würden (TN49_MAB).

Als ein weiterer problematischer Aspekt bezüglich der **Bindung an die Arbeitgeberorganisation wird** angeführt, dass **nach der Ausbildung Wartezeiten** entstehen können, wenn gerade **keine Stellen frei** sind. Dies führe zu unangenehmen Situationen. Eine Teilnehmerin berichtet von Kolleg:innen, die mit der Ausbildung im Juni fertig waren und erst im September eine Stelle bekommen hätten; **in der Zwischenzeit** konnten sie **nirgendwo anders arbeiten**. Einige Teilnehmer:innen erklären es sich damit, dass es nicht so viele Stellen für die medizinischen Assistenzberufe gebe und eine genaue Planung schwierig sei (TN45_MAB, TN46_MAB).

Schließlich wird auch in dieser Gruppe das Thema der **verpflichtenden Vollzeit-Tätigkeit** im Zusammenhang mit der Bindung an die Arbeitgeberorganisation aufgeworfen. Es gebe grundsätzlich im Gesundheitsbereich die Erwartung, dass man Vollzeit arbeite. Ein Grund dafür sei, so die Vermutung einer Teilnehmerin, dass diejenigen, die in Elternkarenz gehen, sich Teilzeit aussuchen können, deshalb nehme man bei neuen Kolleg:innen nur 40-Stunden-Kräfte (TN47_MAB). Eine Teilnehmerin **erwägt einen Jobwechsel in den privaten Bereich, wenn die Verpflichtung vorüber ist, da in ihrem Bereich**, in dem sie arbeitet, in **Teilzeit zu arbeiten nicht möglich** ist (TN44_MAB).

„Dann habe ich mir gedacht, ok, ich könnte mir das vorstellen mit OP die zwei Jahre vielleicht machen und dann geh ich privat Röntgen, aber nur 25 Stunden, 40 Stunden halt ich nicht aus im OP, das ist mir zu viel.“ (TN44_MAB)

5.4.2 Kinder und Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf, Kindern und Familie wird vor allem bei den Assistenzpädagog:innen **die Vollzeit-Verpflichtung**, sowohl bei der Ausbildung als auch in den anschließenden verpflichtenden vier Jahren beim Arbeitgeber als sehr herausfordernd erlebt. Im Folgenden die detaillierte Darstellung der Thematik nach Berufsgruppen.

Pflegeassistenz: Eine Teilnehmerin aus der Berufsgruppe der Pflegeassistenz thematisiert die Schwierigkeit der Vereinbarkeit bei **Vollzeit und** der Tatsache **alleinerziehend** zu sein. Die Kinder müssten einige Stunden allein zuhause sein; der Kontakt wird über das Telefon gehalten:

„Bei mir ist sehr schwierig, immer noch schwer, weil ich bin alleine und die Kinder wohnen bei mir, lebt bei mir und ich arbeite jetzt auch 40, 37 Stunden in der Woche und ein Kind ist Schüler und anderes geht in den Kindergarten, ich muss fast um 4 Uhr in der Früh aufstehen und vorbereiten und alles muss ich dann um 7 Uhr beginnen mit den Job und beide auch, fast drei, vier Stunden lasse ich die Kinder alleine auch zu Hause, keine andere Wahl (...) Geht nicht, ich telefoniere, ich habe Kontakt mit beiden mit dem Telefon und es ist schwer, ich finde es immer noch schwer, in Ausbildungszeit auch, ist sehr schwer für mich, aber geht (...).“ (TN9_PA)

Assistenzpädagogik: Die dreijährige Ausbildung, die Bindung an den Arbeitgeber für vier Jahre und vor allem die Tatsache, dass sowohl die **Ausbildung und als auch die Bindung an den Arbeitgeber auf Vollzeit ausgerichtet** sind, würden vor allem **für Alleinerziehende oder Menschen mit Kindern die Vereinbarkeit erschweren**, so ein Teilnehmer (TN23_AP).

„Die Ausbildung ist eine Herausforderung als berufstätige Alleinerzieherin oder mit Kindern einfach und die Anstellung danach auch. Weil es ist so, dass bei der Schulpartnerschaft geht man einen Vertrag ein, dass man vier Jahre lang für die MA 10 beschäftigt bleibt in einem Ausmaß von 40 Stunden. Das heißt, es hört ja dann nicht auf nach der Schule, sondern ich muss dann Vollzeit weiterarbeiten. Ich habe als Mutter ja gar keine Möglichkeit, dass ich auf 30 oder 32 Stunden reduziere oder so, weil ich muss weiter arbeiten diese 40 Stunden.“ (TN23_AP)

Der Teilnehmer schildert auch die Überforderung einer Kollegin mit einem 6-jährigen Kind: Die Hausarbeit und die Unterstützung des Kindes für die Schule finden statt, wenn sie um 18:30 Uhr am Abend nach Hause komme (TN23_AP).

„Also netto investiert die sieben Jahre zu Vollzeit, weil drei Jahre für die Ausbildung, vier Jahre muss sie jetzt arbeiten für die MA 10 (…). Sie war davor auch schon überfordert wie viele Kolleginnen, weil um 6:30 Uhr, wenn man dann heimkommt, muss man mal irgendwie Jause machen fürs Kind, selber Schularbeiten etc. und das ist eine Challenge und das geht jetzt weiter so bei ihr und die hat jetzt nach wie vor zum Glück einen Partner, der die gerne auch abholt, aber teilweise wird es auch nicht gehen, vom Kindergarten.“ (TN23_AP)

Die MA 10 würde das Problem kennen, würde darauf aber nicht reagieren, so der Teilnehmer weiter (TN23_AP). Einer Teilnehmerin, die sich bei der MA 10 erkundigt hatte, ob auch eine 30-Stunden-Stelle nach der Ausbildung möglich sei, wurde erklärt, dass dies wegen der Gegenverrechnung der Ausbildungskosten nicht anders möglich sei – drei Jahre Ausbildungsförderung bedeute gegengerechnet, sich für vier Jahre für 40 Stunden zu verpflichten (TN27_AP).

„Weil wir arbeiten ja praktisch in diesen vier Jahren unsere Ausbildung ab und deswegen, wenn sie da jetzt irgendein anderes Schema anbieten würden, müssten sie das anders verrechnen, wenn man dann ausfällt oder wie auch immer zurückzahlt, das ist ihnen einfach zu kompliziert und zu schwierig vielleicht.“ (TN27_AP)

Diese **Verpflichtung zu Vollzeit/40 Stunden** sei nicht nur für Eltern und Alleinerziehende schwierig – **auch für junge Menschen mit Work-Life-Balance-Fokus** wird der Job dadurch **unattraktiv** (TN23_AP).

„Für einen 18-20-Jährigen ist die Work-Life-Balance der Hauptfaktor, um irgendeine Tätigkeit anzugehen, und mit einer Aussicht von einer 40-Stunden-Woche und Ganztagsgeschichte wird das langfristig irgendwie unattraktiv bleiben, der Job.“ (TN23_AP)

Eine weitere Schwierigkeit, die sich für die Absolvent:innen der Assistenzpädagogik ergibt, ist der **nahtlose Übergang zwischen Schulabschluss und Arbeitsbeginn**. Dadurch gebe es keine Pause und auch keinen Sommerurlaub und man müsse für die Kinder neun Wochen eine Kinderbetreuung finden. (TN21_AP, TN25_AP, TN27_AP).

„Und ich habe das jetzt neulich erfahren, dass wir keinen Sommerurlaub haben. Ich war schockiert, weil ich meine normalerweise ist es ja auch so, dass alle, natürlich auch die, die keine Kinder haben, aber vor allem die, die Kinder haben, die haben einen gesetzlichen Anspruch von zwei Wochen im Sommer, ja, der wird uns genommen, (…) auch allen anderen, die keine Kinder haben.“ (TN25_AP)

5.4.3 Weitere Herausforderungen: Diskrepanz zwischen Ausbildung und Arbeitsalltag, Aufgabenteilung, Arbeitsbedingungen und Personalmangel

Berufsgruppenübergreifend werden als weitere Herausforderung die **Diskrepanz zwischen Ausbildung, eigenen Ansprüchen und dem erlebten Arbeitsalltag** beschrieben. Als ein wesentlicher **Grund** für diese erlebte Diskrepanz wird der **Personalmangel sowohl im Pflegebereich als auch im elementarpädagogischen Bereich** angeführt. **Betreuungsschlüssel und Gruppengröße sowie Arbeitsbedingungen werden als Gründe für den Personalmangel im elementarpädagogischen Bereich genannt.**

Ebenfalls berufsgruppenübergreifend thematisiert wird, dass die **gedachte Aufteilung der Aufgaben innerhalb der Berufsgruppen** (Assistenzpädagogik und Elementarpädagogik) im Berufsalltag **zum Teil unklar** (Assistenzpädagogik)**, nicht gut durchführbar und praktikabel** sei, zusätzlich erschwere auch hier der Personalmangel die Einhaltung dieser Aufteilung. Vor allem die Berufsgruppe der **Assistenzpädagogik** thematisiert die **schwierigen Arbeitsbedingungen** (40-Stunden-Verpflichtung, unklare Einsatzmöglichkeiten, geringe Anerkennung, Veränderung von Dienstplänen).

Pflegeassistenz: Einige der Teilnehmer:innen aus der Gruppe der Pflegeassistenz thematisieren, dass der **Berufseinstieg** und auch die **Praktika für Jüngere schwieriger** wären, da sie sich einerseits nicht trauen würden zu fragen, sich aber auch schlechter anpassen könnten. (TN2_PA, TN6_PA)

„Besonders die Jungen, die haben sich ziemlich schwer getan auf den Stationen, weil die konnten sich nicht anpassen, und dann natürlich dieses Team, das dort ist, die zeigen dir das dann auch nicht, also wenn du dann, zum Beispiel, wenn du dann eh schon älter bist und reifer bist, du fragst, ob die dir das zeigen können, du hast das nur theoretisch irgendwie, oder einmal gemacht, aber wenn du dich dafür interessierst, ja. die zeigen dir das und dann lernst du noch, wenn du einmal, zweimal siehst, dann lernst du auch.“ (TN6_PA)

Diese Schwierigkeiten beim Berufseinstieg könnten auch dazu führen, dass manche nach dem Berufseinstieg bald wieder aufhören:

„Weil manche hören dann auch bald auf, vielleicht arbeiten sie ein paar Monate und dann wollen sie nicht mehr dort arbeiten.“ (TN6_PA)

Auch wird von einer Teilnehmerin **Kritik** darüber geäußert, **wie** in manchen Einrichtungen oder auch von manchen Pflegepersonen der **Beruf ausgeübt wird** – **nicht so, wie es sein sollte** (TN8_PA).

„Wenn man sich manches Pflegepersonal in den Krankenhäusern, Pflegeheimen und sowas anschaut, wie die mit den Menschen umgehen, das ist manchmal wirklich traurig, viele machen das auch nur des Geldes oder weil sie den Fokus wirklich nach einer Zeit vergessen haben, also sie machen das routinemäßig, aber sie kümmern sich nicht mehr so richtig wie jemand, der das komplett neu erlernt hat und dass sie die Ressourcen und das ganze fördern. Das ist das, was ich schade finde.“ (TN8_PA)

Pflegefachassistenz: Ein Teilnehmer der Berufsgruppe Pflegefachassistenz beschreibt die **Konsequenzen der des bestehenden Personalmangels**. Man sei für viele Personen zuständig und die vorgesehene **Zeit** wäre **nicht immer ausreichend, um umfassend pflegen zu können**. Beispielsweise nehme allein das Versorgen von großen Wunden viel Zeit in Anspruch. Insgesamt komme es zu **Überarbeitung** der Mitarbeiter:innen und zur **Schließung von Stationen**, da die Arbeit von den anwesenden Mitarbeiter:innen nicht mehr abgedeckt werden könne (TN15_PFA).

Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege: Auch bei der Berufsgruppe der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege **verursacht** der **Personalmangel Überstunden**. Es gebe zu wenige Diplomierte Gesundheits- und Krankenpfleger:innen, die in kritischen Situationen auch entscheiden können (TN51_DGKP)

„Seit 8 Monaten ich habe jeden Monat 40 Stunden Überstunden. Jeden Monat.“ (TN51_DGKP)

Durch den Personalmangel entstünde auch die **Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis:** Was in der Schule gelernt wird und das, was einen in der Praxis erwartet, ist nach der Erfahrung von TN51_DGKP ein großer Unterschied. So wird z.B. dem Eingehen auf Bedürfnisse und Wünsche der Patient:innen in der Ausbildung hohe Wichtigkeit eingeräumt, dies ist in der Praxis aufgrund des Personalmangels jedoch nicht so leicht möglich. Auch in der Schule gelernte hygienische Maßnahmen werden in der Praxis manchmal aus Zeitdruck vernachlässigt.

„In Arbeit kannst du nicht, weil wir haben bis 12 (Uhr) 3, 4, 5 Katheter ersetzen oder Verband machen oder irgendwo Infusion anhängen oder Blutabnahme, dann schaffen wir nicht.“ (TN51_DGKP)

Medizinische Assistenzberufe: Eine Teilnehmerin, die als OP-Assistenz tätig ist erwähnt, dass es **als Frau oft nicht leicht** wäre in diesem Bereich, da es eine **schwere körperliche Tätigkeit** ist und schwere Sachen zu tragen und zu schieben sind. Auch besteht Unsicherheit darüber, ob es möglich sein wird, im präferierten Bereich zu arbeiten (TN44_MAB). Ein Teilnehmer erwähnt, dass es wichtig sei, die Arbeitszeit so gestalten zu können, dass immer wieder auch freie Zeiten möglich sind, damit die Unterstützung der eigenen Kinder in der Schule auch möglich ist. Dies sei immer wieder auch herausfordernd, dennoch gehe es sich einigermaßen aus. (TN48_MAB)

Assistenzpädagogik: Die Berufsgruppe der Assistenzpädagog:innen führt eine Reihe von Aspekten an, die sich beim Berufseinstieg und im Berufsalltag als schwierig und herausfordernd erweisen.

(TN19_AP, TN21_AP, TN23_AP, TN26_AP TN27_AP, TN28_AP)

In der Praxis würde sich rasch zeigen, dass die **vorgesehene Aufgabentrennung schwierig ist umzusetzen**, da alle mit den Kindern arbeiten. Es wäre daher sinnvoll z.B. bei Integrationskinder auch als Assistenzpädagoge:in mehr über bestimmten Erkrankungen und den Umgang damit zu erfahren (TN23_AP). Gleichzeitig sei der **Einsatzbereich und Handlungsspielraum** von Assistenzpädagog:innen **nicht immer klar** und werde widersprüchlich (Ausbildung versus vor Ort) kommuniziert bzw. sei es abhängig von der Personalsituation in der Einrichtung, wie der Einsatz gehandhabt wird (TN19_AP). Grundsätzlich gelte, dass man als Assistenzpädagoge:in mit Nachsicht auch allein in der Gruppe sein dürfe; dies müsse jedoch bei der MA 11 gemeldet sein. Zu Beginn gebe es **wenig Handlungsspielraum und Zutrauen**. Die **Entscheidungen darüber**, was man darf und was nicht, hätten eher einen **willkürlichen Charakter,** es gebe **keine klaren Vorgaben** und der Einsatz würde **abhängig von der Leitung sehr unterschiedlich gehandhabt**, so einige der Teilnehmerinnen (TN22_AP, TN23_AP, TN26_AP).

„Jetzt ist es mittlerweile eh okay, weil ich eh schon länger dort bin, aber das war für mich am Anfang z.B. so ein: Okay, ich dachte ich kann jetzt schon ein bisschen länger mit Kindern allein sein.“ (TN22_AP)

Herausfordernd ist es auch, wenn man in ein **Team** kommt, mit dem es nicht so gut funktioniert und die **Zusammenarbeit** sich **schwierig** gestaltet (TN27_AP).

„Es ist ein sozialer Beruf, nur das traurige ist, die wenigsten davon sind sozial. Es ist leider so. Ihr wisst wahrscheinlich selbst. Es ist wirklich schwierig, egal ob es um Vorurteile geht, weil ich jetzt Piercings habe oder tätowiert bin oder ein bisschen verrückt bin, es ist leider so, das macht noch immer sehr viel aus, dieser erste Eindruck und die eigene Einstellung. Wenn mir der jetzt nicht zum Gesicht steht, dann hast du ein schwieriges Leben.“ (TN27_AP)

Auch wäre es **als Mann schwierig in einem elementarpädagogischen Beruf zu arbeiten**, zusätzlich sei dies aktuell erschwert durch bekannt gewordene Missbrauchsfälle (TN21_AP, TN23_AP).

„Aktuell, wenn ich jetzt gerade anfangen würde als Mann mit den Verdachtsfällen, die es da gerade gibt, würde ich es mir wahrscheinlich noch zwei-, dreimal überlegen, (…) weil es ist als Mann, glaube ich, schon schwer in einem Berufsfeld, das von Frauen dominiert wird, zu bestehen und jetzt aktuell mit diesen Verdachtsfällen erst noch mal ein Schäubchen mehr, wo man sich vielleicht einer Skepsis aussetzen muss und das muss aber auch nicht sein. (…) Also im Moment ist der Berufszweig für Männer nicht sehr attraktiv gerade.“ (TN23_AP)

Auch seien dadurch **Einsatzmöglichkeiten und Tätigkeit beschränkt**, z.B. dürfen Männern keine Pflegetätigkeiten vornehmen, auch dürften Kinder von männlichen Pädagogen nicht auf den Schoß genommen werden.

„Wenn man es rein pragmatisch betrachtet, kann ich meine Arbeit nicht so frei ausführen wie eine Frau.“ (TN23_AP)

Männer würden von den Kolleginnen auch anders behandelt werden, es wird ihnen nicht so viel zugetraut. Frauen würden glauben, Männer nehmen das nicht so ernst oder Frauen können das besser. Die Erfahrungen seien ähnlich wie als Frau in männerdominierten Branchen. Dies könnte mit ein Grund sein, dass der Beruf für Männer weniger attraktiv ist (TN21_AP, TN23_AP).

„Der Zugang von Männern zu dem Job ist halt oft pragmatischer, (…) und ich habe das oft erfahren, dass Frauen glauben, wir Männer nehmen es nicht so ernst oder wir Frauen können dass besser, also das erfahre ich sehr oft.“ (TN23_AP)

„Ich habe davor gearbeitet in einem Betrieb, in dem das sehr männlich geprägt war und da habe ich das anders kennengelernt, nämlich dass Frauen dem ausgesetzt wurden und jetzt merke ich, wie es andersrum ist (…), das wird noch ein bisschen dauern bis das aufbricht. Das ist jetzt nichts, was mich sehr belastet in meinem Job, aber das ist vorhanden. Ja klar, ich arbeite mit 26 Frauen zusammen und ich bin der einzige Mann dort, also dass ich da anders behandelt werde, ist klar.“ (TN23_AP)

Weiters werden von einigen Teilnehmer:innen die **Arbeitsbedingungen** thematisiert, dies geht auch mit **Kritik am Arbeitgeber** einher. Die 40-Stunden Verpflichtung hätte negative Auswirkungen auf die Arbeitsfähigkeit und die Gesundheit der Mitarbeiter:innen und würden **nicht dazu beitragen, lang in diesem Feld tätig bleiben zu können**. Es besteht bei den Teilnehmer:innen der Eindruck, dass **der Arbeitgeber nicht daran interessiert sei die Arbeitsbedingungen zu verbessern** und somit den Beruf auch attraktiver zu machen. Vielmehr würden als Antwort auf viele Krankenstände weitere Teilzeitkräfte aus dem Ressourcenpool geholt und mit den „Leuten wie mit Puppen“ umgegangen. Der Arbeitgeber wird als sehr strikt und wenig entgegenkommend erlebt. Auch wird vermutet, dass er **nicht daran interessiert** sei, dass sich **Assistenzpädagog:innen höher qualifizieren**, da dadurch die Kosten steigen würden. Gleichzeitig wäre es ein Vorteil für den Arbeitgeber, wenn es mehr gruppenführende Pädagog:innen gäbe.

(TN21_AP, TN23_AP, TN27_AP)

Zusätzlich führen zwei Teilnehmer:innen an, dass **sich Arbeitszeiten und Dienstpläne** immer wieder **verändern** würden und dass dies eine Schwierigkeit darstellt. Auch die Frage, **inwieweit der Arbeitsplatz fix** ist und man versetzt werden kann ist **nicht immer klar**; dies wäre aber bezüglich Planbarkeit wichtig (TN21_AP, TN27_AP).

Auch gebe es mit dieser Ausbildung **wenig Anerkennung im Feld** und sie würden öfters auch mit Tätigkeiten von Assistenzkräften betraut, obwohl sie die Ausbildung als Assistenzpädagog:innen haben. (TN27_AP)

„Wenn man mit Lehrern spricht, die beide unterrichten die Sparte Kolleg und unsere Sparte: es gibt keinen Unterschied außer dass die pädagogischen Kollegen noch mehr diskutieren noch mehr vertiefen. Aber das Grundwissen ist dasselbe und da denke ich mir halt dann “wofür gehe ich dann jetzt drei Jahre in die Schule?“ Eben das finanzielle die Anerkennung auch von den Kollegen innerhalb - du hörst bist ja nur die Assistenzpädagogin, kannst genauso die Sachen von der Assistentin machen. Es ist ein wirklich schwieriges Berufsbild. Es ist wirklich schwer.“ (TN27_AP)

Elementarpädagogik: Einige Teilnehmer:innen erwähnen, dass es eine **große Diskrepanz zwischen** dem **in der Ausbildung Gelernten und der Praxis** gibt. Vieles könne gar nicht umgesetzt werden, da die Ausbildung und die Arbeitswelt in der Praxis als Gegensatzpaare dargestellt werden.

„Bei meiner Dienststelle, wenn ich das zum Thema gemacht hab, war das so, ja, was ihr in der Ausbildung lernts, das kann man nicht durchführen, das ist Idealismus, aber das lässt sich dann ja nicht verwirklichen.“ (TN36_EP)

Auch wurde die Erfahrung gemacht, dass die **Kinder**, im Unterschied zu den Erfahrungen im Praktikum, **nicht im Mittelpunkt** stehen würden (TN30_EP). Eine zweite Teilnehmerin ergänzt, dass sie den Beruf nicht lange weiter gemacht hätte, wäre sie in dieser Einrichtung geblieben, wo wenig mit den Kindern gemacht wurde (TN39_AP).

„Ich war ein Jahr dort und hab mir gedacht, wenn ich hier bleibe, werde ich diesen Beruf nicht mehr weiter machen, also ich muss wechseln, (…) weil ich möchte wirklich in einem Haus arbeiten, wo die Leute wirklich mit Kindern arbeiten wollen, für die das eine Herzensangelegenheit ist, die so wie ich denken.“ (TN39_EP)

Auch würde es **von den Kolleg:innen nicht immer gewollt**, dass man, wenn man wo neu dazu kommt, viel mit den Kindern macht und ihnen etwas anbietet, so eine Teilnehmerin (TN36_EP).

„Als ob das von den Kolleginnen nicht gewollt wird, weil die Kinder könnten sich an diese Qualität gewöhnen, sowas hab ich erlebt, also wo man fast wie ein Fremdkörper betrachtet wird, weil man sich engagiert und nicht der Routine, die schon eingespielt ist, folgt. Und im Endeffekt musste dann ich gehen, weil ich bin die Neue, und ich hab den frischen Wind gebracht und das sollte aber nicht so sein.“ (TN36_EP)

Eine Teilnehmerin bedauert weiters, dass der **Austausch unter den Kolleg:innen**, der in der Ausbildung durchaus üblich und vor allem hilfreich war, **im Berufsalltag nicht mehr gut möglich** und vorgesehen ist (TN36_EP). Die Teilnehmer:innen teilen aber auch die Erfahrung, dass es große Unterschiede zwischen den einzelnen Einrichtungen gibt (TN30_EP, TN36_EP, TN39_EP).

Es würde auch der bestehende **Personalmangel** dazu beitragen, dass man den **Ansprüchen**, mit denen man in den Beruf einsteigt, auf Dauer nicht gerecht werden könne, so eine Teilnehmerin. In Kombination mit der **Gruppengröße** könne auch dem **eigentlichen Bildungsauftrag nicht entsprochen werden**. (TN30_EP, TN37_EP).

„Was aber für mich sehr wichtig dann für die Zukunft wäre, (…) natürlich brauchen wir eh mehr Personal, aber wenn niemand, niemand ist, um uns zu unterstützen, wenn mehrere halt krank sind, dann kann man auch nicht wirklich viel mit den Kindern machen, am Ende des Tages ist es wichtig, dass die Kinder sich nicht verletzt haben. (…) Es gab Situationen, wo wir die Eltern bitten mussten, dass sie die Kinder zu Hause lassen, zu wenig Personal.“ (TN30_EP)

„Wenn man bei der derzeitigen Personalsituation eine Gruppe mit 25 hat mit einer Assistenz, (…) ist der Bildungsauftrag dann, steht nur am Papier, das ist leider immer wieder so.“ (TN37_EP)

Als zentrale **Gründe für** den bestehenden **Personalmangel** sieht eine Teilnehmerin den **Betreuungsschlüssel** und die **Gruppengröße** (TN37_EP)

„Es fehlen so viele Elementarpädagoginnen, sollte man sich fragen, warum fehlen sie, weil (…) es sind sehr viele Frauen, die ihr Bestes tun und das Beste für die Kinder machen möchten, aber die sind einfach am Ende ihrer Kräfte, das sind Frauen, die Kinder zu Hause haben, Familie zu Hause haben und dann müssen sie 8 Stunden pro Tag mit einer Gruppe von 25 kleinen Seelen, die Betreuung brauchen, 25 kleine Kinder, die Bedürfnisse haben, es ist unrealistisch zu glauben, dass eine Person mit einer Assistentin die Bedürfnisse von 25 Kindern decken können, erfüllen können, es muss unbedingt etwas geändert werden.“ (TN37_EP)

5.5 Was hilft und unterstützt in der Berufseinstiegsphase

Von Seiten der Teilnehmer:innen wird angeführt, dass die **Unterstützung von Seiten der Verwandten** (TN23_AP, TN43_MAB), aber auch die Unterstützung **durch den Arbeitgeber** durch kinderbetreuungsfreundliche Dienstzeiten (TN8_PA, TN41_EP) wichtig war.

„Meine zukünftige Firma, die ist auch sehr nett und die ging darauf ein, weil ich habe nachgefragt, ob ich da anfangen sollte mir jemanden zu suchen, weil es gibt ja viele, die um 6 Uhr in der Früh anfangen und die haben gesagt, na na, darüber müssen Sie sich keine Sorgen machen, Sie können auch ruhig um 8 Uhr anfangen.“ (TN8_PA)

Eine **gute Leitung** und ein **gutes Arbeits- und Teamklima** und die **Freude an der Tätigkeit** selbst werden weiters als sehr hilfreich und unterstützend genannt (TN21_AP, TN47_MAB, TN48_MAB)

„Weil ich werde eine gute Zeit von meinem Leben in Arbeit verbrauchen, ich will auch, dass ich mit meinen Kollegen gut verstehen kann.“ (TN48_MAB)

5.6 Verbesserungsvorschläge und Empfehlungen der Teilnehmenden für die Berufseinstiegsphase

5.6.1 Verbesserungsvorschläge zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Kindern/Familie

Verbesserungsvorschläge der Teilnehmer:innen hinsichtlich Vereinbarkeit von Beruf und Kindern/Familie kamen vor allem aus der Gruppe der Assistenzpädagog:innen. Aus Sicht einiger Teilnehmer:innen **könnte die Assistenzpädagogik vor allem für Mütter nach der Karenz ein attraktiver Beruf sein, allerdings wäre es dafür notwendig, das Stundenausmaß zu reduzieren** (TN23_AP).

„Ich möchte es doch einmal runterbrechen auf die hard facts, die glaube ich aus meiner Sicht es für einen Neueinstieg schwierig machen: Das wäre eben die Vereinbarkeit mit Kind, das ist der Hauptpunkt, weil ich glaube, dass es viele Mütter gibt, die nach der Karenz wieder einen Anschluss finden (…), dass der Job sehr attraktiv sein könnte z.B. für Mütter, die jetzt nicht wieder in einem Büro für 40 Stunden arbeiten wollen, sondern das vielleicht mit der Familie besser vereinbaren. Infolgedessen muss man vom Stundenausmaß runter.“ (TN23_AP)

Zumindest bis zum Volksschulalter der Kinder sollte es nach der Ausbildung innerhalb der Bindungsfrist an den Arbeitgeber die Möglichkeit geben Teilzeit zu arbeiten, so eine andere Teilnehmerin (TN28_AP).

5.6.2 Verbesserungsvorschläge zu den Arbeitsbedingungen

Verbesserungsvorschläge zu den Arbeitsbedingungen kamen in erster Linie aus den beiden elementarpädagogischen Gruppen (Assistenzpädagogik, Elementarpädagogik), wo auch die Kritik an den Arbeitsbedingungen am ausgeprägtesten war.

Laut den Teilnehmer:innen der Gruppe Assistenzpädagogik sollten die **Arbeitsbedingungen** so gestaltet sein, dass es für die Mitarbeiter:innen möglich ist, möglichst lange in diesem Beruf tätig bleiben zu können. Auch sollten der **Einsatzbereich** der Assistenzpädagog:innen **klarer geregelt und definiert** sein und es sollte darauf geachtet werden, dass sie in den einzelnen Häusern auch eingehalten werden.

Dies würde mehr Sicherheit und Orientierung bieten. Bezogen auf den Übergang von der Ausbildung in den Beruf wird auch der Wunsch geäußert, dass zwischen Abschluss und Arbeitsbeginn wenigstens eine Woche freigehalten wird.

(TN19_AP, TN21_AP, TN23_AP, TN25_AP, TN26_AP TN27_AP, TN28_AP).

„Wir tauschen uns untereinander aus, auch wenn wir mit der Ausbildung fertig sind, bleiben wir in Kontakt und man kriegt das mit: ‚Bei dir ist das so, bei dir ist das so – wieso ist es bei mir nicht so?‘ Dann entsteht eine gewisse Ungerechtigkeit.“ (TN26_AP)

Für eine Teilnehmerin der Gruppe Elementarpädagogik wäre die **Möglichkeit**, **sich mit Kolleg:innen auszutauschen und Anliegen** (fachlich/inhaltlich, Arbeitsweise, Befinden) **thematisieren zu können** eine wichtige Verbesserungsmaßnahme (TN36_EP).

„*Es hat aber der Rahmen gefehlt, das anzusprechen oder irgendwo einmal mit offenen Karten zu spielen, wie geht’s euch, was empfindets ihr, was fühlts ihr, also das sind keine Fragen, die gestellt werden, oder auch wenn man sie beantworten würde, dann wär das nicht erwünscht, dass man Antworten gibt auf Fragen, die besser nicht gestellt werden sollten.“* (TN36_EP)

Weiters wird der Bedarf formuliert, dass mehr **Integrationsgruppen** mit mehr Sonderkindergarten-Pädagog:innen eingerichtet werden sollten, da viele Kinder, unabhängig von einer Diagnose, intensive Betreuung benötigen würden, so eine Teilnehmerin (TN30_EP). Eine **Imagepflege** von öffentlicher Seite könnte den Respekt und die **Anerkennung für die Arbeit und die fachliche Expertise** der Pädagog:innen auch von Seiten der Eltern erhöhen (TN30_EP, TN38_EP).

„Auch die Eltern einfach mit mehr Respekt mit uns umgehen, das ist sehr, sehr wichtig für mich, (…) wir sind nicht mehr die Tanten, das ist wirklich, es ist sehr nervig einfach, und dass nicht die Eltern immer Recht haben, sie sind zwar die Experten für deren Kinder, aber im Kindergarten sind wir die fachlichen Experten.“ (TN30_EP)

Grundsätzlich besteht aus Sicht der Teilnehmer:innen dringender **Handlungsbedarf auf politischer Ebene**, um eine grundlegende **Verbesserung der Rahmenbedingungen** zu erreichen. Dafür gelte es zu kämpfen. Ein Teilnehmer empfiehlt den Kolleg:innen Gewerkschaftsmitglied zu werden und selbst aktiv zu werden, damit sich etwas ändern kann. (TN31_EP, TN37_EP)

„Also ich glaube, das ist der beste Ansatz, wir können warten bis es krach macht, das ist meistens, wie Änderung passiert leider, aber vielleicht geht’s auch davor.“ (TN31_EP)

6 Zukunftsperspektiven

6.1 Wunsch nach Höherqualifizierung

Der Wunsch nach Höherqualifizierung nach der aktuellen Ausbildung ist in den Gruppen unterschiedlich stark ausgeprägt. Tendenziell scheint es diesen Wunsch dort zu geben, wo man eher zu Beginn eines modularen Ausbildungssystems steht (Pflegeassistenz) oder erst einen Teil der Möglichkeiten ausgeschöpft hat (einzelne Module der Medizinischen Fachassistenz). Bei höheren Abschlüssen (DGKP, EP) werden von den Teilnehmenden keine Höherqualifizierungswünsche genannt.

So gibt es in der Gruppe Pflegeassistenz **besonders viele Teilnehmer:innen, die in Erwägung ziehen, sich nach dieser Ausbildung auf Pflegefachassistenz oder DGKP höher zu qualifizieren.** (TN1_PA, TN2_PA, TN4_PA, TN5_PA, TN6_PA, TN8_PA, TN9_PA)

Dies sei nach 1,5 Jahren Praxis möglich. Allerdings verliere man so Zeit im Vergleich dazu, wenn man die angestrebte Ausbildung gleich macht. Eine interessante Alternative, weil auch zwei Jahre dauernd, war hier die „verkürzte“ Ausbildung zur DGKP, die jetzt aber nur noch in Salzburg oder Graz möglich ist; in Wien gebe es nur noch den Bachelor an der FH mit drei Jahren. (TN6_PA)

Kein Thema war Höherqualifizierung in den Gruppen Pflegefachassistenz, Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege und Elementarpädagog:innen. Ein Teilnehmer gibt lediglich an, dass die Möglichkeit der Höherqualifizierung Richtung DGKP bei der Entscheidung für die Pflegefachassistenz-Ausbildung auch eine Rolle gespielt hat (TN11_PFA).

Auch bei den medizinischen Assistenzberufen gibt es weniger Höherqualifizierungswünsche. Es entsteht der Eindruck, dass **jene, die die Medizinische Fachassistenz oder die Ordinationsassistenz abschließen, für sich dann auch die Berufsausbildung abgeschlossen sehen, während jene mit kürzeren Ausbildungen (OP-Assistenz, Labor-Assistenz) spätere Höherqualifizierungen in Erwägung ziehen:**

Ein Teilnehmer könnte sich später eine Qualifizierung zum diplomierten OP-Pfleger vorstellen, *„aber das steht noch in den Sternen.“* (TN42_MAB). Eine Teilnehmerin würde später gerne berufsbegleitend eine vierjährige Biomedizinische Analytiker-Ausbildung machen (TN46_MAB).

Ein Teilnehmer hat aus finanziellen Gründen (Familienerhalt) nur das OP- und Gips-Modul abgeschlossen und möchte das Röntgen-Modul noch nachholen. Es gibt aber Wartezeiten, weil das viele machen wollen bzw. müssen. Es gilt das Prinzip, dass es als erster derjenige machen kann, der schon am längsten dort arbeitet (TN48_MAB). Wenn man schon arbeitet, finanziert der Arbeitgeber das fehlende (Röntgen)-Modul, ergänzt TN49_MAB.

In der Gruppe Assistenzpädagogik gibt es ein **großes Interesse an Höherqualifizierung** und eine rege Diskussion zu dem Thema. Viele haben diesbezüglich auch schon Möglichkeiten recherchiert. (TN18_AP, TN20_AP, TN22_AP, TN27_AP, TN29_AP)

Die Möglichkeit einer Höherqualifizierung in Form eines Aufbaulehrgangs wurde zu Beginn der Ausbildung auch in Aussicht gestellt (TN22_AP, TN27_AP)**.** Wenn man jetzt Lehrer:innen darauf anspricht, sagen diese, das habe sich wegen Corona verzögert. Ein Aufbaulehrgang wäre sehr attraktiv, es gebe von vielen in der Klasse den Wunsch nach Höherqualifizierung (TN27_AP).

Eine Teilnehmerin, die dahingehend recherchiert hat, sagt, es gebe einen Aufbaulehrgang, der berufsbegleitend ist und im Semester 4.000 € kostet. **Die Höherqualifizierung ginge sich aber gar nicht aus, weil man ja durch die Bindung an die MA10 nach der Ausbildung 40 Stunden in der Woche arbeiten muss** (TN22_AP).

Auch ein Wechsel ins Kolleg für die Ausbildung Elementarpädagogik wird diskutiert. Dieser sei möglich, so TN20_AP, wenn die Ausbildung Assistenzpädagogik abgeschlossen wird; gewisse Fächer und die Praxiszeiten werden angerechnet, die Studienberechtigungsprüfung müsse man dann nur in zwei bis drei Fächern machen statt in sechs (TN20_AP).

Wenn man nach der dreijährigen Assistenzpädagogik-Ausbildung ins Kolleg wechselt, würde man aber ein bis zwei Jahre verlieren, so eine andere Teilnehmerin. Deshalb sei die Aussicht auf einen Aufbaulehrgang so attraktiv gewesen, nun scheint es diese Möglichkeit aber doch nicht zu geben (TN27_AP).

(TN20_AP, TN21_AP, TN22_AP)

Eine Teilnehmerin hat sich **bereits entschieden, die Höherqualifizierung zur Pädagogin zu machen** – weil es zu wenig Information zu Beginn der Assistenzpädagogik-Ausbildung gab (TN29_AP).

Eine Teilnehmerin strebt nach der Assistenzpädagogik-Ausbildung **eine Ausbildung zur Kreativpädagogin** an (TN18_AP).

Die Tätigkeit als Elementarpädagog:in und damit eine Höherqualifizierung sind allerdings für manche auch nicht interessant (TN21_AP, TN22_AP; TN23_AP, TN26_AP). Sie begründen das damit, dass diese Tätigkeit sehr viel Dokumentation und Evaluierung, Elterngespräche und Entwicklungsgespräche beinhaltet. Ihnen sei es lieber, nur mit den Kindern befasst zu sein. Bei den Kindern zu sein und etwas zu bewirken mache zufrieden (TN21_AP, TN23_AP).

6.2 Reality Check: Bewertung des gewählten Berufs während oder nach der Ausbildung

Die an der Studie Teilnehmenden haben mit bestimmten Vorstellungen und Erwartungen die Entscheidung für die jeweilige Ausbildung getroffen und haben dann im Rahmen der Ausbildung und bei einigen auch schon durch den Berufseinstieg die „Realität“ des gewählten Berufs erlebt. Bewertungen des jeweiligen Berufs auf Basis dieser erlebten Realität sowie Zufriedenheit oder Unzufriedenheit mit der ursprünglichen Entscheidung werden hier zusammengefasst dargestellt.

In der Gruppe Pflegeassistenz gibt es zu dem gewählten Beruf auch während oder nach der Ausbildung **viel Positives** zu berichten, etliche Teilnehmer:innen äußern sich zufrieden mit ihrer Wahl.

- Es ist ein sicherer Job und man verdient gut.
- Der Beruf lehrt Sozialkompetenzen, man wächst persönlich daran.
- Man lernt jeden Tag neue Geschichten, weil jeder Mensch eine Geschichte hat.
- Der Beruf ist von der Zeiteinteilung gut geeignet für Mütter mit Kindern, 3 Tage arbeiten, 3 Tage frei.
- Dankbar für die Ausbildung

(TN2_PA, TN3_PA, TN4_PA, TN5_PA, TN7_PA)

In dieser Gruppe machen sich die Teilnehmer:innen auch Gedanken über die **Voraussetzungen, die es aus ihrer Sicht für den Beruf braucht.** Dazu gehören vor allem **Empathie und Reife, ein gewisses Alter** und **Erfahrung im Umgang mit Menschen.** Deshalb sei, so die Sichtweise einiger Teilnehmer:innen in der Gruppe, **der Beruf für Berufsanfänger:innen mit 18, 20 Jahren nicht so gut geeignet.** Ihnen würde es an Lebens- und Arbeitserfahrung fehlen. Eine Teilnehmerin beobachtet auch, dass **sich junge Kolleg:innen auf den Stationen schwer tun** – sie können sich nicht so gut anpassen und trauen sich nicht zu fragen; der Umgang auf der Station sei mit reiferen/älteren Neueinsteiger:innen anders – es wird einem etwas gezeigt, wenn man fragt (TN6_PA).

(TN2_PA, TN3_PA, TN6_PA)

In der Gruppe der Pflegefachassistent:innen war die Bewertung des Berufs in der Praxis weniger ein Thema. Ein Teilnehmer spricht jedoch an, dass der **Beruf in der Gesellschaft nicht so gut anerkannt** sei. Direkt vor Ort bei den Menschen im Spital würde der Beruf anerkannt und wertgeschätzt werden, außerhalb davon jedoch nicht, auch wenn die Menschen durch Corona etwas Respekt für den Beruf bekommen hätten. Bei vielen Menschen würde auch der Eindruck entstehen, dass die, die in der Pflege tätig sind *„(…) eigentlich eine schlechte Laune haben.“* (TN10_PFA)

In der Gruppe der Medizinischen Assistenzberufe äußern sich **viele zufrieden mit dem Beruf.** (TN42_MAB, TN43_MAB, TN46_MAB, TN48_MAB, TN49_MAB)

Hervorgehoben werden **gute Arbeitszeiten.** (TN42_MAB, TN43_MAB, TN46_MAB)

Ein Teilnehmer betont die tolle Arbeitszeit insbesondere im Vergleich mit der Gastronomie. Es gebe in seinem Leben jetzt eine gute Vereinbarkeit von Beruf und Freizeit:

„Jetzt geht sich auch eine Beziehung aus, davor ging das nicht so wirklich, also ja, ich bin schon sehr glücklich über die Situation, wie es jetzt ist, ich mein natürlich habe ich ab und zu längere Dienste, ein 12 Stunden Dienst, heute habe ich zum Beispiel 10 Stunden gearbeitet, stört mich jetzt nicht.“ (TN42_MAB)

Auch eine Teilnehmerin, die als Ordinationsassistentin tätig ist, verweist auf die guten Arbeitszeiten. Ordinationen haben oft nur halbtags geöffnet, da könne man sich viel aussuchen (TN43_MAB).

Auch die **Jobsicherheit und das Stellenangebot entsprechen den Erwartungen.** Es gebe genügend Arbeit und Angebote, es sei ein sicherer Job, man kann dort 20 bis 30 Jahre arbeiten und muss keine Angst haben, dass man ihn verliert – auch weil es ein großer Arbeitgeber mit mehreren Häusern sei, da kann man auch woanders hin wechseln. (TN42_MAB, TN43_MAB, TN46_MAB, TN48_MAB, TN49_MAB)

Ebenso passt **die Bezahlung im Verhältnis zur Ausbildungszeit** (TN49_MAB).

Für Frauen als Medizinische Fachassistentinnen oder OP-Assistentinnen wird als Handicap gesehen, dass OP-Assistenz oft schwere körperliche Arbeit ist. Hier würden sich Frauen schwerer tun, auch mit zunehmendem Alter könne das schwieriger werden. Dies ist aber auch abhängig von der Abteilung. Schwer sei es vor allem dort, wo man schwere Patient:innen heben muss. Manche Krankenhäuser würden deshalb keine Frauen als OP-Assistenz wollen, explizit genannt wird hier die Klinik Ottakring.

(TN42_MAB, TN44_MAB)

In der Gruppe Assistenzpädagogik ist der erlernte Beruf ein großes Thema und die **Bewertung ist ambivalent.**

Manche Teilnehmer:innen sind **zufrieden mit Ausbildungs- und Berufswahl** (TN21_AP, TN22_AP, TN23_AP, TN26_AP). Als Assistenzpädagog:innen seien sie (im Vergleich zu den Elementarpädagog:innen) **„mehr am Kind“ und müssten weder administrative noch hauswirtschaftliche Tätigkeit verrichten** (TN22_AP, TN23_AP).

„Ich bin definitiv mehr am Kind. Also ich bin am meisten am Kind, weil die Assistentinnen, die haben noch Haushaltstätigkeiten, die Pädagogin muss sehr viel Gespräche und Besprechungen führen und leiten. Also ich bin netto die meiste Zeit am Kind und das finde ich gut.“ (TN23_AP)

Allerdings **wäre mehr selbständiges Agieren dürfen schön:** Eine Teilnehmerin berichtet, dass sie als Assistenzpädagog:in maximal eine halbe Stunde mit den Kindern allein sein darf – und selbst das nur, weil sie selbst schon ein bisschen länger in der Einrichtung tätig ist (TN22_AP).

Dennoch **teilen auch jene, die mit der Berufswahl zufrieden sind, die Kritikpunkte derjenigen, die eher unzufrieden sind oder sagen, eine falsche Entscheidung getroffen zu haben.** Der größte Kritikpunkt und großes Thema in der Gruppe ist der **formale Abschluss und die darauf basierenden Einsatzmöglichkeiten.** Aus Sicht der Betroffenen sei die **Ausbildung kein gesetzlich anerkannter Beruf.** Es gebe nur ein Abschlusszeugnis, kein Diplom, und die Ausbildung wird als Höherqualifizierung nur bei der MA 10 anerkannt, nicht bei privaten Einrichtungen in Wien. Bei Privaten könnte man als Kindergartenassistent:in arbeiten, aber dafür bräuchte man auch diese Ausbildung nicht. Auch die Funktionsbezeichnung sei noch nicht klar und laut einer Lehrerin sei man weiterhin nur als Assistent:in angestellt.

(TN21_AP, TN22_AP, TN23_AP, TN27_AP, TN28_AP, TN29_AP)

„Also wir schließen da nicht ab mit einem Diplom oder sowas, tatsächlich machen wir eine Abschlussprüfung. Wir sind dann auch nicht irgendwie als Fachkraft betitelt.“ (TN21_AP)

„Wir sind ja auch nur angestellt offiziell im Vertrag irgendwie unter Assistentin, das hat mir die Lehrerin gesagt. Weil es für uns im Gesetzestext noch gar nichts Offizielles gibt.“ (TN28_AP)

Im Gegensatz zur Pflege (PA – PFA – DGKP) sei Assistenzpädagogik keine gesetzlich anerkannte Berufsgruppe zwischen Kindergartenassistenz und Elementarpädagogik. Dies hänge auch damit zusammen, dass die Ausbildungen in diesem Bereich Ländersache seien (TN21_AP, TN23_AP).

Diese Situation führe zu einer **Abhängigkeit vom Dienstverhältnis bei der MA 10.** Eine damit zusammenhängende Befürchtung einer Teilnehmerin ist, dass wenn es einmal genug Assistenzpädagog:innen gibt oder man sich im Team nicht wohlfühlt oder es Probleme gibt, dass man dann mit dieser Ausbildung nirgendwo anders etwas anfangen kann (TN25_AP).

„Bei mir war das ja so - ich bin sehr früh Mutter geworden - ich habe Heimhilfe abgeschlossen und sonst habe ich keine richtige Ausbildung und das war natürlich auch sehr gut für mich, da habe ich mir gedacht ‚Na gut dann habe ich eine Ausbildung‘, die letztendlich gar keine Ausbildung ist. Jetzt ist es so:

Die MA10 kämpft jetzt momentan für jeden Assistenzpädagogen, ja, weil ein Mangel herrscht. Und was ist aber, wenn eines Tages, wenn genug Assistenzpädagogen da sind oder so wie bei [andere Teilnehmerin], wenn es irgendwo Probleme gibt oder sowas, mit denen man jetzt z.b. nicht fertig wird: Wo steht man dann? Wenn man dann letztendlich bei der MA10 kündigt, steht man erst recht wieder ohne Abschluss da.“ (TN25_AP)

Umgekehrt sei es genauso: Wenn man die Ausbildung bei einer privaten Einrichtung macht (genannt wird Kenyongasse/bafep 7), dann wird diese von der MA10 auch nicht anerkannt. Der Beruf heiße dann im Privatbereich pädagogische Assistentin, nicht Assistenzpädagogin. Fazit: *„So ein Konkurrenzkampf und im Endeffekt machst du das gleiche.“* (TN21_AP, TN22_AP)

Die Teilnehmer:innen sehen darin auch Implikationen für den Arbeitsmarkt: **Diese unbefriedigende Ausbildungs- und Berufssituation mache die Ausbildung Assistenzpädagogik unattraktiver, der Arbeitskräftemangel bleibe bestehen.** Anspruch und Wirklichkeit wird hier als nicht zusammenpassend gesehen: Jeder wolle mehr Elementarpädagog:innen haben, der waff würde noch mehr Geld in die Hand nehmen, trotzdem gibt es nur 50 Bewerber:innen für die Assistenzpädagogik-Ausbildung. Um das Berufsfeld attraktiver zu machen, müsste sich der Betreuungsschlüssel verbessern, aber wie soll das gehen, wenn sich nur so wenige für den Beruf interessieren. Von denen, die die fünfjährige Ausbildung machen, würden auch nur ganz wenige im Beruf bleiben, deshalb setze man auf Personen im zweiten Bildungsweg.

(TN21_TN, TN23_AP)

Die Situation führt schließlich auch zu **persönlicher Betroffenheit bzw. Konsequenzen:**

Für eine Teilnehmerin war die Entscheidung für die Ausbildung rückblickend falsch. Es wäre besser gewesen, die Berufsreifeprüfung und das Kolleg zu machen und dann Elementarpädagogin zu sein statt Assistenzpädagogin. Sie bereut diese Entscheidung. Auch der Begriff „Assistenz“ stört sie – die Assistent:innen in der Gruppe sagen, sie darf die Gruppe nicht alleine führen. (TN18_AP)

Ein Teilnehmer hat in der Fokusgruppe zum ersten Mal davon erfahren, dass die Ausbildung zu keinem Diplom führt. Er kenne sich mit dem österreichischen Bildungssystem nicht aus und dachte, dass das Zeugnis ein Diplom ist. (TN24_AP)

Kein Thema war die Bewertung des Berufs in der Praxis in den Gruppen Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege sowie Elementarpädagogik. Letztere übten jedoch scharfe Kritik an den Arbeitsbedingungen – siehe dazu 5.4.3.

Eine Teilnehmerin äußert sich explizit zufrieden mit ihrer Wahl:

„Ich bin auch zufrieden, dass ich diese Entscheidung endlich mal getroffen hab, ich bin auch sehr glücklich darauf, diesen Schritt gemacht zu haben.“ (TN52_DGKP)

7 Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen

Dieses Kapitel wendet sich jenen Menschen zu, die die hier im Mittelpunkt stehenden Qualifikationen im Ausland erworben haben und sie hier anerkennen lassen wollen, um in diesen Berufen arbeiten zu können. Auch dieser Teil verfolgt das Ziel, in Erfahrung zu bringen, welche Herausforderungen oder Hindernisse es für die jeweiligen Berufsgruppen gibt, was als hilfreich erlebt wird und was es bräuchte, um den Betroffenen den Prozess zu erleichtern bzw. sie in diesem zu unterstützen und damit die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass sie in diesem Beruf dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen können.

Als Basis für diesen Themenkomplex wurden qualitative Interviews geführt. Nach einem ersten Experten-Interview mit der AST Wien (Anlaufstelle für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen) (= I_AST), das einen guten Überblick über die gesamte Thematik und die verschiedenen institutionellen Zuständigkeiten bot, wurden die weiteren Interviewpartner:innen nach dieser Zuständigkeitslogik ausgewählt (siehe dazu 7.2)

7.1 Überblick über Zuständigkeiten für Anerkennungsverfahren

Ausgehend vom Interview mit der Anerkennungsstelle AST und ergänzt durch Internet-Recherchen wurde zunächst ein Überblick über die Zuständigkeiten für die Anerkennungsverfahren in den hier im Mittelpunkt stehenden Berufsgruppen erstellt.

Tabelle 9: Zuständigkeiten für Anerkennungsverfahren

Berufsgruppe	Ausbildung in EU/EWR/Schweiz	Ausbildung in Drittstaaten
Pflegeassistenz **Pflegefachassistenz** **Medizinische Assistenzberufe** **DGKP (Schule)** Nostrifikation	**BMSGPK (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz)** Für DGKP automatische Anerkennung – für Eintrag ins Gesundheitsberuferegister aber Deutsch-Level B2 notwendig	Wien: **MA 40** Rest-Österreich: jeweils zuständige Landesbehörde
DGKP neu (FH) Nostrifizierung	**BMSGPK (Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz)** Automat. Anerkennung – für Eintrag ins Gesundheitsberuferegister aber Level B2 notwendig	Wien: **FH Campus Wien** Rest-Österreich: jeweils zuständige FHs
Elementarpädagogik (Kindergartenpädagogik)	**MA 11** Gleichstellung Rechtskundeprüfung notwendig	**BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung)** Nostrifikation

Das **wesentliche Unterscheidungsmerkmal** für die Zuständigkeit für das Anerkennungsverfahren ist, **ob die anzuerkennende Qualifikation innerhalb von EU/EWR/Schweiz oder in einem Drittstaat absolviert wurde.** Danach entscheiden sich die Zuständigkeit und damit auch die Voraussetzungen und der Ablauf des Verfahrens. (I_AST)

Für die Berufsgruppen Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz, Medizinische Assistenzberufe und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege ist für **Ausbildungen aus EU/EWR/Schweiz** das Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) zuständig. Im Falle einer aktuellen DGKP-Ausbildung aus diesen Ländern gibt es eine automatische Anerkennung – *„eines der schnellsten Anerkennungsverfahren, die es gibt.“* (I_AST). Für den Eintrag ins Gesundheitsberuferegister ist jedoch Deutsch-Level B2 notwendig.

Für **Ausbildungen aus Drittstaaten** in diesen Berufsgruppen war in Wien bis Ende 2019 ausschließlich die MA 40 zuständig. Durch die Akademisierung der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege liegt jedoch seit dem 1.1.2020 (Stichtag) die Nostrifizierung dieser akademischen Ausbildung bei der FH Campus Wien. Pflegeassistent:innen, Pflegefachassistent:innen oder Medizinische Assistenzberufe, die keinen akademischen Bachelor erworben haben, erlangen ihre Nostrifikation weiterhin bei der MA 40.

Für die Elementarpädagog:innen mit **Ausbildungen aus EU/EWR/Schweiz** ist in Wien die MA 11 für die Gleichstellung zuständig. Haben die Betroffenen ihre **Ausbildung in einem Drittstaat** absolviert, läuft das Anerkennungsverfahren über das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. (BMBWF)

7.2 Auswahl der Interviewpartner:innen nach der Zuständigkeitslogik

Nach dem Experten-Interview mit der AST Wien wurden die weiteren Interviewpartner:innen nach der beschriebenen Zuständigkeitslogik ausgewählt.

Bei den Expert:innen-Interviews war es das Ziel, von den Institutionen, die für die jeweilige notwendige Anerkennung zuständig sind, Informationen und Erfahrungen zu den zentralen Fragestellungen (Herausforderungen, Hindernisse, Unterstützungs- und Lösungsansätze) zu erfassen. Folgende mögliche Institutionen kamen damit in Frage:

- BMSGPK für Gesundheitsberufe (EU/EWR/Schweiz)
- MA 11 für Elementarpädagogik (EU/EWR/Schweiz)
- MA 40 für Gesundheitsberufe auf Assistenzebene und DGKP alt (Drittstaaten)
- FH Campus Wien für DGKP neu/Bachelor (Drittstaaten)
- BMBWF für Elementarpädagogik (Drittstaaten)

Da wir nur eine begrenzte Anzahl an Expert:innen-Interviews durchführen konnten, konzentrierten wir uns auf jene Bereiche, die die größeren Herausforderungen vermuten ließen: die Anerkennung für Drittstaaten-Angehörige. Deshalb waren Ansprechpersonen von MA 40, FH Campus Wien und BMBWF für Expert:innen-Interviews bevorzugt.

Die zuständige Ansprechperson im BMBWF (Elementarpädagogik) stand für ein Interview nicht zur Verfügung. Es wurden zu dieser Berufsgruppe die Informationen aus dem Interview I_AST zusammengefasst, ein Paper der Anerkennungsstelle AST zu der Thematik herangezogen und zwei Betroffenen-Interviews durchgeführt. (TN60_I_EP, TN61_I_EP)

Die MA 40 beantwortete die Forschungsfragen schriftlich. (= I_MA40)

Die Studiengangsleiterin am FH Campus Wien stand für ein Interview zur Verfügung (= I_FH)

Auswahl der Interviewpartner:innen für Betroffenen-Interviews:

- Ziel Pflegeassistenz, Drittstaat (TN58_I_PA)
- Ziel Pflegefachassistenz, Drittstaat (TN57_I_PFA)
- Ziel DGKP, Drittstaat (TN59_I_DGKP)
- Ziel Elementarpädagogik, Drittstaat (TN60_I_EP, TN61_I_EP)

7.3 Ergebnisse Expert:innen-Interviews

Im Folgenden sind die Ergebnisse der drei Expert:innen-Interviews mit der Anerkennungsstelle AST, der FH Campus Wien und der MA 40 (schriftliche Fragenbeantwortung) entlang der einzelnen Berufsgruppen zusammengefasst. Aufgrund der Komplexität der Materie empfehlen wir für Detailfragen auf das umfangreiche Informationsgebot der Anerkennungsstelle AST (https://www.anlaufstelle-anerkennung.at) zuzugreifen.

7.3.1 Allgemeine Herausforderungen und Chancen

Setzt man sich mit der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen auseinander, so gilt es laut I_AST neben dem Aspekt der formalen Anerkennung der Ausbildung auch die für das Anerkennungsverfahren oder die Berufsausübung **notwendigen Sprachkenntnisse** zu berücksichtigen. Diese können auf unterschiedliche Art und Weise ein Handicap darstellen. So kann beispielsweise die Ausbildung formal voll anerkannt werden, aber aufgrund mangelnder Deutschkenntnisse ist kein Eintrag ins Gesundheitsberuferegister und dadurch auch keine Arbeit in dem Beruf möglich. Das Gesundheitsberuferegister ist hier ein zusätzliches Regulierungsinstrument. (I_AST)

Grundsätzlich gibt es **je nach Berufsfeld unterschiedliche Anforderungen an die Deutschkenntnisse**. Für Elementarpädagog:innen sind diese deutlich höher, da es in dieser Tätigkeit auch um den Spracherwerb der betreuten Kinder geht. A2 oder B1 sei zu wenig für bafep oder Pädagogische Hochschule. (I_AST)

Für Ergänzungskurse sind meist **Aufnahmeprüfungen notwendig, für die wiederum ausreichende Deutschkenntnisse** erforderlich sind. Auch deshalb, um dem Unterricht überhaupt folgen zu können. Dabei sind **Aufnahmechancen in Kurse auch abhängig von Angebot und Nachfrage**: Bei viel Angebot an Ausbildungsplätzen gebe es auch mehr Toleranz bei Sprachkenntnissen, bei wenig Angebot und vielen Bewerber:innen wird über die Sprachkenntnisse reglementiert. (I_AST)

Die deutschen Sprachkenntnisse sind somit neben anderen Einflussfaktoren ein zentraler Faktor dafür, ob und wie schnell ein Anerkennungsverfahren positiv abgeschlossen werden kann. Die Bedeutung der

Deutschkenntnisse im Laufe des Verfahrens geht auch aus den Betroffenen-Interviews hervor. (Siehe dazu 7.4 und 7.5)

Um diesem Handicap entgegenzusteuern, empfiehlt der Experte **Modelle zu schaffen, bei denen die Ausbildung und die Weiterentwicklung der Deutschkenntnisse miteinander verschränkt sind**. So könnten Ergänzungsmaßnahmen angeboten werden, bei denen der inhaltliche Unterricht auf Personen mit Sprachlevel B1 abgestimmt ist und das Curriculum parallel dazu Deutschkurse umfasst. Auch das Erlernen der Fachsprache sei in den Curricula sehr wichtig. Es könnten auch parallele Stützsysteme für Menschen mit Nachholbedarf bei den Deutschkenntnissen angeboten werden. Alles mit dem Ziel, die Weiterentwicklung der Deutschkenntnisse parallel zu den Ausbildungsergänzungen zu ermöglichen und nicht das eine zur Voraussetzung für das andere zu machen. (I_AST)

Was die **Ausbildungsangebote als Handicap** betrifft, so werden hier von Seiten der AST aktuell vor allem **Engpässe im Bereich Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und Laborassistenz** wahrgenommen. Bei Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz könnte man laut I_AST das Ausbildungsangebot aktuell wahrscheinlich verdoppeln, was die Nachfrage betrifft. Bei der Laborassistenz sei die Angebotssituation an Nostrifikationslehrgängen in Wien und in ganz Österreich sehr schlecht und es gebe viele Interessent:innen, die aber keine Anbieter für Ergänzungskurse finden. (I_AST)

Im Bereich der Elementarpädagogik gibt es im Grunde genommen keine zusätzlichen Ausbildungsangebote für die Zielgruppe (Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen). Denn mit einer Ausbildung aus EU/EWR/Schweiz bedarf es nur eines Nachlernens von Skripten. Mit Drittstaaten-Ausbildungen stelle sich das Problem nicht, weil es kaum Verfahren und Bescheide gibt. (I_AST) (Zu letzterem siehe Anerkennung in der Elementarpädagogik, Kapitel 7.3.3).

Eine Herausforderung sieht der Experte schließlich darin, dass der ganze **Anerkennungsprozess mit hohen Kosten verbunden** ist. Dazu gehören die Beschaffung von Dokumenten, die Übersetzung dieser Dokumente**,** Antrags- und Verfahrensgebühren**,** Kosten für Deutschkurse oder Kosten für Ergänzungslehrgänge. Es gibt dafür zwar auch vielfältige Förderstrukturen, aber auch diese Dinge müssen organisiert und vereinbart werden und stellen einen Aufwand dar. (I_AST)

Chancen für die Betroffenen entstehen aufgrund eines großes Bemühens der Arbeitgeber:innen Personen anzuwerben und im Anerkennungs- und Ausbildungsprozess zu unterstützen. Interessent:innen werden schon relativ früh angeworben. Arbeitgeber:innen würden momentan bevorzugt Personen kontaktieren, die noch nicht einmal mit der Ausbildung begonnen haben, damit sie den Kontakt schon frühzeitig haben. Sie machen vielfältige Angebote, um die Personen zu behalten und unterstützen sie auch, damit diese dann die Ergänzungsmaßnahmen schaffen – beispielsweise wird bei der Dienstplanerstellung darauf Rücksicht genommen. Arbeitgeber:innen, die nicht so agieren, seien jetzt schon „zweite oder dritte Wahl“. (I_AST)

Begünstigt wird dies auch dadurch, dass im Gesundheitsbereich in den letzten Jahren **mehr Möglichkeiten für Menschen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen geschaffen wurden**, **um eine gewisse Zeit auch ohne abgeschlossene Anerkennung im jeweiligen Berufsfeld zu arbeiten.** So gibt es die Möglichkeit der **vorläufigen Beschäftigung**, die vorsieht, dass man mit Bescheid (der noch Auflagen für Ergänzungen enthält) zwei Jahre lang eine Stufe darunter beschäftigt werden kann. So kann man

z.B. mit Bescheid für DGKP zwei Jahre lang als Pflegefachassistenz arbeiten, mit Bescheid für Pflegefachassistenz zwei Jahre lang als Pflegeassistenz, eingetragen im Gesundheitsberuferegister, als berufsrechtlich vollwertige Kraft. Darüber hinaus kann man aufgrund der **vorläufigen Pandemiebeschäftigung** nur mit Bescheid als DGKP, Pflegefachassistenz oder Pflegeassistenz beschäftigt werden. Diese Regelung wurde bis Ende 2023 verlängert und sei laut I_AST in Pflegeheimen mittlerweile zum Regelsystem geworden. Schließlich gebe es noch die **Beschäftigung zu Fortbildungszwecken**, bei der Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegepersonen mit im Ausland erworbenem akademischem Abschluss in Österreich unter Aufsicht arbeiten können. Diese verschiedenen Möglichkeiten seien zum Teil widersprüchlich, aber immerhin gebe es sie – was im Elementar- oder Pädagog:innenbereich nicht der Fall sei. (I_AST)

7.3.2 Anerkennung in den Gesundheits- und Pflegeberufen

- **Anerkennung von Ausbildungen der Gesundheits- und Pflegeberufe bei der MA 40**
  (Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz, Medizinische Assistenzberufe - Drittstaaten)

Bei der MA 40 beträgt die **Dauer** des Prüfverfahrens nach Auskunft der MA 40 3-6 Monate, die befragten Betroffenen berichten von kürzerer Dauer wie 3-4 Wochen bzw. einigen Wochen, bis sie den Bescheid erhielten (TN57_I_PFA, TN58_I_PA).

Beim Anerkennungsverfahren der Pflegeassistent:innen und Pflegefachassistent:innen bei der MA 40 kann der **Nachweis erlernter Kompetenzen nur durch schriftliche Zeugnisse** erfolgen. **100% der Antragsteller:innen** (Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz) müssen **ergänzende Ausbildungen/Zusatzprüfungen absolvieren**. (I_MA40)

Laut I_AST soll in Österreich die Pflegeausbildung sämtliche Bereiche abdecken (Akutpflege, Langzeitpflege, OP,…). Dies sei durch ausländische Ausbildungen nicht immer abdeckbar. Der Nachweis erfolgt durch Praktika im Lehrplan oder über Dienstzeugnisse – je umfangreicher und ausdifferenzierter diese seien, umso besser sei es. Auch bei den Medizinischen Assistenzberufen muss bei der Vergleichbarkeit oft „herumgetüftelt“ werden, da es in anderen Ländern nicht so eine starke Ausdifferenzierung bei den einzelnen Tätigkeiten gibt wie in Österreich (I_AST).

Für die **Ergänzungskurse** gibt es in Wien für die Pflegeassistenz und die Pflegefachassistenz Nostrifikations-Kurse. Dies sind Ergänzungskurse, die tendenziell an einer Schule der Stadt Wien gemacht werden. Geschätzt dauern diese bei der Pflegeassistenz 3-6 Monate; bei der Pflegefachassistenz sei dies nicht einschätzbar, da gebe es eine starke Abhängigkeit vom Praktikum. (I_AST)

Die **Kosten** des Prüfverfahrens kommen auf 200-250 €. Hinzu kommen Kosten für die Übersetzung der Dokumente, die je nach Land unterschiedlich hoch sind (I_MA40). Auch durch nachzuholende Fächer entstehen Kosten (TN58_I_PA).

Wenn es Zurückziehungen gibt, die gesamt gesehen selten vorkommen, liegt es laut I_MA40 vermutlich an den Gesamtkosten, die für das Anerkennungsverfahren aufgewendet werden müssen. (I_MA40)

Bei den Anerkennungsverfahren der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz sind **Unterschiede bei den Ländern bezogen auf die Länge der Ausbildungsdauer, dem Ausmaß des nachweisbaren Praktikums und dem Aufbau der Lehrpläne** erkennbar. (I_MA40)

Laut I_AST kommen in Wien die meisten Personen mit ausländischer Qualifikation im Bereich Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz, die diese Ausbildung hier anerkennen lassen wollen, aus den EU-Ländern Deutschland und Slowakei sowie aus den Nicht EU-Ländern Bosnien oder Serbien. (I_AST)

Laut I_MA40 ist für die Antragsteller:innen die **deutsche Sprache im Zuge des Anerkennungsverfahrens eine große Herausforderung**; auch werden schriftliche Informationen (wie z.B. E-Mails) oft nicht verstanden. Weiters **können erforderliche Unterlagen wie Diplome oder Lehrpläne oft nicht vorgelegt werden**. Bei den Herausforderungen können weder Unterschiede zwischen den Berufsgruppen (PA, PFA) noch zwischen den Ländern festgestellt werden. (I_MA40)

Was **Verbesserungsmöglichkeiten** betrifft, so sieht die Expertin der MA 40 diese auf Seiten der **Beratung der Betroffenen.** Diese fällt jedoch nicht in den Zuständigkeitsbereich der MA 40. (I_MA40)

- **Anerkennung Ausbildung Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege bei der FH Campus Wien** (DGKP neu/Bachelor – Drittstaaten)[3]

Durch die Akademisierung der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege liegt die Nostrifizierung dieser akademischen Ausbildung für Drittstaaten-Angehörige seit dem 1.1.2020 in Wien bei der FH Campus Wien. (I_FH)

Interessent:innen in Wien können auch auf die FH in St. Pölten ausweichen. Wichtig sei aber zu beachten, dass man nur einmal bei einer FH ansuchen darf. Eine Strategie für Antragsteller:innen könnte sein zu versuchen, im Vorfeld informell ein Gespräch zu führen und dann dort den Antrag zu stellen, wo man meint, dass es das Bessere wäre. (I_AST)

Laut der Interviewpartnerin von der FH Campus Wien hat sich durch die Veränderung der Zuständigkeit lediglich die Anlaufstelle verändert (Stabstelle des Rektorats). Es gilt genau jene Dokumente abzugeben, die auch vorher abgegeben werden mussten, so I_FH.

Nach Einschätzung von I_AST stellt die Veränderung jedoch eine Verschlechterung dar: Im früheren System der Nostrifikation konnte Praxiserfahrung anerkannt werden, die Nostrifizierung an der FH folge aber der **Logik des Studienplanvergleichs und Berufserfahrung wird nicht angerechnet.** Viele Betroffene würden da nicht weitermachen wollen; sie müssten Studiengangsteile nachholen für Bereiche, in denen sie schon seit langem praktisch tätig sind – dies ist aus Sicht der Betroffenen ein Hindernisgrund (I_AST).

Während beim Anerkennungsverfahren bei der MA 40 der Nachweis erlernter Kompetenzen nur durch schriftliche Zeugnisse erfolgen kann, ist laut I_FH im Anerkennungsverfahren der Diplomierten Ge-

[3] Siehe dazu auch das Merkblatt der FH Campus Wien: https://portal.fh-campuswien.ac.at/webservices/portaltoenabler/enablergetdocument.aspx?id=2154

sundheits- und Krankenpflege (DGKP) der **Einsatz anderer Methoden zur Überprüfung der Qualifikation vorstellbar** (Kompensationseinschätzung). Dabei werden fachspezifische Inhalte abgefragt und es wird überprüft, ob es stimmen kann, dass die Person diese Ausbildung gemacht hat.

„Wir hatten noch niemanden, der z.B. aus einem Kriegsgebiet geflohen ist und die Dokumente deswegen nicht hatte. Sollte es mal dazu kommen, gibt es Methoden, um hier einmal den Nostrifizierungsprozess in Gang zu setzen, ohne sofort auf die originalen Dokumente zugreifen zu können.“ (I_FH)

Was **Unterschiede bei den Ländern** betrifft, in denen die Ausbildungen absolviert wurden, so sind bei der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege die Curricula aus Ländern des angloamerikanischen Raums und den Philippinen gut vergleichbar. Bei Ausbildung aus Ländern mit muslimischem Hintergrund sind oft Fächer mit religiösem Inhalt nicht anrechenbar. Fächer wie Pflegewissenschaften, palliative Pflege und psychiatrische Pflege müssen oft nachgeholt werden. (I_FH)

„Grob gesagt: Kinder- und Jugendpflege ist immer sehr gut. In vielen Ländern sind Hebammen und Gesundheits- und Krankenpflegepersonen kein getrennter Beruf. (…) Deswegen Kinder- und Jugendpflege top ausgebildete Menschen. Was oft fehlen kann, sind insbesondere pflegewissenschaftliche Module (…). Nicht im angloamerikanischen Raum, die haben viel mehr als hier. Palliativpflege ist auch seltener leider vorhanden. Ein sehr kleiner Teil ist evtl. in diesen religiösen Lehrveranstaltungen beinhaltet. Psychiatrische Pflege ist bei älteren Curricula manchmal fehlend.“ (I_FH)

Bei der FH **dauert das Verfahren an die 4 bis 5 Monate** (140 Tage). Wie lange es bis zum Abschluss des Verfahrens für die Betroffenen dauert, hängt von der Anzahl der Fächer und dem Ausmaß der Praktikumsstunden ab, die laut Bescheid nachzuholen sind. (I_FH)

Die **Kosten** des Prüfverfahrens belaufen sich auf 100 €. Hinzu kommen Kosten für die Übersetzung der Dokumente in der Höhe von „einigen hundert Euro“ und für Deutschkurse (I_FH).

Folgende **Herausforderungen** werden von den Expert:innen bezüglich der Anerkennung der Ausbildung DGKP an der FH gesehen:

- Die **Abgabe der Dokumente** muss derzeit **persönlich und im Original** erfolgen. Laut Expertin ist das ein großer Stolperstein, da neben der Verlangsamung des Verfahrens diese Vorgaben auch mit einem hohen Kostenaufwand für die Betroffenen verbunden sind (Flug, Übernachtung, Übersetzung). Über die Vorgabe, dass die Abgabe persönlich erfolgen muss, befindet sich derzeit die Stadt Wien und das Rektorat der FH in Austausch. Ziel ist es, diese Vorgabe aufzuweichen. (I_FH)
- Weiters verzögert die **Einspruchsfrist von 4 Wochen** die Anstellung bei interessierten Arbeitgebern, da die Berufsberechtigung nicht ausgestellt werden kann. (I_FH)
- Auch bei den Diplomierten Gesundheits- und Pflegepersonen ist die **deutsche Sprache** eine große Herausforderung. Erforderlich ist B2-Niveau, was von der Expertin als recht hohes Niveau bewertet wird. Eine Erleichterung wurde dahingehend bewirkt, als dass der Nachweis erst mit Abschluss des Nostrifizierungsverfahrens und nicht bei Antragstellung erfolgen muss. So kann Deutsch während des Verfahrens erlernt werden. Die Interviewpartnerin betont den engen Austausch und Kontakt mit den Antragsteller:innen, um so gut wie möglich unterstützen zu können. Sobald das Gutachten erstellt ist, besteht die Möglichkeit innerhalb von 4 Wochen Einspruch zu erheben. (I_FH)

- Der Experte der Anerkennungsstelle AST sieht bei den vorausgesetzten Deutschkenntnissen der DGKP eine Schlechterstellung von Personen mit einer Ausbildung aus einem Drittstaat: Sie müssten Deutschkenntnisse (B1) schon für die Antragstellung nachweisen, Personen mit EU-Ausbildung werden hingegen auch ohne Deutschkenntnisse automatisch anerkannt – die Deutschkenntnisse auf Level B2 werden erst beim Eintrag ins Gesundheitsberuferegister schlagend. Dies wirke sich auch auf die Motivation aus: Eine Person mit automatisch anerkannter Ausbildung in DGKP muss nur noch Deutsch auf Level B2 bringen, um arbeiten zu können – sie bekommt dafür auch jede Förderung; eine Person aus einem Drittstaat muss zuerst Deutsch lernen und dann noch die Ausbildungsteile nachholen, weil die Praxis nicht angerechnet wird. (I_AST)

- Als Schwierigkeit identifiziert die Expertin der FH auch die Tatsache, dass es für die Antragstellenden **keine eindeutige Anlaufstelle** gibt, wo sie die notwendigen Informationen gesammelt erhalten können. Die Antragstellenden würden das als sehr frustrierend erleben, so I_FH.

„Seit 2020 haben wir als Regelung, dass die FHs diese akademische Ausbildung nostrifizieren. Aber in Wirklichkeit ist es mir schon oft untergekommen, dass die Antragsteller:innen irrsinnig frustriert sind, weil sie von A nach B geschickt werden, wie der Antrag 38 bei Asterix (…). Mir scheint, dass da viel Information fehlt; es wird auch fehlinformiert.“ (I_FH)

Insgesamt ist es für die Betroffenen ein **langer Suchprozess**, da es neben dem Anerkennungsverfahren auch noch andere Aspekte wie Einreise (Visum), Wohnung finden, Sprache lernen zu regeln gilt, um in Österreich gut ankommen zu können. In der Gesamtheit ist es für die Antragstellenden unattraktiv, in Österreich die Anerkennung der Qualifikation als Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflegeperson anzustreben, so die Expertin. (I_FH)

An der FH wird ca. alle 3 Wochen ein Antrag gestellt, in Summe **pro Jahr 15-18 Anträge**. (I_FH) Auch daraus lässt sich eine eher geringere Attraktivität ableiten.

Verbesserungsvorschläge der Expert:innen gehen in folgende Richtung:

Von Seiten der Expertin der FH wird für die Anerkennung der Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege aus Nicht-EU-Ländern als Verbesserungsvorschlag die **Beschleunigung der Verfahren** angeregt. Neben der Abschaffung der Vorgabe der persönlichen Abgabe der Dokumente und stattdessen der **Einführung der Befugnis für Zweitpersonen** würde sie auch die **Verkürzung der Einspruchsfristen** begrüßen, um die Wartezeiten für die Betroffenen zu reduzieren. Um den Rechtsanspruch nicht zu verletzen, wäre dies beispielsweise durch eine Einverständniserklärung der Betroffenen möglich.

Weiters wird von der Expertin (FH) vorgeschlagen ein **Buddy-System** einzuführen, indem den Antragstellenden als Unterstützung jemand zur Seite gestellt wird.

Das **Verfahren** sollte möglichst **kurz gehalten** werden. Was jedoch nicht in Kauf genommen werden dürfe, ist ein Qualitätsverlust.

„Es dürfen keine Personen durchrutschen, die die Ausbildung in Wirklichkeit nicht gemacht haben, es müssen die Dokumente valide sein, das ist etwas, da dürfen wir keine Abstriche machen. Es gibt andere Fristen, da kann man Abstriche machen. Nicht allerdings bei der Verifizierung der Dokumente; da geht es auch um Patient:innensicherheit.“ (I_FH)

Grundsätzlich zeigt sich die Expertin sehr offen für **Verbesserungen im Anerkennungsverfahren**, da es einen großen Fachkräftebedarf gibt und es sich zudem um gut ausgebildete Personen handelt. In anderen Ländern ist der Pflegeberuf zum Teil schon lange akademisiert und erfolgreich. *„Also gerne schneller auch von unserer Seite.“* (I_FH)

Keinen Änderungsbedarf sieht die Expertin bei der Verifizierung der Dokumente, der Beglaubigung, dem Gutachten und den Kompensationsprüfungen – dies alles sei sehr sinnvoll. (I_FH)

Aus Sicht des Interviewpartners der Anerkennungsstelle AST ist einer der größten Mängel in Österreich, **dass die Praxis bei DGKP (Nicht-EU-Ausbildung) nicht anerkannt wird, sondern nur ein Studienplanvergleich erfolgt.** Mit EU-Ausbildung sei dies ganz anders: Dort können Inhalte, die durch Studienpläne oder Theorie nicht nachgewiesen werden können, durch Praktika oder Beschäftigung oder Fortbildungen nachgewiesen werden. (I_AST)

Eine gängige Praxis in fast allen EU-Ländern und eine politische Forderung sei, **die Verfahren der Drittstaatsbürger:innen an die der EU-Bürger:innen anzugleichen.** Deutschland mache das schon so, die skandinavischen Staaten, die Niederlande – tendenziell gebe es schon überall Verfahren, wo Ausbildung und Erfahrung angeschaut werden. Es gehe darum, ob man den Beruf ausüben kann – und dort wo wesentliche Unterschiede sind, muss man etwas nachholen. Dies sei eine ganz andere Herangehensweise als ein reiner Lehrplanvergleich. (I_AST)

7.3.3 Anerkennung in der Elementarpädagogik

Zuständigkeit und Verfahren sind auch bei der Anerkennung von Qualifikationen in der Elementarpädagogik unterschiedlich je nachdem, ob man die entsprechende Ausbildung innerhalb der EU, eines EWR-Staates oder der Schweiz oder in einem Drittstaat absolviert hat. Erstere fallen in Österreich unter das Landesrecht und in Wien ist somit die MA 11 zuständig. In Wien müssen meist der rechtliche Teil und der Wiener Bildungsplan nachgelernt werden, was ohne Schulbesuch mit einem Skriptum erledigt werden kann, es erfolgt eine Prüfung und wenn diese bestanden wird, die volle Anerkennung. (I_AST)

Im Gegensatz dazu ist für die Anerkennung von in Drittstaaten erworbenen Qualifikationen in der Elementarpädagogik für ganz Österreich eine Stelle bzw. eine Ansprechperson des BMBWF (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung) zuständig. Da diese für ein Interview nicht zur Verfügung stand, basieren die Beschreibungen von Herausforderungen und Verbesserungsmöglichkeiten in diesem Bereich auf dem Experten-Interview mit der Anerkennungsstelle AST (I_AST). Im nächsten Abschnitt (7.5) werden außerdem die Erfahrungen von zwei Betroffenen wiedergegeben.

Die Anerkennung basiert auf einem Lehrplanvergleich, Praxis spielt dabei laut I_AST keine Rolle. **Es gebe aber de facto keine Verfahren**, so I_AST, da Interessent:innen beim BMBWF davon oft abgeraten werde. **Als Elementarpädagoge:in aus einem Drittstaat müsse man sich „etwas anderes einfallen lassen“** als die Anerkennung durch das Bildungsministerium. (I_AST)

Die große Hürde, die das Verfahren beim BMBWF darstellt, wird auch in einem Paper[4] der Anerkennungsstelle AST dargestellt:

„Da vor allem das Nostrifikationsverfahren bei Kindergartenpädagogik aus Drittstaaten, das beim Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) beantragt wird, sehr aufwendig und mit vielen Auflagen verbunden ist, werden andere Kinderbetreuungsberufe unter den tatsächlichen Qualifikationen angestrebt oder überhaupt eine neue Ausbildung begonnen.“ (S. 7)

Falls man den Antrag mit Auflagen durchbringt, müsse man als ao. Schüler:in fehlende Ausbildungsteile bei der bafep nachholen. Auch dies sei nicht besonders attraktiv, da es kein entsprechendes Angebot für Personen mit Berufserfahrung gibt und man sich dann als erwachsene Person „*zu jungen Mädchen in die bafep dazusetzen*“ müsse. (I_AST)

Folgende **Alternativen zum Anerkennungsverfahren beim BMBWF** werden in der Praxis versucht bzw. gewählt:

Um dennoch in dem Berufsfeld arbeiten zu können, **arbeiten Betroffene z.B. in Assistenztätigkeiten oder in „Kinderbetreuungslogiken“**. (I_AST)

Eine andere Option ist es, das **Kolleg Change** zu absolvieren, d.h. im Grunde genommen die Ausbildung hier in Österreich noch einmal zu machen. Auch ein **Hochschulstudium** an der Pädagogischen Hochschule ist eine Möglichkeit, doch noch zu einem in Österreich anerkannten Abschluss zu kommen. Da gebe es den Bachelor für Elementarpädagogik und den Hochschul-Lehrgang für inklusive Pädagogik. Dadurch, dass die Elementarpädagogik-Ausbildung in den meisten anderen Ländern tertiär ist, könne man versuchen, bei vorhandenem Sprachniveau sich für das Studium eine frühere Ausbildung aus dem tertiären Sektor anrechnen zu lassen. (I_AST)

Neben dem Anerkennungsverfahren sind schließlich auch die **Deutschkenntnisse eine Herausforderung** für jene, die in der Elementarpädagogik arbeiten wollen. Voraussetzung für Elementarpädagog:innen ist C1, Ausnahmen gibt es beispielweise für Minderheiten-Kindergarten oder Kindergärten in englischer Muttersprache. (I_AST)

Fazit des Experten: Die Anerkennung von EU-Ausbildungen [inkl. EWR/Schweiz, Anm.] **funktioniere – unter Berücksichtigung der Sprachkenntnisse – in Wien sehr gut. Für Drittstaaten-Ausbildungen sei die Situation *„fürchterlich“*.** (I_AST)

„Das ist wirklich eine der größten Baustellen, die wir haben.“ (I_AST)

Eine grundlegende Verbesserung aus Sicht des Experten würde darin bestehen, dass das **Verfahren für alle nach EU-Recht** gehandhabt wird. Dies bräuchte eine Veränderung auf Landesebene, **man müsste dafür die Landesgesetze verändern**, ein Bundesland müsste es sich einmal „*trauen*“. (I_AST) In Wien werde teilweise mit Nachsicht gearbeitet, d.h. Beschäftigung für ein bis zwei Jahre, wo immer eine

[4] Kinderbetreuungsberufe und deren Anerkennung in Österreich, Hrg.: Beratungszentrum für Migranten und Migrantinnen, Koordination Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen (AST), 1020 Wien, Nordbahnstraße 36/2/2. https://media.anlaufstelle-anerkennung.at/Kinderbetreuungsberufe_%C3%B6sterreichweit_Dez2021.pdf , abgerufen am 5.12.2022

zweite berufsausübungsberechtigte Person dabei ist. Dies ist eine Möglichkeit für Personen, die fachlich ausgebildet und sprachlich gut, aber noch nicht nostrifiziert sind. Aber das ist eben auch nur zeitlich befristet möglich. (I_AST)

7.4 Ergebnisse Betroffenen-Interviews: Pflege

Im Folgenden werden die Ergebnisse der qualitativen Interviews dargestellt, die mit drei Personen durchgeführt wurden, die ihre Ausbildungen im Pflegebereich in Österreich anerkennen lassen wollen, und zwar im Bereich Pflegeassistenz, Pflegefachassistenz und Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege.

7.4.1 Pflegeassistenz

TN58_I_PA hat in **Bosnien** ein Universitätsstudium in Informatik abgeschlossen und die **Ausbildung zur diplomierten Krankenpflege** gemacht. Bei der Ausbildung zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege **fehlt jedoch das Abschlussdiplom.**

Vor 12 Jahren kam sie nach Österreich und wollte ihr Studium der Informatik anerkennen lassen. Ihr wurde gesagt, dass das Anerkennungsverfahren ca. 2-3 Jahre dauern wird und dann ihr Studium anerkannt werden würde. Allerdings musste sie zuerst Deutsch lernen, dann wurde sie schwanger, die Gesetze hatten sich in der Zwischenzeit verändert und die Anerkennung ihres Studiums war nicht mehr so leicht möglich. Also ließ sie dieses Vorhaben fallen.

Nachdem sie nach ca. 10 Jahren Unterbrechung aufgrund mehrerer Kinder im Bereich mobile Pflege wieder in den Arbeitsmarkt eintrat, wurde sie von der Personalverantwortlichen der Organisation ermutigt und unterstützt, ihre in Bosnien gemachte Ausbildung anerkennen zu lassen.

„Weil durch die eine so nette Dame dort, (…), sie ist eine Chefin dort, bei der Personalabteilung, die hat mich dann gebeten, schauen wir bitte, probieren wir mit der Nostrifikation, weil ich hab schon österreichische Staatsbürgerschaft in Zwischenzeit bekommen, ja ich könnte bissl deutsch reden, hat sie gesagt, schade, dass Sie nicht probieren mit Nostrifikation.“ (TN58_I_PA)

Auch wenn sie wusste, dass es aufgrund der Vereinbarkeit mit Kindern und Familie schwer werden könnte, hat sie das Anerkennungsverfahren in die Wege geleitet.

„Das wird schwer, weil ich bin erstens Mutter von drei Kindern. Mann ist selbständig und ich habe keine Unterstützung (…). Dann habe ich gesagt, ok, sollen wir probieren.“ (TN58_I_PA)

<u>Vorgangsweise Anerkennungsverfahren</u>

Sie hat ihre Unterlagen bei der MA 40 eingereicht [Diplome übersetzt und beglaubigt (Original und Kopie), Ausweise, Familienstand, Meldezettel] und **innerhalb von wenigen Wochen** die Information und den **Bescheid erhalten**. Demnach wurde sie auf dem **Pflegeassistenz-Level eingestuft**. Mit dem Bescheid wurde sie zum **waff** geschickt, von dort zum **Eignungstest in einer Schule**. Das Ergebnis war, dass sie noch in **5 Fächern Prüfungen ablegen** (Gesetzeslage in Österreich, Fächer/Praktika in Bereichen, die durch Ausbildung im Herkunftsland nicht abgedeckt sind) und in Summe **400 Praktikumsstunden** (Pflegeheim und Spital) **nachweisen musste**. Die **Dauer des Anerkennungsverfahrens als Pflegeassistenz** wurde mit **1-2 Jahren** angegeben. Die **Kosten,** die dabei entstanden, betrugen ca. 340

€ für Dokumente und Übersetzungen. Für die Schule würden die Kosten ca. 1.900 € betragen. Der waff hat geprüft, wieviel der Kosten er übernehmen könne. Damit eine Kostenübernahme möglich wäre, müsste sie aber mindestens **20 Arbeitsstunden** in einer Organisation nachweisen können.

Gründe und Motivation für die Entscheidung

Ein Grund, warum die Interviewpartnerin ihre Ausbildung anerkennen lassen wollte, war der Umstand, dass man im Pflegebereich **relativ schnell eine sichere Arbeit bekommen würde**. Weitere Gründe waren der Wunsch Menschen helfen zu können und weil es das richtige Alter sei. Dass es dann doch **ein sehr langer Weg bis zum gewünschten Abschluss Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege** sein würde, hat sie überrascht.

„Da muss ich nicht noch länger Schule machen, gibt’s keine schwierigen Möglichkeiten, dass ich eine Arbeit kriege, deshalb hab ich mich entschieden für die medizinische, weil das ist ein schneller Weg und dann krieg ich einen Job, (…) nur muss ich halt sagen, ich hab mich gedacht, es wird auch die diplomierte Krankenschwester genehmigt, da war ich überrascht, das muss ich wirklich wieder lernen, anfangen von andere Seite (zu sehen), ok, wenn das so ist, dann ist das so, vielleicht ist es eh besser. Aber dass ich komme in diese Stufe [DGKP, Anm.] was ich mag, das ist wirklich lang (…).“ (TN58_I_PA)

„Ich mag einfach anderen Menschen helfen so, das ist so wirklich, wenn ich sehe ich kann ihnen helfen und wenn ich seh wie sie lachen und so, das ist einfach für mich, das ist super und ich mag diese, einfach ich mag das.“ (TN58_I_PA)

„Und ich findet, dass ich bin jetzt genug, alt im Kopf, dass ich kann das arbeiten, früher war ich zu jung und dann wollte das und das und das nicht, war zu viel, aber jetzt mit den Jahren bin ich älter genug.“ (TN58_I_PA)

Sie war auch **motiviert** durch die Tatsache, dass sie bereits die Staatsbürgerschaft hat und Deutsch konnte. Sie wurde auch von der Personalverantwortlichen ihrer Organisation und auch von der Beraterin beim waff immer wieder darin bestärkt, dass diese Nachweise auch hilfreich im Anerkennungsverfahren sein konnten.

„Ich war total motiviert, und sie hat gesagt in Fall von Ihnen ist super, weil Sie haben schon Staatsbürgerschaft, Sie reden mindestens Deutsch, das hat super geklappt, sag ma, und sie hat mich unterstützt wegen das.“ (TN58_I_PA)

Was hat geholfen und unterstützt

Neben der **Personalverantwortlichen** ihres Arbeitgebers hat sie auch die **MA 40 und den waff**, die **Kooperation zwischen MA 40 und waff** und die **muttersprachliche Beraterin** beim waff als sehr **unterstützend** erlebt.

„Naja, das war super die Dame, von MA 40, sie war total nett, alle jung und sie sagen ihnen auch so gleich, schauen Sie, sie haben so, so, so, sie haben das alles, ist gut, alles in Ordnung oder sie sagen mir, ok, wissen Sie was, vielleicht Sie können sich ein bisschen schon vorbereiten, vielleicht brauchen wir noch diese Papiere oder diese Dokumente oder so oder so. Und sie sind alle total nett, wirklich und jederzeit können Sie auch ein E-Mail schreiben oder telefonisch mit uns reden, nur müssen Sie dann auf

die Termine natürlich auch achten. (…) Und die Dame aus dem (…) waff, sie war auch sehr nett, super, sie hat meine Sprache, meine Muttersprache auch geredet, das hat mir auch noch besser geholfen.“ (TN58_I_PA)

Herausforderungen und Hindernisse

Herausfordernd und fast unmöglich war jedoch in weiterer Folge die **Umsetzung des gesamten Vorhabens:**

In der Organisation, in der sie 20 Stunden beschäftigt war, machte sie viele Überstunden auch mit der Aussicht, dass sie diese dann als **Praktikumsstunden** angerechnet bekommt. Allerdings ließ sich das mit den **drei Kindern** zuhause **nicht vereinbaren**, zumal es nicht planbar war und sie auch immer wieder kurzfristig von Seiten des Arbeitgebers angefragt wurde.

„Wegen drei Kinder (…) weiterhin war nicht möglich, weil sie rufen mich wirklich kurzfristig, sie sagen so: Heute bitte 10 oder 11, bitte kannst du zwei Stunden länger bleiben, oder kannst du heute zwei Stunden nach Mittag beginnen oder kannst du bitte am Abend noch um halbzehn sein, dort gehen oder so, das war Problem.“ (TN58_I_PA)

Auch wenn es von Seiten des Arbeitgebers Bemühungen gab, eine **Lösung für die Praktikumsstunden zu finden**, indem z.B. der Zeitraum für das Praktikum verlängert wurde (länger als innerhalb von zwei Monaten), war es **schwierig** bzw. nicht möglich die Schule für eine vorgeschlagene Variante zu gewinnen. Die Schule akzeptierte den Lösungsvorschlag des Arbeitgebers nicht, TN58_I_PA in einem anderen Bereich des Arbeitgebers einzusetzen, da das Praktikum in einem spezifischen Bereich erforderlich war.

„Aber das war nicht erlaubt von der Schule, die wollen das nicht. Weil die wollen, dass sie gehen in bestimmte Krankenhäuser und bestimmte Pflegeheime, was ist auf sowas spezialisiert.“ (TN58_I_PA)

Hinzukam, dass es für die fünf Fächer, die nachzuholen sind, **Präsenzpflicht** in der Schule gab, dies war neben der Arbeitszeit und den drei Kindern ebenfalls herausfordernd bis unmöglich.

„Die Schule war Mittwoch, Donnerstag, Freitag, manchmal Samstag, aber 8 in der Früh bis 17 Uhr Nachmittag, dann konnte ich nur zwei Tage arbeiten, dann muss ich den ganzen Tag arbeiten, ja, dann hab ich Schule und Kinder auch, angefangen und dann war ich total überfordert mit dem allen, wo der Freitag war immer ab 7 in der Früh bis 16 Uhr in der Schule. (…) Zeitlich überhaupt nicht möglich bei mir wegen ich hab die Kinder.“ (TN58_I_PA)

Auch die **Fachsprache Deutsch ist schwierig** und erfordert zusätzliches Lernen und Anstrengung, um zu verstehen, worum es geht und um zu verstehen, was genau gewollt wird.

„Wenn niemand versteht diese Deutsch, das muss ich sagen wirklich schwer ist, (…) und ja, das muss man wirklich lernen, (…) oder arbeiten und durch die Arbeit dann Erfahrung sammeln. (…) Was die reden, die Professorin, was sie will mit sowas und sowas sagen. (…) Einfach alles auswendig lernen oder alles erst ganz lernen und dann auf Deutsch lernen, dass Sie auch verstehen, was sie wollen von Ihnen.“ (TN58_I_PA)

Die Interviewpartnerin hat in Folge dieser Ansammlung von Herausforderungen **gesundheitliche Probleme** bekommen und musste Arbeit und Ausbildung unterbrechen. Als Familie seien sie noch nicht

bereit für eine so große (zeitliche) Herausforderung, so ihr Fazit. Auch wenn nach Möglichkeit der Partner und die Schwiegermutter (wenn auch nur sehr eingeschränkt) unterstützt hat, war die Vereinbarkeit für als alleinige Zuständige für die Betreuungsarbeit nicht möglich. Aufzugeben und sich eingestehen zu müssen, dass es für sie nicht machbar war, war für sie nicht leicht.

„Ich hatte auch Zweifel (…) wie soll ich sagen, wie soll ich jetzt da hin, (…) , war total überfordert, da ist es auch um meine Gesundheit gegangen und ich war total so, wie soll ich das machen, wie soll ich sagen, (…) das sind alles so voll nette Menschen und ich brauche Job und die gefällt mir eigentlich alles, aber ich schaff das einfach nicht (…). Nicht mal meine Familie, (…) die Kinder sind total überfordert auch, sie wissen nicht, wann ich komme, wann ich hole. (…) Das war einfach in diesem Moment, wir sind noch nicht bereit für sowas, für so große Herausforderung, einfach ich und meine Familie, wir sind noch nicht so weit.“ (TN58_I_PA)

Von Seiten des waff wurde zum Zeitpunkt des Interviews die weitere finanzielle Unterstützung geprüft und auch ob es möglich ist, die Prüfungen ohne Präsenzpflicht ablegen zu können.

<u>Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht der Betroffenen</u>

Flexibilität/Varianten bzgl. Präsenzzeiten sollten vor allem für Mütter angedacht werden und es sollte möglich sein zuhause/evtl. online die Theorie zu lernen.

„Ich will wirklich schaffen, aber wirklich, wie soll ich sagen, viele Mütter brauchen wirklich diese Unterstützung mindestens mit diesem Unterricht, dass sie finden eigentlich eine Lösung, wo wir müssen wirklich dabei sein und wo wir können von zu Hause lernen. (…) *Theorie und so: Nehmen Sie Skripten und Bücher und lernen Sie zuhause und wenn Sie bereit sind kommen Sie zur Prüfung.*“ (TN58_I_PA)

Neben der Ausbildung sollte **die Arbeitszeit reduziert werden können**

„Nur wie gesagt Zeit ist wirklich Problem, wie macht man das, habe ich wirklich probiert, mit 20 Stunden Sie können kaum nicht mehr verdienen und Sie arbeiten 20 Stunden, Sie arbeiten 25, 30, Sie sind immer eine Stunde mehr oder zwei vor Ort (…) Aber Sie können eh nicht mehr wie 20 Stunden arbeiten, wenn Sie haben Schule, Sie schaffen das nicht.“ (TN58_I_PA)

Die **Beginnzeiten und die Dauer der Ausbildung** sollten **flexibel bzw. kürzer sein** (statt Beginn um 6 Uhr um 8 Uhr, weniger als 12 Stunden).

Die **Praktikumsstunden** – in ihrem Fall 400 Stunden – sollten **auch durch die Arbeit gesammelt werden können**.

Für die Vereinbarkeit mit der Familie wäre es für TN 58_I_PA hilfreich, während der Ausbildung Arbeitszeiten am Wochenende oder Nachtdienste angeboten zu bekommen.

„Am Wochenende kann ich Freitag, Samstag, Sonntag 12 Stunden arbeiten gehen, wissen Sie, die Kinder sind eh da, der Mann ist eh da, dann kann er mich total unterstützen.“ (TN58_I_PA)

Schließlich sollten die **Kosten für die Nostrifikation übernommen** und **Prüfungen vereinfacht werden.**

7.4.2 Pflegefachassistenz

TN57_I_PFA hat in den **Philippinen** den **Bachelor für Krankenpflege** abgeschlossen und auch als Krankenpflegerin in einer Firma gearbeitet. In Österreich arbeitet sie als Pflegefachassistenz. Für die **Pflegefachassistenz** ist sie bereits **nostrifiziert**. Dafür musste sie 6 Monate für fünf oder sechs Fächer die Schule besuchen und ein Praktikum machen, da die Praxiserfahrung im Herkunftsland hier nicht angerechnet wurde.

Die Interviewpartnerin möchte den Beruf auch in Österreich ausführen, da es ihr erlernter Beruf ist und weil sie Menschen helfen will.

Zum Zeitpunkt der Befragung ist TN57_I_PFA damit beschäftigt die notwendigen Nachweise für das Anerkennungsverfahren für die Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege zu besorgen: ausstehende Dokumente wie das Maturazeugnis, das es nun braucht, da es inzwischen ein FH-Studium ist, den B2-Nachweis. Weiters vermutet sie, dass sie zusätzlich vier Fächer nachholen muss.

„Genau, ich kann das auch gleich beginnen, und ich bin mir nicht genau sicher, ich glaube ich brauche vier Fächer, damit der Bachelor anerkannt wird, weil leider ich habe keinen B2-Kurs Prüfung, deswegen ich habe das noch nicht gemacht. (…) Weil sie verlangen auch Dokumente, Papiere, und ich habe auch noch Papiere, die noch in Philippinen sind und deswegen ich kann noch nicht die Nostrifikation Bachelor machen.“ (TN57_I_PFA)

Vorgangsweise Anerkennungsverfahren

Wie beim Anerkennungsverfahren der Pflegeassistenz war auch das **Anerkennungsverfahren der Pflegefachassistenz an sich einfach, schnell und unkompliziert**. Die notwendigen Informationen darüber hat TN57_I_PFA von einer Freundin erhalten und aus dem Internet bezogen. Sobald sie alle Unterlagen hatte, hat sie diese bei der MA 40 vorgelegt, diese hat geprüft und nach 3-4 Wochen den Bescheid ausgestellt und zwei Schulen genannt, wo sie sich bewerben kann. Die **Kosten** für das Verfahren beliefen sich auf ca. 100 €.

„Eigentlich ich habe kein Problem gehabt, weil wie gesagt, wenn man alle Papiere bereit hat, dann bekommst du kein Problem, wenn zum Beispiel Papiere fehlen, dann musst du wieder hinkommen oder per E-Mail schicken, aber sonst alles war gut gegangen.“ (TN57_I_PFA)

Nach Ausstellung des Bescheids erfolgte ein **Aufnahmeverfahren bei der Schule**, wo TN57_I_PFA auch aufgenommen wurde. Sie musste für die Anerkennung **fünf bis sechs Fächer nachholen,** u.a. Fächer, in denen gesetzliche Grundlagen vermittelt werden. Als **Praktikum** musste sie vier bis fünf Wochen in der Langzeitpflege und ein zweites in der Akutpflege nachweisen.

Mit dem Bescheid ist es möglich als Pflegefachassistenz zu **arbeiten**, auch wenn noch einzelne Prüfungen fehlen.

„Ich habe schon gearbeitet während der Ausbildung, weil früher, vor Corona Zeit wir durften arbeiten mit Bescheid, so im Pflegeheim und ich habe 20 Stunden gearbeitet und dazu noch gelernt (…). Als ich mit dem Praktikum angefangen habe, ich habe schon mit, wie sagt man das, Urlaub genommen, dass ich das Praktikum machen kann und nur Wochenende gearbeitet.“ (TN57_I_PFA)

Die Ausbildung war in Vollzeit.

„Die Theorie war fast jeden Tag und von 8 bis 4 oder 5 (Uhr), und in meiner Zeit war in Online-Unterricht.“ (TN57_I_PFA)

Nach Abschluss der Ausbildung haben der waff und der Arbeitgeber die Ausbildungskosten übernommen, damit verbunden war ein Jahr Bindung an den Arbeitgeber.

Auch wenn sich die Interviewpartnerin darüber gefreut hat, dass sie von der Schule aufgenommen wurde, war es für sie auch **ärgerlich, Inhalte nachholen zu müssen, die sie eigentlich schon gelernt hatte.**

„Die Schule hat mich genommen, aber natürlich, wenn man denkt, du hast das schon in deinem Land gelernt und musst das noch einmal hier machen, dann bist du bisschen traurig, aber das ist halt Gesetz in Österreich, das muss man einfach akzeptieren, wenn du hier arbeiten willst.“ (TN57_I_PFA)

Andererseits ist es für sie auch **sinnvoll,** weil eine Wiederholung von Gelerntem, **und nachvollziehbar,** da die Gesetzeslage in Österreich eine andere ist, die man kennen muss.

„Es gibt auch dort einige Fächer, die ich schon früher gelernt habe, aber es ist auch schon Jahre her, also ich glaube ist auch in Ordnung, wenn wir das wieder lernen müssen.“ (TN57_I_PFA)

„Ja, also zum Beispiel die Gesetze, wir müssen die Gesetze hier lernen, weil in den Philippinen ist was anderes und hier ist auch was anderes, und was die Pflegefachassistenten machen dürfen oder nicht zum Beispiel. (…) Weil jede Länder haben andere Gesetze.“ (TN57_I_PFA)

„Wenn du Pflegefachassistentin, (…) du darfst keine Arbeit machen, was die Diplomierte machen zum Beispiel, dann sollte wissen, was ist deine Kompetenz und was nicht.“ (TN57_I_PFA)

<u>Was war unterstützend, was herausfordernd oder schwierig</u>

Unterstützend für TN57_I_PA war ihre **Vorgesetzte**, da diese mit ihr die Theorie gelernt hat und auch dass die **Kurse online** stattgefunden haben (während Corona).

Als **herausfordernd und hinderlich** wird von der Interviewpartnerin die Tatsache erlebt, dass ihre **Erfahrung** im Herkunftsland **nicht anerkannt** wurde und sie einiges an Praktika nachweisen musste.

Die **Prüfungen** und die **deutsche Sprache** im Rahmen des Anerkennungsverfahrens waren für sie ebenfalls herausfordernd.

„Also ich habe keine Kinder und ich hab einen Freund und natürlich gibt es schon schwierige Zeiten, besonders wenn man Prüfung hat und noch die deutsche Sprache dazu ist schwierig, ja das war schwierig, aber wenn man will, dann man schafft schon.“ (TN57_I_PFA)

<u>Verbesserungsmöglichkeiten aus Sicht der Betroffenen</u>

Als Empfehlung und Verbesserungsvorschläge nennt TN57_I_PA, dass die **Anzahl der Fächer,** vor allem jene, die man bereits gelernt hatte (z.B. Pflegeprozess, bestimmte Krankheiten), **reduziert** werden und **keine Praktika** gemacht werden sollten, **wenn** bereits **Erfahrungen** im Herkunftsland vorliegen.

„Ich glaube, vielleicht, sie können probieren, dass die Fächer weniger, weil zum Beispiel bei mir ist es 6 Monate gedauert und noch Praktikum dazu, und die Leute, die schon in ihrem Land gearbeitet oder die Schule gemacht, ich glaube man sollte keine Praktikum mehr machen.“ (TN57_I_PFA)

„Ich würde zum Beispiel Pflege-Prozess Fächer weggeben, aber die Gesetze ist natürlich wichtig und auch wir haben Fächer mit ein paar Erkrankungen, das haben wir eh auch in unserer Schule in unserem Land gelernt und ich glaube, das ist auch nicht mehr benötigt.“ (TN57_I_PFA)

Hingegen findet sie es **wichtig, dass die Unterschiede zwischen den einzelnen Berufsgruppen** (PA, PFA, DGKP) **vermittelt werden**, da es diese Differenzierung im Herkunftsland nicht gibt.

„Weil zum Beispiel in Philippinen wir haben keine Pflegefachassistentin.“ (TN57_I_PFA)

7.4.3 Diplomierte Gesundheits- und Krankenpflege

TN59_I_DGKP hat im Herkunftsland die **Ausbildung als Krankenpflegerin** gemacht und bereits in diesem Bereich gearbeitet und **Erfahrung mitgebracht**. Als sie nach Österreich kam, hat sie nicht gleich das Anerkennungsverfahren gestartet. Erst nach einigen Jahren der Unterbrechung der Berufstätigkeit aufgrund der Kinder hat sie im Rahmen eines Kurses beim waff von der Möglichkeit erfahren, ihre Ausbildung anerkennen lassen zu können und nicht eine Ausbildung in Umfang von drei Jahren machen zu müssen, so wie sie es ursprünglich angenommen hatte.

„Hab ich einen Kurs auch bei waff gemacht (…) und dann während diesem Kurs hab ich die Information von jemanden bekommen, wie man das macht, du kannst einfach deine Nostrifikation machen und ich hab gesagt nein, dauert drei Jahre, und das hab ich gehört und ich hab nicht gewusst, das dauert nur zehn Monate, weil ich hab nur zehn Monate gebraucht. Und dann bin ich zum waff gekommen und dann haben sie mir diese Informationen gegeben, dass sie brauchen nur meinen Bescheid und so und so und dann hab ich diesen Bescheid bekommen und dann hab ich gesehen, nur was auf meinem Bescheid steht, muss ich machen, und nicht mehr.“ (TN59_I_DGKP)

Zum Zeitpunkt der Beantragung wurde das Verfahren noch von der MA 40 abgewickelt. So wie bei der Pflegeassistenz und Pflegefachassistenz war auch beim Anerkennungsverfahren zur Diplomierten Gesundheits- und Krankenpflege bei TN59_I_ DGKP das **Verfahren bis zum Bescheid unkompliziert und schnell.** Die **Kosten** für das Verfahren betrugen 177 €. Einzig das Besorgen der Unterlagen im Herkunftsland war mühsam und hat lange gedauert. Nach Einreichung der Unterlagen betrug die Wartezeit vier Wochen, bis von der MA 40 der Bescheid kam.

„Nach ich glaube vier Wochen ist der Bescheid dann rausgekommen und in diesem Bescheid steht alles, was ich machen muss.“ (TN59_I_DGKP)

Die Interviewpartnerin musste in Summe **sieben Fächer nachholen** (Pflegeprozess, Pflegewissenschaft, palliative Pflege, operativer Bereiche, Gesetzeslage,...) und **600 Stunden Praktikum trotz drei Jahren Erfahrung im Herkunftsland**.

Für sie war das **Nachholen der Fächer bzw. des Praktikums** nach der langen Unterbrechung durchaus auch **hilfreich und sinnvoll.**

„Ja, weil es hat mir ja geholfen, diese alle, weil ich bin schon seit 2011 Krankenschwester gewesen und dann bin ich nach Österreich gekommen, Kinder gehabt und sowas und ich war lange nicht mehr in diesem Beruf. Aber nach der Schule war auch ok für mich, dann habe ich alles wieder in Hand (gehabt).“ (TN59_I_DGKP)

Das Nachholen der Fächer war für sie möglich und machbar. Dabei geholfen hat auch, dass die **Kurse aufgrund von Corona online** stattgefunden haben; die Prüfungen wurden vor Ort durchgeführt. Das **hat die Vereinbarkeit mit der Familie sehr erleichtert**.

„Ja, das hat so mitgebracht, weil es war Covid-Zeit und ich konnte nur online machen. Für Prüfungen gehen wir dann zur Schule, aber aller Unterricht war online und (…) das hab ich auch cool empfunden, war nicht schlimm. Ich konnte meine Kinder in die Schule bringen und dann vorm Computer sitzen.“ (TN59_I_DGKP)

Bereits während des Praktikums konnte die Interviewpartnerin ihren Arbeitgeber kennenlernen und unmittelbar **nach Abschluss** konnte sie **im Krankenhaus** zu **arbeiten** beginnen. Ihr Ziel ist es, sich weiter für den OP-Bereich zu qualifizieren und darauf zu spezialisieren. Dafür braucht es wiederum Erfahrung in diesem bestimmten Bereich.

„In diesem Bereich muss ich Folgeausbildung machen, aber ich habe fünf Jahre, aber vor der Ausbildung brauch ich die Erfahrung und das kann ich dann machen.“ (TN59_I_DGKP)

Als **problematisch** erlebte TN59_I_DGKP lediglich die Tatsache, dass bei der **Aufnahmeprüfung** trotz hohem Personalbedarf **zu wenig interessierte Personen aufgenommen** werden.

„Ja, das einzige Problem ist nur die Aufnahmeprüfung, weil wir so viele Menschen in der Klasse brauchen und nehmen nur 11 oder 5. Ja eigentlich, das ist das Einzige, was ich irgendwie schlecht finde. (…) Es gibt viele Leute, bei mir 84 Leute und sie haben nur 11 genommen von 84 Leuten. (…) Es gibt kein Pflegepersonal eigentlich.“ (TN59_I_DGKP)

Weiters war es im Rahmen des Anerkennungsverfahrens mühsam, dass von Seiten der **waff-Beraterin** Kostenvoranschläge von mehreren Schulen verlangt wurden. Dies war für TN59_I_DGKP nicht nachvollziehbar und ärgerlich, da sie bei Bekannten mitbekommen hatte, dass das bei ihnen anders gehandhabt wurde, nicht notwendig war und es vor allem auch schwierig war, diese zu bekommen (TN59_I_DGKP).

„Die einzige Problem, die ich nur gehabt habe war meine Beraterin von waff, sonst hab ich gar kein Problem, weil sie war so, sie hat alles so schwierig (…) für mich gehabt.“ (TN59_I_DGKP).

Geholfen hat ihr dabei ihre Chefin. Diese hat mit der waff Beraterin Kontakt aufgenommen und die Angelegenheit geklärt.

7.4.4 Conclusio Betroffenen-Interviews Pflegebereich

Aus den vorangegangenen Schilderungen der Betroffenen lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen bzw. Hypothesen entwickeln:

- Das Anerkennungsverfahren bei der MA 40 ist schnell und unkompliziert.
- Herausfordernd ist im Anschluss das Nachholen von Fächern und vor allem von Praktikumszeiten.
- Dies ist insbesondere dann schwierig bzw. scheint unmöglich, wenn es mit einer parallel dazu weiterbestehenden Beschäftigung und Kinderbetreuung vereinbart werden muss.

- Gleichzeitig sind manche Förderungen (waff) an einen Fortbestand der Beschäftigung mit einer Mindeststundenanzahl gekoppelt.
- Herausfordernd bzw. fast unmöglich zu bewältigen ist es dann noch, wenn die weiterbestehende Beschäftigung nicht als Praktikum angerechnet werden kann, weil dann zusätzlich zur Beschäftigung noch Praktikumsstunden und die Schule absolviert werden müssen.
- Hinderlich sind dabei auch Rahmenbedingungen wie Präsenzzeiten in der Schule und lange Schultage, aber auch die Dienstplanung in der bestehenden Beschäftigung und erwartete Flexibilität und Spontaneität beim Diensteinsatz.
- Zusätzlich herausfordernd ist die deutsche Sprache.
- Als hilfreich oder wünschenswert werden genannt: Verkürzung der Arbeitszeit während der Ausbildung, kürzere Ausbildungstage, die Möglichkeit von Online-Kursen bzw. das Lernen von Inhalten zuhause mit anschließender Prüfung statt Präsenz-Unterricht sowie die Anrechnung der Arbeitszeit als Praktikumsstunden und die Anrechnung von bereits vorhandener einschlägiger praktischer Berufserfahrung.

7.5 Ergebnisse Betroffenen-Interviews Elementarpädagogik

Es wurden zwei qualitative Interviews mit Betroffenen geführt, die ihre in einem Drittstaat – Bosnien und Serbien – absolvierten elementarpädagogischen Ausbildungen in Österreich anerkennen lassen wollten. Die eine Interviewpartnerin (TN60_I_EP) hat das Anerkennungsverfahren beim BMBWF letztendlich nicht beantragt, die andere (TN61_I_EP) schon. Die Erfahrungen der beiden Interviewpartner:innen werden im Folgenden dargestellt.

TN60_I_EP hat ihre **Elementarpädagogik-Ausbildung in Bosnien abgeschlossen**. Sie hat dort nur kurz in dem Bereich gearbeitet und ist 2016 nach Österreich gekommen mit der Absicht, hier in diesen Bereich zu arbeiten – auch, weil sie gelesen hat, dass in Österreich Elementarpädagog:innen gesucht werden.

Sie arbeitet als Assistentin für Englisch in einem Kindergarten. **Seit 5 Jahren versucht sie ihre Ausbildung anerkennen zu lassen, bisher nicht erfolgreich.**

Am für die Anerkennung zuständigen BMBWF war sie nur einmal, seither will sie dort nicht mehr hin. Den ersten Besuch dort schildert sie so:

„Das war sehr interessant, also ich hab mit alle Papiere dort gekommen und ich hab gesagt, was ich wollte machen, dass Elementarpädagogin und so weiter und [Name Ansprechperson] hat eine Essiggurke gegessen und hat gesagt: ‚Na schau, das ist nicht möglich, du brauchst viel Zeit, du musst Deutsch lernen und so. Wann du willst, komm vorbei und wir machen das.‘ Und ich hab gedacht, ok, dann brauch ich viel Geld für das und so weiter. Und ich hab gesagt, ok, dann ich geh, ich arbeite was anderes, ich will das nicht.“ (TN 60_I_EP)

Die Interviewpartnerin hat sich also **entschieden, dass ihr das Anerkennungsverfahren zu aufwendig ist, hat stattdessen in einem Hotel gearbeitet und dann die Stelle als Assistentin für Englisch in dem Kindergarten** gefunden. Zu diesem Zeitpunkt wollte sie einen **zweiten Anlauf wagen** und hat die **MA 11** bezüglich der Anerkennung kontaktiert, die sie aber wieder an die Stelle im BMBWF verwiesen hat.

Aber dorthin wollte sie nicht mehr. Als Alternative hat sie damals eine **Ausbildung an einer Pädagogischen Hochschule recherchiert**, aber das wäre nur eine Ausbildung zur Freizeitpädagogin. Dann hat sie den **waff** kontaktiert, der sie wiederum an die Anerkennungsstelle **AST** verwiesen hat. Die dortige Beraterin habe aber gesagt, sie würde mit der Ansprechperson im BMBWF nicht mehr zusammenarbeiten.

„Und sie wollte, dass ich gehe in pädagogische Hochschule, also wir probieren ab dieses Jahr das.“ (TN60_I_EP).

Sie darf im Mai an der Pädagogischen Hochschule die Aufnahmeprüfung machen und wenn sie diese schafft, ab Oktober die Ausbildung, allerdings ist **unklar, ob sie damit nachher als Elementarpädagogin arbeiten darf**. Weder die Beraterin bei der AST noch die Zuständige in der Pädagogischen Hochschule konnten ihr diesbezüglich eine verlässliche Auskunft geben.

„Das ist auch bissi komisch.“ (TN60_I_EP)

Ihre Chefin im Kindergarten hat gesagt, mit dieser Ausbildung könne sie nicht als Elementarpädagogin arbeiten. Eine **Ausbildung an der bafep ist für sie auch keine Option**, weil diese drei Jahre dauert und sie ein kleines Kind hat.

Von einer **Kollegin hat sie gehört, wie deren Verfahren beim BMBWF** abläuft:

„Also meine Kollegin hat das gemacht, wir haben zusammen studiert auch in Belgrad, also nur die Konversation dauert ca. ein Jahr. Also er ruft regelmäßig zu Hause an, egal ob du hast ein kleines Kind oder Job, also für ihn ist es ganz egal. Dann hat viele, viele Fragen und so weiter und dieser Prozess dauert ca. ein Jahr. Dann sie hat bekommen zehn Prüfungen, Aufnahmeprüfung und keine Ahnung was noch, und das sind die Prüfungen, die ich hab schon in Schule gemacht. Also Pädagogik oder Methodik und so weiter. (…) Dauert ein Jahr und danach natürlich wir müssen für Prüfungen lernen noch ein Jahr, oder eineinhalb Jahre, weil wir müssen das zusammen mit Job machen.“ (TN60_I_EP)

Die Prüfungen müssen bei der bafep abgelegt werden. Das ist für sie auch nicht nachvollziehbar, **warum eine universitäre Ausbildung mit einer schulischen Ausbildung abgeglichen wird.**

„Und auch was war komisch für uns, wir haben Uni abgeschlossen und er macht Nostrifizierung im bafep für uns. Also das ist von Uni bis Schule.“ (TN60_I_EP)

Ihre **Kollegin hat dann auch nach eineinhalb Jahren aufgegeben**, nachdem sie gesehen hat, was sie alles an Prüfungen nachholen müsste.

„Sie hat gesagt, sie schafft das nicht und sie arbeitet jetzt als Verkäuferin.“ (TN60_I_EP). Auch eine zweite Kollegin aus Bosnien arbeitet jetzt als Verkäuferin.

Hätte sie in einem EU-Land studiert, wäre das alles kein Problem, so auch die MA 11. **So aber müsse sie wie viele andere Frauen aus Bosnien und Serbien unter ihrer Qualifikation arbeiten.**

„MA 11 hat gesagt, dass wenn ich habe in Kroatien studiert, das ist kein Problem, weil Serbien ist kein EU, deswegen ich kann keine Anerkennung bekommen. Dann die Frau hat gesagt, ich kann vielleicht als Kindergartenbetreuerin arbeiten oder als Assistentin oder so und alle Frauen, die ich kenne aus Bosnien und Serbien haben gleich gemacht. Also sie arbeiten als Assistentin oder Kindergartenbetreuerin.“ (TN60_I_EP)

Für sie wäre es attraktiver als Elementarpädagogin zu arbeiten – sie hat die Ausbildung und die Praxis dazu und würde mehr verdienen. Als Assistentin verdient sie für 30 Stunden ca. 1000 €, das würde sie als Pädagogin für 15 Stunden erhalten.

Der **Beruf selbst macht ihr auch Freude**:

„Also meine Mama ist auch, sie arbeitet auch im Kindergarten und seit ich war klein ich habe immer im Kindergarten gearbeitet und mir geht wirklich gut mit Kindern, also ich liebe Aktivitäten und ich mache wirklich viel mit Kindern. Und was ich liebe ist, wenn ich sehe, in ca. drei Jahren, wenn ich sehe was ich habe geschafft, es ist wirklich, ich fühle mich gut dann.“ (TN60_I_EP)

Sie **würde aber gerne eine Gruppe leiten**, was nur geht, wenn sie als Elementarpädagogin arbeiten kann:

„Weil ich habe keine Gruppe, also ich arbeite in allen Gruppen (…) und ich mache Englisch natürlich, aber wenn jemand fehlt, dann ich bin Springer in dem Haus und es ist nicht so glücklich.“ (TN60_I_EP)

Die **Kindergartenleiterin sucht auch dringend Pädagog:innen**.

„Und meine Chefin braucht jetzt viele Pädagoginnen, sie hat [mehrere] Kindergärten, leider ich und meine Kollegin aus Bosnien wir können nicht, weil ja, wegen Anerkennung. (…) Sie hat viele Personen aus Bosnien und Serbien, aber leider wir können nicht arbeiten. Sie hat für uns gefunden, dass ab Jänner das ist Mangelberuf in Österreich und das muss anerkannt sein, aber ich hab vor einer Woche, ich hab MA 11 angerufen, sie haben gesagt nein, das geht nicht so.“ (TN60_I_EP)

In den fünf Jahren war sie schon bei vielen Beratungsstellen, die Anerkennungsstelle AST habe sehr geholfen. Bei einer Beratungsstelle wurde ihr auch gesagt, dass sie sich einen Anwalt nehmen könnte, aber das will sie nicht.

„Aber alles, was ich hab probiert, alle haben mich geschickt zu Ministerium, ist die Einzige, die können das machen.“ (TN60_I_EP)

So gebe es **nur eine Person, *„die entscheidet was geht und was geht nicht.“*** Der Grund, warum sie nicht mehr zum BMBWF gehen möchte, ist, dass sie sich bei der Ansprechperson dort *„nicht gut fühlt.“* (TN60_I_EP).

„Also er macht, was er will, wann er will, also es gibt keine Regel bei ihm, das ist das Problem. (…) Oder er ruft privat und das ist wirklich viel Stress. (…) Also es dauert ca. 30 oder 40 Minuten, also die Fragen sind, was hast du gemacht in der erste Klasse, oder du brauchst diese Dokumente, oder deine Schule ist nicht aus Uni oder so etwas. Was haben Sie vor Pädagogik gelernt. Aber wirklich 44 Minuten. (…) Meine Kollegin hat am Ende gefragt, weil sie hat ein Kleinkind, ein Jahr alt und sie hat gefragt, was wollen Sie von mir mehr, und er hat gesagt alles, alles was ich will.“ (TN60_I_EP)

Weil die Beraterin bei der AST auch nicht mehr mit der Ansprechperson im BMBWF zusammenarbeitet bzw. das dortige Verfahren als nicht aussichtsreich bewertet, müsste sie auch die **Kosten für die Übersetzung der Unterlagen selbst tragen**. Das alleine würde sie 550 € kosten. Das Diplom selbst wurde von der AST übersetzt.

Als Verbesserung wünscht sich die Betroffene, dass **eine andere Stelle (z.B. die MA 11) für die Anerkennung zuständig sein sollte.** (TN60_I_EP)

TN61_I_EP hat in **Bosnien** eine Elementarpädagogik-Ausbildung (4 Semester an einer Fakultät) abgeschlossen. Sie ist 2019 nach Österreich gekommen. **Hätte sie damals schon gut genug Deutsch gesprochen, hätte sie als Kindergartenassistentin arbeiten können**, das Praktikum in Bosnien wird von manchen Kindergärten anerkannt, von anderen wiederum nicht. Sie hat sich dann aber auch aufgrund der schlechten Bezahlung für Kindergartenassistent:innen für einen anderen Job entschieden.

„Und dann hab ich es einfach lieber nicht gemacht, weil alle anderen Jobs waren besser bezahlt und weniger Verantwortung. Deswegen ich hab‘s hier gemerkt, dass die Kindergartenassistentin und eine Putzfrau in einem Kindergarten, es ist nicht so große Unterschied, was sie verdienen, aber ich würd sagen eine Kindergartenassistentin ist dafür für alles verantwortlich, weil wenn sich ein Kind weh tut oder was weiß ich, irgendwas passiert, ist sie verantwortlich.“ (TN61_I_EP)

Seit April 2022 arbeitet sie als Tagesmutter, das sei auch besser bezahlt als Kindergartenassistentin.

Bereits als sie 2019 nach Österreich gekommen ist, wollte sie ihre Dokumente einreichen. Diese wurden aber nicht angenommen, weil sie **damals noch keine Aufenthaltskarte** hatte und weil die **Dokumente nicht in Österreich übersetzt** worden waren. 2020 hat sie es dann noch einmal probiert, aber das **Sprachniveau war noch nicht gut genug**.

„Weil sie haben gesagt, Sie müssen in die Schule gehen vielleicht und eine Prüfung vielleicht bestehen und so und dann können Sie natürlich nicht, wenn Sie nicht gut genug Deutsch sprechen, ja, kann ich eh verstehen.“ (TN61_I_EP)

Schließlich hat sie sich **vom waff und dann von der AST beraten lassen, das war sehr hilfreich.** Die **Übersetzung der Dokumente wurde bezahlt**. Sie hatte die Dokumente alle schon in Bosnien übersetzen lassen.

„Ich dachte, ich werd es sicher brauchen, wir haben auch gute Dolmetscher dort, ja sie machen auch Job gut, das hat mich ein bisschen am Anfang genervt, aber als ich das eh kostenlos bekommen war, ja dann war es halt ok. Nur zweimal ein Job machen ist für mich nicht so logisch.“ (TN61_I_EP)

Sie hat anschließend **Kontakt mit der Ansprechperson vom BMBWF** aufgenommen. Da hat es dann eine Verzögerung gegeben, weil der Übersetzer die Dokumente nicht so zusammengeklammert hatte, wie es die Ansprechperson im BMBWF haben wollte.

„Er wollte, dass jedes Blatt geht so: ein Blatt Original-Dokument, ein Blatt Übersetzung, ein Blatt und so. Und auf jeder Seite muss ein Stempel sein. (…) Ich finde das ein bisschen unnötig, ehrlich gesagt... wenn die Dokumente alle im Original sind da und alle Stempel sind da, wieso ist das dann wichtig, ob das Blatt für Blatt ist oder Dokument nach Dokument.“ (TN61_I_EP)

Solche Reklamationen sind ein paarmal passiert.

Das **Verfahren empfindet sie als aufwendig** und sie hat auch **gehört, dass viele Interessent:innen deshalb aufgeben:**

„Ich hab schon in waff gehört, dass viele Studenten einfach das so gelassen haben ab der Hälfte, weil sie wollten einfach nicht so viel, weil ist einfach zu viel für manche, und ich hab gehört, dass viele einfach aufgegeben haben und einfach eine neue Schule da gemacht. Weil bei mir war das jetzt auch, es wird noch dauern, bis die Prüfungen und der Unterricht, es dauert noch Minimum ein Jahr, bis ich meine

Diploma hab. Und Praktikum und alles, also, schon, fast könnt ich eh eine Fakultät fertig machen.“ (TN61_I_EP)

Sie hat auch im Internet **recherchiert, ob es jemanden gibt, der das geschafft hat** und hat eine Volksschullehrerin gefunden, die sie **motiviert** hat:

„Sie hat gesagt, es wird dauern vielleicht und es wird viel zu tun und noch zu lernen und viel zum Aushalten, aber am Ende hat man dann eigene Diplom, man hat was davon.“ (TN61_I_EP)

Auch Freunde und ihre Mutter haben sie unterstützt und motiviert.

„Freunde, die haben gesagt, nicht aufgeben, es wird schon passen, auch mein Vertrauen an mich und ans System. Ich weiß es kann schwierig sein, aber es kann nicht schlimmer als in Bosnien sein. Meine Mutter hat zum Beispiel gesagt, sei nicht so nervös, es ist umsonst, weil zum Beispiel [Ansprechperson BMBWF] hat mich viele Male angerufen und immer etwas Neues verlangt und das hab ich meiner Mutter erzählt und sie hat gesagt: ‚Na und?, wenn du wärst jetzt in Bosnien, dann kümmert sich überhaupt keiner um dich, musst das alles selber machen sogar.‘ Und [Ansprechperson BMBWF] hat einfach auch seinen Job gemacht.“ (TN61_I_EP)

Zum Zeitpunkt des Interviews **dauerte das Verfahren ca. acht Monate und sie muss jetzt noch Prüfungen und Unterricht** bei einer bafep **nachholen.** Zunächst steht eine Prüfung für „Management, Organisation und Recht“ an, dies sei auch eine Art Zulassungsprüfung. Danach wird man sehen, was sie noch braucht, zwei Fächer und zwei bis drei Prüfungen werden es noch sein, die es bei ihrer Ausbildung nicht gab oder die anders geheißen haben. Alles andere wurde ihr anerkannt. Von den ausstehenden Prüfungen macht ihr „Management, Organisation und Recht“ ein wenig Sorgen, weil das doch viel Stoff ist, der für eine einzige Prüfung vorzubereiten ist.

Ihre **Deutschkenntnisse** hat sie bis zum Level B2 verbessert, das reicht für die Prüfungen, wenn sie dann als Pädagogin arbeiten möchte, braucht sie C1.

Im Endeffekt sei das gar nicht so viel, aber **bis sie zu dem Punkt gekommen ist, dass sie weiß, was sie nachholen muss, habe es zweieinhalb Jahre gedauert – mit Deutschprüfung, Aufenthaltskarte etc.** Auch heute weiß sie nicht, ob sie überhaupt in Österreich bleiben kann. Sie müsse immer beschäftigt bleiben, damit sie die Aufenthaltskarte verlängern kann. Ihr **Ziel ist es letztlich als Pädagogin zu arbeiten** und das scheint ihr vor 2024 nicht realistisch. Durch die Anstellung als Tagesmutter kann sie aber vieles schon lernen, z.B. Wörter, die die Kinder benutzen. Die Tätigkeit endet aber bald und sie hofft, dass sie mit ihrer praktischen Erfahrung als Tagesmutter eine Anstellung als Assistentin in einem Kindergarten bekommt und dass das eine Teilzeit-Stelle ist, wo sie dann auch ausreichend Zeit für ihren Unterricht und die Prüfungen hat. Bisher wurde sie bei Bewerbungen in Kindergärten immer wegen mangelnder Praxiserfahrung abgelehnt.

Als **Verbesserungswünsche** nennt TN61_I_EP, dass **der Prozess bzw. das Verfahren verkürzt werden sollten.** Es wäre gut, wenn man früher Bescheid bekommt, welche Fächer man nachholen sollte, auch auf Basis von im Heimatland übersetzten Dokumenten. Man muss zuerst alle Formalitäten erledigen, bevor einem jemand sagt, was man noch machen soll. Das könnte schneller gehen.

Außerdem wäre es hilfreich, wenn man **auch mit einem niedrigeren Deutschlevel als B2 schon in einer Assistenz-Funktion im Kindergarten einsteigen könnte**. Man könnte dort unterstützend tätig sein und schon im Tun lernen und Praxiserfahrung sammeln und nebenbei die Deutschkenntnisse verbessern.

7.5.1 Conclusio Betroffenen-Interviews Elementarpädagogik

Aus den vorangegangenen Schilderungen der Betroffenen lassen sich folgende Schlussfolgerungen ziehen bzw. Hypothesen entwickeln:

- Das Anerkennungsverfahren beim BMBWF ist aufwendig und langwierig. Genannt wird eine Dauer von ca. einem Jahr, bis die Betroffenen überhaupt erst einmal wissen, was sie alles nachholen müssen. Es folgen dann nachzuholende Ausbildungsteile und Prüfungen, die insbesondere neben einer Berufstätigkeit und ggf. Kinderbetreuung schwer zu bewältigen sind.
- Betroffene geben deshalb auf und arbeiten unter ihrer Qualifikation im selben Berufsfeld (Assistent:in, Betreuer:in) oder in einem anderen Berufsfeld (Handel, Hotellerie).
- Für die Anerkennung von elementarpädagogischen Ausbildungen in Drittstaaten ist österreichweit eine einzige Ansprechperson im BMBWF zuständig.
- Der Kontakt mit dieser Ansprechperson wird als herausfordernd und teilweise auch unangenehm erlebt. Insbesondere unangekündigte und länger dauernde Telefonanrufe mit vielen Fragen zu Zeiten, wo die Betroffenen mit der Arbeit oder der Kinderbetreuung beschäftigt sind, werden hervorgehoben.
- Deutsche Sprachkenntnisse spielen im elementarpädagogischen Bereich eine große Rolle – dies steht bei allen Befragten außer Zweifel. Von einer Interviewpartnerin wird dennoch als Verbesserungswunsch genannt, dass es möglich sein sollte, für Assistenztätigkeiten im Kindergarten auf einem niedrigeren Niveau als B2 einsteigen zu können und die Sprachkenntnisse parallel zur Tätigkeit zu verbessern und gleichzeitig Praxiserfahrung zu sammeln.
- Im elementarpädagogischen Bereich scheint der Unterschied im Anerkennungsverfahren und bei den Möglichkeiten zwischen Betroffenen aus EU- und Nicht-EU-Ländern besonders groß: Mit einer Ausbildung z.B. in Kroatien gibt es ein relativ unaufwendiges Verfahren bei der MA 11, mit einer Ausbildung z.B. in Bosnien ein schwer zu bewältigendes beim BMBWF.
- Die Betroffenen aus den Drittländern wünschen sich zum einen eine Beschleunigung des Verfahrens bis zu jenem Punkt, wo man weiß, was man alles nachholen muss. Auch eine Veränderung der Zuständigkeit weg vom BMBWF wird von einer Interviewpartnerin gewünscht.

8 Fazit, Hypothesen und Empfehlungen

Das Kapitel beinhaltet Schlussfolgerungen, Hypothesen und Empfehlungen hinsichtlich wichtiger Handlungsfelder aus Sicht der Forscherinnen und sind auch als Anregungen für an den Bericht anschließende Diskussionen und Veranstaltungen zu verstehen.

1. **Vorbilder und Vorerfahrungen nutzen, Interessent:innen abholen und unterstützen**
   Vorerfahrungen und Vorbilder sowie Corona haben den Zugang zu den Berufen erleichtert bzw. erst ermöglicht. Das persönliche Umfeld – Familienmitglieder, Freundeskreis – kann eine wichtige Rolle bei der Entscheidung für einen der Berufe spielen. Personen, die in den Berufen bereits arbeiten, nehmen damit eine Rolle von Multiplikator:innen ein – dies könnte auch systematischer genutzt werden. Neben bereits vorhandenen Konzepten zu Anwerbeprämien für bereits ausgebildete Arbeitskräfte könnten Multiplikator:innen und Peers evtl. auch für das Anwerben in die Ausbildungen angedacht werden. Informell findet das in der Praxis bereits statt.
   Personen mit Vorerfahrungen könnten evtl. auch beim Bewerben der Ausbildungen gezielt angesprochen werden. Die Beispiele zeigen, dass Personen auch über längere Zeit Interesse an dem Beruf mit sich herumtragen, bis ein bestimmtes Ereignis, ein Impuls oder der richtige Zeitpunkt sie dazu bringt, sich konkret zu informieren und für die Ausbildung zu entscheiden, wenn die Rahmenbedingungen passen. Attraktiv waren hier als Pull-Faktoren die Finanzierungsmodelle, die Job- und Arbeitsplatzsicherheit, Sinn und Freude am Beruf und an der Tätigkeit sowie Entwicklungsmöglichkeiten. Push-Faktoren waren z.B. der Jobverlust oder die Situation rund um Corona im bisherigen Beruf. Wichtig ist es, an allen beteiligten Stellen Personen mit Interesse bestmöglich zu unterstützen und ihnen möglichst wenige Hürden in den Weg zu legen.

2. **Förderung der Deutschkenntnisse vor oder parallel zu den Ausbildungen**
   Deutschkenntnisse und die damit verbundenen Herausforderungen sind für etliche Betroffene ein Thema. Ausreichende Deutschkenntnisse sind für die Ausbildungen notwendig, um dem Unterricht folgen und sich mit den Lehrenden und Klassenkolleg:innen verständigen zu können. Und sie sind für die Tätigkeit selbst, auch schon im Rahmen der Praktika, wichtig. Deshalb wird bei allen Berufen ein bestimmtes Deutsch-Niveau für die Ausbildung und/oder die Berufsausübung festgeschrieben und vorausgesetzt. Allerdings kann dies eine große Hürde für Interessent:innen darstellen.
   Sinnvoll wäre es für betroffene Personen zeitlich und finanziell praktikable Möglichkeiten der Vor- oder Parallel-Förderung von Deutschkenntnissen anzudenken wie z.B. verschränkte Ausbildungen mit Ausbildungsinhalt und Deutschkursen – letzteres auch eine Experten-Empfehlung. Da mangelhafte Deutschkenntnisse auch die Ausbildung erschweren und das Abbruch-Risiko erhöhen, könnte bei Aufnahme- und Eignungstests stärker darauf geachtet werden, ob die betreffende Person hier zusätzlichen Unterstützungsbedarf hat – ohne daraus ein Hindernis für die Ausbildung zu machen. Ebenso scheinen in die Ausbildungen integrierte Fachsprachen-Kurse wichtig. Einige Teilnehmer:innen betonen, selbst bei gutem „Alltags-Deutsch“ Schwierigkeiten im Bereich der fachsprachlichen Begriffe zu haben.

3. **Einblick in den Beruf frühzeitig ermöglichen, realistische und transparente Informationen**
   Bei den Empfehlungen der Teilnehmer:innen an künftige Interessent:innen sticht in allen Berufsgruppen hervor, wie wichtig es sei, sich vor Ausbildungsbeginn ein realistisches Bild über den Beruf

zu verschaffen, den man anstrebt. In diesem Zusammenhang werden von den Betroffenen Schnupper-Praktika in den Einrichtungen als mögliches sinnvolles Angebot vorgeschlagen. Aber auch der Zeitpunkt des ersten Praktikums in der Ausbildung selbst spielt hier eine Rolle. Bei den Assistenzpädagog:innen wird dieser nach vier Wochen Schule und damit noch innerhalb der Probezeit als gut gewählt beschrieben – da könne man sich noch umentscheiden und frühzeitig wieder aussteigen. Aus demselben Grund wird das erste Praktikum bei der Ausbildung zur Pflegefachassistenz nach fünf Monaten als zu spät beanstandet.

Weitere und alternative Möglichkeiten, wie der Beruf vor Ausbildungsbeginn oder möglichst frühzeitig kennengelernt werden kann, könnten angedacht werden. Wichtig ist in diesem Zusammenhang, dass die Darstellungen von Beruf und Berufsalltag realistisch und nicht „beschönigend“ sind, ebenso wie die Informationen zu Aufwand der Ausbildungen und den Rahmenbedingungen der jeweiligen Fördermodelle. Falsche oder falsch verstandene Informationen können nämlich ebenso zu Frustration und zu Ausbildungsabbrüchen führen.

4. **Ausbildungen für den zweiten Berufsweg und die Erwachsenenbildung adaptieren und bestehende Kompetenzen anrechnen**

   Menschen, die bereits älter sind und diese Ausbildungen für den zweiten Berufsweg wählen, könnten unter Umständen kürzere, kompaktere, noch stärker an der Praxis orientierte oder didaktisch der Erwachsenenbildung näherstehende Ausbildungen benötigen.

   Auch wünschen sich Teilnehmer:innen mit Praxiserfahrung in den jeweiligen Berufsfeldern verkürzte, ggf. auch berufsbegleitende Ausbildungen für Menschen mit einschlägiger Berufserfahrung. Insgesamt könnte die Anrechnung von – formal oder informell erworbenen – bestehenden Kompetenzen und Praxiserfahrungen zu kürzeren Ausbildungszeiten führen, die Motivation von Interessent:innen erhöhen und die Belastung während der Ausbildung und damit das Abbruchrisiko verringern.

5. **40-Stunden-Ausbildung insbesondere in Verbindung mit Care-Arbeit hohe Belastung: Muss das so sein und wie lässt sich gegensteuern?**

   Die Ausbildungszeit ist für einen großen Teil der Befragten eine Zeit immenser Belastung. Dies konnte auch schon vor der eigentlichen Befragung festgestellt werden, da viele als Absagegrund für die Teilnahme an den Fokusgruppen die hohe Auslastung aufgrund der Ausbildung angegeben haben. Vollzeit-Ausbildungen mit einem (Präsenz)-Stundenausmaß von 40 Wochenstunden zuzüglich Lernen/Hausaufgaben stellen insbesondere dann eine Belastung dar, wenn dies auch noch mit Kinderbetreuung und sonstiger Care-Arbeit vereinbart werden muss, was Frauen und Alleinerziehende stärker betrifft. Diese Dauer(über)belastung stellt ein Abbruchrisiko und ein gesundheitliches Risiko dar. Betroffene sprechen von Erschöpfung und einem nicht mehr zu gewährleistenden „normalen“ Familienalltag, auch die Kinder müssen zurückstecken. Eine hohe Beanspruchung beeinträchtigt auch die Attraktivität der Ausbildungen.

   Es stellt sich die Frage, welche Möglichkeiten es gibt, die hohe Belastung durch die Ausbildungen zu reduzieren. Als Schlussfolgerung aus den vorliegenden Ergebnissen scheint es äußerst wichtig, dass es Ausbildungsformate gibt, die in puncto Umfang, Unterrichtszeiten und Gestaltung (z.B. Hausaufgaben und Lernen außerhalb der Unterrichtszeiten) mit der Care-Arbeit kompatibel sind. Dies könnte auch die Attraktivität der Ausbildungen noch erhöhen. Darüber hinaus muss darauf

hingewiesen werden, dass sich die (Über)belastung im Berufseinstieg fortsetzt, wenn nur Vollzeit-Stellen möglich sind, die aufgrund der vertraglichen Rahmenbedingungen dann für einige Jahre verpflichtend ausgefüllt werden müssen. Auch in diesem Zusammenhang wären Überlegungen zur Attraktivierung und letztlich zum Erhalt der Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten sinnvoll.

6. Gesundheitsförderliche Rahmenbedingungen in der Ausbildung

Auch andere Rahmenbedingungen während der Ausbildung könnten gesundheitsförderlich und arbeitsfähigkeitserhaltend gestaltet werden. Zum einen geht es hier um ausreichend Pausen, beispielsweise zwischen Unterricht und Praktikum, bei denen auch notwendige Wegzeiten berücksichtigt werden. Auch das Angebot an leistbarer und gesunder (lernförderlicher) Verpflegung an den Ausbildungsstätten könnte Teil entsprechender Bemühungen sein.

Daneben geht es aber auch um Unterstützung der psychischen Gesundheit. Teilnehmer:innen weisen darauf hin, dass bereits während der Ausbildung Coping-Strategien erlernt werden sollten, damit Entlastung bezüglich belastender Themen und Situationen erfolgen kann. Diese kann man dann auch im Berufsalltag nutzen. Ebenso sollten bereits in der Ausbildung und in Folge im Beruf Unterstützungsangebote wie psychologische Beratung oder Supervision Platz finden.

Eine hilfreiche Ressource, die in den Gruppen genannt wurde, ist auch eine unterstützende Klassengemeinschaft. Wo diese nicht funktioniert und Streit und Kleingruppenbildung mit Ausgrenzung dominieren, wird dies als zusätzliche Belastung und als demotivierend erlebt. Hier läge unter Umständen ein Spielraum auf Seiten der Ausbildungsstätten und der Lehrenden, Ausbildungsgruppen als Unterstützungssysteme zu gestalten.

7. Praktikumserfahrungen und Erfahrungen beim Berufseinstieg sehr wichtig

Praktika sind für die Teilnehmer:innen ein immens wichtiger Teil der Ausbildung, viele beschreiben diese als wesentlicher oder interessanter als die „Theorie“. Ob die dabei gemachten Erfahrungen gut oder schlecht, motivierend oder demotivierend sind, hängt von vielen Faktoren ab: Wie gut man in der Schule auf das Praktikum vorbereitet wird bzw. wie gut die Lerninhalte auf die Praktika abgestimmt sind, wie ernst die Praxisanleiter:innen ihre Aufgabe nehmen, welchen Umgang im Team es miteinander und mit den Praktikant:innen gibt, wieviel Wertschätzung man bekommt und ob die zugewiesenen Aufgaben der Praktikant:innen-Rolle gerecht werden oder Praktikant:innen als vollwertige Arbeitskraft oder für weniger beliebte Tätigkeiten „ausgenutzt“ werden. Auch Diskrepanzen zwischen Theorie in der Schule und Umsetzung in der Praxis können im Praktikum wie auch beim Berufseinstieg zu Enttäuschung und Frustration führen.

Solche schlechten Erfahrungen im Praktikum können eine zusätzliche Belastung darstellen, für die es eine Ansprechstelle und Unterstützung in den Ausbildungsstätten braucht – in manchen Einrichtungen scheint das gewährleistet, in anderen nicht. Darüber hinaus können schlechte Praktikumserfahrungen zum Abbruch der Ausbildung oder zu einer Demotivation in Bezug auf die Berufsausübung führen. Auch die Auswahl des künftigen Arbeitgebers (Einrichtung/Station/Standort) basiert – sofern diese möglich ist – in vielen Fällen auf den im Praktikum gemachten Erfahrungen.

Die Bedeutung der Praktikumserfahrung und der Erfahrungen beim Berufseinstieg für die Motivation und den Verbleib der Arbeitskräfte sollte insbesondere den Arbeitgeberorganisationen bewusst sein. In deren Bereich würde auch der Gestaltungsspielraum für entsprechende Maßnahmen wie Praktikumsgestaltung, Rollenklärung, Umgang mit Diskrepanzen, Onboarding-Prozesse

oder Teamentwicklung liegen – sofern ihnen die dafür notwendigen Ressourcen zur Verfügung stehen bzw. gestellt werden. Es ist – auch den Teilnehmer:innen – klar, dass viele schwierige Rahmenbedingungen auch mit dem Personalmangel zusammenhängen; gerade deshalb wäre es aber wichtig, dass die Aufnahme für neu in das Berufsfeld Eintretende gut gestaltet wird und sie gute Erfahrungen machen können, damit sie dort möglichst lange motiviert und in guter Arbeitsfähigkeit verbleiben können.

8. **Schwierige Arbeitsbedingungen machen Berufsfelder unattraktiver und führen zu Frustration, Demotivation und verminderter Arbeitsfähigkeit**
   Die Situation in den untersuchten Berufsfeldern ist geprägt von schwierigen Arbeitsbedingungen, die unter anderem oder vor allem mit dem hohen Personalmangel zusammenhängen. Die Betroffenen erleben, dass sie aufgrund dieser Rahmenbedingungen ihre Tätigkeit nicht mit jener Qualität ausüben können, die sie erlernt haben und die ihnen für die ihnen Anvertrauten (Patient:innen, Kinder) wichtig wäre. Die zunehmende Belastung führt zu Frustration und Demotivation, was für neu Hinzukommende im Praktikum oder beim Berufseinstieg immer wieder deutlich spürbar wird. Die erlebte Praktikumsqualität leidet auch unter dem Zeitmangel der Praxisanleiter:innen. Wie steigt man aus diesem Teufelskreis aus? Die Teilnehmenden an dieser Studie waren von den Berufen überzeugt und es zeigten sich dennoch vielfache Hürden und Stolpersteine, die sie bewältigen mussten – oder es eben auch nicht geschafft haben. Da gibt es noch etliche Schrauben, an denen gedreht werden kann. Für eine Attraktivierung der Berufe selbst oder um jene, die darin arbeiten, in den Berufen halten zu können, müssen aber auf jeden Fall die Arbeitsbedingungen verbessert werden. Dies betrifft u.a. Betreuungsschlüssel, Arbeitszeitmodelle oder zur Verfügung stehende Ressourcen für die Verarbeitung von Belastungen.

9. **Förderungen zur Finanzierung der Ausbildung sind essenzielle Voraussetzung**
   Eine der größten Unterstützungen während der Ausbildung ist die Finanzierung von Ausbildungskosten und Lebenshaltungskosten. In vielen Fällen erfolgt die finanzielle Unterstützung so, dass den Betroffenen Ausbildung und Lebenshaltungskosten von Seiten des AMS, des waff und des künftigen Arbeitgebers bezahlt werden. Dieses Modell wird als sehr hilfreich hervorgehoben – so (und nur so) gehe es sich finanziell aus. Sichtbar wird dies auch dadurch, dass etliche Betroffene angaben, sich für die Ausbildung erst dann entschieden zu haben (und sich auch erst dann dafür entscheiden konnten), als das Finanzierungsmodell in diese Richtung verändert wurde und damit die Ausbildung möglich wurde. Deutlich wird auch, dass Auszubildende mit einem anderen Finanzierungsmodell (z.B. Bildungskarenz) größere finanzielle Schwierigkeiten während der Ausbildung haben. Da sichtbar wurde, dass manchen Teilnehmenden die Voraussetzungen für das funktionierende Modell gefehlt haben, könnte darüber nachgedacht werden, wie dieses noch niederschwelliger gestaltet werden kann und ob es eventuell Hürden in der Förderlogik gibt, die beseitigt werden können.

10. **Hürden für Anerkennung von in Drittstaaten erworbenen Qualifikationen verringern**
    Die Ergebnisse zur Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen zeigen große Hürden für Personen aus Drittstaaten, die in ihren Herkunftsländern einen der hier thematisierten Berufe erlernt haben und diesen in Österreich ausüben wollen. Was die Assistenzberufe betrifft (PA, PFA,

MAB), so ist das Prüf-Verfahren bzgl. Aufwand zwar überschaubar, allerdings ist das Nachholen von Prüfungen und der Praktikumsumfang oft eine große Herausforderung, insbesondere neben einer bestehenden Berufstätigkeit und zusätzlicher Care-Arbeit.
Auch die Nostrifizierung für DGKP aus Drittstaaten ist aufwendig und dadurch eher unattraktiv – auch ablesbar an der geringen Anzahl an Anträgen (15-18) pro Jahr. Das Anerkennungsverfahren für Elementarpädagog:innen beim BMBWF ist aufwendig und langwierig, viele Betroffene beginnen damit erst gar nicht oder geben nach einer bestimmten Zeit auf.
Unter Umständen gäbe es hier ein größeres Potenzial an Arbeitskräften, die in diesen Berufsfeldern arbeiten möchten, aufgrund der großen Hürden aber davon abgehalten werden. Es könnte sinnvoll sein darüber nachzudenken, wie diese Hürden ohne Qualitätsverzicht reduziert werden können. Genannt wurden in den Expert:innen-Interviews eine Angleichung der Verfahren der Drittstaatsbürger:innen an die der EU-Bürger:innen sowie Verfahren, wo Ausbildung und Erfahrung angeschaut werden und nicht nur reine Lehrplanvergleiche stattfinden. Beides gebe es in verschiedenen EU-Staaten bereits. Auch mehr und besser gebündelte Beratung für Menschen, die ihre Ausbildung anerkennen lassen wollen sowie eine Verkürzung der Verfahren wurden als Verbesserungsvorschläge von Expert:innen-Seite eingebracht.

11. Im Vergleich ist die Durchlässigkeit für Höherqualifizierung im Pflegebereich besser gegeben als im elementarpädagogischen Bereich

Die Durchlässigkeit bei den Ausbildungen im Pflegebereich scheint insbesondere für jene attraktiv zu sein, die die Pflegeassistenz-Ausbildung machen und sich für eine spätere Höherqualifizierung zur Pflegefachassistenz interessieren. Bei den Pflegefachassistent:innen war Höherqualifizierung Richtung DGKP kein Thema. Dies könnte damit zusammenhängen, dass bereits die zweijährige Pflegefachassistenz-Ausbildung als sehr anspruchsvoll wahrgenommen wird und das FH-Studium DGKP dann noch einmal so lange dauern würde. Eine Höherqualifizierung von der Assistenzpädagogik zur Elementarpädagogik im Sinne eines verkürzten Aufbaulehrgangs gibt es derzeit nicht, wird aber von den Betroffenen sehr gewünscht. Siehe dazu auch folgenden Punkt.

12. Handlungsfeld Elementarpädagogik

Im Berufsfeld Elementarpädagogik zeigen die Ergebnisse dieser Studie an einigen Eckpunkten Handlungsbedarf, allen voran ein (österreichweit) durchlässigeres Ausbildungssystem. Beispielsweise führt die Ausbildung Assistenzpädagogik (bafep 21) nur beim Arbeitgeber MA 10 zu einer höher qualifizierten Tätigkeit, aber zu keinem formalen, bei anderen Arbeitgebern anerkannten Diplom. Das macht die Ausbildung auch unattraktiv. Daneben ist es für Elementarpädagog:innen aus Nicht-EU-Ländern extrem schwierig, ihre Ausbildungen anerkennen zu lassen. Etliche Menschen, die in diesem Beruf gerne auf einem qualifizierten Level als Elementarpädagog:in arbeiten würden, arbeiten deshalb unter ihrer Qualifikation im selben Berufsfeld (Assistent:in, Betreuer:in) oder in einem anderen Berufsfeld. Für Menschen mit längerer Praxiserfahrung im Berufsfeld wäre die Anrechnung der Praxiserfahrung und kürzere Ausbildungen attraktiv. Verbesserungspotenzial orten die Teilnehmer:innen auch bei der Bewerbung der Ausbildungen sowie bei online verfügbaren Erst-Informationen – dies könnte aussagekräftiger, informativer und ansprechender gestaltet werden. Schließlich ist dies ein Berufsfeld, wo eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen dringend notwendig wäre, um Überlastungen und Ausstiegen entgegenzuwirken.

Anhang 1: Überblick soziodemografische Angaben der Teilnehmer:innen[5]

TN-Kürzel	Alter	Geschlecht	Anzahl Kinder	Kinder bis 14 Jahre	Alleinerziehend	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ö	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ausland	Status Zeitpunkt Befragung
TN1_PA	30+	m	0	0	0	PS	0	in Ausbildung
TN2_PA	40+	m	0	0	0	Matura	0	in Ausbildung
TN3_PA	50+	w	2	0	1	0	Uni/FH	abgeschlossen + in Beruf
TN4_PA	40+	w	2	0	0	Matura	Matura	in Ausbildung
TN5_PA	40+	w	3	0	0	0	Uni/FH	abgeschlossen + in Beruf
TN6_PA	40+	w	3	0	0	0	Matura	abgeschlossen + in Beruf
TN7_PA	20+	w	0	0	0	0	Matura	abgeschlossen + in Beruf
TN8_PA	30+	w	1	ja	0	PS	0	in Ausbildung
TN9_PA	30+	m	2	ja	1	0	PS	abgeschlossen + in Beruf
TN10_PFA	30+	m	1	ja	0	0	Matura	abgeschlossen + in Beruf
TN11_PFA	40+	m	2	ja	0	0	Uni/FH	abgeschlossen + in Bewerbungsphase
TN12_PFA	40+	w	3	ja	0	0	Matura	in Ausbildung berufsbegleitend
TN13_PFA	30+	m	0	0	0	0	Matura	abgeschlossen + in Beruf
TN14_PFA	20+	m	0	0	0	Lehre/FS	0	in Ausbildung
TN15_PFA	30+	m	0	0	0	0	Uni/FH	in Ausbildung
TN16_PFA	30+	w	2	ja	1	0	Uni/FH	abgeschlossen + in Beruf
TN17_PFA	40+	m	0	0	0	Matura	0	in Ausbildung

[5] Aus Gründen der Anonymisierung wurden in diesen Überblick nur wenige ausgewählte Angaben aufgenommen und das Alter wird nur grob dargestellt. PS = Pflichtschule; FS = Fachschule

TN-Kürzel	Alter	Geschlecht	Anzahl Kinder	Kinder bis 14 Jahre	Alleinerziehend	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ö	Höchste abgeschlossene Schulbildung Ausland	Status Zeitpunkt Befragung
TN18_AP	30+	w	3	ja	0	Lehre/FS	0	in Ausbildung
TN19_AP	30+	w	2	ja	0	PS	0	in Ausbildung
TN20_AP	20+	w	0	0	0	PS	0	in Ausbildung
TN21_AP	40+	w	1	ja	1	PS	0	in Ausbildung
TN22_AP	20+	w	0	0	0	PS	0	abgeschlossen + in Beruf
TN23_AP	40+	m	0	0	0	Lehre/FS	0	abgeschlossen + in Beruf
TN24_AP	30+	m	0	0	0	0	Uni/FH	in Ausbildung
TN25_AP	30+	w	4	ja	0	PS	0	in Ausbildung
TN26_AP	40+	w	2	ja	1	0	Matura	in Ausbildung
TN27_AP	30+	w	1	ja	0	Lehre/FS	0	abgeschlossen + in Beruf
TN28_AP	20+	w	1	ja	0	PS	0	in Ausbildung
TN29_AP	30+	w	3	ja	1	PS	0	in Ausbildung
TN30_EP	30+	w	3	ja	0	0	Matura	abgeschlossen + in Beruf
TN31_EP	30+	m	0	0	0	Uni/FH	0	in Ausbildung
TN32_EP	20+	w	0	0	0	Matura	0	in Ausbildung
TN33_EP	20+	w	0	0	0	Matura	0	in Ausbildung
TN34_EP	40+	w	1	ja	1	0	Uni/FH	in Ausbildung
TN35_EP	20+	m	0	0	0	Matura	0	in Ausbildung
TN36_EP	40+	w	1	ja	1	Uni/FH	0	abgeschlossen + in Beruf
TN37_EP	40+	w	0	0	0	Uni/FH	0	in Ausbildung
TN38_EP	50+	m	1	ja	0	Uni/FH	0	abgeschlossen + in Beruf
TN39_EP	30+	w	2	ja	0	Lehre/FS	0	abgeschlossen + in Beruf
TN40_EP	30+	w	2	ja	0	0	Uni/FH	abgeschlossen + in Beruf
TN41_EP	40+	w	2	ja	0	0	Uni/FH	in Ausbildung

TN-Kürzel	Alter	Ge-schlecht	Anzahl Kinder	Kinder bis 14 Jahre	Allein-erzie-hend	Höchste ab-geschlos-sene Schul-bildung Ö	Höchste ab-geschlossene Schulbildung Ausland	Status Zeitpunkt Befragung
TN42_MAB	20+	m	0	0	0	Lehre/FS	0	abgeschlossen + in Beruf
TN43_MAB	40+	w	2	ja	0	0	Uni/FH	abgeschlossen + in Beruf
TN44_MAB	40+	w	0	0	0	0	Matura	in Ausbildung
TN45_MAB	40+	w	2	ja	0	0	Uni/FH	in Ausbildung
TN46_MAB	30+	w	3	ja	0	0	Matura	abgeschlossen + in Beruf
TN47_MAB	40+	w	3	0	0	Lehre/FS	0	in Ausbildung be-rufsbegleitend
TN48_MAB	40+	m	4	ja	0	0	Uni/FH	abgeschlossen + in Beruf
TN49_MAB	30+	m	0	0	0	Matura	0	in Ausbildung
TN50_DGKP	50+	w	0	0	0	0	Uni/FH	in Ausbildung be-rufsbegleitend
TN51_DGKP	30+	m	0	0	0	PS	0	abgeschlossen + in Beruf
TN52_DGKP	40+	w	2	ja	0	PS	Lehre/FS	in Ausbildung be-rufsbegleitend
TN53_DGKP	40+	w	3	ja	1	Matura	0	in Ausbildung
TN54_DGKP	50+	w	2	0	1	0	Uni/FH	in Ausbildung
TN55_DGKP	30+	m	1	ja	0	0	Uni/FH	in Ausbildung
TN56_DGKP	40+	w	0	0	0	0	Matura	in Ausbildung
TN57_I_PFA	30+	w	0	0	0	0	Uni/FH	Nostrifikation berufsbegleitend
TN58_I_PA	30+	w	3	ja	0	0	Uni/FH	Nostrifikation berufsbegleitend
TN59_I_ DGKP	30+	w	2	ja	0	0	Uni/FH	Nostrifikation berufsbegleitend
TN60_I_EP	30+	w	1	ja	0	0	Uni/FH	Nostrifikation nicht beantragt
TN61_I_EP	30+	w	0	0	0	0	Uni/FH	Nostrifikation berufsbegleitend