

Transkript Staffel 3, Episode 16:

Arbeitsmarkt-Vorständin Petra Draxl & Bundesminister Martin Kocher

Nina Kraft: *Zukunftschancen.* Der Podcast des Bundesministeriums für Arbeit und Wirtschaft. Ungewöhnliche Karrierewege, persönliche Geschichten und vor allem Real Talk rund ums Thema Arbeit. Der ehrliche Blick hinter die Kulissen von Personalities und Organisationen. Heute mit Bundesminister Martin Kocher und der neuen Vorständin des Arbeitmarktservice (AMS) Petra Draxl. Ich bin Nina Kraft. Schauen wir mal, was die beiden so ausplaudern.

Nina Kraft: Lieber Martin, liebe Petra, willkommen bei uns im Podcast. Martin, du bist ja regelmäßig hier zu hören und wir holen uns auch immer einen spannenden Gast dazu. Und heute geht es ums Thema Arbeit. Die Lehre, Herausforderungen und Chancen am Arbeitsmarkt. Und darüber sprechen wir mit der Vorständin des AMS, Petra Draxl. Also Petra, du bist erst kürzlich in den Vorstand berufen worden. Erzähle einmal ein bisschen: Wie bist du in deiner neuen Rolle angekommen? Davor warst du ja Landesgeschäftsführerin des AMS Wien. Wie groß war der Umstieg?

Petra Draxl: Ja, ich glaube, ich bin schon sehr gut angekommen. Ich bin seit 1. Juli jetzt in der Bundesgeschäftsstelle, bin im Vorstand seit 1. Juli. Ja, man muss sagen, ich habe ja schon einmal drei Jahre in der Bundesgeschäftsstelle gearbeitet. Also insofern, ich kannte die Organisation auch von innen schon. Ich habe damals im Vorstandsbüro gearbeitet, war stellvertretende Abteilungsleiterin und da muss man sagen, man kennt das Haus sozusagen auch aus dieser Perspektive schon von innen. Ja, selbstverständlich war es ein Unterschied für mich und ein Umstieg. Das AMS Wien als größte Landesorganisation. Da muss man sagen, ja, man spürt die 1.900 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter täglich, da gibt es 15 Außenstellen, da gibt es die Service-Line. Also, da ist ganz viel operatives Geschäft täglich zu managen, wenn ich so schaue. Mein Alltag war damals, dass man in der Früh schon eine Stunde unterschreibt und Post anschaut und irgendwie Krisen gleich am Tisch kriegt. Das ist jetzt anders, das freut mich auch. Es ist mehr Strategiewerk, es ist mehr „Wie schaffen wir gute Rahmenbedingungen?“ Es sind komplexe Herausforderungen, es ist auch intellektueller, also es ist wirklich herausfordernd auch, wie wir das gut aufstellen. Und ich denke, das ist ein Unterschied. Ein Unterschied ist auch, ich bin wieder mehr unterwegs, was ich auch sehr gern mag. Ich bin in Österreich viel unterwegs, ich war in Europa schon unterwegs. Ich war bei einem spannenden Treffen der deutschsprachigen Arbeitsverwaltungen. Und dort habe ich mitgenommen, alle drei, alle acht Arbeitsverwaltungen beschäftigt das gleiche Thema: die IT-Modernisierung

(Informationstechnik), das Kompetenz-Matching und die Frage, was wir tun für den Fachkräftebedarf und für die Zuwanderung. Ja, das sind, glaube ich, spannende Herausforderungen und insofern bin ich ganz glücklich in meinem neuen Job angekommen.

Nina Kraft: Wir werden das heute auch noch besprechen, warum man hin und wieder in die Ferne schweifen muss, um auch den österreichischen Arbeitsmarkt zu verstehen und gut zu verstehen. Aber, wie läuft denn eure Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium für Arbeit und Wirtschaft ab?

Petra Draxl: Ja, an dieser Stelle mal vielen herzlichen Dank für die Kooperation. Sehr konstruktiv, sehr reflektiert. Ich glaube, sehr am Punkt unserer Herausforderungen. Man muss sich das ja so vorstellen: Wir haben eine strukturelle Zusammenarbeit, das heißt in den Gremien, im Verwaltungsrat, im Förderausschuss, im Kontrollausschuss, also alles, was auch gesetzlich festgelegt ist. Da gibt es ja eine definierte Kooperation und Zusammenarbeit. Ja, und der Rest sind viele Gespräche wie heute, also Abstimmungen, Telefonate, E-Mails, Rückfragen, noch einmal Abklärungen, Sitzungen. Ganz viel täglicher Austausch, um unsere Herausforderungen zu managen.

Nina Kraft: Die Abstimmungen müssen eng passieren in eurem Fall. Und schnell, kann ich mir vorstellen.

Martin Kocher: Natürlich und wie Petra sagt, auch auf allen Ebenen. Es gibt eine strukturierte Ebene über die Gremien. Es gibt natürlich auch die Abteilungen und die Sektionen oder die Sektionen bei uns im Ministerium. Es gibt das politische Kabinett der Minister, die Geschäftsführung. Wir sehen uns sehr häufig bei Veranstaltungen. Ich bedanke mich bei dieser Gelegenheit auch ganz ausdrücklich, weil das AMS ist eine sehr, sehr große Organisation. Das ist nicht leicht, die Organisation zu steuern und auch immer wieder an neue Herausforderungen anzupassen. Und wenn man die letzten Jahre sich anschaut, ist extrem viel gelungen und das war nur möglich, weil das AMS einen ausgezeichneten Job gemacht hat. Und danke an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Ich sage das sehr oft, weil das keine einfache Arbeit ist. Es gibt, glaube ich, viele Erfolgserlebnisse, aber auch viele herausfordernde Tage wenn man als Beraterin, Berater beim AMS arbeitet und natürlich auch im Managementbereich des AMS.

Nina Kraft: Wir wollen heute einen *Deep Dive* in das Thema Arbeitsmarkt beziehungsweise Arbeitsmarktpolitik machen. Aber Martin, was genau ist das Besondere an der Arbeitsmarktpolitik? Ist der Arbeitsmarkt ein Markt wie jeder andere?

Martin Kocher: Nein, natürlich nicht. Jeder Markt ist auch unterschiedlich und ich glaube, es ist wichtig, die Idee eines Marktes im Hintergrund zu haben. Aber es gibt natürlich ganz spezifische Herausforderungen und was, glaube ich, ganz besonders am Arbeitsmarkt der Fall ist, es gibt eine ganz große Heterogenität,

sagt man, technische Unterschiede, Voraussetzungen. Es gibt viele Gründe, warum Menschen arbeitslos sind. Es gibt viele Hemmnisse, warum sie keine Arbeit finden. Es gibt viele Ansatzpunkte, es gibt keine Allheilmittel, und das macht den Arbeitsmarkt sehr spannend für den Beobachter, aber auch herausfordernd, natürlich für alle, die hier versuchen, Verbesserungen zustande zu bringen, weil es einfach dann unterschiedliche Politiken braucht. Eine ganze Bandbreite, die man auch anbieten muss, um Menschen in Arbeit zu bringen.

Nina Kraft:

Diese unterschiedlichen Facetten, die der Martin gerade angesprochen hat – wie zeichnen sich die in der täglichen Arbeit des AMS ab?

Petra Draxl:

Ja, ich würde sagen, ergänzend zu dem, was Martin gesagt hat. Wir arbeiten so entlang der konjunkturellen Herausforderungen des Marktes. Das heißt, wenn ich daran denke, was tun wir täglich? Wir bieten täglich Unternehmen in ganz Österreich Unterstützung an: von der Gründung, also wir unterstützen Gründer und Gründerinnen, bis hin zum Personalabbau. Das heißt, wir haben so alle Phasen eines Unternehmens, wir bieten Beratungsleistungen an. Was können Unternehmen tun, damit sie Menschen gewinnen, um länger zu arbeiten oder Frauen in Technik zu gewinnen? Also, wir machen ganz viele Angebote auf Seiten der Unternehmen, bis auch zur Frage von Personalabbau. Wir bilden Menschen in *Green Jobs* aus, wir beraten Menschen täglich, wir machen Berufsorientierung mit Schüler und Schülerinnen. Wir schauen, dass Menschen sozusagen – und hier würde ich sagen, wir steuern auch ein bisschen dem Markt mit Arbeitsmarktpolitik entgegen. Ich denke jetzt gerade an unsere Aktivitäten zu Frauen und Technik, wo ich glaube, wir setzen ganz viele unterschiedliche Aktivitäten, damit wir den Anteil von Frauen in technischen Berufen erhöhen. Wir halten das für notwendig. Wir halten für notwendig, dass Betriebe sozusagen das ganze Potenzial der Menschen sehen, die es am Arbeitsmarkt gibt. Und da, glaube ich, braucht es eben auch das Gegensteuern, um Menschen hier Chancen zu geben, wie du auch gesagt hast. Sie ergibt sich halt oft nicht von selbst. Ja, da braucht man ein bisschen eine Hilfe, eine Unterstützung, ein gutes Ausbildungs- oder Beratungsangebot. Und das, denke ich, bieten wir täglich an. Wir schaffen Ressourcen, wir schaffen sozusagen Chancen für Unternehmen und für Menschen in diesen Bereichen, im Bereich der Arbeit in Österreich.

Nina Kraft:

Wenn man sich ein bisschen umhört, worüber die Menschen gerade so sprechen, nicht nur an den Stammtischen, sondern egal in der U-Bahn, wo auch immer. Da gibt es eine Frage, die die Menschen da draußen besonders beschäftigt. Nämlich, wir haben aktuell mehr als 100.000 offene Stellen und gleichzeitig mehr als dreimal so viele Personen, die beim AMS gemeldet sind. Kann man diese Personen nicht einfach auf die offenen Stellen vermitteln? Oder vielleicht ein bisschen provokant gefragt: Will eigentlich keiner mehr arbeiten?

Petra Draxl:

Wenn ich anfangen darf, dann sage ich einfach: diese herumgeisternde Meinung, dass Menschen nicht mehr arbeiten wollen, ist wirklich Unfug. Ja, ich glaube, das muss man mal, wenn ich es darf, so offen sagen. Das ist Unfug. Wir haben mehr Beschäftigte denn je. Wir haben eine Rekordbeschäftigung. Wir haben, muss man sich vorstellen, in Österreich bald vier Millionen Beschäftigte, über 3,9 Millionen. Wir haben 500.000 Menschen, die selbstständig tätig sind in dem Land. Das heißt, die Menschen arbeiten. Und es ist leider nicht so einfach, dass man auf jede offene Stelle die Person bringen kann, die woanders sucht. Da gibt es regionale Unterschiede. Das heißt: ich lebe woanders, wo vielleicht die offene Stelle ist. Ich bin nicht qualifiziert für diese Stelle, die gerade angeboten wird. Und Betriebe wollen halt auch eine passende Person finden. Das heißt, da gibt es eben viel zu tun mit der Arbeitsmarktpolitik, dafür gibt es uns und das ist nicht so einfach. Und, was mir auch noch wichtig ist vielleicht an dieser Stelle: Ja, wir haben, und damit setzen wir uns auseinander, wir haben Menschen, wir haben Frauen, wir haben junge Menschen, wir haben Menschen, die ausgleiten wollen in die Pension, die beschäftigen sich mit Themen von *Work-Life-Balance*. Das ist auch legitim, sich mit dem zu beschäftigen. Ich glaube, das ist auch eine Diskussion, die nicht vom Himmel gefallen ist. Wir haben ja auch viel getan politisch, dass wir gesagt haben, es ist gut, dass wir Frauen über Teilzeit integrieren. Es ist gut, wenn sie sich mit *Work-Life-Balance* auseinandersetzen. Und ich glaube, ja, es ist jetzt unsere Herausforderung, dem gegenzusteuern. Ich glaube, da ist der Martin ja auch einer, der wirklich auch tabuisierte Themen anspricht. Ich find das gut, dass wir Themen ansprechen und sagen, wir müssen uns diesen Diskussionen stellen, dass wir hier wieder etwas verändern wollen. Und Arbeitsmarktpolitik, das ist halt die Aufgabe von uns, hier Rahmenbedingungen mitzugestalten und zu sagen: Wie können wir strukturell wieder Einfluss nehmen, damit vielleicht sich Arbeitszeitmodelle, Logiken auch wieder verändern.

Martin Kocher:

Ich glaube, das spannende auch an Arbeitsmarktpolitik– das haben wir noch gar nicht gesagt – ist, dass es viele Anknüpfungspunkte gibt zu anderen Politikbereichen, die sehr entscheidend sind für den Erfolg von Arbeitsmarktpolitik. Da geht es um die Steuerpolitik, da geht es sehr stark auch um Gesellschaftspolitik. Die Frage natürlich auch nicht nur Teilzeit-Vollzeit, sondern auch wie viel wird nicht erwerbstätig an Arbeit geleistet im Haushalt, in der *Care-Arbeit*, Frauen und Männer. Also, gesellschaftspolitische Fragen, die nämlich auch eine große Rolle spielen. Bildungspolitik, ein ganz wichtiger Punkt. Das sind die Voraussetzungen aus den Schulen heraus, aus Bildungseinrichtungen für den Arbeitsmarkt. Also, da gibt es so viele Anknüpfungspunkte. Und letztlich ist die Aufgabe der Arbeitsmarktpolitik in dem Bereich, wo man es direkt beeinflussen kann, die Rahmenbedingungen gut zu gestalten, aber natürlich auch immer wieder darauf hinzuweisen: Was bräuchte man denn aus anderen Politikbereichen heraus, damit das noch besser funktioniert? Und ein Punkt, der besonders schwierig ist, ist eben, die offenen Stellen mit Leuten zu

besetzen, die vielleicht regional oder qualifikatorisch nicht Voraussetzungen haben, um das zu können. Und da hat sich auch in der Arbeitsmarktpolitik viel geändert. Vor 20, 30 Jahren war das AMS sehr stark in Richtung passive Arbeitsmarktpolitik ausgerichtet, die Verwaltung von Arbeitslosengeld, und jetzt ist sehr stark die aktive Arbeitsmarktpolitik, der Versuch, möglichst viele Menschen so zu qualifizieren, so vorzubereiten, dass sie die offenen Stellen auch wirklich annehmen können.

Nina Kraft: Also ich fasse zusammen: Es geht oft um Qualifikationen. Es geht oft um örtliche Begebenheiten. Man spricht da auch von einem *Gap*, einer Lücke. Ist es illusorisch, diese Lücke schließen zu können?

Martin Kocher: Nein, das ist nicht illusorisch. Es ist natürlich schwierig in allen Bereichen. Und wir haben ... glaube ich, ganz wichtig ist auch, ein Bild zu vermitteln, das die Zahlen richtig darstellt. Wir haben oft die Idee einer Bestandsgröße, so und so viele offene Stellen oder so und so viele Arbeitsuchende. Und Petra kann das sicher sehr viel besser als ich in Zahlen erklären. Aber, die offenen Stellen werden ja dauernd besetzt und die Menschen, die arbeitsuchend sind, finden relativ rasch im Durchschnitt eine Beschäftigung. Das heißt, dass sind nicht immer die gleichen, das ändert sich dauernd, und das ist eine große Dynamik, die hinter diesen Zahlen steht, wo die Leute glauben: Ja, von Juli bis August hat sich nichts geändert, weil die Arbeitslosigkeit fast gleichgeblieben ist. Das heißt nicht, dass die gleichen Personen in der Arbeitslosigkeit sind, und das heißt nicht, dass die gleichen offenen Stellen, offene Stellen sind.

Nina Kraft: Was auch ganz spannend ist, ist der Vergleich Wien und der Rest von Österreich, speziell der Westen. Du warst eben davor Landesgeschäftsführerin im AMS Wien. Wie unterscheiden sich diese Arbeitsmärkte im Arbeitsmarkt, sage ich jetzt mal, wo gibt es auch Synergien?

Petra Draxl: Ja, ich glaube, was wir sehen müssen, was ja positiv ist: Wien ist einfach mit zwei Millionen Menschen jetzt ein großer Ballungsraum für Österreich. Also, man muss einfach die Relation sehen. Wien mit zwei Millionen Menschen, die nächsten großen Städte sind dann mit 400.000 Menschen. Das heißt, da gibt es schon eine große Differenz für ein kleines Land wie Österreich. Der Ballungsraum hat, würde ich sagen, viele Vorteile. Menschen kommen nach Wien, weil wir hier eine hohe Bandbreite an unterschiedlichen Jobs haben, an gut qualifizierten Jobs, an einer guten öffentlichen Infrastruktur, an vielen Möglichkeiten, wie ich sozusagen mein Leben gestalten kann, an viel *Community building*. Also, die Stadt hat eine hohe Lebensqualität, verbunden mit vielen Arbeitsmöglichkeiten. Und die zweite Seite ist jetzt natürlich da, wo sich der Arbeitsmarkt unterscheidet – Wien hat den höchsten Anteil an Personen mit Migrationshintergrund. Das ist positiv. Wien ist auch jung, aber wie gesagt, das ist auch eine Herausforderung. Wien hat den höchsten Anteil an Konventionsflüchtlingen, also an Flüchtlingen, die nach Österreich gekommen sind.

70 Prozent aller arbeitslosen Flüchtlinge leben in Wien. Das ist eine Herausforderung. Und da müssen wir aktiv schauen, wie wir das gestalten können. Ja, und Wien hat auch den höchsten Anteil an langzeitbeschäftigungslosen Menschen. Das heißt, wenn Wien – sonst sagt man immer, arbeitsmarktpolitisch ist Wien immer so ein Drittel. Also, wenn ich mir anschau, die Rot-Weiß-Rot Zahlen, auch hier sieht man, dass Wien sehr attraktiv ist. Bei den 6.000 aktuell eingereichten Rot-Weiß-Rot – Karten hat Wien über 2.000. Wien ist immer so ein Drittel. Gleichzeitig müssen wir eben sehen, dass bei der Langzeitarbeitslosigkeit oder eben bei Flüchtlingen es einen wesentlich höheren Anteil hat. Und damit steht Wien, sage ich, vor großen Herausforderungen, wie wir diese Menschen gut integrieren wollen. Und ich glaube, dass, wo die Synergie vielleicht mit den Bundesländern ist. Die Bundesländer müssen viel stärker noch erkennen, dass Wien einfach das junge Potenzial an Arbeitskräften hat. Und das ist eine Ressource. Ich wünsche mir das hier Unternehmen – und da gibt es schon vieles an Aktivitäten – aber wirklich auch werben hier und sagen: das ist super und du bist eine Ressource und ein Potenzial für mich. Ich möchte dich gern ausbilden und wir unterstützen dich in unserer Region und schau dir das einmal an. Also, ich glaube, da gibt es einfach Synergien im Sinne von man kann lernen voneinander. Man kann die Ressource sehen, die eine Stadt bietet und kann hier schauen, wie kann ich zwischen Wien und Umlandregionen beziehungsweise anderen Regionen gute Kooperationen machen, um hier sozusagen eine *Win-Win*-Situation für beide Regionen zu schaffen?

Nina Kraft:

Wird das noch nicht so gesehen in den Bundesländern?

Martin Kocher:

Ich glaube schon. Ich glaube, es ist natürlich die Wahrnehmung immer noch stark geprägt von einer Zeit, wo man eine Anzeige geschaltet hat und es haben sich 50 oder 100 Leute beworben und ich habe ausgewählt als Arbeitgeber, Arbeitgeberin und ich habe keine großen Schwierigkeiten gehabt, außer die Auswahl-schwierigkeiten. Jetzt ist es umgekehrt. Ich muss mich aktiv bemühen. Das AMS berät ja auch Unternehmen sehr, sehr intensiv, wie man eben gerade Ältere länger beschäftigen kann, wie man attraktiver als Arbeitgeber insgesamt ist, wie man für Frauen attraktiv ist. Es gibt ja gewisse Zielgruppen, die man ganz besonders ansprechen muss und das dauert ein bisschen, bis das auch wirklich verfängt bei allen Unternehmen, in der Politik. Also, im Sinne von, dass sie auch ihre *Human-Resources*-Politik, ihre Bemühungen auf das ausrichten. Und das passiert bei vielen mittlerweile gut. Und die, die das machen, sind sehr erfolgreich, finden auch genug Arbeitskräfte. Die, die noch nicht ganz so weit sind, die haben ein bisschen Schwierigkeiten und müssen es jetzt nachholen. Und wir müssen sie unterstützen. Das ist unsere Aufgabe. Erstens, natürlich durch das Bewusstsein dafür, aber zweitens auch mit ganz konkreten Maßnahmen. Und ein Punkt, der angesprochen wurde, den wir ganz stark im Fokus im nächsten Jahr haben werden, ist die Integration von Menschen aus dem Ausland, Menschen, die als Flüchtlinge nach Österreich gekommen sind

und ein Intensiv-Programm, das jetzt gut dotiert sein wird im nächsten Jahr, wo man möglichst rasch versuchen wird, dass vor allem junge Migrantinnen, Migranten in den Arbeitsmarkt kommen, Sprache lernen, Ausbildung machen, nachholen und damit dann gleich Arbeitserfahrung machen. Da gab es in den letzten Jahren gerade 2015, 2016, 2017 mit den vielen Ankommenden einfach eine Phase, wo der Stock an Arbeitslosigkeit aufgebaut wurde. Gerade in Wien, weil Wien natürlich attraktiv war, auch hier zu bleiben. Und, da müssen wir jetzt in der Zukunft besser werden, dass das nicht mehr passiert, dass Menschen, die nach Österreich kommen und hierbleiben dürfen, weil sie einen Status haben, einen Asylstatus haben, dass die dann möglichst rasch in den Arbeitsmarkt kommen.

Nina Kraft:

Also, da geht es auch um Tempo, oder?

Martin Kocher:

Da geht es um Tempo, da sind auch Ressourcen, die tatsächlich nicht genutzt werden. Und es ist auch für die Betroffenen ganz wichtig. Und ich bin sehr optimistisch, dass uns die zusätzlichen Mittel jetzt helfen werden, da besser das Programm aufzubauen, gemeinsam mit all den Institutionen, die verantwortlich sind, der Stadt Wien natürlich, dem Integrationsbereich, beim Spracherwerb. Aber, ich glaube, das ist ein wichtiger Punkt, weil es ist sowohl für die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber wichtig, die zu integrieren, weil die suchen Arbeitskräfte, junge Arbeitskräfte. Aber natürlich auch ist es gesellschaftspolitisch wichtig. Wir haben glücklicherweise in Österreich bei weitem weniger dramatische Situationen als viele andere europäische Länder, was Jugendliche betrifft, die auf der Straße sind, die Krawall machen. Also, wenn man sich das anschaut in Schweden, in Frankreich, in anderen Ländern, und das muss so bleiben und die Arbeitsmarktpolitik muss einen Beitrag dazu leisten aus meiner Sicht.

Nina Kraft:

Also, Fakt ist, es gäbe Jobs in den Bundesländern, aber von einer rationalen Sichtweise aus natürlich verständlich. Aber, schauen wir uns einmal die emotionale Ebene an. Da hängen ja Familien dran, zum einen oft, und aber auch Einzelpersonen wollen gefühlt nicht von Wien weg. Was kann man da tun?

Petra Draxl:

Vielleicht steige ich mal ein. Ich glaube, das eine ist, was wir wirklich sehen müssen, wenn Regionen attraktiv auftreten. Da gibt es inzwischen wirklich schon ganz tolle Beispiele, wo Unternehmer ein gutes Angebot haben und auch sehen, dass sie so etwas wie *Community Building* machen müssen. Es geht nicht darum, nur eine Person zu gewinnen, sondern am besten ist es, ich nehme fünf Personen. Und das ist dann so etwas wie *Community Building*. Und das sehen wir, an diesen positiven Beispielen sehen wir, dass es gelingt, einerseits Einzelpersonen anzusprechen, die keine Familie haben, andererseits kenne ich schon einige Beispiele, wo die Familie nachgezogen ist und sehr glücklich ist und findet, das ist jetzt wirklich das, was sie sich gewünscht haben – eine gute Wohnsituation, eine gute Integration für ihre Kinder. Also, ich

glaube, wir müssen hier stärker diese positiven Beispiele sehen. Wir müssen sehen, dass es gelingt. Ja, da bin ich tief überzeugt: Wenn die Regionen mit ihren Unternehmern und allen Akteuren in einer Region hier tätig sind und sagen: Ja, wir wollen diese Menschen und wir wollen die auch gut bei uns integrieren. Und wenn man das macht und hier sage ich sowohl gute Arbeitsplätze anbietet, Ausbildungsmöglichkeiten anbietet. Also, ich denke an viele Beispiele, wo junge Menschen aus Syrien oder aus Afghanistan gesagt haben: wir haben hier die Chance gehabt, eine Ausbildung zu machen. Ich habe so lange gesucht, und jetzt habe ich meinen Traum-Lehrplatz gekriegt. Ja, das war nicht einfach. Ja, das war schwierig, aber es klappt jetzt. Und wo wir wirklich auch sehen, mit wie viel hoher Emotionalität hier ganze Unternehmen mit ihren Kollegen und Kolleginnen, ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern einiges tun, damit sie sozusagen hier unterstützend tätig sind, um Personen gut aufzunehmen. Und das müssen wir einfach sehen. Wenn ich jemanden gewinnen will, um in einer Region zu arbeiten und zu leben, dann geht es auch um diese Emotionalität. Weil, ich gebe auch ein Stück Emotionalität auf, also ich sehe meine Freunde vielleicht weniger oft. Ich kann nur am Wochenende nach Wien zurückfahren. Ich trenne mich vielleicht ein Stück auch von einem familiären Umfeld, das in meiner Region ist. Und damit brauche ich Emotion auch auf der anderen Seite, sage ich immer. Also, wenn ich Emotionen aufgebe, möchte ich auch wieder etwas kriegen, was mich emotional bindet, wo ich Freunde gewinne, mit denen ich sozusagen auch meinen Lebensalltag dort gestalten kann. Und ich denke, da müssen wir dranbleiben, da gibt es viele positive Beispiele. Ich glaube auch wirklich, dass momentan so ein bisschen ein *wind of opportunity* ist, im Sinne von Unternehmern wollen das. Unternehmen sagen mit ihren Regionen: Ja, gehen wir das an, wir brauchen Menschen hier und wir wollen auch diesen Beitrag leisten, um hier sozusagen Menschen emotional in einer Region aufzunehmen.

Nina Kraft:

Martin, wann würdest du sagen, dass das AMS seine Ziele erreicht hat? Ist Vollbeschäftigung das Ziel beziehungsweise ist es überhaupt realistisch?

Martin Kocher:

Es liegt ja nicht nur immer im Tun des AMS, die Vollbeschäftigung zu erzielen. Das ist ja eine gesamtgesellschaftliche und gesamtpolitische Aufgabe. Natürlich ist Vollbeschäftigung immer das Ziel, keine Frage. Das muss das Ziel jeder Arbeitsmarktpolitik sein. Das AMS hat das Ziel erreicht, wenn sie die Ressourcen so gut wie möglich einsetzt, aus meiner Sicht, die es hat. Um eben möglichst viele Menschen rasch in Beschäftigung zu bringen. Und das kann man gar nicht so leicht an einer Zahl dann festmachen. Aber, die Aufgaben haben sich ja auch, wie gesagt über die letzten zehn, 15 Jahre stark verändert und die letzten Jahre ganz besonders. Jetzt gibt es neue Aufgaben in der Rekrutierung von Arbeitssuchenden aus dem Ausland, aus dem europäischen Raum. Es ändert sich ja auch immer was. Insofern, es gibt immer neue Ziele und deshalb gibt es auch immer neue

Zielvorgaben, die wir vor kurzem auch angepasst haben. Und wir versuchen gemeinsam, die Arbeitsmarktpolitik so gut es geht aufzustellen, um den Herausforderungen gerecht zu werden. Aber Vollbeschäftigung bleibt natürlich das übergeordnete Ziel, das aber die gesamte Politik, Bildungspolitik, Steuerpolitik, Konjunkturpolitik, Arbeitsmarkt, Politik und so weiter erzielen möchte.

Nina Kraft: Ein anderes Thema, das immer wieder ganz heiß diskutiert wird, das sind Arbeitszeitverkürzungen, eine 32-Stunden-Woche, eine Vier-Tage-Woche. Was haltet ihr aus Arbeitsmarkt-Perspektive von diesen Diskussionen?

Petra Draxl: Ja, vielleicht steige ich mal ein. Das eine, was mir wichtig ist zu unterscheiden, ist eine Vier-Tage-Woche muss ja nicht unbedingt eine Verkürzung sein. Da geht es oft auch um Verdichtung von Arbeit. Ja, da bin ich, sage ich jetzt mal, auch zurückhaltend skeptisch.

Nina Kraft: Was heißt das, Verdichtung?

Petra Draxl: Für mich heißt das, dass es Modelle gibt, wo ich glaube, ja, das ist gut lebbar oder auch arbeitbar. Aber, ich denke, wir müssen auch aufpassen, dass wir Arbeit nicht beginnen so zu verdichten, dass Menschen das auch nicht aushalten. Man braucht ja auch... Arbeit ist auch ein sozialer Aspekt. Also, Arbeit hat viele soziale Aspekte. Und wenn ich die völlig verknappe, sodass wir keine Zeit mehr hätten, in der Arbeit nur ein bisschen zu tratschen – das meine ich mit Verdichtung von Arbeit – und da muss man eben aufpassen, bei so Modellen wie Vier-Tage-Woche zu sagen, was ist schaffbar für Mensch und was ist möglich? Also, da gibt es, glaube ich, gute Ansätze, die würde ich auch begrüßen. Das ist auf einer Unternehmensebene, glaube ich, sehen wir, dass es auch in Österreich oder weltweit hier Beispiele gibt, wie Unternehmen das realisieren können. Bei der Verkürzung von Arbeit, muss ich sagen, bin ich ja etwas zurückhaltend, auch arbeitsmarktpolitisch. Nicht, dass das nicht eine legitime Diskussion ist. Die hat es ja auch über die Zeit immer wieder gegeben. Die Frage, was ist eine gute Arbeitszeit, die wir verwirklichen können. Aber, aktuell müssen wir einfach sehen, dass wir ja nur in bestimmten Bereichen so hohe Effizienzgewinne haben. Dort, glaube ich, wird es ja auch zum Teil gemacht. Dafür ist das ja auch positiv, dass wir in Österreich sozusagen im Rahmen von kollektivvertraglichen Verhandlungen et cetera darüber reden können: Ist es für eine Branche möglich, weniger zu arbeiten? Es arbeiten ja auch nicht alle in Österreich 40 Stunden. Auch das muss man festhalten. Durchschnittlich arbeitet auch momentan der, die Beschäftigte um die 30 Stunden, wenn wir uns das durchschnittliche Arbeitsmaß hernehmen. Insofern muss man jetzt sagen, wenn wir die Arbeitszeit weiter reduzieren, gerade in bestimmten Dienstleistungsbranchen, dann wäre einfach unser Bedarf enorm. Und ich kann mir nicht vorstellen, wie der jetzt abdeckt wäre. Jetzt haben wir jetzt schon einen Riesenbedarf. Ich nehme Pflege, Gesundheit her, ich nehme

Bildungsarbeit her. Wenn wir hier weiter die Zeit reduzieren, die haben ja auch kein 40 Stunden Arbeitsmodell mehr, dann würde es bedeuten, dass wir wesentlich mehr Menschen noch in diesen Branchen brauchen. Das halte ich für jetzt zumindest in den nächsten fünf, sechs, sieben Jahren für nicht schaffbar. Das heißt nicht, dass es nicht perspektivisch in 15 Jahren mal man sagen kann, man reduziert wieder nach Branchen Arbeitszeit. Ohne Zweifel. Aber, wie gesagt, arbeitsmarktpolitisch muss man hier, glaube ich, auch sehr vorsichtig handhaben im Sinne von: was ist hier machbar? Dass wir sowohl die Menschen haben, die in den Branchen arbeiten, wie das auch eine Dienstleistung noch finanzierbar ist. Weil das ist ja eindeutig dann mit höheren Kosten auch verbunden.

Martin Kocher:

Ja, ich sehe das sehr ähnlich. Ich glaube, aber erstens gesetzlich gibt es ja die Flexibilität für viele Arbeitszeitmodelle und auch die Kollektivverträge können natürlich unterschiedliche Arbeitszeiten, Normarbeitszeiten pro Woche vorsehen. Wir haben jetzt schon die unterschiedlichsten Kollektivverträge. Hängt immer davon ab, wie man die Produktivitätsgewinne weitergibt, entweder durch höhere Löhne oder geringe Arbeitszeit. Das kommt ja pro Stunde dann aufs Gleiche raus und da gibt es unterschiedliche Schwerpunktsetzungen in den unterschiedlichen Branchen, je nach auch Entwicklung in der Branche. Und das ist gut so, dass es das gibt. Aber generell gesetzlich hier was zu ändern ist im Moment eben gerade in den Bereichen, wo die Arbeitskraft im Dienstleistungsbereich besonders wichtig ist und wo man einfach nicht verdichten kann und nicht schneller arbeiten kann – der Kellner kann nicht durchs Restaurant laufen oder der Elementarpädagoge. Der muss einfach dort sein, er kann nicht sagen: Ich höre jetzt eine Stunde früher auf pro Tag, da wird das nicht funktionieren und da bräuchte man so viel mehr Arbeits- und Fachkräfte, da sehe ich nicht, wie das darstellbar wäre. Aber, dass es unterschiedliche Modelle gibt in den Kollektivverträgen und vor allem, dass es unterschiedliche Modelle gibt in den Betrieben, Vier-Tage-Woche. Viele Betriebe, auch gar nicht so große Betriebe, haben teilweise 200 und mehr Arbeitszeitmodelle. Und diese Flexibilität ist gut, hilft allen, weil jeder, der arbeitet, unterschiedliche Voraussetzungen hat, wie er gerne arbeiten möchte, wie er möglicherweise die Arbeit kombinieren möchte mit Hobbys, mit Familienarbeit, mit anderen Verpflichtungen. Und die Unternehmen, die das gut machen, sind erfolgreich. Und da kann sich dann jeder aussuchen, was er gern möchte. Und ich hoffe sehr, dass uns das gelingt, die Flexibilität noch zu erhöhen in vielen Betrieben, ohne, dass wir so über einen Kamm scheren und alle gleich behandeln. Weil das ist, glaube ich, gerade was den Bereich Arbeitszeit betrifft, nicht sehr, sehr zielführend.

Nina Kraft:

Arbeitslosigkeit, ein hoch emotionales Wort an sich. Ich glaube, jeder kennt jemanden, der aktuell auch Arbeit sucht. Jetzt möchte ich euch gern von einer persönlichen Seite kennenlernen. Und zwar: Wie wichtig ist euch denn dieser persönliche Kontakt zu den Menschen, die Arbeit suchen? Wie

versucht ihr diese Bedürfnisse zu verstehen und auch zu berücksichtigen?

Petra Draxl:

Für mich hat immer gegolten, dass es wichtig ist, dass ich wirklich vor Ort zu Projekten gehe, damit ich auch wirklich mit Menschen selber ins Gespräch komme. Gerade, wenn wir so an der Entwicklung von unterschiedlichen Angeboten für Menschen sind, dann ist es so wichtig, dass wir natürlich auch ein Feedback kriegen. Da glaube ich, dass es uns gut gelingt, ins Gespräch zu kommen mit Menschen. Wo ich glaube, wo wir als Arbeitsmarktservice noch besser werden müssen, ist: Wir müssen strukturell noch besser schauen, wie können wir in so Produktentwicklungen Menschen, betroffene Menschen oder Unternehmen einbeziehen. Für mich war es wichtig, auch die regionalen Geschäftsstellen – ich habe viel hospitiert, auch wirklich bei Beratung mit dabei zu sein, habe mich immer aktiv eingemischt. Da war die Beraterin, der Berater immer schon nervös. „Welche Idee, was sagt sie jetzt, was will sie jetzt?“ Ich hatte ein paar lustige Beratungsgespräche, also wirklich auch so hier dabei zu sein und das zu erleben, was eine Beratungssituation in einer regionalen Geschäftsstelle bedeutet und hier sozusagen wirklich auch den Kontakt zu den Menschen haben. Ja, und ich bin wie andere auch immer wieder betroffen. Du hast gesagt, von dem, dass man selber Menschen kennt, die arbeitslos sind und wo man halt auch unterstützend schaut, was kann man unterstützend und beraterisch tun. Und ich glaube, ich bin gerade ganz glücklich, dass es mir gelungen ist, einen 64-Jährigen noch zu vermitteln.

Nina Kraft:

Das sind Erfolgserlebnisse, oder?

Petra Draxl:

Ja, das sind auch, da kann ich nur sagen, weil du vom persönlichen Kontakt gesprochen hast, also habe ich einfach wirklich gemerkt, das berührt uns auch alle sehr. Das hat uns einfach so gefreut, dass das so super und so toll geklappt hat, dass ein Unternehmen gesagt hat: Ja, selbstverständlich, da so ist so viel *Know-How* da. Und ja, ich nehme dich noch für die nächsten eineinhalb Jahre. Das ist doch schön.

Nina Kraft:

Aber so was sollte sich doch auch multiplizieren, oder? Wenn Unternehmen von solchen Erlebnissen sprechen, weil in diesem Fall hat wahrscheinlich genau diese Arbeitskraft zu diesem Zeitpunkt gepasst.

Petra Draxl:

Genau, es war so. Das richtige *Know-How* zur richtigen Zeit am richtigen Platz.

Martin Kocher:

Ich glaube, es ist ganz besonders wichtig, dass man sich wirklich die Sachen auch genau anschaut. Und jetzt bin ich jemand, der aus der Wissenschaft kommt und eigentlich die Zahlen und die verschiedenen Evaluierungen ganz gut kennt. Umso wichtiger ist es für mich, die Zeit zu investieren. Das mache ich jede Woche – mir Projekte anzuschauen, Beschäftigungsprojekte anschauen, Qualifizierungsprojekte anschauen, mit den Leuten zu sprechen. Im Rahmen der

Diskussion über die Arbeitslosenversicherungsreform hatten wir auch einige Runden mit arbeitssuchenden Personen in den AMS- Geschäftsstelle, einfach um zu sehen, was brauchen die, was beschäftigt die, was sind die Vorteile und Nachteile der jetzigen Regelung bei der Arbeitslosenversicherung? Was würden sie sich wünschen? Und das hilft extrem, auch wenn es immer nur Einzelfälle sind. Aber es hilft extrem zu sehen, wo hat man vielleicht irgendeine Konstellation übersehen? Wo hat man vielleicht eine Gruppe, die wichtig ist, die gar nicht so klein ist, nicht berücksichtigt? Und das schafft man eigentlich nur dann im persönlichen Gespräch. Und deswegen, wie gesagt, mache ich das jede Woche eigentlich in den verschiedensten Bereichen, weil man daraus extrem viel lernt und eben noch einmal abprüfen kann, ob das, was man am Reißbrett geplant hat, auch wirklich sinnvollerweise umsetzbar ist und auch den Menschen hilft.

Nina Kraft:

Gibt es Dinge, die sich als Insider jetzt verändert haben? Seht ihr Dinge anders, was Arbeitslosigkeit angeht?

Martin Kocher:

Ja, sicher, natürlich. Also, man hat einen ganz anderen Blick drauf, weil das die Erfahrung, die man hat, als jemand, der beschäftigt war, in einem Unternehmen oder in der Wissenschaft und jemand, der vielleicht auch eine Management Funktion hatte, ist eine eingeschränkte. Jetzt sehe ich natürlich die ganze Bandbreite: Menschen mit Beeinträchtigungen, Menschen mit gesundheitlichen Schwierigkeiten, Langzeitbeschäftigungslose. Also, wir haben schon Gruppen, die besonders große Herausforderungen haben. Oder Alleinerziehende, auch das. Es gibt ja viele schöne Programme. Auch beim AMS ist es ganz spezifisch für Alleinerziehende. Das sind Dinge, die man zwar natürlich auch manchmal im persönlichen Umfeld sieht, aber, wenn man solche Projekte besucht und dort auch mehr Zeit verbringt und mit den jeweiligen Projektleiterinnen, Leitern spricht und den betroffenen Menschen spricht und den Menschen, die in den Projekten sind, dann kriegt man ein ganz anderes Bild davon.

Petra Draxl:

Ja, und ich wollte noch ergänzen: Ich bin ja sozusagen Zweidrittel meines Berufslebens oder fast mein ganzes Berufsleben in der Arbeitsmarktpolitik tätig. Und natürlich prägen sozusagen die unterschiedlichen Arten von Tätigkeiten, die ich gemacht habe, prägen den Blick. Und seit ich im Topmanagement bin, glaube ich, hat das halt noch einmal immer erweitert, dass es nicht schwarz-weiß ist. Also, dass wir verstehen müssen, warum es manche gesetzlichen Regelungen gibt. Dass wir sehen müssen, was wirklich auch notwendig ist an Klarheit, an Regelungen. Was auf der anderen Seite oft sehr aufregt und man sich denkt, na, ist es wirklich notwendig und wird da nicht wer schikaniert, dann denke ich mir: Nein, nein, wir versuchen bei allem, was wir machen, wirklich zu schauen, wie können wir sinnvolle Lösungen machen? Wie können wir gute Lösungen machen, so dass ein Großteil oder die meisten gut abgedeckt sind? Das wird nicht für alle gelingen und dann sage ich immer, je mehr man drinnen

ist, desto mehr sieht man. ja, das sind differenzierte Problemlagen. Das sind ganz viele unterschiedliche Personen, Unternehmen, die betroffen sind von dem, was wir machen. Und ich glaube, wenn man drinnen ist, sieht man auch, wie viel Bemühen all die Menschen haben, um hier wirklich gute und beste Arbeit zu machen.

Nina Kraft:

Also, wenn ich euch so zuhöre, höre ich raus: Es geht ums Zuhören. Man muss ganz genau auch zwischen den Zeilen oft mal lesen. Und ich kann mich erinnern, wir haben Johannes Kopf hier gehabt im Podcast und er hat eben erzählt zum Thema Zuhören, dass es eben auch diese Runde gibt mit den ausländischen AMS, wo es dann Zoom-Konferenzen gibt, wo man zuhört, wie das in anderen Ländern funktioniert. Und Martin, wir sprechen mit dir ganz oft über deine Auslandserfahrung, die deinen Werdegang geprägt hat. Wie wichtig ist es denn, die Arbeitsmarktbedingungen in anderen Ländern zu verstehen und dann daraus wieder hier zu lernen?

Martin Kocher:

Sehr wichtig. Ich glaube, es gibt da einfach viele Dinge, die man sich anschauen kann. Ich habe, glaube ich, mal gesagt, auch im Rahmen der Arbeitslosenversicherungsreform-Diskussion: Man kann nicht die Lösungen anderer Staaten eins zu eins übernehmen, weil einfach die kulturelle Situation, die sozialen Situationen und so weiter sehr unterschiedlich sind. Aber man kann einiges lernen aus ganz konkreten Programmen. Die werden ja auch überall mittlerweile gerade in Europa sehr gut evaluiert. Da kann man vieles lernen, kann auch sich Fehler ersparen, wenn man genau weiß, was funktioniert, was funktioniert nicht so gut. Man kann insgesamt lernen, weil einfach manche innovativen Arbeitsmarktpolitik-Ansätze irgendwo starten, vielleicht zufällig gestartet wurden. Und ich weiß, das AMS ist ja in einem extrem engen Austausch mit den *Public Employment Services* in der Europäischen Union und drüber hinaus. Und das hilft extrem einfach, um zu erfahren, was könnte noch funktionieren, was könnten wir übernehmen? Nie eins zu eins. Aber, es sind Anregungen, die ganz besonders wichtig sind aus meiner Sicht.

Petra Draxl:

Ja, kann ich nur ergänzen. Also, ich denke jetzt gerade so an den ganzen Bereich der Digitalisierung, der alle Arbeitsverwaltungen in Europa, aber auch in anderen Ländern beschäftigt. Habe gerade gehört, dass eine der modernsten Arbeitsverwaltungen die Südkoreanische ist. Also, haben wir schon mit den deutschen Kollegen gesagt, sollten wir uns gemeinsam anschauen. Also, das ist der Austausch und der ist ganz alltäglich und operativ, nämlich zu sagen: Wo können wir voneinander lernen? Wenn die Schweizer zu uns kommen, sagen das *Kompetenz-Matching*, was ihr da habt, das interessiert uns, das ist spannend, was können wir da übernehmen? Also, ich glaube, da gibt es momentan wirklich einen guten Spirit zwischen Arbeitsverwaltungen, sich auszutauschen, voneinander zu lernen und zu sagen, es muss nicht jeder von vorne anfangen. Ja, man kann es nicht eins zu eins umsetzen. Aber, wir müssen auch nicht von vorn anfangen. Tauschen wir uns mit den deutschen Kolleginnen

ganz viel aus über das, was die machen. Von der Integration der Flüchtlinge bis jetzt zum Fachkräftebedarf. Wo werden sie, wie legen sie ihre Strategie an? Das, glaube ich, ist anregend und ist gut und spannend und für Europa auch integrativ.

Martin Kocher:

Deutschland ist ein gutes Stichwort. Im Koalitionsvertrag stehen ja zwei Dinge drinnen – die Bildungskarenz und die Ausbildungsgarantie bis 25 und da gab es extremes Interesse, ich glaube, auf allen Ebenen beim AMS, bei mir sich hier auszutauschen, einfach was von Österreich zu lernen. Also, es geht in beide Richtungen und ich glaube, das ist ganz gut so!

Nina Kraft:

Du hast es ganz kurz angesprochen. Die Integration von Arbeitskräften aus anderen Ländern – ein Tabuthema. Darüber wird noch gar nicht so oft gesprochen oder nicht so gern gesprochen. Wie geht ihr persönlich mit diesen Herausforderungen um, die dieses Thema anbelangt.

Petra Draxl:

Das eine ist persönlich. Ja, wenn du mich auf der persönlichen Ebene fragst, dann kann ich sagen, ich habe selber Menschen begleitet, die geflüchtet sind. Sie sind Teil meiner Familie geworden. Ich kenne viele Diskussionen und, eben wie gesagt, da werden auch alle Tabus angesprochen. Es wird schon ordentlich diskutiert auch. Und das finde ich wichtig. Aus meiner Arbeit kenne ich, gerade aus der Wiener Arbeit – wir haben da wirklich sehr viel gesprochen und auch wirklich, würde ich sagen, tabubefreit gesprochen, über das, was gelingt und das, was schwierig ist. Ich denke dort, wo ich Tabus noch erlebe, ist sozusagen so auf einer gesamthaften Ebene, weil man da einfach immer in der Angst ist, sofort in schwarz-weiß zu kommen, in Gut und Böse einzuteilen, das glaube ich, ist nicht die Herausforderung. Die Herausforderung ist, zu sehen, dass die Menschen hier kommen, dass es hier klare Spielregeln braucht, dass wir sie gut integrieren wollen, dass wir sie als Ressource sehen wollen und auch können. Vielen ist eine gute Integration gelungen. Ich denke, wir haben Herausforderungen noch vor uns. Und da, ich denke, so an eins meiner Lieblingsprojekte in der letzten Zeit. Das war der Öko-Booster in Wien, nämlich die bilinguale Ausbildung. Ich habe mir von der OECD (Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung) sagen lassen, da sind wir wirklich vorne dran. Das haben sie woanders noch nicht gehört, dass finden sie großartig, dass wir auch bilingual starten auszubilden.

Nina Kraft:

Was passiert da genau?

Petra Draxl:

Das Ziel ist 100 Personen in Wien, im Bereich von *Green Jobs* – also wir reden hier von Elektroinstallation, Gebäudetechnik und Haustechnik – auszubilden und hier wirklich Gruppen zu nehmen. Es ist gestartet worden mit einer arabisch sprechenden Gruppe, das heißt die Personen sind erst sprachlich, wenn wir sie einordnen, auf einem A2 Niveau. Und das heißt, es wird wirklich eine Lehrausbildung, eine Facharbeiter-Intensivausbildung gemacht mit noch sechs Monaten länger, damit man bisschen Vorbereitungszeit hat. Aber, die arbeiten in einer wechselnden Sprache. Das heißt, da

wird auch permanent ... entweder schafft man es, Trainer zu haben, also wir haben eine Systemgastronomie, wo wir beide waren. Die haben gewechselt – da hat der Trainer Farsi gesprochen. Jetzt in dieser Gruppe gibt es einen Begleittrainer, der Arabisch auch spricht. Das heißt, die Teilnehmer können wechseln, wenn sie es nicht verstehen, können die Sprache wechseln, können sagen: das wird jetzt auf Arabisch weiter erklärt, wenn ich das nicht verstehe. Und das gibt Selbstbewusstsein für die Gruppe, also die Gruppen. Wir haben es erlebt selber. Weil wir bei einer Gruppe mal waren, die in der Systemgastronomie bilingual ausgebildet worden ist und jetzt in dieser Gruppe habe ich gehört, dass es eine gute Energie in der Gruppe gibt. Viel Selbstbewusstsein: Ich schaffe es, weil man nicht sofort immer an der Sprache scheitert. Also, man muss schon sich vorstellen, das sind ja alles nicht einfache Lehrberufe. Das heißt, hier bin ich gefordert, mathematisch gefordert. Ich bin gefordert, hier wirklich auch intellektuell gut der Ausbildung zu folgen. Und da hilft natürlich die Erkenntnis: Ich kann auch jetzt Arabisch reden mit den Kolleginnen, Kollegen und mich austauschen. Haben wir das jetzt verstanden, haben wir es nicht verstanden.

- Nina Kraft: Eigene Gruppendynamik, oder, die sich da auch entwickelt.
- Petra Draxl: Du kannst Mathematik auch gut auf Arabisch erklären und dann wechseln sie wieder die Sprache und wir sehen, dass dieses Modell einfach sowohl fürs Deutsch Sprache Lernen hilft. Ja, weil die viel automatisierter wechseln lernen. Aber, es hilft ihnen auch in ihrem Selbstbewusstsein und im Lernen, dass ich sozusagen auch muttersprachlich lerne und nicht noch den Stress, dass ich nicht noch den Lerninhalt mit dem Sprachstress verbinden muss.
- Nina Kraft: Zusätzliche Belastung.
- Petra Draxl: Und das finde ich, also ich glaube, das sind Vorhaben und in diese Richtung soll es weitergehen.
- Nina Kraft: Bleiben wir abschließend bei den Erfolgsgeschichten. Martin, du hast schon Arbeitsmarktprojekte in ganz Österreich kennengelernt. Ihr wart auch schon gemeinsam bei vielen. Gibt es ein Projekt, das dich ganz besonders fasziniert hat und dir in Erinnerung geblieben ist?
- Martin Kocher: Also es gibt viele. Wenn ich eins hervorheben müsste, dann war das „Tore für die Zukunft“. Ein sehr schönes Projekt, wo es darum geht, junge Migrantinnen und Migranten auf den Bolzplätzen in Wien anzusprechen und zu fragen, ob sie nicht beim Fußballteam mitspielen wollen. Und da sind meistens Migrantinnen, Migranten, die keine Familie haben oder zerrüttete Familienverhältnisse. Und die kommen dann in ein Programm, wo sie Fußball spielen. Aber der eigentliche Zweck des Programms ist nicht das Fußballtraining einige Male die Woche, sondern sie in eine Ausbildung zu bringen, in eine Tagesstruktur zu bringen und sie eben dann zum Abschluss zu bringen. Und ich fand, diese Kombination gibt es nicht nur bei

uns, gibt es auch in anderen Ländern. Aber ich fand die Kombination sehr, sehr spannend und die haben jetzt eben auch vor nicht allzu langer Zeit mit einem Damen-Team gestartet, Mädchen-Team. Und, ich glaube, das ist etwas sehr Schönes, aber es gibt auch viele andere schöne Dinge. Wir könnten lange drüber sprechen, aber es hat mich damals wirklich fasziniert, weil es sehr, sehr niederschwellig ist und weil es überhaupt keine Zugangsvoraussetzungen gibt. Die einzige Voraussetzung ist: ich habe keine Ausbildung abgeschlossen und ich bin irgendwo unterwegs und bin einfach nicht in einer festen Struktur und habe Probleme mit der Familie.

Nina Kraft:

Vielen herzlichen Dank für eure Einblicke zu diesem doch komplexen Thema. Alles, alles Gute! Danke für den Besuch, lieber Martin, liebe Petra.