

ÖIF-FORSCHUNGSBERICHT

Werte- und Orientierungskurse im ÖIF

Evaluierung des neuen
fünftägigen Kursformats

Karin Steiner
Andrea Egger

2026

Herausgeber: Österreichischer Integrationsfonds

Impressum

abif – analyse, beratung, interdisziplinäre forschung

Frauengasse 6/2, 1170 Wien

Tel: +43 1 522 48 73 11

www.abif.at

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion und Hersteller

Österreichischer Integrationsfonds –

Fonds zur Integration von Flüchtlingen und MigrantInnen (ÖIF)

Schlachthausgasse 30, 1030 Wien

Tel: +43 1 710 12 03-0

mail@integrationsfonds.at

Verlags- und Herstellungsort

Schlachthausgasse 30, 1030 Wien

Grundlegende Richtung

Wissenschaftliche Publikation zu den Themen Migration und Integration

Offenlegung gem. § 25 MedienG

Sämtliche Informationen über den Medieninhaber und die grundlegende Richtung dieses Mediums können unter www.integrationsfonds.at/impressum abgerufen werden.

Haftungsausschluss

Die Inhalte dieses Mediums wurden mit größtmöglicher Sorgfalt recherchiert und erstellt. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte wird keine Haftung übernommen.

Weder der Österreichische Integrationsfonds noch andere an der Erstellung dieses Mediums Beteiligte haften für Schäden jedweder Art, die durch die Nutzung, Anwendung und Weitergabe der dargebotenen Inhalte entstehen.

Sofern dieses Medium Verweise auf andere Medien Dritter enthält, auf die der Österreichische Integrationsfonds keinen Einfluss ausübt, ist eine Haftung für die Inhalte dieser Medien ausgeschlossen. Für die Richtigkeit der Informationen in Medien Dritter ist der jeweilige Medieninhaber verantwortlich.

Die Beiträge dieser Publikation geben die Meinungen und Ansichten der Autoren wieder und stehen nicht für inhaltliche, insbesondere politische Positionen der Herausgeber oder des Österreichischen Integrationsfonds.

Urheberrecht

Alle in diesem Medium veröffentlichten Inhalte sind urheberrechtlich geschützt. Ohne vorherige schriftliche Zustimmung des Urhebers ist jede technisch mögliche oder erst in Zukunft möglich werdende Art der Vervielfältigung, Bearbeitung, Verbreitung und Verwertung untersagt, sei es entgeltlich oder unentgeltlich.

© 2026 Österreichischer Integrationsfonds

Werte- und Orientierungskurse im ÖIF

Evaluierung des neuen
fünftägigen Kursformats

Karin Steiner
Andrea Egger

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
1. Hintergrund	1
2. Evaluationsmethode	1
2.1. Evaluierungsfragen	1
2.2. Evaluierungsmethoden	2
3. Evaluierungsergebnisse der Pilotphase	5
3.1. Entwicklung der Werte- und Orientierungskurse	5
3.2. Kursziele und Inhalte	6
3.3. Kurskonzept	10
3.4. Räumlichkeiten, Ausstattung und Erscheinungsbild	11
3.5. Kursumsetzung	12
3.5.1. Konsekutive Übersetzung zur Verständlichkeit der Inhalte	12
3.5.2. Kursablauf und Pausen	13
3.5.3. Lernatmosphäre	14
3.6. Qualität des Unterrichts	15
3.7. Bewältigung der Herausforderungen von Konsekutivdolmetschung	15
3.8. Vermittlung von Inhalten, Werten und Orientierung	16
3.8.1. Neue Kursteile im Modul „Erwerbsarbeit“	16
3.8.2. Neues Modul „Sicherheit“	17
3.8.3. Vermittlung von komplexen Inhalten	18
3.8.4. Implizite Vermittlung von Werthaltung und Kulturellen Codes	19
3.8.5. Modul „Deutschlernen“	20
3.9. Feedback der Teilnehmer:innen	21
3.9.1. Lerneffekt	21
3.10. Akzeptanz für das fünftägige Kursformat	23
3.11. Schlussfolgerungen und Empfehlungen nach dem ersten Teil der Evaluation 2025	24
4. Bewertung des Werte- und Orientierungskurses nach der inhaltlichen Überarbeitung 2026	28
4.1. Umsetzung erster Evaluierungsergebnisse: Änderungen zwischen Pilotphase und Regelbetrieb	28
4.2. Evaluierungsergebnisse aus dem Regelbetrieb	30
4.2.1. Ergebnisse teilnehmende Beobachtung und Fokusgruppen	30
4.2.2. Teilnehmer:innenfeedback aus der zweiten Evaluierung	31
4.3. Neue Empfehlungen auf Basis der Evaluationsergebnisse 2026	32

ZUSAMMENFASSUNG

Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) beauftragte das Sozialforschungsinstitut abif mit der Evaluation der neuen, erweiterten Werte- und Orientierungskurse. Diese wurden Ende 2024 in einer Pilotphase als fünftägige Kurse getestet und mit Beginn 2026 im Regelbetrieb bundesweit ausgerollt. Gegenstand der begleitenden Evaluation waren die didaktisch-methodische Umsetzung sowie mögliche Lerneffekte.

Die Werte- und Orientierungskurse sind ein zentrales Element der Integrationspolitik und richten sich an Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, aber auch an Drittstaatsangehörige mit Sozialhilfebezug ab dem vollendeten 15. Lebensjahr. Sie wurden 2016 erstmals als eintägige Kurse eingeführt, 2022 auf dreitägige Kurse ausgeweitet und 2026 als fünftägige Kurse umgesetzt.

Seit 2017 sind die Werte- und Orientierungskurse als Maßnahme im Integrationsgesetz verankert, dessen Ziel die rasche Integration von Menschen ist, die sich rechtmäßig in Österreich aufhalten. Es sieht das systematische Angebot von Integrationsmaßnahmen sowie die Verpflichtung zur aktiven Mitwirkung am Integrationsprozess vor. In den Werte- und Orientierungskursen sollen die demokratische Ordnung, ihre Grundprinzipien, die Rechts- und Gesellschaftsordnung sowie die Regeln für ein friedliches Zusammenleben vermittelt werden. Menschenwürde, Gleichberechtigung und das Recht auf ein selbstbestimmtes sowie eigenverantwortliches Leben stehen dabei im Mittelpunkt.

Methoden der Evaluation

Gegenstand der Evaluation ist die didaktische Umsetzungsqualität, die eine Werte- und Orientierungsvermittlung ermöglichen soll. Untersucht werden die Kursplanung und -inhalte (Curriculum), die konkrete Durchführung (Lernsetting, pädagogisches Handeln, Methodenwahl und Sicherung der Lernergebnisse) sowie der Lerntransfer.

Die Evaluation wurde zu Beginn der Pilotphase von Oktober bis Dezember 2024 sowie zu Beginn des Regelbetriebs im Jänner 2026 durchgeführt. In der Pilotphase kamen folgende qualitative Methoden zum Einsatz:

- Teilnehmende Beobachtung eines fünftägigen Kurses
- Interviews mit sechs Expert:innen, darunter Trainer:innen, Dolmetscher:innen, Vertreter:innen der Polizei und Universitätsprofessor:innen bzw. Rechtsexpert:innen
- Feldgespräche mit Mitarbeiter:innen des Werte- und Orientierungsbereichs des ÖIF
- Workshops mit Kursteilnehmer:innen am Ende von fünf Kursen (Feedbackrunden im Workshop- und Fokusgruppenformat)
- Analyse von Kursunterlagen, Curricula und relevanter Hintergrundliteratur

Die teilnehmende Beobachtung und die Feedbackworkshops umfassten jeweils zwölf bis 17 Teilnehmer:innen pro Kurs und wurden im Oktober und November 2024 in Wien, Graz und Innsbruck abgehalten. Gleichzeitig fand in der Pilotphase eine Erweiterung und Testung von Qualitätssicherungstools für die Kurse in Zusammenarbeit mit den Trainer:innen des ÖIF statt. Ziel war die Erstellung eines internen Qualitätssicherungskonzeptes – ergänzend zu den bereits bestehenden Qualitätssicherungstools des ÖIF.

Im Jänner 2026 wurde der Werte- und Orientierungskurs in den Regelbetrieb überführt. Es wurden daher zusätzlich zwei Fokusgruppen mit Kursteilnehmer:innen von zwei Werte- und Orientierungskursen sowie eine teilnehmende Beobachtung eines Kurstages (Tag 4) in Wien durchgeführt. Ziel dieser Fortführung war es, die angepassten und erweiterten Kursinhalte sowie die Umsetzung der Empfehlungen aus der Pilotphase unter Regelbedingungen zu prüfen.

Gesamtergebnisse

Erweiterung auf fünf Tage

Die Ausdehnung der Kursdauer von drei auf fünf Tage ermöglichte eine inhaltliche Erweiterung im Themenbereich „Erwerbsarbeit“ (Berufsmöglichkeiten mit noch geringen Deutschkenntnissen, Bewerbungstraining, Mangelberufe), eine Ergänzung des Themenbereichs „Sicherheit und Polizei“ sowie eine intensivere Auseinandersetzung mit den bestehenden Themen, insbesondere dem Thema „Zugehörigkeit und Freiwilligenarbeit“ sowie mit der Ableitung persönlicher Integrationsziele. Weitere Themen sind Deutschlernen, Bildung, Geschichte, Geografie, Staat, Demokratie, Gleichberechtigung, Freiheiten, Rechte, Pflichten, Steuer- und Sozialsystem, Zusammenleben, Umgangsformen, österreichische Kultur und Traditionen, Ehrenamt sowie Gesetze und Handlungsmöglichkeiten gegen Diskriminierung und Antisemitismus.

Aus lernpsychologischer Sicht ist aufgrund des umfangreichen Curriculums die Ausdehnung auf fünf kürzere statt drei langer Lerntage positiv zu bewerten. Die zusätzliche Zeit ermöglicht es auch, komplexe Themen zu bearbeiten und Teilnehmer:innenfragen zu klären. Die neue Kurszeit von 09:00 bis 15:30 Uhr (inklusive Pausen) entspricht einer besseren Vereinbarkeit mit Kinderbetreuungszeiten (in Wien). Die fünftägige Kursdauer wurde v. a. von Teilnehmer:innen geschätzt, die noch nicht berufstätig sind oder keine anderen Verpflichtungen haben. Es gab aber auch Stimmen, die eine kompaktere Gestaltung in drei Tagen bevorzugen würden, v. a. Teilnehmer:innen mit sehr guten Deutschkenntnissen oder mit beruflichen oder schulischen Verpflichtungen.

Um eine Teilnahme zu einem möglichst frühen Zeitpunkt im Integrationsprozess zu ermöglichen und da viele erst am Anfang des Deutschlernens stehen, werden die Kurse konsekutiv in die Muttersprache der Teilnehmer:innen gedolmetscht. Die Kurse sind somit homogen nach Muttersprachen zusammengesetzt, wobei elf Sprachen, darunter die häufigsten wie Arabisch, Dari/Farsi und Somali, in den Kursen abgedeckt werden können. Da alle Äußerungen von Lehrer:innen und Teilnehmer:innen gedolmetscht werden, verdoppelt sich die Kommunikationszeit.

Lernziele und Vermittlung

Die gesetzlich definierten pädagogischen Ziele werden in ein fundiertes und mittlerweile bewährtes didaktisches Konzept umgesetzt. Die detaillierte Verschriftlichung in Form eines Handbuchs, das für die Lehrenden eine verpflichtende Kursgrundlage darstellt, und die themen- bzw. tagespezifischen Curricula gewährleisten eine standardisierte Qualität über die Bundesländer hinweg. Ein quartalsweises Review unter Einbezug der Trainer:innen und fallweise auch externer Expert:innen ermöglicht die Weiterentwicklung. Eine umfangreiche Methodensammlung steht für die Trainer:innen zur Verfügung. Die Lernräume sind funktional gestaltet, je nach Teilnehmer:innenzahl teilweise etwas beengt.

Das Team aus Trainer:innen und Dolmetscher:innen schafft eine Lernumgebung, die durch Wertschätzung, Klarheit und hohe Professionalität geprägt ist. Letzteres zeigte sich bei der Beobachtung des

pädagogischen Handelns. Die Trainer:innen vermitteln nicht nur konkrete Wissensinhalte, sondern kommunizieren die Kernbotschaften auch indirekt, indem sie Aussagen und Verhaltensweisen der Teilnehmer:innen verstärken, die in Richtung der Kernbotschaften gehen. Zu den Kernbotschaften, die täglich mehrmals direkt oder indirekt adressiert werden, zählen die hohe Bedeutung der aktiven Beteiligung an der Gesellschaft durch Erwerbsarbeit sowie Deutschkenntnisse als Brücke zur Ankunfts-gesellschaft.

Die vorherrschende Methode ist das Lehrgespräch mit den Teilnehmer:innen, vereinzelt werden Kleingruppenübungen mit anschließender Ergebnispräsentation durchgeführt, was räumlich nicht überall möglich ist. Es gibt Kurzvorträge, Videos, Quiz, Einführungen in Websites und Gruppendiskussionen. Die Teilnehmer:innen werden ermutigt, sich gegenseitig Tipps z. B. zum Sprachenlernen zu geben, und ihre Fragen werden so weit wie möglich beantwortet, wenn es die Zeit erlaubt. Das Programm des Kurses ist nach wie vor dicht gedrängt, zumal etwa die Hälfte der Zeit für die Dolmetschung verwendet wird. Das Konsekutivdolmetschen stellt in der Erwachsenenbildung eine besondere Situation dar. Es erfordert eine gute Abstimmung zwischen Trainer:in und Übersetzer:in, Geduld und Rededisziplin bei den Teilnehmer:innen und beansprucht die kognitive Leistungsfähigkeit der Dolmetscher:innen stark, die bis auf drei kurze und eine längere Mittagspause und während der Kleingruppenübungen durchgehend dolmetschen.

Die teilweise anspruchsvollen Kursinhalte zu Verfassung, Verfassungsgrundsätzen, Rechtssystem, Gewaltenteilung, Antidiskriminierung bzw. Gleichbehandlung und Ähnlichem werden im Kurs präzise und zumeist auch sehr anschaulich vermittelt. Die Dolmetscher:innen passen die Sprache an die Teilnehmer:innen an. Auch wenn Kursteilnehmer:innen mit wenig formaler Bildung dennoch zeitweise überfordert scheinen, so kommen die wesentlichen Botschaften bei den Personen an, wie deren Rückmeldungen zeigen. Die Teilnehmer:innen schätzen es besonders, wenn Alltagsbezüge hergestellt werden und komplexe Inhalte einfach erklärt werden.

Neue Inhalte im Modul „Erwerbsarbeit“

Der neue Kursteil zu Bewerbungen, bei dem die Teilnehmer:innen auch ein Bewerbungsgespräch in Form eines Rollenspiels simulieren, stößt auf großes Interesse, zumal dies eine methodische Abwechslung im Kurs darstellt und die Teilnehmer:innen Rückmeldungen zur Interpretation von Gestik erhalten, die über das Bewerbungsgespräch hinaus für den Alltag relevant sind. Es wird diskutiert, wie fehlender Blickkontakt, verschränkte Arme oder auch Verspätungen auf Menschen, die in Österreich aufgewachsen sind, wirken. Die Teilnehmer:innen wünschen sich in diesem Modul auch Informationen über Wirtschaftsschwerpunkte und Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bundesländern sowie über Ausbildungsmöglichkeiten für Erwachsene.

Neues Modul „Sicherheit“

Das neue Modul zum Thema „Sicherheit“ wurde gemeinsam mit der Präventionsabteilung des Staatsschutzes entwickelt. Der in der Pilotphase von einem Polizeibeamten durchgeführte Kursteil wurde aufgrund der authentisch vorgetragenen Inhalte von allen Seiten sehr gelobt und stieß auch bei sonst eher zurückhaltenden Jugendlichen auf Interesse. Das neue Modul hat das Potenzial, für das Thema „Radikalisierung“ zu sensibilisieren. Es stellt eine vertrauensbildende Maßnahme gegenüber der Polizei dar.

Neue Inhalte im Modul „Sicherheit“ wie „Extremismusprävention“ wurden 2026 ebenso einer Evaluierung unterzogen wie das inhaltlich geschärfte und sprachlich einfacher gestaltete Curriculum sowie dessen neu formulierte Kernbotschaften.

Wirkung auf die Teilnehmer:innen

Die Teilnehmer:innen bestätigen unmittelbar nach dem Kurs vielfältige Lerneffekte. Sie äußern in jedem Evaluationsworkshop mehrfach ihre Dankbarkeit, relevante Informationen erhalten zu haben. Sie halten alle Kursinhalte für unverzichtbar und möchten nichts missen, wobei die Module „Deutschlernen“ und „Erwerbsarbeit“ für sie von höchster Bedeutung waren. Auf die Frage, was sie im Kurs speziell Neues gelernt haben, nennen die Teilnehmer:innen das gesamte Spektrum des Kurses, teilweise mit konkreten Einzelinhalten und Beispielen. Frauen nennen häufig Gleichberechtigung, Männer v. a. Rechte, Pflichten und Gesetze. Besonders häufig nennen die Teilnehmer:innen, dass es im Kurs um Respekt gegenüber allen Menschen, um Gleichheit bzw. Gleichberechtigung, um Gewaltfreiheit, um Menschenrechte und Freiheiten gegangen sei. Sie hätten gelernt, wie man Arbeit findet und dass es wichtig sei, Deutsch zu lernen. Und sie geben an, etwas über die Geschichte Österreichs und die Kultur gelernt zu haben, was sie auch durch die Aufzählung von zahlreichen Details belegen. In Bezug auf den gewaltfreien Umgang mit Kindern äußern einige Teilnehmer:innen, dass sie dies in ihre Familien mitnehmen wollen, wobei die Umsetzung für einige noch Fragen aufwirft.

Zusammenfassung

Im Kurs werden Regeln, Gesetze, Verfassungsprinzipien und Grundwerte (z. B. Menschenrechte, Wertefundament der Bundesverfassung, Gleichberechtigung) vermittelt und ein Grundverständnis für kulturelle und gesellschaftliche Gepflogenheiten in Österreich aufgebaut. Die Werte- und Orientierungskurse leisten damit einen Beitrag zur Integration und zum gesellschaftlichen Zusammenleben. Vor diesem Hintergrund wird empfohlen, die Kurse auf Basis des bestehenden didaktischen Konzeptes weiterzuführen. Die Ergebnisse sprechen zudem für die Beibehaltung des fünftägigen Kurses (bei Kursen mit Konsekutivübersetzung), der aktuellen Kurszeit von 09:00 bis 15:30 Uhr sowie für eine möglichst frühe Durchführung im Integrationsprozess.

In der Rückmeldung der Teilnehmer:innen wurden einzelne Inhalte als besonders alltagsrelevant hervorgehoben: an erster Stelle das Deutschlernen als Voraussetzung für Selbstständigkeit, Arbeit und gesellschaftliche Teilhabe; außerdem Gleichberechtigung/Selbstbestimmung sowie das Thema „Sicherheit und Polizei“. Positiv beurteilt wurden auch Themen des Zusammenlebens und des sozialen Miteinanders. Sozialsystem, Bildungswege und Arbeitssuche wurden überwiegend als ergänzende Inhalte genannt, ebenso Zugehörigkeit, persönliche Integrationsziele und der Kursabschluss. Insgesamt berichten die Teilnehmer:innen von Lernzuwächsen in zentralen Bereichen (u. a. Respekt, Gleichberechtigung, Gewaltfreiheit, Rechte und Pflichten) und nehmen insbesondere die Bedeutung des Deutschlernens sowie Hinweise zur eigenständigen Vertiefung mit. Zusätzlich wurde der soziale Nutzen des Kurses (Kontakte, Vertrauen, teils neue Freundschaften) betont, insbesondere von Personen mit kleinen sozialen Netzwerken.

1. HINTERGRUND

Der Österreichische Integrationsfonds (ÖIF) führte im Oktober und November 2024 eine Pilotierung der von drei auf fünf Tage erweiterten Werte- und Orientierungskurse durch, die 2026 in den bundesweiten Regelbetrieb überführt wurden. Das Sozialforschungsinstitut „abif – analyse, beratung und interdisziplinäre forschung“ wurde bereits 2024 mit der Evaluierung der Pilotphase sowie mit der Beratung bezüglich der Qualitätssicherung im Kurs beauftragt.

Im Jänner 2026 wurde der Werte- und Orientierungskurs erstmals in überarbeiteter Form mit einem erweiterten Curriculum im Regelbetrieb durchgeführt und erneut begleitend evaluiert.

2. EVALUATIONSMETHODE

Der Fokus der Evaluation liegt auf der didaktischen Umsetzungsqualität, die eine Werte- und Orientierungsvermittlung möglich machen soll: Gegenstand sind die Kursplanung und die Inhalte (das Curriculum), die Umsetzung (Lernsetting, pädagogisches Handeln, Methodenwahl, Sicherung der Lernergebnisse) und der potenzielle Lerntransfer.

2.1. EVALUIERUNGSFRAGEN

Die Evaluation orientiert sich an folgenden Fragen:

Kursinhalte: Welche Lernziele gibt es? Wie kommen die Inhalte zustande? Entsprechen die Inhalte aktuellem Wissensstand und werden sie regelmäßig aktualisiert? Wie relevant und zielgruppenadäquat sind die Inhalte? Wie ist das Interesse der Kursteilnehmer:innen zu beurteilen? Wie werden die Lerninhalte aufgebaut und strukturiert? Ist die inhaltliche Komplexität auf die Zielgruppe abgestimmt?

Kursplanung: Wie ist die zeitliche Planung des Kurses (Kursumfang, Länge der Inputs, Pausenplanung etc.) gestaltet? Inwieweit wird bei der Kursplanung die Lebensrealität der Teilnehmer:innen berücksichtigt (Diversity, Betreuungspflichten etc.)? Wie wird auf unterschiedliche Niveaus im Kurs eingegangen? Wie verständlich und interessant werden die Kursinhalte aufbereitet?

Lernsetting: Wie adäquat ist die räumliche Ausstattung für das gemeinsame Lernen? Gibt es Handouts bzw. eine visuelle Unterstützung des zu Erlernenden? Wie ist die Gruppenzusammensetzung/-größe?

Soziales und Gruppendynamik: Wie wird die Interaktion in Lerngruppen sozial gestaltet? Wird mit Konflikten konstruktiv und lösungsorientiert umgegangen, werden daraus Lernchancen? Wie berufsethisch verantwortungsvoll, wertschätzend und erwachsenengerecht wird mit Teilnehmer:innen umgegangen? Wie klar werden Regeln im Kurs kommuniziert? Inwieweit gelingt es, einen vertrauensvollen und motivierenden Raum für das Lernen herzustellen? Werden alle Teilnehmer:innen ermutigt, aktiv teilzunehmen bzw. Fragen zu stellen? Werden diese beantwortet? Findet ein Austausch unter den Teilnehmer:innen statt? Wie wird mit Heterogenität in der Gruppe umgegangen?

Methoden- und Medieneinsatz: Wie zielgruppenadäquat werden Inhalte vermittelt und passende Medien genutzt? Wie werden unterschiedliche Methoden angewendet? Ist der Mix abwechslungsreich genug? Inwiefern gelingt es, Teilnehmer:innen zu aktivieren?

Teilnehmer:innenfeedback und Lerntransfer: Wie oft und in welcher Form wird Feedback von Teilnehmer:innen eingeholt? Wie zufrieden sind die Teilnehmer:innen mit der Durchführung der Pilotierung des Kurses? Wie schätzen sie ein, dass das Gelernte im Alltag angewendet werden kann? Welche konkreten Auswirkungen könnte es auf ihr Leben haben? Inwieweit hilft ihnen das Gelernte für das weitere Zusammenleben in Österreich? Was hat die Teilnehmer:innen überrascht, was weniger? Was hätten sie gerne anders gehabt? Wo brauchen sie noch mehr (oder weniger) Information? Wie passend/verständlich waren Übersetzungen? Welche nächsten Schritte planen die Teilnehmer:innen in ihrem Leben?

Qualitätssicherung und Trainer:innenkompetenz: Wie wird die Qualität gesichert und entwickelt? Haben die Trainer:innen Möglichkeiten zur Weiterbildung und Supervision? Verfügen sie (und auch Dolmetscher:innen) über adäquate Fach-, bildungstheoretische und soziale Kompetenz? Wie klar ist die Gesprächsführung im Kurs (Moderation, Fragen, Impulse)? Wie sind die Sprache, Gestik und Mimik? Inwiefern können die Trainer:innen ihr berufliches Handeln analysieren und reflektieren sowie Schlüsse aus ihrer Selbsterkenntnis ziehen und z. B. ihr Rollen- und Handlungsrepertoire erweitern? Inwiefern können sie mit Stress und neuen Herausforderungen produktiv umgehen und auch Grenzen setzen? Können sie bildungsrelevante wissenschaftliche Befunde rezipieren, interpretieren und in Bezug zu ihrer Tätigkeit setzen? Sind sie begeisterungs-, durchsetzungs- und konzentrationsfähig etc.?¹

2.2. EVALUIERUNGSMETHODEN

Die Evaluierung war qualitativ angelegt und basierte auf einer Analyse von schriftlichen Kursunterlagen, der Beobachtung eines Workshops mit Kursverantwortlichen, Trainer:innen und Dolmetscher:innen zur Qualitätsentwicklung, einer teilnehmenden Beobachtung eines Kurses, fünf Feedbackworkshops mit Kursteilnehmer:innen im Anschluss an einen Kurs, der qualitativen Befragung von Trainer:innen und Dolmetscher:innen in Einzelinterviews sowie auf kurzen Feldgesprächen im laufenden Kursbetrieb und Expert:inneninterviews mit der Kursleitung und drei externen Expert:innen.

Vom ÖIF wurden folgende **Dokumente** für die Evaluierung zur Analyse zur Verfügung gestellt:

- Handbuch: Werte- und Orientierungskurs (WOK5), Handbuch für die Pilotphase. Stand 23.09.2024
- Curriculum: Für jeden Kurstag liegt ein eigenes Curriculumdokument vor, das inhaltlich weitgehend deckungsgleich mit dem Handbuch ist, aber vertieft auf Themen eingeht. Stand 23.09.2024, Überarbeitung: 23.12.2025
- Evaluierungen: Güngör, K., & Perchinig, B. (2017). *Evaluation der Werte- und Orientierungskurse des Österreichischen Integrationsfonds: Endbericht*. Österreichischer Integrationsfonds
- Evaluierung: Gerhardus, A., Griessler, E., Abstiens, K., & Allinger, M. (2023). *Sensibilisierung gegen Antisemitismus: Erfahrungen mit den Werte- und Orientierungskursen des ÖIF für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte*. Österreichischer Integrationsfonds
- Methodenset für den Werte- und Orientierungskurs
- Feedbackbogen für die Teilnehmer:innen nach Kursende

¹ Zu den Kompetenzen von Trainer:innen in der Erwachsenenbildung siehe z. B.: <https://erwachsenenbildung.at/themen/berufsfeld/berufsbild/kompetenzprofile/lehrende-und-trainerinnen.php>, abgerufen am 07.12.2024.

Weitere Dokumente, Gesetze und Hintergründe zur Entwicklung der Werte- und Orientierungskurse wurden recherchiert.

Im Oktober 2024 fanden Vorgespräche über die bestehende Qualitätssicherung mit Trainer:innen, Dolmetscher:innen und der Bereichsleitung der Werte- und Orientierungskurse statt sowie mehrere kurze Gespräche mit Mitarbeiter:innen der Werte- und Orientierungskurse vor Ort. Im Rahmen der Evaluierung wurden daraufhin folgende qualitative Methoden umgesetzt:

Teilnehmende Beobachtung an einem Werte- und Orientierungskurs im Oktober 2024: Über alle fünf Kurstage hinweg nahm eine Evaluatorin an einem fünftägigen Werte- und Orientierungskurs teil. Sie saß am Rand der U-förmigen bzw. an drei Tagen fast kreisförmigen Sesselaufstellung bei den Teilnehmer:innen und hatte sowohl Trainer:in und Dolmetscher:in als auch zumindest zwei Drittel der Teilnehmer:innen im Blick, um die Interaktion zu beobachten. Zeitlicher Ablauf, das Thema, das Setting, der Methodeneinsatz, die Aktivitäten weiblicher und männlicher Teilnehmer:innen, Fragen der Teilnehmer:innen, die Lernzielkommunikation und der potenzielle Lerntransfer wurden mitgeschrieben. Am ersten Halbtage erfolgte eine Aufzeichnung nach vorgegebenen Kriterien in einer Excel-Tabelle. Dies wurde zugunsten einer Mitschrift der Themen, Methoden, Interaktionen, Wortmeldungen und spontaner Beobachtungen aufgegeben, da diese, ohne den Blick von der Gruppe abzuwenden, „blind“ mitgeschrieben werden konnte und dadurch phasenweise eine Interaktionsanalyse möglich war. Die Beobachterin notierte auch spontan Hypothesen zu den Ereignissen im Kurs, die durch das weitere Kursgeschehen oder kurzes Nachfragen in den Pausen bestätigt oder widerlegt wurden. Die detaillierten Interaktionsbeobachtungen, die Hinweise auf das pädagogische Handeln und eventuell auch nicht beabsichtigtes Handeln geben würden, sind aufgrund der Unmöglichkeit der Anonymisierung nicht im Bericht wiedergegeben. Die Schlussfolgerungen aus der Analyse finden allerdings Eingang in die Verbesserungsvorschläge am Ende des Berichts.

Anhand der Beobachtung wurde die Einschätzung vorgenommen, inwieweit die Methoden, das didaktische Konzept und die Inhalte sowie die Art der Vermittlung geeignet sind, die Ziele zu erreichen. Das Kurshandbuch, das aktuelle Curriculum, das Methodenset und bisherige Empfehlungen aus vorangegangenen Evaluierungen wurden mit der tatsächlichen Umsetzung vor Ort verglichen.

Feldgespräche: Mit vier Trainer:innen, einer Standortleitung und vier Dolmetscher:innen wurden bei verschiedenen Begegnungen Feldgespräche geführt, die im Anschluss kurz schriftlich zusammengefasst wurden.

Qualitative Interviews: 20–90-minütige leitfadengestützte Interviews wurden geführt mit:

- Einer ehemaligen Bereichsleiterin Werte und Orientierung, ÖIF
- Emina Šarić, MA, Integrationsexpertin mit Schwerpunkt auf den Geschlechterverhältnissen in patriarchalen Ehrmilieus und gleichstellungsorientierter Bildungs- und Jugendarbeit; Mitglied des unabhängigen Expertenrates für Integration der österreichischen Bundesregierung²
- Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Mazal, Institut für Arbeits- und Sozialrecht, Universität Wien; Mitglied des unabhängigen Expertenrates für Integration der österreichischen Bundesregierung
- Roland Fahrenberger, Gestaltung des Moduls „Sicherheit“, Polizist und Präventionsexperte, Direktion Staatsschutz und Nachrichtendienst

² <https://www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/integration/expertenrat-integration.html>, abgerufen am 07.12.2024.

- Einem/einer Dolmetscher:in, ÖIF
- Einem/einer Trainer:in, ÖIF

Workshops mit Teilnehmer:innen: Mit fünf Gruppen wurde gegen Kursende ein Workshop durchgeführt, bei dem jeweils mit unterschiedlichen Methoden folgende Fragen mit den Teilnehmer:innen erörtert wurden:

- Was haben die Teilnehmer:innen Neues gelernt? (Was hat sie vielleicht überrascht? Was machen sie in Zukunft vielleicht anders als bisher? Was war besonders wichtig für sie?)
- Wie ist es den Teilnehmer:innen im Kurs ergangen?
- Konnten die Teilnehmer:innen Fragen stellen und sich beteiligen?
- Was sollte am Kurs beibehalten werden, was geändert werden?

Die Workshopmethode wurde jeweils an die Teilnehmer:innenzahl und an die räumlichen Möglichkeiten angepasst. Zum Einsatz kamen eine Punktabfrage zu wichtigen Inhalten, eine Kartenabfrage zu gelernten Inhalten und Verbesserungsvorschlägen, ein reflektiver Kleingruppenaustausch mit anschließendem Fishbowl-Format³, eine Fokusgruppe mit der gesamten Gruppe und Abstimmung durch Handzeichen zu Verbesserungsvorschlägen. Sämtliche Kursteilnehmer:innen nahmen auch am Evaluierungsworkshop teil, d. h., es waren zwölf bis 17 Teilnehmer:innen anwesend, wobei sich Jugendliche etwas weniger beteiligten, aber direkt von der Evaluatorin angesprochen und eingebunden wurden. Während die Trainer:innen in vier von fünf Fällen dabei den Raum verließen, dolmetschten die Dolmetscher:innen des ÖIF konsekutiv bei dem Workshop und halfen beim Schreiben. Die Dolmetschungen wurden auch mit automatisierten Übersetzungen der Aufzeichnungen im Nachhinein verglichen. In einem Fall wurde der Workshop von zwei Evaluator:innen selbst auf Arabisch und Deutsch abgehalten, auch hier war ein:e Dolmetscher:in des ÖIF anwesend. Insofern muss davon ausgegangen werden, dass die Teilnehmer:innen nicht völlig unbefangen antworteten, was potenzielle Verbesserungsvorschläge betrifft. Allerdings wurden in allen Workshops Verbesserungsvorschläge genannt und in den allermeisten Fällen ein offenes⁴, gleichzeitig respektvolles und höflich distanziertes Gesprächsklima vonseiten der Evaluator:innen wahrgenommen. In dem einen Fall, bei dem auch der/die Trainer:in anwesend war und sich zu den Teilnehmer:innen setzte, fand ein konstruktiver Austausch bzw. eine konstruktive Diskussion statt. Sowohl Trainer:in als auch Teilnehmer:innen sowie Dolmetscher:in nutzten die Gelegenheit, Feedback zum Kurs auszutauschen und der Evaluatorin „mitzugeben“, was ihnen wichtig ist.

Im zweiten Schritt der Evaluierung, der 2026 zu Beginn des Regelbetriebs stattfand, wurden erneut eine teilnehmende Beobachtung am vierten Kurstag mit besonderem Fokus auf dem neuen Modul „Extremismusprävention“ sowie zwei Workshops mit den Kursteilnehmer:innen jeweils am Ende von zwei Werte- und Orientierungskursen durchgeführt. Ebenso wie im ersten Evaluierungsschritt wurde

³ Mit jeweils einer Vertretungsperson aus den Kleingruppen wurde ein innerer Sitzkreis gebildet, bei dem ein Stuhl frei blieb. Im äußeren Sitzkreis nahmen die restlichen Teilnehmer:innen Platz. Im inneren Sitzkreis besprachen die Kleingruppenvertreter:innen die Ergebnisse der Kleingruppen. Der freie Platz wurde spontan von Personen aus dem äußeren Sitzkreis kurz eingenommen, um Gesagtes zu ergänzen oder zu kommentieren.

⁴ In einem Evaluationsworkshop kam ein:e Kursteilnehmer:in aktiv auf eine Evaluatorin zu und meinte unter vier Augen: „Das ist unangenehm. Das ist beschämend für den Dolmetscher, wenn sie [die Kursteilnehmer:innen] etwas Kritisches sagen. Die sagen nichts Kritisches. Er soll rausgehen.“

nach wichtigen Themen, erlernten Inhalten sowie positiv gefundenen Kursaspekten und Verbesserungsvorschlägen gefragt.

Zum Schutz der Personen, die im Zuge der Evaluierung befragt und deren pädagogisches Handeln beobachtet wurde, wurde mit den Auftraggeber:innen vereinbart, Ergebnisse (v. a. aus der Beobachtung und den Einzelinterviews) auf aggregierter, abstrahierter Ebene zusammenzufassen, was zulasten der üblicherweise transparenten Darstellung der Nachvollziehbarkeit der Ergebnisse im Bericht geht. Die Trennung zwischen Beobachtung, Interpretation und Schlussfolgerung wurde im Zuge der Auswertung des qualitativen Materials zwar sorgfältig durchgeführt, auf die Darstellung der Beobachtungen wird aber weitgehend verzichtet, mit einigen Ausnahmen zu Beobachtungsfällen guter pädagogischer Praxis, die dadurch eine Stärkung erfahren sollen.

3. EVALUIERUNGSERGEBNISSE DER PILOTPHASE

3.1. ENTWICKLUNG DER WERTE- UND ORIENTIERUNGSKURSE

Die Werte- und Orientierungskurse wurden 2016 bundesweit in einem eintägigen Format eingeführt, seit 2022 als dreitägiges Format weitergeführt und ab Ende 2024 als fünftägiges Format getestet.

Der Expertenrat⁵ für Integration entwickelte erstmals 2015 in seinem „50-Punkte-Plan zur Integration von Asylberechtigten und subsidiär Schutzberechtigten in Österreich“ die Inhalte. 2017 wurden die Werte- und Orientierungskurse im neu verabschiedeten Integrationsgesetz verankert. Dieses schreibt die Kurse für Asylberechtigte und subsidiär Schutzberechtigte ab dem vollendeten 15. Lebensjahr sowie für Drittstaatsangehörige und Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte, die Leistungen im Rahmen des Sozialhilfe-Grundsatzgesetzes beziehen (Leistungen, die an die Bereitschaft der eigenen Arbeitskraft geknüpft sind), verpflichtend vor. Laut Kurshandbuch des ÖIF steht der Kurs auch Asylwerber:innen mit hoher Anerkennungswahrscheinlichkeit offen (§ 4). Das Ziel des Integrationsgesetzes besteht in der raschen Integration rechtmäßig in Österreich aufhältiger Personen in die österreichische Gesellschaft, durch das systematische Anbieten von Integrationsmaßnahmen (Integrationsförderung) sowie durch die Verpflichtung, aktiv am Integrationsprozess mitzuwirken (Integrationspflicht). Das Gesetz steckt auch grob den Rahmen ab (§ 1 Abs. 2):

Österreichs liberales und demokratisches Staatswesen beruht auf Werten und Prinzipien, die nicht zur Disposition stehen. Diese identitätsbildende Prägung der Republik Österreich und ihrer Rechtsordnung ist zu respektieren. Sie bildet die Grundlage für das friedliche Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft und damit für den Zusammenhalt der Gesellschaft in Österreich. Dies zu wahren ist ebenfalls Ziel dieses Bundesgesetzes.

Das Gesetz gibt auch die inhaltliche Ausrichtung der Kurse vor (§ 5 Abs. 3):

Im Rahmen der Werte- und Orientierungskurse sind den Teilnehmern die demokratische Ordnung und die sich daraus ableitbaren Grundprinzipien (grundlegende Werte der Rechts- und Gesellschaftsordnung) sowie die Regeln eines friedlichen Zusammenlebens zu vermitteln. Die Würde des Menschen, die Gleichberechtigung aller Menschen und das Recht jedes Einzelnen

⁵ Im Einklang mit der offiziellen Schreibweise des Bundeskanzleramtes hier nicht gegendert. Dem Expertenrat gehören Frauen wie Männer an. Siehe: <https://www.bundestkanzleramt.gv.at/agenda/integration/expertenrat-integration.html>, abgerufen am 20.12.2024.

auf ein selbstbestimmtes und selbstverantwortliches Leben sind als solche grundlegenden Werte jedenfalls zu behandeln.

3.2. KURSZIELE UND INHALTE

Die Lerninhalte sind im weitesten Sinne durch die Ankunftsgesellschaft bestimmt, die Vermutungen über potenzielle Lernbedarfe für eine erfolgreiche Orientierung und Integration anstellt. Im Integrationsdiskurs wird Integration häufig als eine Hol- und Bringschuld gesehen, d. h., es muss einerseits die Möglichkeit zur Integration geboten werden, andererseits aktive Integrationsbemühungen der Ankommenden geben. Expert:innen betonen, dass frühere Versäumnisse in der Integrationspolitik in den 1990er-, 2000er- und beginnenden 2010er-Jahren nicht wiederholt werden dürften. Es sei wichtig, aktiv mit den ankommenden Personen, die sich rechtmäßig in Österreich aufhalten, an deren Integration zu arbeiten, um beispielsweise patriarchale (Macht-) Strukturen aus Herkunftsländern, die sich über Generationen fortsetzen können, und Parallelgesellschaften zu verhindern. Dabei sollte nicht nur Recht und Verfassung gelehrt werden, sondern auch das respektvolle Miteinander. Rücksicht und Achtung sollten Thema sein⁶, um die Kohäsion der Gesellschaft zu fördern und Hetze oder Radikalisierung jeglicher Art hintanzuhalten. In der aktuellen Integrationspolitik werden Deutschkurse wie auch Werte- und Orientierungskurse als wesentlichste Maßnahmen der Integrationspolitik gesehen. Medial häufig diskutiert wird, welche „Werte“ oder welche „Kultur“ vermittelt werden soll. Bei den Werte- und Orientierungskursen wird ein pragmatischer Weg gewählt: Anhand der Ziele und Inhalte im Curriculum und Kurshandbuch sowie Aussagen der Mitarbeiter:innen wird deutlich, dass es im Kurs um die Vermittlung von Werten im Sinne des Wertefundamentes der österreichischen Bundesverfassung und der Menschenrechte geht. Es werden neben Geschichte und etwas Geografie rechtliche Normen, übliche bzw. höfliche Umgangsformen und Informationen zu österreichischen Feiertagen und Festen vermittelt. Was Traditionen und Gebräuche betrifft, wird von der zuständigen Bereichsleitung im ÖIF gegenüber den Evaluator:innen und von Trainer:innenseite auch gegenüber den Teilnehmer:innen transparent gemacht, dass es nicht darum geht, dass Traditionen von Teilnehmer:innen übernommen, sondern gekannt und respektiert werden sollen.

⁶ Die befragten Expert:innen betonen in dem Zusammenhang auch immer wieder, dass diese Werte für alle in Österreich bzw. in Europa lebenden Menschen gelten sollten.

Eine Definition des Begriffs „Werte“ findet sich weder im Handbuch noch in den Curricula⁷. Laut Bereichsleitung der „Werte- und Orientierungskurse“ geht es darum, dass die Teilnehmer:innen die Erwartungshaltungen kennen, die an sie in Österreich herangetragen werden. „Das fängt damit an, wie man sich begrüßt, wie man sich begegnet, bis hin zu dem, dass man jetzt nicht allzu laut telefoniert oder Musik hört in den Öffis. Das heißt natürlich nicht, dass das nur unsere Zielgruppe macht, muss ich gleich einräumen, das machen wir anderen auch“ (ÖIF). Wie in dieser Aussage deutlich wird, handelt es sich bei der Ausgestaltung der Lernziele und Inhalte im Detail um eine Gratwanderung, der Zielgruppe nicht vorab vermeintliches Fehlverhalten zu unterstellen, gleichzeitig aber die üblicherweise erwünschten Verhaltensweisen näherzubringen. Diese Gratwanderung ist auch den Trainer:innen und Dolmetscher:innen bewusst, und wie bei der Beobachtung und in den Feldgesprächen festgestellt wurde, gehen die Mitarbeiter:innen sehr sensibel damit um. Von Bereichsleitungsseite wurde auch erwähnt, dass sich „die Gesellschaft nicht traut, die Personen oder Themen anzusprechen, weil sie den Menschen nicht zu nahetreten will“. Das sei laut der Bereichsleiterin aber nicht sinnvoll, „weil die Menschen ja Anschluss finden wollen und nach außen hin gut auftreten wollen und keine Außenseiter:innen sein wollen“ (ÖIF). Orientierung geben heißt also neben Informationsvermittlung auch, Erwartungen transparent zu machen. Insofern geht es bei den Kursen um eine Sensibilisierung der Teilnehmer:innen dafür, was in Österreich wichtig ist und erwartet wird. Dazu gehört auch eine Sensibilisierung zu gewissen Themenbereichen wie Antisemitismus. „Es geht uns darum, dass die Menschen nicht nur das Faktenwissen von uns mitbekommen, sondern dass wir Denkprozesse auslösen, dass wir zum Nachdenken anregen, und dass man vielleicht die eigenen Perspektiven ein bisschen hinterfragt“ (Bereichsleitung, ÖIF).

Im Detail werden die Zielsetzungen im Kurshandbuch, das verpflichtend für Trainer:innen und Dolmetscher:innen ist, spezifiziert (S. 4, Stand 23.09.2024). Verkürzt dargestellt, sollen die Kurse eine fundierte Einführung in die Werte, Normen und die rechtlichen Grundlagen der österreichischen Gesellschaft bieten: Sie sollen dazu beitragen, Verständnis für das hiesige Leben zu fördern, und den Teilnehmer:innen Orientierungshilfen für ein erfolgreiches Leben in Österreich geben, indem Informationen über Grundrechte, Demokratie, Gleichberechtigung, Rechtsstaatlichkeit sowie die Prinzipien des Zusammenlebens in einer vielfältigen Gesellschaft (Rechte und Pflichten) vermittelt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die Förderung des Zugehörigkeitsgefühls zur neuen Heimat. Übergeordnetes Ziel des Kurses ist, den Teilnehmer:innen die Möglichkeit zu bieten, sich in einem respektvollen und offenen Austausch mit den grundlegenden Werten und sozialen Normen des Landes auseinanderzusetzen und das nötige Wissen zu erhalten, um sich aktiv und selbstbestimmt in das gesellschaftliche Leben einzubringen. Dazu wurden vom ÖIF-Bereich „Werte und Orientierung“ über die Jahre Inhalte in Abstimmung mit externen Organisationen erarbeitet (z. B. Rotes Kreuz, Israelitische Kultusgemeinde, Polizei etc.). Zuletzt wurde der Kurs um den Themenbereich „Sicherheit und Polizei“ ergänzt. Weiters sieht das neue fünftägige Kursformat mehr Zeit zur Reflexion und für Vertiefungsmöglichkeiten vor. Der Themenbereich „Arbeit“ umfasst nach der Ausweitung auf fünf Tage auch

⁷ In einer ÖIF-Publikation zur Wertevermittlung im Kindergarten findet sich die Definition: „Werte sind Dinge, Ideen oder Vorstellungen, die Menschen oder Gruppen von Menschen für bedeutend und erstrebenswert halten. An ihnen richtet sich unser soziales Handeln aus. Werte sind für jeden und jede von uns wichtige Stützen für die Gestaltung des eigenen Lebens. Gleichzeitig braucht jede Gesellschaft eine tragfähige Basis von gemeinsam geteilten Werten. Dieses Wertefundament verleiht dem sozialen Miteinander Orientierung und damit Halt sowie Stabilität.“ Sowie: „Normen sind soziale Konventionen, die festlegen, wie sich Menschen in bestimmten Situationen zu verhalten haben. Bei Nichteinhaltung drohen Sanktionen. Normen leiten sich aus Werten ab.“ (Pädagogische Hochschule Niederösterreich im Auftrag des ÖIF in Kooperation mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Hg. (2021). Werte lernen, Werte leben. 2. Auflage, S. 6.)

Bewerbungsprozesse und Bewerbungstraining sowie Berufsmöglichkeiten mit niedrigen Deutschkenntnissen und Mangelberufe. Wie die Evaluierungsergebnisse in den weiteren Unterkapiteln des Berichts zeigen werden, können all diese Veränderungen positiv bewertet werden. Aktuell beinhaltet der neue Werte- und Orientierungskurs folgende Themen, wobei jene in Fettmarkierung gänzlich neu sind:

– Tag 1: Deutsch lernen und Bildung

- Deutsch lernen (Bedeutung, Kursmöglichkeiten, Tipps)
- Bildungswege und Bildungschancen im Kontext von Integration in Österreich
- Geschichte Österreichs (zwei Einheiten)

– Tag 2: Arbeit

- Sozialsystem und Selbsterhaltungsfähigkeit
- Beschäftigungsformen und Arbeitsrecht
- Arbeitssuche (**Berufsmöglichkeiten mit niedrigen Deutschkenntnissen, Mangelberufe**)
- Bewerbungsprozess
- **Bewerbungstraining**

– Tag 3: Staat, Demokratie und Gesetze

- Prinzipien der österreichischen Bundesverfassung
- Rechte, Freiheiten und Pflichten
- Gewaltverbot
- Gleichberechtigung und Selbstbestimmung
- Rechte und Freiheiten in Beruf, Bildung und Partner:innenwahl

– Tag 4: Sicherheit und Zusammenleben

- Zusammenleben und Umgangsformen
- Leben in der Gemeinschaft
- **Sicherheit und Polizei, Strafregisterauszug, Polizeiberuf**
- **Neu seit 01/2026: Extremismusprävention**
- Antidiskriminierung (bzw. Diskriminierungsschutz)
- Sensibilisierungsmodul gegen Antisemitismus

– Tag 5: Zugehörigkeit

- Zugehörigkeit – Definition und Dimensionen
- Landeskunde: Geografie
- Kultur, Tradition und Brauchtum
- Ehrenamt und freiwilliges Engagement
- Persönlicher Integrationsprozess

Ein Abgleich mit der aktuellen Broschüre „Zusammenleben Österreich“⁸ des Bundeskanzleramtes ergibt, dass alle wesentlichen Inhalte der Broschüre auch im Kurscurriculum vorkommen. Darüber hinaus enthält das Curriculum Informationen zur österreichischen Geschichte, Geografie, zu Arbeitssuche und Deutschlernen u. v. m., die auch von der Zielgruppe als relevant erachtet werden. Gefragt danach, was sie im Curriculum weglassen würden, antworteten die Kursteilnehmer:innen in allen Gruppen, „kein Thema, jedes Thema ist wichtig“. Lediglich in Bezug auf die Geschichte Österreichs sah eine Teilnehmerin ein Kürzungspotenzial („Weil das hat am wenigsten Auswirkungen auf mein Leben“) sowie in der Kompaktheit der Vermittlung („Das könnte alles knapper sein“; „... nicht so lange dauern“).

Am Ende des Kurshandbuches findet sich eine einseitige Information zu den wesentlichen Kernbotschaften im Rahmen der Wertevermittlung (S. 58):

- *Aktive Teilhabe als Schlüssel zur Integration: Ihre aktive Beteiligung in der neuen Gesellschaft ist der Schlüssel zur Integration. Durch Teilnahme an sozialen Aktivitäten, Sprachkursen und lokalen Gemeinschaften können Sie Schritt für Schritt ein Gefühl der Zugehörigkeit aufbauen.*
- *Sprachkenntnisse als Brücke: Die Sprache des neuen Landes zu lernen, ist nicht nur ein Werkzeug, um sich verständlich zu machen – es ist eine Brücke zu neuen Freundschaften, Arbeitsmöglichkeiten und einem tieferen Verständnis der Kultur.*
- *Offenheit und Neugierde: Offenheit gegenüber neuen Kulturen, Traditionen und Menschen wird Ihnen helfen, die Gesellschaft um Sie herum besser zu verstehen und neue Bindungen aufzubauen. Seien Sie neugierig, entdecken Sie Gemeinsamkeiten und bauen Sie darauf auf.*
- *Positiver Beitrag zur Gemeinschaft: Durch Ihr (freiwilliges) Engagement können Sie nicht nur für sich selbst, sondern auch für andere eine bessere Zukunft gestalten. Sie bringen wertvolle Fähigkeiten und Erfahrungen mit, die diese Gesellschaft bereichern können. Ihr Beitrag zur Gemeinschaft ist wertvoll und wird geschätzt.*
- *Erfolgsgeschichten als Inspiration: Viele Menschen, die in einer ähnlichen Situation wie Sie waren, haben es geschafft, sich erfolgreich in ihrer neuen Gesellschaft zu integrieren und eine neue Heimat zu finden. Lassen Sie sich von ihren Geschichten inspirieren. (ZUSAMMEN:ÖSTERREICH)*
- *Hilfe suchen und annehmen: Es ist keine Schwäche, um Hilfe zu bitten. Nutzen Sie die Unterstützung, die Ihnen durch soziale Netzwerke, Organisationen und Institutionen zur Verfügung steht. Es gibt viele Institutionen und Menschen, die Ihnen auf Ihrem Weg zur Integration helfen möchten.*
- *Geduld und Ausdauer: Zugehörigkeit ist ein Prozess, der Zeit braucht. Geduld und Ausdauer werden Ihnen helfen, Herausforderungen zu überwinden und sich langfristig in der neuen Umgebung zu Hause zu fühlen.*

Weitere Botschaften, die allerdings unter den oben genannten subsumiert werden können, finden sich in den einzelnen thematischen Teilkapiteln des Handbuches. Wie diese Kernbotschaften vermittelt werden, wird in Kapitel 3.8.4 beschrieben.

Fazit: Das übergeordnete pädagogische Ziel, das im Integrationsgesetz vorgegeben wird, wird im didaktischen Konzept des Kurses auf Teilziele heruntergebrochen, die allesamt die Förderung eines gedeihlichen Zusammenlebens im Staat in vielfältiger Weise adressieren. Sie werden sowohl von den Teilnehmer:innen als auch den befragten Expert:innen für relevant gehalten und entsprechen aktuellen integrationspolitischen Konzepten.

⁸ https://www.staatsbuergerschaft.gv.at/fileadmin/user_upload/Broschuere/Zusammenleben_in_Oesterreich.pdf, abgerufen am 07.12.2024.

3.3. KURSKONZEPT

Über die Jahre wurde ein detailliertes didaktisches Konzept erarbeitet. Ein verpflichtendes Kurshandbuch⁹ (61 Seiten) gibt Anleitung zum Umgang mit den Teilnehmer:innen, zur Zusammenarbeit zwischen Trainer:innen und Dolmetscher:innen, umfasst Grundprinzipien und didaktische Methoden der Unterrichtsgestaltung und nimmt Reaktionen auf besondere Vorkommnisse/Kursausschluss vorweg. Das Kurshandbuch ist als verbindlicher Standard für die Kursdurchführung wie auch für die Hospitationen und Feedbackabläufe zu verstehen, die von Vorgesetzten durchgeführt werden. 14 Seiten beschäftigen sich mit „Zielen und Bedeutung“ und den Zielgruppen sowie Grundlagen für Trainer:innen und Dolmetscher:innen (Pünktlichkeit, Erscheinungsbild, Skills, Rolle), dem Kurssetting (Raum/Tische, Namenskärtchen, Agenda, Kursregeln), Umgang mit den Teilnehmer:innen, der Zusammenarbeit zwischen Trainer:innen und Dolmetscher:innen, Hospitationen und Kursbesuchen sowie didaktischen Methoden und der Unterrichtsgestaltung (didaktische Ansätze, methodische Aufbereitung der Inhalte, Grundprinzipien der Unterrichtsgestaltung, Umgang mit Diversität und sensiblen Themen, Reaktion auf besondere Vorkommnisse/Kursausschluss). Auf weiteren 33 Seiten wird auf den Kursinhalt eingegangen, mit gelegentlichen Verweisen zu den Methoden, die in der Methodensammlung vorliegen. Abschließend werden die wesentlichen Kernbotschaften im Rahmen der Wertevermittlung aufgelistet, ein Wochenablauf tabellarisch dargestellt, Entschuldigungsgründe für das Fernbleiben vom Kurs genannt und auf den Umgang mit möglichen Teilnehmer:innenbegehren zum Beten im Kurs eingegangen. Letzteres kam bei der teilnehmenden Beobachtung nicht vor. Die Trainer:innen fühlen sich gut vorbereitet, auch auf mögliche Zwischenfälle.

Zu *jedem* Kurstag gibt es ein schriftliches Curriculum mit jeweils zwischen 24 und 34 Seiten. Dieses sieht verpflichtende und optionale Inhalte vor und verweist auf den Einsatz von Methoden, die in einer eigenen Methodensammlung angelegt sind. Der Kursablauf folgt einem Plan, von dem maximal zehn Minuten abgewichen werden soll, also einem starren Konzept, das den Vorteil standardisierter inhaltlicher Qualität, Überprüfbarkeit und Planbarkeit von Pausen hat, den Nachteil von wenig Spielraum, um auf Situationen, Themen und aktuelle Bedarfe im Training zu reagieren. Insgesamt ist das didaktische Konzept klar strukturiert, die Kursplanung detailliert und von hoher Planungsqualität, die in der Folge auch hohe, standardisierte Umsetzungsqualität ermöglicht. Das schriftliche Curriculum ist als „Living Book“ gestaltet, d. h., Trainer:innenfeedback bzw. aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Bedarfe werden quartalsweise eingearbeitet. Darüber hinaus werden Teile externen Fachexpert:innen vorgelegt bzw. mit diesen gemeinsam erarbeitet (Bereichsleitung, ÖIF).

Den Trainer:innen und Dolmetscher:innen stehen neben dem inhaltsreichen Curriculum ein Handbuch, eine Methodensammlung und diverse Materialien (Video, Onlinequiz, Karten, Vorlagen für Tafelbilder, Glossar für die Übersetzung etc.) zur Verfügung. Diese werden beim Kurs auch angewendet.

Fazit: Über die Jahre entwickelte sich ein fundiertes und bewährtes Kurskonzept. Die detaillierte Verschriftlichung des Kurskonzeptes und des Curriculums sowie die quartalsmäßige Aktualisierung bzw. Review gewährleisten gleichbleibende Qualität und ermöglichen Weiterentwicklung.

⁹ Werte- und Orientierungskurs (WOK5), Handbuch für die Pilotphase. Stand 23.09.2024.

3.4. RÄUMLICHKEITEN, AUSSTATTUNG UND ERSCHEINUNGSBILD

Die Lernumgebung (Raumgestaltung, Temperatur, Licht) beeinflusst den Lernprozess und das Lernergebnis. Darüber hinaus ist ein Schulungszentrum auch ein Arbeitsplatz, der entsprechend Arbeitsbedingungen für die Angestellten zur Verfügung stellen sollte, z. B. Rückzugsmöglichkeiten für Lehrpersonal, Besprechungsräume etc.

Schulungsräume in Wien: In Wien wurde das Bürogebäude der ehemaligen Fassfabrik in der Lastenstraße (1230 Wien) durch den ÖIF übernommen und zu einem Schulungszentrum (ca. 100 Mitarbeiter:innen) adaptiert, das durch seinen Empfangsbereich mit Sitzgelegenheit und klassenzimmerartige Schulungsräume einen professionellen, hellen, freundlichen, nüchternen Eindruck vermittelt. Es gibt einen Pausenraum mit Tischen für Trainer:innen und eine Teeküche im Erdgeschoß, wo die Werte- und Orientierungskurse abgehalten werden, einen großen Pausenraum mit Tischen für Teilnehmer:innen im Kellergeschoß und Verweilmöglichkeiten im Freien mit Tischen auf Rasenflächen um das Gebäude. Diese werden von den Teilnehmer:innen sowohl für Pausen als auch für Kleingruppenarbeiten genutzt. Auffallend bei dem stark frequentierten Gebäude und der großen Personenanzahl vor Ort sind die Sauberkeit, Ordnung und ruhige Atmosphäre.¹⁰ Die Schulungsräume selbst sind mit Holzschalenstühlen bestückt, die zum Teil ein klappbares Tischchen haben. Die Sessel stehen U-förmig entlang der Wände, um für bis zu 30 Personen in dieser Aufstellung Platz zu haben. Entgegen der Idealbestuhlung nach Handbuch sind keine Tische für die Teilnehmer:innen vorhanden. An der offenen U-Seite stehen zwei Tische für den/die Trainer:in und den/die Dolmetscher:in mit Workshopmaterialien und einem Beamer. Es gibt ein Flipchart und ein großes Whiteboard (nicht digital). Bei einer Teilnehmer:innenzahl von 15–17 Personen, wie bei Start der Pilotierung im Winter 2024, war die Raumgröße ausreichend. Zum Teil finden aber Kurse mit 30 Teilnehmer:innen statt, was beengend sein dürfte. Die harten Holzstühle ohne Auflage sind häufig Anlass für körperliche Beschwerden bei den Teilnehmer:innen. Für Schwangere oder Personen mit Rückenproblemen stehen einzelne gepolsterte Stühle zur Verfügung. Die Teilnehmer:innen dürfen sich auch Sitzpölster mitnehmen. Laut Trainer:innen gibt es so gut wie in jedem Kurs Beschwerden zu den Sesseln. Auch in den Evaluierungsworkshops berichteten viele Teilnehmer:innen von Schmerzen. Probleme dürften sich aus der Kombination der Kursdauer (9:00 bis 15:30 Uhr), der schiefen Sitzhaltung (ergonomisch ungünstige Zwangshaltung der Personen, die an den seitlichen Rändern sitzen) und der Unterrichtsmethoden, die wenig Abwechslung der Sitzordnung vorsehen, ergeben. Insofern gibt es verschiedene Ansätze für Verbesserung. Die Teilnehmer:innen wechseln beispielsweise kaum die Sitzplätze während der Kurstage, obwohl dies möglich wäre. Auch in Graz und Innsbruck meldeten Teilnehmer:innen Probleme mit den Hartschalenstühlen, vermehrt in Graz, etwa nur die Hälfte in Innsbruck. Letztere haben z. T. Hartschalenstühle mit dünner Polsterauflage.

Schulungsräume in Graz: In Graz gibt es kleine, aber ebenso helle und funktional (Beamer, Whiteboard, Flipchart) ausgestattete Schulungsräumlichkeiten in einem zentral gelegenen Gebäude, wobei der größere Raum für Werte- und Orientierungskurse mit bis zu ca. 15 Personen genutzt wird, was ebenfalls etwas beengt, aber mit einer Konferenzbestuhlung in U-Form mit Tischen gerade noch möglich ist.

¹⁰ Auffallend ist beim Blick aus dem Fenster der Schriftzug „Remigration“ als Graffiti, das zwar in keiner Weise von den Teilnehmer:innen bei der teilnehmenden Beobachtung kommentiert wurde, allerdings im Kontrast zum Kurs steht, der Motivation zur aktiven Integration von Geflüchteten fördert bzw. diese verlangt. Das Graffiti befindet sich am Nachbargrundstück außerhalb des ÖIF-Geländes.

Kleingruppenübungen werden selten durchgeführt, da die Nutzung des zweiten Raumes nur eingeschränkt möglich ist und sonst keine Räume zur Verfügung stehen.

Schulungsraum in Innsbruck: Von den drei besuchten Standorten verfügte Innsbruck über den kleinsten Schulungsraum, in dem ebenfalls 15 Teilnehmer:innen, allerdings Schulter an Schulter, Platz finden. Bei der L-förmigen Tischgruppe nehmen drei Personen an einer Zweier-Tischseite Platz, zum Teil nach hinten versetzt, und an einem kleinen runden Tischchen sitzen weitere Teilnehmer:innen. Der insgesamt helle und ebenfalls mit Beamer und Flipchart ausgestattete Raum ist nach Einschätzung der Evaluatorin zu klein für die Gruppengröße (Raumluft, enges Sitzen, teilweise keine Sicht auf den Beamer). Nach Auskunft ist bereits geplant, Mobiliar und Drucker zu entfernen, um etwas mehr Platz zu schaffen. Die Teilnehmer:innen schienen die räumlichen Bedingungen weitgehend zu akzeptieren und waren froh und dankbar, am Kurs teilnehmen zu können, lediglich Einzelne äußerten sich zur Enge im Raum.

Fazit: Die Räumlichkeiten (Wien, Graz, Innsbruck) wirken insgesamt sehr professionell, schlicht, sparsam und konzentriert auf das Wesentliche, also durchwegs funktional. In Innsbruck ist der Raum allerdings zu klein für die Teilnehmer:innenzahl. Möglichkeiten für Kleingruppenübungen stehen nur in Wien zur Verfügung. Die Raumbestuhlung (U-Form ohne Tische in Wien, mit Tischen in Graz und Innsbruck) könnte im Hinblick auf die Lernziele/Methodenwahl und die Raumgrößen noch überdacht werden bzw. flexibler gestaltet werden. Sitzauflagen könnten testweise für einen Raum eingeführt werden.

3.5. KURSUMSETZUNG

Die folgenden Kapitel beziehen sich im Wesentlichen auf die Ergebnisse der teilnehmenden Beobachtung des Werte- und Orientierungskurses in der Pilotphase in Wien und werden durch Erkenntnisse aus den Feldgesprächen, Interviews und Workshops mit Teilnehmer:innen ergänzt.

3.5.1. KONSEKUTIVE ÜBERSETZUNG ZUR VERSTÄNDLICHKEIT DER INHALTE

Da der Kurs (sinnvollerweise) möglichst frühzeitig im Integrationsverlauf stattfinden sollte, die Kursteilnehmer:innen dann aber noch nicht ausreichend Deutsch können, werden die Kursgruppen nach Muttersprache zusammengesetzt und der Kurs konsekutiv gedolmetscht, d. h., eine Deutsch sprechende Lehrperson und ein:e Dolmetscher:in halten den Kurs gemeinsam. In die vorliegende Evaluierung wurden Kurse mit zwölf bis 17 Teilnehmer:innen einbezogen, die ins Arabische übersetzt wurden und hauptsächlich von Personen aus Syrien besucht wurden. Vereinzelt hatten Teilnehmer:innen Kurdisch als Muttersprache. Diese können dem Kurs entweder auf Deutsch folgen, da sie bereits hier zur Schule gegangen sind, oder mithilfe von mehrsprachigen Teilnehmer:innen dem Kurs mehr oder weniger gut auf Arabisch folgen.¹¹ Die Kurse können zwar in mehreren, aber nicht in allen notwendigen Sprachen angeboten werden, da einerseits zu geringe Fallzahlen für eigene Kurse bestehen, andererseits Dolmetscher:innen am Arbeitsmarkt fehlen. Aufgrund der oft jahrelangen Erfahrung mit Werte- und Orientierungskursen könnten die Dolmetscher:innen die Kurse aus externer Perspektive vermutlich auch selbstständig in der Fremdsprache halten, was allerdings nicht erwünscht ist.

¹¹ Bei zumindest zwei Teilnehmer:innen der fünf Fokusgruppen besteht begründeter Zweifel, dass sie dem Kurs folgen konnten.

Fazit: Bei der Beurteilung des Kursumfangs muss berücksichtigt werden, dass aufgrund der Konsekutivübersetzung effektiv nur etwa die Hälfte der Kurszeit Lehr-/Lernzeit ist, abzüglich organisatorischer Aufgaben im Rahmen der Kurszeit und zuzüglich Kleingruppenarbeitszeiten ohne Übersetzung. Insofern ist eine Ausdehnung auf fünf Kurstage angesichts umfangreicher Inhalte positiv zu werten.

3.5.2. KURSABLAUF UND PAUSEN

Der neue fünftägige Werte- und Orientierungskurs sieht eine tägliche Unterrichtszeit von 9:00 bis 15:30 Uhr vor, wobei in der ersten Viertelstunde Anwesenheitskontrollen stattfinden und Formales besprochen wird. Gegen Ende des Tages ist aktuell eine Reflexionszeit eingeplant, die bei der beobachteten Testwoche entweder zum Wiederholen des Tages genutzt wurde oder auch, um noch offene Fragen zu klären und Inhalte zu erarbeiten. Mehr Zeit für Reflexion zur Verfügung zu haben, wurde von den Trainer:innen als sehr positiv eingeschätzt, vereinzelt wurde eine methodische Ausarbeitung der Reflexionszeit vorgeschlagen.

Die Trainer:innen unterrichten entlang des Curriculums bzw. Handbuches, wie bei der teilnehmenden Beobachtung festgestellt. Sowohl die formalen Kriterien, die Kleidungs Vorschrift¹², Überprüfung der Teilnehmer:innenidentität und Namenskärtchen betreffen, als auch jene bezüglich der Haltung gegenüber den Teilnehmer:innen und der Schulungsinhalte wurden eingehalten.

Gefragt nach den Erwartungen am ersten Kurstag (in Wien), wussten die Teilnehmer:innen relativ genau, was auf sie zukommt bzw. stimmten die Erwartungen mit dem Kursprogramm überein. Sowohl die Trainer:innen als auch die Dolmetscher:innen konnten offensichtlich das Curriculum auswendig¹³ und reagierten flexibel, wenn es z. B. durch externe Kursbesuche oder einen neuen Kursablaufplan zu Verschiebungen kam. Sofern von Trainer:innen inhaltlich noch Informationen hinzugefügt wurden, um z. B. aktuelle Bezüge herzustellen, waren diese allesamt korrekt, wie bei der teilnehmenden Beobachtung nachgeprüft wurde. Die Trainer:innen verfügen über umfangreiches Wissen zu den Themengebieten und sind teilweise ausgewiesene Expert:innen zu einzelnen Inhalten, was sich durch eine sehr präzise Wortwahl (bei rechtlichen Begriffen) oder spontanes Antworten auf Fragen, Ergänzen von Inhalten und auch einen reflektiert wissenschaftlichen Zugang zu den Themen und der Geschichte Österreichs zeigte.

Das gesamte Programm bzw. Curriculum ist auch für einen Fünftagekurs sehr inhaltsreich. In der beobachteten Pilotierungswoche wurde v. a. der erste Tag mit zwei Einheiten Geschichte und Deutschlernen sowie den notwendigen Informationen über den Kurs, dem Kennenlernen und Beziehungsaufbau von der Beobachterin als sehr dicht wahrgenommen. Auch einzelne Trainer:innen sahen den Kurs immer noch als sehr reich an Inhalten („voll“). Sie versuchten auch bei Teilnehmer:innenfragen möglichst nahe am geplanten (verpflichtenden) Zeitplan festzuhalten.

¹² Im Kurshandbuch finden sich Vorgaben zum Erscheinungsbild der Trainer:innen und Dolmetscher:innen (Casual Business), die Verpflichtung zu Namenskärtchen und Tagesplänen in den Räumlichkeiten. Diese Vorgaben stehen im Einklang mit der vorgegebenen Rolle der Trainer:innen, die laut Handbuch (S. 6) ein „professionell distanzierendes Arbeitsverhältnis“ zu den Teilnehmer:innen ausdrücken sollten. Indirekt wird dadurch dem Thema der Werte- und Orientierungskurse ein hoher Stellenwert eingeräumt und den Teilnehmer:innen gegenüber Respekt symbolisiert. Von ÖIF-Seite wird auch betont, dass der ÖIF als Behörde wahrgenommen wird.

¹³ Das wird auch in den Interviews bestätigt.

Der Kursplan sieht zwei fünfzehnminütige Pausen am Vormittag, eine Mittagspause von 45 Minuten und eine Nachmittagspause von 15 Minuten vor. Bei der Beobachtung wurde festgestellt, dass der Nachmittag ohne eine zweite Pause an sehr informationsreichen Kurstagen (Vortrag, Lehrgespräch) zulasten der Aufmerksamkeit ging. Im beobachteten Kurs wurden nachmittags auch einmal zwei Pausen eingelegt, was aus Beobachter:innenperspektive dem Rhythmus des Lehrens/Lernens durchaus entsprach bzw. zur Aufmerksamkeitsförderung notwendig war. Sowohl Teilnehmer:innen als auch Dolmetscher:innen wünschten sich zum Teil mehr kurze Pausen bzw. die Option, diese flexibel handhaben zu können, was allerdings so nicht im Curriculum vorgesehen ist. In den kleinen überfüllten Schulungsräumen (Innsbruck) sind aus Evaluator:innensicht häufigere Lüftungspausen unerlässlich.

Aus Beobachter:innenperspektive verlief der Kurs sehr diszipliniert, was die Pünktlichkeit¹⁴ und das Gesprächsverhalten betrifft, das aufgrund der konsekutiven Dolmetschung Geduld von allen Beteiligten erforderte. Es ergaben sich die erwartbaren Auf- und Abs in einer Trainingswoche mit dem durchaus typischen „Midweek Slump“, also einem Abfall von Motivation und Energie zur Wochenmitte hin (im Beobachtungsfall eher Donnerstag), und einem neuerlichen Anstieg am Freitag.

3.5.3. LERNATMOSPHERE

Das gesamte Kurssetting in Wien, begonnen beim Empfang über die funktionale Ausgestaltung der Unterrichtsräume bis hin zu den Rückzugsmöglichkeiten für das Personal in den Pausen, sowie allem voran eine professionelle Kursverwaltung bilden die Grundlage für den funktionierenden Lehrbetrieb. Das Lehrpersonal schuf durch klar vermittelte, einfache Kursregeln, konsequentes Achten auf deren Einhaltung sowie eine wohlwollende Haltung eine positive Lernatmosphäre. Besonders bemerkenswert ist die durchgehend hohe Wertschätzung, die von den Trainer:innen und Dolmetscher:innen den Teilnehmer:innen entgegengebracht wurde bzw. auch der wertschätzende Umgang untereinander im Trainer:innenteam. Trainer:innen (und Dolmetscher:innen, soweit für die nicht Arabisch sprechende Beobachterin beurteilbar) kommunizierten auf Augenhöhe mit den Teilnehmer:innen, zeigten aktiv Respekt für deren Leistungen und Erfahrungen und agierten verständnisvoll, aber auch klar und mit notwendiger Distanz und Professionalität. Die Trainer:innen und Dolmetscher:innen hörten aktiv zu, schrieben sich Namen und Informationen zu den Teilnehmer:innen auf und gingen, soweit das der phasenweise immer noch enge Zeitplan des Kurses zuließ, auch auf die Fragen und Erwartungen ein. Die Teilnehmer:innen wurden ermutigt, sich einzubringen, was diese im Kursverlauf auch zunehmend taten. Die Rückmeldungen in den Fokusgruppen bestärken diesen Eindruck auch aus den Bundesländern. Die Teilnehmer:innen in Graz und Innsbruck formulierten mehrmals ihren Dank für „den freundlichen Umgang mit uns“ in Bezug auf den/die Trainer:in und die „gute Zusammenarbeit“ mit dem/der Dolmetscher:in.

Fazit: Trotz Pflichtkurs schaffen die Trainer:innen in Zusammenarbeit mit den Dolmetscher:innen auf Basis des Kurshandbuches eine positive und wertschätzende Lernatmosphäre, für die die Teilnehmer:innen sehr dankbar sind.

¹⁴ Die Teilnehmer:innen dürfen auch nicht mehr als eine Stunde fehlen, sonst müssen sie den Kurs wiederholen.

3.6. QUALITÄT DES UNTERRICHTS¹⁵

Bei der teilnehmenden Beobachtung wurden zahlreiche lernförderliche Handlungen beobachtet, die neben der erwähnten Fachkompetenz auch auf hohe Sozial- und Methodenkompetenz rückschließen lassen: So wurden von Trainer:innen inhaltliche Anknüpfungspunkte an die Vorerfahrung, das Vorwissen (z. B. über Österreich) und den Lebensalltag der Teilnehmer:innen gesucht, auf gemeinsame geschichtliche und kulturelle Bezüge von Österreich und den Herkunftsländern eingegangen und somit das Einbetten von neuem Wissen in bestehendes ermöglicht. Es wurden wesentliche Inhalte am Ende des Kurstages nochmal wiederholt bzw. als Quiz abgefragt und im Laufe der Tage immer wieder Querverbindungen zu bereits Gehörtem hergestellt, auch wenn ein Trainer:innenwechsel stattfand. Unterschiedliche Teilnehmer:innenstandpunkte wurden bewusst zugelassen und Diskussion ermöglicht.

Die Inhalte wurden hauptsächlich über das Lehrgespräch mit der Großgruppe erarbeitet, was hohe Kompetenz der Trainer:innen und Dolmetscher:innen voraussetzt. Diese wurde auch im Zuge der teilnehmenden Beobachtung festgestellt. So waren die Fragen und Beispiele der Trainer:innen zum Teil überraschend und konfrontativ und damit spannend, das Lehrgespräch manchmal in Richtung eines entwickelnden Unterrichts¹⁶, eines dialogischen Gesprächs, eines erkundenden Unterrichts und gelegentlich fast eines sokratischen Dialogs aufgebaut. Teilweise fand eine Rollenumkehr statt und den Teilnehmer:innen wurde, sofern Expertise bzw. Erfahrung zu einem Themenbereich vorhanden war, kurzfristig die Rolle der Lehrenden übertragen. Dadurch wurde die Aktivität zurückhaltender Personen erhöht. Beispielsweise wurde ein Lehrling ermutigt zu erzählen, wie die Lehre (duale Ausbildung) in Österreich funktioniert. Im beobachteten Kurs wurde auch ein Live-Einstieg in einen Onlinedeutschkurs via Video-Beamer gezeigt und damit den Teilnehmer:innen die Scheu genommen, das auch selbst zu tun. Es wurde ein Brutto-Netto-Gehaltsrechner ausprobiert u. v. m., über Gruppenaufträge und Teilnehmer:innenpräsentationen wurde immer wieder auch aktive Mitarbeit eingefordert. Verbesserungspotenzial wurde aus Sicht der Evaluator:innen phasenweise bei einem abwechslungsreicheren Methodeneinsatz (abgestimmt auf Lernziele) und bei der Ergebnissicherung geortet. Die Teilnehmer:innen selbst schienen durchaus zufrieden mit der Möglichkeit, zur Ergebnissicherung Fotos von an die Wand projizierten Informationen zu machen und ev. den ein oder anderen Folder für eine Beratungseinrichtung zu erhalten. Lediglich bei der Fokusgruppe in Innsbruck wurde von einem Teilnehmer vorgeschlagen, dass auch Unterlagen oder ein Skriptum zur Verfügung gestellt werden sollten, damit auch nachgeschlagen werden kann.

Fazit: Bei der Kursbeobachtung konnten zahlreichen Aspekte des „guten Unterrichts“ beobachtet werden, und die Ergebnisse lassen den Schluss auf durchwegs hohe Qualität nicht nur im Curriculum, sondern auch in der Umsetzung zu. Verbesserungsmöglichkeiten betreffen die Lernergebnissicherung.

3.7. BEWÄLTIGUNG DER HERAUSFORDERUNGEN VON KONSEKUTIVDOLMETSCHUNG

Die Kommunikation via Konsekutivdolmetschung als Sonderfall der Erwachsenenbildung erfordert spezielle Kompetenzen der Trainer:innen und Dolmetscher:innen sowie hohe Konzentrationsfähigkeit und ergibt z. T. eine eigene Sprache: Die Art der Vermittlung unterscheidet sich massiv von den bekannten

¹⁵ Nach Kriterien des „guten Unterrichts“ und der Beobachtung von Interaktionen im Kurs.

¹⁶ Durch Fragen und Antworten nähert man sich dem Lerngegenstand an.

Formen der Erwachsenenbildung und muss besondere Beachtung sowohl im Zuge der Evaluierung als auch bei der Qualitätssicherung finden. Über die Jahre dürfte sich im ÖIF (auch unter Zusammenarbeit mit der Universität Graz) eine sehr spezifische Herangehensweise und Kompetenz bezüglich des Lernens via Konsektivdolmetschung entwickelt haben. Gute Zusammenarbeit und Stimmigkeit im Trainer:innen-Dolmetscher:innen-Team, Rücksichtnahme der Trainer:innen auf die von Dolmetscher:innen benötigte Zeit, inhaltliche Vorbereitung der Dolmetscher:innen sowie auch Klarheit bezüglich der Gedankengänge der Trainer:innen sind essenziell bei dieser Art der Informationsvermittlung. Bei einzelnen Trainingssequenzen konnte beobachtet werden, dass die Trainer:innen eine sehr präzise, knappe Sprache entwickelt haben. Sie sind in der Lage, sehr viel Information in einen kurzen Aussage- oder Fragesatz zu verpacken, der sofort gedolmetscht wird. Die Informationsdichte erfordert hohe Konzentration auf allen Seiten.¹⁷ Da viele Inhalte über ein Lehrgespräch erarbeitet werden, bei dem das Lehrpersonal Fragen an die Gruppe stellt und diese aufgefordert ist zu antworten, kommt der Dolmetschung in beiden Richtungen hohe Bedeutung hinsichtlich der Präzision und Verständlichkeit zu. Gleichzeitig erfordert es Disziplin in der Gruppe, nicht gleichzeitig zu sprechen sowie die Übersetzungen abzuwarten. Dem/der Dolmetscher:in kommt auch die Rolle zu, für diese Disziplin zu sorgen, um den Informationstransfer in beide Richtungen zu gewährleisten. Darüber hinaus müssen die Dolmetscher:innen idealerweise auch die nonverbale Information transportieren. Die Aussage eines Dolmetschers in einem Interview bringt die verantwortungsvolle Rolle auf den Punkt: „Sie [die Teilnehmer:innen] nehmen die Information von mir.“ Bei den Werte- und Orientierungskursen sind die Dolmetscher:innen in der Rolle als „Interpreter“ und darüber hinaus gefordert. Die üblichen durchgehenden Zeiten von Konsektivdolmetschung von 30 bis 45 Minuten¹⁸ werden z. T. um das Doppelte überschritten, was auch bei bekannten Inhalten und jahrelanger Erfahrung für die Dolmetscher:innen aus externer Perspektive eine hohe kognitive Beanspruchung darstellen muss, v. a. bei interaktiven Sequenzen und intensiven Diskussionen. Auch die Pausenzeiten dienen nicht immer der Erholung, da sich das Team abstimmt, Konflikte löst, sich um Organisation oder Technik kümmert und Teilnehmer:innenfragen beantwortet. Insofern schlagen die Evaluator:innen die aktive Einplanung von Pausen für die Dolmetscher:innen im Kursverlauf vor, sei es durch Methodenwechsel wie Kleingruppenarbeit¹⁹ und Einzelarbeit oder tatsächlich vermehrte Kurspausen.

3.8. VERMITTLUNG VON INHALTEN, WERTEN UND ORIENTIERUNG

3.8.1. NEUE KURSTEILE IM MODUL „ERWERBSARBEIT“

Die hohe Bedeutung von Erwerbstätigkeit wird an vielen Stellen im Kurs vermittelt. Einerseits in direkter Form, indem auf die quantitative Bedeutung des finanziellen Beitrags zur Solidargemeinschaft durch Besteuerung von Arbeit eingegangen wird, andererseits indirekt, indem Trainer:innen die Erwerbs Erfahrungen und Erwerbsbemühungen der Teilnehmer:innen positiv bestärken und die individuelle Bedeutung von Erwerbsarbeit über die monetäre hinaus in der Gruppe erarbeiten.

¹⁷ In anderen Trainingssequenzen, wo Trainer:innen lange und verschachtelte Sätze verwendeten, wurde mit der Übersetzung länger zugewartet und danach wurden längere Passagen übersetzt. Die Dolmetscher:innen haben auch unterschiedliche Vorlieben in Bezug auf die Übersetzung von kürzeren oder längeren Passagen. Die inhaltliche Präzision ist den rechtlichen, geschichtlichen und weiteren Informationsteilen geschuldet. Gelegentlich recherchieren die Teilnehmer:innen auch die Korrektheit der Information nach (Aussage Trainer:in).

¹⁸ Bei längeren Übersetzungszeiten steigt die Fehlerhäufigkeit.

¹⁹ Dazu müssen nicht unbedingt mehrere Räume vorhanden sein, sofern einfach ein „Flüsterdialog“ mit den Sitznachbar:innen durchgeführt wird.

Der neue Kursteil „Bewerbung“, bei dem die Teilnehmer:innen in Form eines Rollenspiels auch ein Bewerbungsgespräch simulieren, stößt auf großes Interesse, zumal es darüber hinaus eine methodische Abwechslung ist und die Teilnehmer:innen Rückmeldungen zur Interpretation von Gestik erhalten, die über das Bewerbungsgespräch hinaus Relevanz für das Alltagsleben haben. Es wird besprochen, wie (fehlender) Blickkontakt, verschränkte Arme etc. oder auch Verspätung auf Personen wirken, die in Österreich aufgewachsen sind.

Die Teilnehmer:innen wünschten sich zusätzlich zu den bestehenden Inhalten des Moduls Informationen über die wichtigen Wirtschaftszweige und Jobmöglichkeiten in den Bundesländern.²⁰ Aus Sicht der Evaluator:innen sowie nach Beobachtung einzelner bereits in Österreich aufgewachsener Teilnehmer:innen sollten neben dem Schulsystem für Kinder- und Jugendliche auch die Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten für Erwachsene erwähnt werden, um den Teilnehmer:innen Anschlussmöglichkeiten auch im höheren Erwerbsalter aufzuzeigen. Diese sind im Curriculum zwar z. T. enthalten, dürfen aber noch nicht im Unterricht umgesetzt werden (entsprechend der Rückmeldung der Teilnehmer:innen bzw. auf Basis der Beobachtung). Inwiefern hier eine inhaltliche Abstimmung bzw. Aufgabenteilung mit dem AMS stattfindet, kann von den Evaluator:innen nicht beurteilt werden.

Fazit: Die neuen Kursteile zur Erwerbsarbeit stoßen auf großes Interesse und bringen Abwechslung in das Kursgeschehen. Mehr Informationsbedarf besteht zu Beschäftigungsmöglichkeiten in den Bundesländern und zu Ausbildungsmöglichkeiten von Erwachsenen.

3.8.2. NEUES MODUL „SICHERHEIT“

Das Thema „Sicherheit und Polizei“ wurde in zwei der Testkurse von einem Polizisten (Präventionsabteilung des Staatsschutzes) übernommen. Das fand sehr großen Anklang und stieß v. a. bei den jüngeren Teilnehmer:innen auf Interesse, was nicht zuletzt an der authentischen Vermittlung gelegen sein dürfte. So gut wie alle Teilnehmer:innen wünschten sich einheitlich und sehr klar, dass dieser Themenbereich auch in Zukunft direkt von der Polizei gestaltet werden soll. Auch jene jungen männlichen Teilnehmer, die sonst im Kurs und in den Evaluationsworkshops nichts oder kaum etwas sagten, erwähnten bei der Frage nach den Lernergebnissen Inhalte aus diesem Modul. Auch der durchführende Experte vom Staatsschutz ist der Ansicht, dass es „einen stärkeren Impact hat“, wenn die Inhalte direkt von der Polizei kommen. Ziel ist, das Vertrauen in die Rechtsstaatlichkeit und in die Polizei zu fördern und die Teilnehmer:innen zu ermutigen, die Polizei bei (drohender) Gewalt zu rufen.

Weiters wurde vom Experten angeregt, dem Themenbereich deutlich mehr als eine Stunde Raum zu geben, um auch Extremismusprävention durch Sensibilisierung gegenüber Radikalisierung, Fake News, Propaganda und Rekrutierung einzubinden. Die Befürchtung, die z. T. bei den Feldgesprächen thematisiert wurde, die Zielgruppe damit unter Generalverdacht zu stellen, ist aus Sicht der Evaluator:innen nicht gegeben. In den Curricula und der Umsetzung ist es dem Werte- und Orientierungsteam des ÖIF auch bisher gelungen, das Thema Antisemitismus für die Teilnehmer:innen annehmbar und ohne Unterstellungen zu gestalten. In den Feedbackworkshops und auch bei der teilnehmenden Beobachtung wurde *nicht* der Eindruck hinterlassen, dass sich die Zielgruppe angegriffen gefühlt hätte. Insofern wird davon ausgegangen, dass unter Einbezug der Erfahrungen der ÖIF-Mitarbeiter:innen Wege gefunden werden, die Teilnehmer:innen gegenüber Radikalisierung zu sensibilisieren, ohne diese unter

²⁰ Bisherige Evaluationsworkshops fanden in Wien statt, z. T. haben die Teilnehmer:innen aber auch in den Bundesländern gelebt und äußerten teilweise Interesse an Jobmöglichkeiten in den Bundesländern.

vermeintlichen Generalverdacht zu stellen, indem z. B. Anknüpfungspunkte an den Schutz der Kinder, friedliches Zusammenleben oder Antisemitismus gefunden werden. Im Rahmen der letzten Fokusgruppe der Evaluierung in Innsbruck berichteten die Teilnehmer:innen auch von einer „Geschichte“, die vom „Polizisten“ vorgetragen wurde. Alle fanden diese sehr spannend und ein Teilnehmer erzählte, dass er diese auch gleich seiner Frau am Abend weitererzählt hatte. Dabei handelte es sich um einen Jugendlichen, der mit seiner Familie mehrmals umzog, wenig Anschluss fand und letztlich Opfer von Radikalisierung wurde. Die Teilnehmer:innen fanden diese Geschichte authentisch („Wenn der Polizist das sagt, dann brauche ich das nicht nachprüfen.“) und sprachen sich wiederum sehr dafür aus, dass dieser die Kurse besucht bzw. den Kursteil übernehmen soll.

Wesentlich ist, wenn externe Vortragende eingeladen sind, dass auch deren Beitrag den hohen Standards des Werte- und Orientierungskurses entspricht (bezüglich Haltung gegenüber den Teilnehmer:innen, Äquidistanz zu Parteien und Religionen, kein Othering usw.), was im Falle des Beitrages der Polizei absolut gegeben war.

Fazit: Der von der Polizei umgesetzte Kursteil zur Sicherheit ist aufgrund der authentisch vorgebrachten Inhalte auch für Jugendliche sehr interessant. Das neue Modul hat das Potenzial zur Sensibilisierung in Bezug auf Radikalisierung. Es stellt eine vertrauensbildende Maßnahme gegenüber der Polizei dar.

3.8.3. VERMITTLUNG VON KOMPLEXEN INHALTEN

Die zum Teil anspruchsvollen Inhalte des Kurses, was Verfassung, Verfassungsprinzipien, Rechtssystem, Gewaltentrennung, Antidiskriminierung bzw. Gleichbehandlung und Ähnliches betrifft, werden im Kurs genau und zum Großteil auch sehr anschaulich dargebracht. Dolmetscher:innen übersetzen nicht nur wörtlich in Hocharabisch, sondern passen die Sprache auch an die Teilnehmer:innen mit wenig formaler Bildung an, weil die Verständlichkeit im Hocharabisch ansonsten nicht gegeben ist. Weiters sind Dolmetscher:innen für die Sprachen Dari/Farsi, Paschtu, Russisch, Englisch und Somali verfügbar. Auch wenn nicht alle Inhalte bei den Teilnehmer:innen mit wenig formaler Bildung ankommen und diese zeitweise überfordert sind (Aussage Dolmetscher:in), so scheinen dennoch wesentliche Botschaften bei den Personen hängen zu bleiben (Evaluationsworkshop), wie Verbot von Gewalt, Meinungsfreiheit und Grenzen der Meinungsfreiheit, Gleichberechtigung etc. Insofern ist es wichtig, nicht nur gesetzliche Grundlagen und Begriffe zu erörtern, sondern auch die Auswirkungen auf den Alltag (was darf man, was darf man nicht und was ist zwar nicht verboten, aber trotzdem nicht erwünscht?), was auch getan und von den Teilnehmer:innen besonders geschätzt wird.

Am vierten Tag des Werte- und Orientierungskurses im Jänner 2026 wurde das Thema „Extremismusprävention“ behandelt. Bei der Umsetzung des aktualisierten Curriculums wurden einzelne Begriffe identifiziert, bei denen eine kurze terminologische Abstimmung für die Dolmetschung ins Arabische hilfreich ist (z. B. „Social Media“, „Rabbit Hole“). Zudem hat sich gezeigt, dass metaphorische Ausdrücke wie „Rabbit Hole“ je nach Vorwissen kulturell unterschiedlich anschlussfähig sind und daher ergänzend erklärt werden sollten. Trotz dieser sprachlichen Herausforderungen zeigten die Kursteilnehmer:innen großes Interesse am Thema, stellten viele Fragen und konnten in Gesprächen mit der Trainerin ihre eigenen Erfahrungen mit Desinformation im Internet mit den theoretischen Inhalten verknüpfen.

Fazit: Bei komplexen Inhalten werden häufig Bezüge zum Alltag hergestellt, was einerseits gut ankommt, andererseits das Lernen unterstützt.

3.8.4. IMPLIZITE VERMITTLUNG VON WERTHALTUNG UND KULTURELLEN CODES

Bei der teilnehmenden Beobachtung in Wien wurde festgestellt, dass alle Kernbotschaften aus dem Curriculum im Kurs direkt mindestens einmal kommuniziert wurden, einige der Kernbotschaften mehrmals bei verschiedenen Themen und Anlässen, aber auch indirekt, indem Aussagen und Verhaltensweisen von Teilnehmer:innen, die in Richtung der Kernbotschaften gehen, bestärkt wurden. Häufig wiederholt wurde die aktive Teilhabe v. a. in Form von Erwerbsarbeit (mindestens täglich einmal erwähnt, zumeist mehrmals am Tag), die Bedeutung des Deutschlernens und die Geduld und Ausdauer v. a. in Bezug auf den Spracherwerb. Dies erfolgte, indem direkt oder indirekt auf die Bedeutung und Nützlichkeit verwiesen wurde und seitens der Trainer:innen Verständnis für die eventuell sehr beanspruchende, arbeitsintensive und langwierige Integration bzw. Spracherwerbsdauer gezeigt wurde. Es wurde von Trainer:innenseite betont, dass es wichtig ist, kontinuierlich am Spracherwerb zu arbeiten, dass Fehler zu machen durchaus positiv ist („Schämen Sie sich nicht, Fehler zu machen. Durch Fehler lernt man“, Trainer:in). Der/die Trainer:in bestärkte die Teilnehmer:innen nicht nur verbal, indem aufrichtige Komplimente für vorhandene Deutschkenntnisse gemacht oder Lerntipps der Teilnehmer:innen bestätigt oder wiederholt wurden, sondern auch nonverbal durch Lächeln und sichtliche Freude/Zustimmung, wenn Teilnehmer:innen über ihre Lernbemühungen berichteten. Einer Teilnehmerin, die keinen Deutschkurs besuchen konnte, weil ihre Kinder nicht im Kindergarten aufgenommen worden waren, wurden Möglichkeiten aufgezeigt und sie wurde ermutigt, weiterhin einen Kindergartenplatz zu beantragen. Gegen Kursende nannten die Teilnehmer:innen auch in ihren individuellen Integrationszielen das Deutschlernen. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass diese Botschaft angekommen ist bzw. die Teilnehmer:innen nochmals in ihrem Bemühen, Deutsch zu lernen, bestärkt wurden und auch hilfreiche Tipps und Kontaktdaten erhalten haben.

Ähnlich explizit und implizit wurden die Botschaften rund um die Erwerbsarbeit vermittelt: Es ist wichtig, seinen Beitrag für den Sozialstaat über Erwerbsarbeit zu leisten und Steuern zu zahlen. Arbeiten dient dem gemeinsamen Wohl Österreichs. Erwerbsarbeit erhält durch das Steueraufkommen die sozialstaatlichen Leistungen. Die Teilnehmer:innen wurden auch von Trainer:innenseite eingeladen, aufzuzählen, welche Bedeutung Erwerbsarbeit hat, und sie fanden viele individuelle Gründe für Erwerbsarbeit neben dem monetären Grund: Unabhängigkeit, Selbstbewusstsein, etwas zur wirtschaftlichen Entwicklung von Österreich beitragen zu können, etwas für die Gesellschaft zu tun etc. Auch hier wurde von Trainer:innenseite implizit die hohe Bedeutung von Erwerbsarbeit in Österreich vermittelt, indem z. B. gleich bei der Vorstellungsrunde nach Beruf und Berufswunsch (und Deutschniveau) gefragt wurde und wiederum sehr wertschätzend von Trainer:innenseite nachgefragt wurde, Teilnehmer:innenaussagen wiederholt und bestärkt und die Berufserfahrung bzw. -wünsche auch mitgeschrieben wurden. Im Laufe des Kurses wurden die Personen dann bei Gelegenheit wieder in Bezug auf ihren (Wunsch-)beruf angesprochen.

Im Kurs wurden Botschaften auch implizit vermittelt, insbesondere durch die Haltung der Trainer:innen und Dolmetscher:innen. Sie sprachen z. B. in aller Selbstverständlichkeit von gleichgeschlechtlichen Beziehungen oder erwerbstätigen Frauen, indem sie dies in ihre Beispiele und Wortwahl einbauten. Die Präsenz von weiblichen Trainerinnen und Führungskräften führte die Gleichberechtigung in der Arbeitswelt gleich direkt vor Augen. Respektvolle Umgangsformen, sparsame Verwendung von

Ressourcen, Mülltrennung etc. wurden authentisch durch das Verhalten vermittelt und es wurde implizit transportiert, dass diese Dinge für in Österreich lebende Menschen selbstverständlich sind. Nicht zuletzt werden durch die sichtbare Zusammenarbeit von Trainer:in und Dolmetscher:in²¹ und gelegentliche Kursbesuche durch externe Personen (z. B. Politiker:innen, Hospitationen von Forscher:innen, Medienvertreter:innen) kulturelle Codes und Umgangsformen im realen Arbeitsleben für die Teilnehmer:innen erfahrbar.

Im Kurshandbuch finden sich auch eine Reihe von Kernbotschaften, die im Kurs vermittelt werden sollen und auch vermittelt wurden, wie z. B., dass die Sprache eine Brücke ist und aktive Teilhabe ein Schlüssel zur Integration. Aktive Teilhabe wurde v. a. über Freiwilligenarbeit thematisiert und es wurden Teilnahmemöglichkeiten aufgezeigt. Hier wäre analog zur Erwerbsarbeit überlegenswert, ob auch typische Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit auf dem Land erwähnt werden sollten, auch wenn die Kurse in Wien stattfinden.

Von einzelnen Trainer:innen wurde auch das Ringen der Gesellschaft um die Erfüllung von Werten dargestellt, wie etwa um Gleichstellung („Österreich ist am Weg, aber wir sind noch nicht dort, wo wir sein wollen“, Trainer:innenaussage im Kurs im Kontext von Erwerbsarbeit und Frauen in politischen Führungspositionen). In einer beobachteten Trainingssequenz stellte ein:e Trainer:in in bemerkenswert offener und selbstreflektierter Weise das persönliche Ringen dar, wie persönlich wichtig dieser Wert bzw. die abgeleitete Verhaltensnorm für sein/ihr Leben ist. Dieses sehr authentische Verhalten führte unmittelbar dazu, dass ein bisher nicht aktiver Teilnehmer seine eigene Hilflosigkeit ansprach und um Rat fragte. Laut externer Expertin ist Authentizität ein Schlüssel bei der Wertevermittlung im Integrationsbereich. Im konkreten Fall wurde damit bei dem Teilnehmer ein Hinterfragen des eigenen Verhaltens ausgelöst, weil er sofort nach Handlungsmöglichkeiten zur Erfüllung des neuen Wertes suchte. Dieses und weitere Beispiele zeigen, dass im Kurs auch Selbstreflexion und Akkulturation angestoßen werden. Erfahrungswerte beim bisher freiwilligen Modul „Sicherheit und Polizei“ zeigen, dass Frauen in Einzelfällen danach auch Anzeige wegen Gewalt in der Familie erstatteten (Experteninterview). Die Kurse können also u. U. weitreichende Wirkung entfalten.

Fazit: Werte werden durch die Kernbotschaften auf vielschichtige Weise vermittelt, insbesondere die Wichtigkeit von Erwerbstätigkeit und Selbsterhaltungsfähigkeit sowie das Deutschlernen. Auch die Authentizität als Schlüssel bei der Wertevermittlung im Integrationsbereich ist gegeben.

3.8.5. MODUL „DEUTSCHLERNEN“

Die Teilnehmer:innen erhielten konkrete Tipps für Deutschlernmöglichkeiten (Deutschkurse, Sprachportal, Sprachencafé, Links, Onlinetutorials etc.), tauschten sich in der Gruppe über ihre Herangehensweisen beim Deutschlernen aus und erhielten von Trainer:innenseite Verständnis, motivierenden Zuspruch und Bestätigung. Dass der Kurs gedolmetscht wurde, schien auf einzelne Teilnehmer:innen motivierend zu wirken. Sie wollten so gut wie der/die Dolmetscher:in Deutsch lernen. Vereinzelt meldeten die Teilnehmer:innen auch zurück, dass sie von dem/der Dolmetscher:in im Kurs etwas Deutsch gelernt hätten. Mit den Teilnehmer:innen wurde auch erarbeitet, was sie beim Deutschlernen motiviert, und sie tauschten ihre Lerntipps aus, die von Trainer:innenseite ergänzt wurden, z. B. durch Herzeigen des

²¹ Die Teilnehmer:innen beobachteten fünf Tage lang die Interaktion von zwei Personen, von denen mindestens eine Person einen Migrationshintergrund hat, und erleben dadurch, wie miteinander umgegangen wird.

Fazit: Ein für die Teilnehmer:innen besonders wichtiges Modul ist „Deutschlernen“. Dieses fördert die Motivation und zeigt Anschlussmöglichkeiten auf.

Die Teilnehmer:innen waren durchwegs der Ansicht, im Kurs wertvolle Informationen erhalten zu haben, und äußerten ihre Dankbarkeit dafür in jedem Evaluationsworkshop mehrmals und sehr deutlich. Auch dem Staat wird in diesem Zusammenhang gedankt: „Wir danken der Österreichischen Republik, dass sie sich für Migranten interessiert und sie unterstützt.“

[illegible]

Im Detail wurden in den Fokusgruppen mit den Teilnehmer:innen vielfältigste Inhalte aufgezählt, die nahelegen, dass die Teilnehmer:innen sich viel vom Kurs gemerkt hatten, zumal die meisten auch aus-sagten, dass so gut wie alles für sie neu war²³ [Anm.: Die Aufzählung ist nicht erschöpfend. Es werden von den Teilnehmer:innen sehr viele einzelne Inhalte memoriert.]:

- ²² Da die Teilnehm:innen bei einigen Fokusgruppen über 30 Minuten hinweg aufzählten, was sie alles gelernt hatten, wurde dann abgebrochen, um noch zu potenziellen Verbesserungsvorschlägen zu kommen.

²³ Vereinzelt hatten sich Teilnehmende schon vorab mit der Geschichte Österreichs und der Verfassung auseinandergesetzt.

- Verhalten, das in Österreich geschätzt wird, und Verhaltensweisen, die eher ungern gesehen werden; Pünktlichkeit; Respektieren von Ruhezeiten (Mo–Fr 22:00–6:00 Uhr); keine Haushaltsgeräte wie Waschmaschinen und Staubsauger während der Ruhezeiten einschalten; fremden Kindern nicht über den Kopf streichen bzw. sie berühren; richtiges Verhalten gegenüber Polizist:innen und Reaktionen auf Situationen im gesetzlichen Rahmen
- Unterschiede zwischen erlaubten und verbotenen Handlungen bei Polizei und Bürger:innen
- Wichtige Gesetze (z. B. NS-Verbotsgesetz); Strafen und Konsequenzen bei Gesetzesverstößen; Verbot von psychischer und körperlicher Gewalt; Formen und Verbot von Gewalt gegen Frauen und Kinder
- Ziele der Integration: Rechte, Pflichten und gesellschaftliche Normen; eigene Integrationsziele setzen und verfolgen; Kontakt mit anderen bzw. Österreicher:innen suchen
- Nennung vielfältiger Fakten zu Geografie und Geschichte, u. a. Attentat von Sarajevo, Erster Weltkrieg; „Syrien und Österreich“ als ehemaliger Teil des Römischen Reiches; Nationalsozialismus, Ermordung von Juden u. v. m.
- Kennenlernen der österreichischen Kultur, Gebräuche und Traditionen (warum es in Österreich Feste und Feiertage gibt), Weihnachten und Ostern
- Sehenswürdigkeiten und berühmte Persönlichkeiten (z. B. Maria Theresia) und deren Einfluss
- Rechtslage und staatliche Strukturen: Meinungsfreiheit, Pressefreiheit und Religionsfreiheit
- Steuerverwendung und staatliche Ausgaben; Informationen zu Lohnsteuer und staatlichen Einnahmen (keine Rohstoffvorkommen in Österreich); Brutto-Netto-Rechner
- Deutschlernen; Sprachencafé, Kurse, YouTube-Tipps; sich sprechen trauen und üben, Kontakt mit Deutsch Sprechenden suchen
- Notfälle und öffentliche Dienste: Situationen, in denen die Rettung oder Feuerwehr kontaktiert werden sollten; Verhalten im Umgang mit der Polizei; Organisationen, die Frauen in Not unterstützen; Männerberatungsstelle
- Verwendung der E-Card; Versicherung
- Arten der Erwerbsarbeit, Arbeitsverträge; wie man sich bewirbt; Mangelberufe
- Sich engagieren und zur Gesellschaft beitragen: Arbeit und Freiwilligenarbeit; Österreich etwas zurückgeben, an der Wirtschaft von Österreich mitarbeiten; Helfen bei Flutkatastrophe u. v. m.

Die Teilnehmer:innen berichteten auch davon, dass sie zu Hause von den Kursinhalten erzählt hatten und dass sie für sich selbst und ihre Familien viel mitnehmen konnten.

Ein Ranking nach Wichtigkeit der Themenbereiche aus Sicht der Teilnehmer:innen (Punktabfrage) im Rahmen eines Evaluationsworkshops ergibt, dass der Themenblock „Deutschlernen“ als bei Weitem am wichtigsten erachtet wurde, gefolgt vom Themenbereich „Arbeit“ und an dritter Stelle vom neuen Themenbereich „Sicherheit und Polizei“. Weiters wurden die Themenbereiche „Rechte, Freiheiten und Pflichten“, „Antisemitismus“ und „Antidiskriminierung“ unter den Teilnehmer:innen hoch gerankt, danach „Leben in Gemeinschaft (Regeln)“ sowie „Kultur und Traditionen in Österreich“. Im Ranking spiegelt sich der momentane Bedarf der Teilnehmer:innen. Diese waren zum Großteil intensiv mit dem Deutschlernen befasst und orientierten sich gerade beruflich.

Fazit: Die Teilnehmer:innen bestätigten unmittelbar nach dem Kurs vielfältige Lerneffekte und waren dankbar dafür. Die Module „Deutschlernen“ und „Erwerbsarbeit“ waren von höchster Bedeutung für sie.

3.10. AKZEPTANZ FÜR DAS FÜNFTÄGIGE KURSFORMAT

Die Dauer von mittlerweile fünf Tagen wurde von Personen, die noch keiner Erwerbsarbeit bzw. Ausbildung nachgingen, positiv wahrgenommen. Junge Teilnehmer:innen, die bereits viele Jahre in Österreich in die Schule gegangen waren und Deutsch sprachen²⁴, sahen z. T. nicht ein, warum sie überhaupt im Kurs sein mussten, beklagten, dass sie eine Woche auf der Uni oder in der Schule versäumten, und waren der Ansicht, dass der Kurs wie bei ihren Freund:innen (in der Vergangenheit) in drei Tagen erledigt sein könnte. Diese Jugendlichen leisteten allerdings nach Beobachtung einen wichtigen Beitrag im Kurs und Evaluationsworkshop, waren sie doch Vorbild hinsichtlich der deutschen Sprache, wurden von Trainer:innen eingebunden, um über das Schulsystem zu berichten, und stellten auch in den Pausen offensichtlich ihre Erfahrungen und Kenntnisse z. B. bezüglich beruflicher Ausbildungsmöglichkeiten zur Verfügung. Dass diese Teilnehmer:innen der Ansicht waren, dass der Kurs in der Hälfte der Zeit absolvierbar wäre, ist insofern verständlich, als sie alles doppelt hörten, wenn sie die gedolmetschte und die deutsche Sprache gleichermaßen beherrschten.

Die Gesamtdauer von fünf anstatt von drei Tagen wurde aber von einigen kritisiert. Auch erwerbstätige Männer wünschten sich z. T. den dreitägigen Werte- und Orientierungskurs zurück und würden dafür eine längere tägliche Kursdauer in Kauf nehmen. Während in Graz die gesamte Gruppe für einen dreitägigen Kurs plädierte (eine Fokusgruppe), wurde die Kursdauer von fünf Tagen in Innsbruck (eine Fokusgruppe) in keiner Weise erwähnt und es wurde kein Veränderungsvorschlag diesbezüglich eingebracht, obwohl die Teilnehmer:innen dort sehr beengte Verhältnisse im Kursraum hatten. In Wien waren die Meinungen in den drei befragten Gruppen gemischt, mit einer Tendenz zur Beibehaltung des fünftägigen Kursformates. Vereinzelt wurde der Vorschlag gemacht, die Kurstage auf zwei Wochen aufzuteilen, um den anstrengenden Fünftagesblock zu vermeiden.

Die täglichen Kurszeiten von 9:00 bis 15:30 Uhr, die deutlich kürzer als in der dreitägigen Variante sind, wurden von den allermeisten Teilnehmer:innen in den fünf Evaluationsworkshops begrüßt. Frauen (in Wien) berichteten von einer guten Vereinbarkeit mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuung. Die Trainer:innen waren der Ansicht, dass sich die kürzere tägliche Kurszeit deutlich positiv auf das Lernen und Lehren auswirkt.

²⁴ Als Grund, warum sie im Kurs sind, nennen sie die Beantragung der Staatsbürger:innenschaft. Inwiefern tatsächlich eine diesbezügliche Verpflichtung besteht, wurde im Zuge der Evaluation nicht nachgeprüft.

In Wien kam es aufgrund krankheitsbedingter Ausfälle vereinzelt zu einem Wechsel im Lehrpersonal, was von den befragten Gruppen als weniger ideal beschrieben wurde. In Graz und Innsbruck wurden die Gruppen hingegen durchgehend vom gleichen Lehrpersonal begleitet. Teilnehmer:innen betonten, dass Kontinuität für sie besonders hilfreich ist, weil sie sich dadurch besser auf die jeweilige Dolmetschweise einstellen können und weil Fragen oder Themen, die auf „später“ vertagt werden, verlässlicher wieder aufgegriffen werden. Es kommt auch zu Wiederholungen von einzelnen Methoden/Inhalten, was nach Einschätzung der Evaluator:innen dem Testbetrieb geschuldet ist. Wird der Personalwechsel während des Kurses in Wien beibehalten, empfiehlt sich eine Form der „Übergabe“. Diese könnte auch an die Teilnehmer:innen ausgelagert werden, indem diese z. B. kurz wiederholen, was sie bisher gelernt haben, und berichten, was eventuell von den Vortagen noch offen ist. Zum Beziehungsaufbau mit dem neuen Lehrpersonal würde sich auch eine entsprechende Kurssequenz zu Beginn des vierten Kurs-tages empfehlen, die von den Trainer:innen entwickelt werden könnte. In den Feldgesprächen mit Lehrpersonal und Dolmetscher:innen wurden fünftägige Kurse als durchaus belastend geschildert, v. a. bei größeren Gruppen (15 bis 30 Teilnehmer:innen).

Fazit: Auch die fünftägige Kursvariante ist für die Beteiligten in der aktuellen Form anstrengend und ermüdend. In Bezug auf die Inhalte und den Kurs selbst sprachen sich die Teilnehmer:innen für die Beibehaltung des Kurses so aus, wie er ist, ein Teil plädierte für eine kompaktere dreitägige Kursform und Einzelne für die Aufteilung auf zwei Wochen, um den anstrengenden Fünftagesblock aufzulockern.

3.11. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND EMPFEHLUNGEN NACH DEM ERSTEN TEIL DER EVALUATION ANFANG 2025

Im Kurs werden nicht nur Regeln, Gesetze, Verfassungsprinzipien und grundlegende Werte (Menschenrechte, Wertefundament der Bundesverfassung, Gleichberechtigung etc.) vermittelt, sondern auch die Basis für die Entwicklung eines Verständnisses für die kulturellen und gesellschaftlichen Gepflogenheiten in Österreich geschaffen. Es wird die hohe Bedeutung von Deutschkenntnissen und Erwerbsarbeit vermittelt und es werden zahlreiche hilfreiche Tipps zur aktiven Integration gegeben. Die Werte- und Orientierungskurse tragen somit zur Förderung des friedlichen Zusammenlebens und zur Integration in die Gesellschaft bei. Integration ist kein Selbstläufer, wie die Erfahrung zeigt, und es besteht die reale Gefahr der Entwicklung von Parallelgesellschaften, wenn Integration nicht gelingt (vgl. Expert:inneninterviews). Die Kurse leisten einen wesentlichen Beitrag, dem entgegenzuwirken. Aufgrund aktueller Entwicklungen sollten die Kurse auch zum Thema Radikalisierung sensibilisieren und Extremismusprävention leisten. Das könnte in einem eigenen Modul oder durch Erweiterung des Moduls „Sicherheit“ erreicht werden.

Die Kursumsetzung erfolgt im Rahmen eines bewährten didaktischen Konzeptes. Ein verpflichtend anzuwendendes Handbuch und ein umfassendes schriftliches Curriculum, das quartalsmäßig aktualisiert wird, sichert einen gleichbleibenden Standard. Den Trainer:innen steht eine umfassende Methodensammlung zur Verfügung sowie Weiterbildungen und Supervision für Dolmetscher:innen und Trainer:innen. Inhaltlich wird das Curriculum mit externen Facheinrichtungen bzw. Expert:innen immer wieder überprüft bzw. weiterentwickelt. Eine klare Empfehlung gilt daher der Beibehaltung des ausgereiften Curriculums und der diesbezüglichen Qualitätssicherungsmethoden. Lediglich in Bezug auf die didaktische Verschränkung von Lernzielen und Methoden könnte noch nachgeschärft werden, wie

im parallel zur Evaluierung laufenden Qualitätsentwicklungsprojekt von Evaluationsseite bereits eingebracht wurde. Auch im Bereich der Ergebnissicherung könnte nachgebessert werden.

Die Ergebnisse sprechen für die Beibehaltung des fünftägigen Kurses (bei jenen mit Konsekutivübersetzung). Die täglichen Kurszeiten von 9:00 bis 15:30 Uhr lassen sich zumindest in Wien gut mit Kindergarten- und Hortzeiten vereinbaren.

Nach Möglichkeit sollte trotz bekannter Ressourcenschwierigkeiten (vgl. Expert:inneninterview) das neue Modul „Sicherheit“ von in Präventionsarbeit geschulten Polizist:innen durchgeführt werden, da die Authentizität des Lehrgesprächs Vertrauen in die Exekutive schafft und auch Jugendliche gut erreicht.

In Handbuch und Curriculum werden verschiedene „große“ Lernziele genannt. Diese könnten noch im Sinne von spezifischen Kompetenz- oder Wissenszielen ausformuliert und systematisch mit Methoden verbunden werden (Ziele lauten dann: Die Teilnehmer:innen können konkret drei ... nennen. Die Teilnehmer:innen reflektieren, was ... in ihrem eigenen Leben bedeutet. Sie kennen fünf verschiedene Merkmale von ... Die Teilnehmer:innen können alternativ Verhaltensweisen anwenden, um Die Teilnehmer:innen wissen ...). Manchmal war in der teilnehmenden Beobachtung z. B. bei der Anleitung von Gruppenübungen nicht klar, welches Lernziel damit verbunden war, z. B. eher eine Selbsterfahrung/-reflexion oder Begriffslernen, was dann auch zu sehr unterschiedlichen Ergebnissen führte. Sich seiner eigenen Werte oder Wahrnehmungen klar zu werden, erfordert andere Lernschritte²⁵ als etwa einen Begriff zu kennen. Hier nochmals nachzuschärfen, könnte auch dazu führen, Inhalte besser zu fokussieren oder auch zu priorisieren.

Insgesamt ist das Curriculum sehr umfangreich und die Informationslast an einzelnen Tagen hoch. Möglicherweise könnten hier verpflichtende Inhalte noch gekürzt oder als optional bzw. als Hintergrundinformation für Trainer:innen definiert werden.

Fünftägige Kurse haben im Unterschied zu dreitägigen eine andere Dynamik, da nach drei Tagen üblicherweise eine mentale und physiologische Ermüdung eintritt, die mit nachlassender Konzentration und Produktivität einhergeht. Das entspricht auch der Beobachtung des/der Trainer:in in Graz, dass nach drei Tagen „die Luft“ draußen ist. Um die „Energie“ wieder zu haben, könnten spannende Aktivitäten/Übungen auf Mittwochnachmittag und Donnerstagvormittag gelegt werden. Sehr gelegen kommt dem, wenn z. B. der/die „Polizist:in“ Mitte der Woche in den Kurs kommt, oder Übungen mit Austausch unter den Teilnehmer:innen stattfinden. Das Tief legt sich üblicherweise gegen Ende der Arbeitswoche wieder.

²⁵ Die Tiefenstruktur des Lernens besteht aus einer *nicht* direkt beobachtbaren Folge von Lernschritten, die einander bedingen und von denen keiner ausgelassen werden kann. Idealerweise sind diese kongruent zu einer durch Lernziel und lernpsychologische Gesetzmäßigkeiten festgelegten Abfolge. Um die Lernschritte zu erreichen, können verschiedene Methoden eingesetzt werden, die frei wählbar sind und entweder im Curriculum vorgegeben oder auch den Trainer:innen selbst überlassen werden können, um diese Lernschritte anzuleiten und zu fördern. Diese sind die *sichtbaren* Teile des Unterrichts. Unter Anwendung von Osers empirisch fundierter Unterrichtstheorie lassen sich die Basislernmodelle *Knowledge Building*, *Concept Building* und in geringerem Ausmaß auch *Learning through Realistic Discourses* und *Construction* erkennen. In Bezug auf das Basismodell *Construction of Values* und *Value Identity* ist entlang dieser Theorie das erste Lernziel „Value Clarification“ erreichbar, die weiteren *Value Development* und *Critical Value Analysis* werden nicht adressiert bzw. sind in diesem Setting nicht möglich. Vgl. Oser, F. K., & Baeriswyl, F. J. (2001). Choreographies of teaching: Bridging instruction to learning. *Handbook of research on teaching*, 4, 1031–1065.

Der Kritik bezüglich intensiver Tage („zu viel“, „mehr Pausen“, Schmerzen wegen langen Sitzens und harter Stühle) könnte abgesehen von Sitzaufgaben mit Abwechslung und Methodenvielfalt begegnet werden und der Möglichkeit zur Bewegung, sei es durch Gruppenübungen, Änderung der Sesselaufstellung oder kleine Bewegungsübungen, die auch von Teilnehmer:innenseite kommen könnten.

Das Lehrgespräch ist zwar die hohe Kunst der Pädagogik, erfordert aber auch hohe Konzentration von allen, um nicht den roten Faden zu verlieren, und ist nicht für die Erarbeitung von Inhalten geeignet, bei denen die Teilnehmer:innen keine Chance haben, auf die „richtigen Antworten“ zu kommen. Auch ist es für die Teilnehmer:innen schnell einmal schwer, das Lernziel zu erkennen, und es erfordert viel Zeit. Insofern eignet es sich besonders dort, wo bereits Vorwissen vorhanden ist oder es um das Sichtbarmachen von persönlichen Werten, unterschiedlichen Bedeutungen/Interpretationen oder auch das Nachdenken, Austauschen und Hinterfragen von z. B. Rollen geht. Kompakte Information kann durchaus auch in frontalen Kursvorträgen vermittelt werden, um dann wiederum Zeit für Diskussion und Austausch untereinander zu haben. Dieser Austausch muss auch nicht immer in die Großgruppe getragen werden.

Übersetzungszeiten von 90 Minuten stellen eine hohe Beanspruchung der Konzentrations- und Aufmerksamkeitsleistung dar.²⁶ Insofern ist es wichtig, Pausenzeiten und Übungsteile ohne Übersetzung (Selbstreflexion, Murmelgruppe mit Nachbar:innen, Kleingruppenübung) verstärkt einzuplanen, und sollten Überlastungssymptome auftreten, diese ernst zu nehmen. Auch vor dem Hintergrund, dass nunmehr mehr Zeiten für Reflexion und Diskussion zur Verfügung stehen, was grundsätzlich positiv zu beurteilen ist, könnte dies die Dolmetscher:innen noch stärker fordern, da sie sich nicht auf spontane Themen und Inhalte vorbereiten können. Inwiefern dies als willkommene Abwechslung oder eher als Belastung wahrgenommen wird, hängt nicht nur von den Dolmetscher:innen selbst, sondern auch von den Arbeitsbedingungen, wie den angesprochenen Zeiten für die Erholung der Aufmerksamkeit und der Zusammenarbeit mit den Trainer:innen ab.

Bestehende Möglichkeiten zur Supervision für Mitarbeiter:innen könnten aktiv zur Reflexion in Bezug auf Werthaltungen, Einstellungen und pädagogisches Handeln genutzt werden, da diese entscheidend für den Kurserfolg sind (z. B. Welche Themen sind mir unangenehm? Wie können wir unsere Ressourcen stärken?²⁷). Auch für die Zusammenarbeit in den Trainer:innen-Dolmetscher:innen-Teams könnte Supervision genutzt werden. Das Handbuch definiert zwar grob Rollen und pädagogische Haltung/Leitbild, eine gemeinsame Reflexion darüber, was die Rolle und das Selbstverständnis von Lehrenden betrifft, wäre darüber hinaus noch anzuregen, da Aussagen und Handlungen auf durchaus unterschiedliches Selbstverständnis schließen lassen. Im Sinne einer lernenden Organisation wäre es auch (weiterhin) wichtig, psychologische Sicherheit²⁸ von Führungsseite zu vermitteln und diese gemeinsam mit

²⁶ Bei Dolmetscher:innen (Interpreter) nimmt die Fehlerzahl in Beobachtungsstudien ab 30 Minuten zu und ab 45 Minuten stark zu, weshalb üblicherweise danach ein Wechsel bzw. eine Pause erfolgt. Im Handbuch zu Dolmetschen im Asylverfahren (Bundesministerium für Inneres, 2006, S. 60) wird zu einer zehnminütigen Pause nach einer Stunde Übersetzungszeit geraten.

²⁷ Im arbeitspsychologischen Sinn sind Beanspruchungen grundsätzlich nicht negativ, solange ausreichend Ressourcen zur Bewältigung zur Verfügung stehen.

²⁸ Psychologische Sicherheit beschreibt das Vertrauen, dass weder die formellen noch die informellen Konsequenzen zwischenmenschlicher Risiken eine Strafe nach sich ziehen. In psychologisch sicheren Umgebungen sind die Menschen davon überzeugt, dass andere nicht negativ auf sie reagieren, wenn sie einen Fehler machen oder um Hilfe bitten. Stattdessen wird Aufrichtigkeit erlaubt und erwartet. Psychologische Sicherheit stellt sich ein, wenn die Menschen das Gefühl haben, dass ihr Arbeitsplatz ein Ort ist, an dem sie sich äußern, Ideen einbringen und Fragen stellen können, ohne Angst davor, bestraft oder beschämt zu werden. In: Edmondson, A. C. (2020). *Die angstfreie Organisation: Wie Sie psychologische Sicherheit am Arbeitsplatz für mehr Entwicklung, Lernen und Innovation schaffen*. Vahlen.

den Mitarbeiter:innen zu etablieren. Damit werden Fehler zur Lernchance und Feedback zum Entwicklungsinstrument.

Die Teilnehmer:innen erwähnten in allen Fokus-/Workshopgruppen den gewaltfreien Umgang mit Kindern als neues Thema und sprachen vereinzelt auch Unsicherheiten diesbezüglich an. Diesem wichtigen Thema könnte im Kurs Raum gegeben werden, wenn Teilnehmer:innen diesbezüglich Rat wünschen („Aber was soll man tun, wenn Kinder überhaupt nicht folgen?“, Teilnehmerin). Hier kann z. B. ein Austausch untereinander angeregt werden, welche alternativen Handlungsmöglichkeiten für Eltern vorhanden sind, wo Information und Hilfe eingeholt werden kann²⁹ etc. Dass Erziehungsberatung nicht Aufgabe der Trainer:innen im Kurs ist, liegt auf der Hand, aber die Moderation der Fragen liegt durchaus im Kompetenzbereich der Lehrenden. Generell ist die Frage „Was kann man tun?“ in mehreren Themenbereichen des Kurses relevant. Im Bereich Antisemitismus, beim Verbessern der Deutschkenntnisse und bei beobachteter Gewalt im Alltag werden konkrete Handlungsoptionen in der Gruppe erarbeitet. Dies würde sich auch bei anderen Themen anbieten, sofern die Teilnehmer:innen hier „anspringen“. Die Abwechslung zwischen theoretischen Inputs und der Frage „Was bedeutet das für mich [als Teilnehmer:in]?“ vertieft den Lernprozess.

Den Vorschlägen von Teilnehmer:innen, auch auf Ausbildungsmöglichkeiten von Erwachsenen und Berufsmöglichkeiten in den Bundesländern einzugehen, schließen sich die Evaluator:innen an. Weitere Vorschläge von Evaluator:innenseite sind, beim Thema Jugendschutz auch auf Altersgrenzen beim sexuellen Kontakt hinzuweisen (z. B. Website des Ministeriums³⁰).

Die heterogene Zusammensetzung der Kurse (Geschlecht, Alter, Bildung, Deutschkenntnisse) wird von den Evaluator:innen im Gegensatz zu vorangehenden Evaluierungen als Ressource gesehen, da gegenseitige Unterstützung bei Aufgaben wahrgenommen und der moderierte Austausch zwischen den Teilnehmer:innen als befruchtend erlebt wurde. Unterschiedliche Perspektiven auf Themen wie Hidschab, die Rolle der Frau in der eigenen (geplanten) Familie, Umgang mit Kindern etc. gegenüberzustellen und authentisch in der Gruppe zu verhandeln, ermöglicht es letztlich, eigene Einstellungen infrage zu stellen und zu ändern. Einzelnen Trainer:innen gelingt der Wechsel zwischen Wissensvermittlung und Moderation gut, und sie können sich auf dieses „unsichere Terrain“ einlassen. Für Dolmetscher:innen beginnt dann der anstrengende Part, wenn von der Wissensvermittlung abgewichen wird und Diskussionen gedolmetscht werden müssen, entsprechend wären danach Pausen einzulegen, was auch einer Kursdynamik entspricht und allen zugutekommt.

Zur Weiterentwicklung der bereits hohen pädagogischen Qualität in dem sehr spezifischen Kurssetting bieten sich wechselseitige teilnehmende Beobachtungen von Trainer:innen an, die auf freiwilliger Basis ohne inhaltliche Berichtspflicht an Vorgesetzte eingeführt werden könnten. Beobachter:innen können dann einerseits durch Zuschauen lernen, andererseits Kolleg:innen auf deren Wunsch hin auf blinde Flecken aufmerksam machen (z. B. nicht bewusstes Verhalten, Stereotypisierung, Spannungen in der Gruppe, Timing etc.). Dolmetscher:innen haben sich bereits im Vorfeld aus nachvollziehbaren Gründen gegen ein wechselseitiges Hospitieren ausgesprochen, könnten aber auf Wunsch von der hospitierenden Trainerin bzw. dem Trainer ebenfalls Feedback erhalten (z. B. spezifische Verhaltensweisen wie etwa Nicken oder Bestätigung einer Aussage, bevor sie übersetzt wird, Blickkontakte etc.).

²⁹ Im Werte- und Orientierungskurs wird bereits auf Elternberatung, Frauenberatung und die Männerberatungsstelle (im ÖIF Wien) hingewiesen.

³⁰ https://www.oesterreich.gv.at/themen/familie_und_partnerschaft/familie-und-kinderfuersorge/jugendrechte/sexuelle_kontakte.html, abgerufen am 12.12.2024.

Während zum Lernen von anderen Beobachtungen und punktuelle Notizen reichen, sind für Feedback genaue Interaktionsprotokolle hilfreich.

Eine Sicherung der Lernergebnisse oder wesentlichen Inhalte für die Teilnehmer:innen könnte stärker in den Blick genommen werden. Wichtige Links oder Informationen könnten für die Teilnehmer:innen über einen Link/QR-Code bereitgestellt werden. Die Sammlung könnte dann ebenso quartalsmäßig wie das Curriculum gewartet werden. Bereits jetzt stehen für die Deutschkurse einzelne (Übungs-) Sequenzen online zur Verfügung, die auch Gegenstand der Werte- und Orientierungskurse sind, auf die verwiesen werden kann.

4. BEWERTUNG DES WERTE- UND ORIENTIERUNGSKURSES NACH DER INHALTLICHEN ÜBERARBEITUNG 2026

4.1. UMSETZUNG ERSTER EVALUIERUNGSERGEBNISSE: ÄNDERUNGEN ZWISCHEN PILOTPHASE UND REGELBETRIEB

Nach Abschluss der ersten begleitenden Evaluierung in der Pilotphase im Winter 2024 wurde der Kurs auf Grundlage der Ergebnisse und Empfehlungen überarbeitet. Die Anpassungen betrafen Inhalte, Didaktik und Sprache und zielten darauf ab, die Verständlichkeit zu erhöhen, die Modulstruktur zu präzisieren und zentrale Inhalte stärker zu fokussieren. Ein besonderer Schwerpunkt lag auf der Weiterentwicklung einzelner Module.

In diesem Zusammenhang wurden die Module „Zugehörigkeit“ sowie „Kultur, Tradition und Brauchtum“ neu konzipiert bzw. grundlegend überarbeitet. Der Fokus liegt nun stärker auf gesellschaftlichem Zusammenhalt, gemeinsamen Regeln des Zusammenlebens, gegenseitigem Respekt sowie der Bedeutung von Teilhabe und Mitverantwortung. Kulturelle Inhalte werden stärker kontextualisiert und in einen werteorientierten Rahmen eingebettet, um Missverständnisse zu vermeiden und ein gemeinsames Verständnis zentraler gesellschaftlicher Normen zu fördern. Ergänzend dazu wurde auch die Empfehlung, Informationen zum gewaltfreien Umgang mit Kindern bereitzustellen, umgesetzt, indem am dritten Kurstag das Thema „Menschenrechte und Menschenwürde“ um diesen Aspekt erweitert wurde.

Das Modul „Sicherheit und Polizei“ wurde inhaltlich gestrafft und klarer strukturiert. Zusätzlich wurde der Handlungsempfehlung, einen eigenständigen Schwerpunkt zu Extremismusprävention und Sicherheit im digitalen Raum zu integrieren, entsprochen. Dieser behandelt insbesondere den Umgang mit Inhalten im Internet sowie die Bedeutung kritischer Mediennutzung für den Schutz der demokratischen Gesellschaft. Der Vorschlag, Polizeibeamte im Rahmen des Sicherheitsmoduls direkt in den Kurs einzubinden, konnte aus organisatorischen Gründen nicht umgesetzt werden. Stattdessen gibt es im ÖIF-Angebot einen freiwilligen zweistündigen Kurs „Sicherheit und Polizei“, der sehr gut angenommen wird. Hier stehen Polizeibeamt:innen den Kursteilnehmer:innen gemeinsam mit Dolmetscher:innen direkt für Fragen und Gespräche zur Verfügung.

Im Bereich der Geschichte Österreichs wurde der Fokus stärker auf Entstehung und Entwicklung der Republik Österreich, ihre demokratischen Grundlagen sowie zentrale Freiheits- und Grundrechte gelegt. Ziel war es, historische Inhalte klarer mit Gegenwartsbezügen zu vermitteln und ihre Bedeutung für das heutige gesellschaftliche Zusammenleben verständlich darzustellen. Die Auseinandersetzung

mit Antisemitismus, Rassismus und totalitären Ideologien wurde vertieft und stärker in einen werteorientierten Gesamtzusammenhang eingebettet.

Über die Überarbeitung einzelner Inhalte hinaus wurde zudem der inhaltliche Übergang zwischen den Kurstagen gezielt geschärft. Insbesondere die Auseinandersetzung mit Migration im Kontext des EU-Beitritts, mit gesellschaftlicher Teilhabe und dem Beitrag von Arbeit für das Zusammenleben bildet nun eine inhaltliche Brücke zu den arbeitsmarktbezogenen Modulen.

Ein zentraler Querschnittsschwerpunkt der Überarbeitung war die sprachliche Vereinfachung des gesamten Curriculums. Die Inhalte wurden konsequent in einfacherem Deutsch formuliert, um die Zugänglichkeit für die Zielgruppe weiter zu verbessern. Ergänzend wurden für alle Module klar definierte Lernziele und Kernbotschaften entwickelt, um eine bundesweit einheitliche und nachvollziehbare Vermittlung sicherzustellen.

Die im Werte- und Orientierungskurs verwendeten Kernbotschaften dienen der klaren, niederschweligen Vermittlung zentraler Orientierungsinhalte für das Leben in Österreich. Sie fassen wesentliche gesellschaftliche Erwartungen, Grundhaltungen und alltagsrelevante Leitlinien kurz, verständlich und praxisnah zusammen. Ziel ist es, Teilnehmer:innen Orientierung und Klarheit zu geben und zentrale Inhalte einprägsam zu strukturieren – insbesondere vor dem Hintergrund unterschiedlicher Bildungs- und Sprachbiografien – und so Missverständnisse zu reduzieren. Die Kernbotschaften sind in die jeweiligen Module eingebettet, werden von den Trainer:innen erläutert, kontextualisiert und gemeinsam mit den Teilnehmer:innen anhand alltagsnaher Beispiele besprochen. Sie stehen nicht isoliert, sondern dienen als strukturierender Einstieg und Orientierungspunkt für die gemeinsame Erarbeitung und Reflexion der Inhalte.

Um diese Inhalte über die gesamte Kursdauer hinweg gut zu verankern, wurden auch didaktische Maßnahmen angepasst. Da die Aufmerksamkeit der Teilnehmer:innen bei fünf Kurstagen nicht durchgehend hochgehalten werden kann, integrieren die Trainer:innen mehrere Kleingruppenübungen pro Tag, um den Austausch über die Kursinhalte zu fördern. Diese Maßnahmen wurden von den Kursteilnehmer:innen sehr positiv aufgenommen.

Begleitend zur inhaltlichen Überarbeitung wurde auch die fachliche Zusammenarbeit mit Expert:innen ausgebaut. Ziel war es, Qualität, Aktualität und fachliche Fundierung einzelner Module weiter zu stärken und unterschiedliche Perspektiven systematisch einzubeziehen. Dazu wurden bestehende Kooperationen vertieft und neue fachliche Partnerschaften aufgebaut, insbesondere in den Bereichen Arbeitsmarkt und Sozialsystem, Extremismusprävention, Medienkompetenz sowie Zusammenleben. Der Austausch mit Expert:innen fließt sowohl in die Weiterentwicklung des Curriculums als auch in die Schulung der Trainer:innen ein und trägt dazu bei, den Werte- und Orientierungskurs evidenzbasiert, praxisnah und zeitgemäß weiterzuentwickeln.

In diesem Kontext wurde auch dem Vorschlag, eine Ergebnissicherung nach Abschluss des Kurses einzuführen, vom ÖIF Rechnung getragen. Geplant ist, bis Mitte 2026 einen Test in Form eines Onlinetests etwa ein bis zwei Wochen nach Kursabschluss durchzuführen. Die Teilnehmer:innen erhalten die Prüfungsfragen über eine Onlineplattform in ihrer Muttersprache, wodurch sie die Inhalte vorab wiederholen und lernen können. Ziel ist es, dass 70–80 Prozent der Fragen richtig beantwortet werden. Teilnehmer:innen, die den Test nicht bestehen, haben die Möglichkeit zur mehrfachen Wiederholung. Für

Analphabet:innen wird es zudem eine Audiovariante geben, bei der sie die Fragen anhören und die richtigen Antworten markieren können.

Zur Empfehlung, dass Trainer:innen gegenseitig hospitieren, wurde seitens der Leitung des Teams Werte- und Orientierung angemerkt, dass dies aus zeitlichen Gründen nur eingeschränkt möglich ist. Im Rahmen der internen Qualitätssicherung finden jedoch einmal pro Quartal verpflichtende Hospitationen statt, bei denen jeweils ein Modul beobachtet wird, gefolgt von einem Feedbackgespräch und -bericht. Sofern die Personalressourcen es erlauben, werden außerdem ein:e Co-Trainer:in und ein:e zweite:r Dolmetscher:in vorgesehen.

Insgesamt wurde der Werte- und Orientierungskurs im Zuge der Überarbeitung inhaltlich geschärft, didaktisch weiterentwickelt und strukturell klarer gestaltet.

4.2. EVALUIERUNGSERGEBNISSE AUS DEM REGELBETRIEB

4.2.1. ERGEBNISSE TEILNEHMENDE BEOBACHTUNG UND FOKUSGRUPPEN

In der fortgeführten Evaluation des Werte- und Orientierungskurses im Regelbetrieb wird aus der teilnehmenden Beobachtung und aus den zwei durchgeführten Fokusgruppen deutlich, dass die Teilnehmer:innen bestimmte Themen als besonders relevant für ihren Alltag und ihre persönliche Situation wahrnehmen, während andere Inhalte deutlich weniger Bedeutung haben. An erster Stelle steht klar das Deutschlernen, das von fast allen als grundlegende Voraussetzung für Integration, Selbstständigkeit und Teilhabe am gesellschaftlichen Leben gesehen wird. Ebenfalls als wichtig wurden Inhalte zu Gleichberechtigung und Selbstbestimmung eingeschätzt. Auch wenn es hierzu unterschiedliche Meinungen gab, zeigt sich insgesamt ein großes Interesse. Das Thema „Sicherheit und Polizei“ wurde als sehr bedeutsam hervorgehoben und zählt zu den wichtigsten Inhalten.

Positiv aufgenommen wurden außerdem Themen rund um das Zusammenleben, den Umgang miteinander und das Leben in der Gemeinschaft. Diese Inhalte wurden als hilfreich für den Alltag und das soziale Miteinander beschrieben. Das Sozialsystem, Bildungswege und -chancen sowie die Arbeitssuche spielten ebenfalls eine Rolle, wurden jedoch eher als ergänzende Themen wahrgenommen. Einzelne Teilnehmer:innen betonten zudem die Bedeutung von Zugehörigkeit, persönlichen Integrationszielen und die Wichtigkeit, den Kurs abzuschließen. Kultur und Traditionen wurden nur vereinzelt als relevant genannt.

Uneinheitlich fiel die Bewertung bei den Themen „Rechte und Freiheiten in Österreich“ sowie beim politischen System und den Prinzipien der Bundesverfassung aus. Diese Inhalte stießen weder auf besonders großes Interesse noch auf klare Ablehnung.

Als weniger wichtig wurden v. a. historisch-politische und arbeitsmarktbezogene Themen eingeschätzt. Die Geschichte Österreichs wurde von vielen Teilnehmer:innen als wenig relevant für ihre aktuelle Lebenssituation angesehen. Geringere Bedeutung hatten schließlich das Sensibilisierungsmodul „Antisemitismus“ sowie „Ehrenamt und freiwilliges Engagement“, die nur von wenigen Teilnehmer:innen als wichtig hervorgehoben wurden.

Aus den Rückmeldungen der Kursteilnehmer:innen lässt sich insgesamt ein klarer Lernzuwachs in mehreren für den Alltag und die Integration zentralen Bereichen erkennen. In beiden Werte- und Orientierungskursen spielte die deutsche Sprache eine besonders große Rolle. Viele Teilnehmer:innen nahmen mit, dass ausreichende Deutschkenntnisse eine wesentliche Voraussetzung für Arbeit,

Selbstständigkeit und gesellschaftliche Teilhabe sind. Neben dem Sprachenlernen selbst wurden auch konkrete Möglichkeiten genannt, wie Deutsch eigenständig weiter vertieft werden kann, etwa durch kostenlose Onlineangebote oder Lernplattformen für das Lernen zu Hause. Der enge Zusammenhang zwischen Sprache, Beruf und Integration wurde dabei mehrfach betont.

Ein weiterer wichtiger Lernbereich betraf das Thema „Arbeit“. Die Teilnehmer:innen setzten sich mit der Jobsuche, Bewerbungen und Bewerbungstraining auseinander und erhielten Einblicke in verschiedene Arbeitsformen sowie in arbeitsrechtliche Fragen. Dazu zählten auch Kenntnisse über Rechte, Pflichten und Freiheiten am Arbeitsplatz, die als hilfreich für den Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt beschrieben wurden.

Darüber hinaus berichteten viele Teilnehmer:innen von neu gewonnenem Wissen zu rechtlichen und politischen Grundlagen in Österreich. Dazu gehörten Informationen über Gesetze, Verfassungsprinzipien, Demokratie und das politische System ebenso wie praktische Aspekte rund um Sicherheit, Notrufnummern sowie den Umgang mit Polizei und Behörden. Auch ein besseres Verständnis darüber, was in Österreich erlaubt oder verboten ist, wurde als wichtiges Lernergebnis genannt.

Ein weiterer Lernzuwachs zeigte sich im Bereich des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Die Teilnehmer:innen nannten Themen wie respektvollen Umgang, Gleichberechtigung, Meinungsfreiheit und den Umgang mit Diskriminierung. Auch das Zusammenleben in der österreichischen Gesellschaft und der Aufbau von Kontakten wurden als Lerninhalte hervorgehoben. Im zweiten Kurs wurden diese Aspekte teilweise als bereits bekannt beschrieben, gleichzeitig jedoch als vertieft und bewusster wahrgenommen.

Zusätzlich nahmen die Teilnehmer:innen Wissen über österreichische Kultur, Traditionen und Geschichte mit. Dazu zählten u. a. Informationen zu kulturellen Gepflogenheiten, Sehenswürdigkeiten und typischen Speisen. Im zweiten Kurs wurde insbesondere das Verständnis für Geschichte, Kultur und Traditionen als wichtig für das bessere Verständnis der Gesellschaft betont. Auch ehrenamtliche Arbeit wurde mehrfach als relevanter Lerninhalt genannt. Vereinzelt berichteten Teilnehmer:innen zudem von einem Zuwachs an digitalen Kompetenzen, etwa im Umgang mit Onlineangeboten oder Social Media.

Fazit: Deutschlernen ist für die Teilnehmer:innen eine zentrale Voraussetzung für Integration, Selbstständigkeit und gesellschaftliche Teilhabe. Weitere wichtige Themen sind Gleichberechtigung, Selbstbestimmung, Sicherheit und Polizei sowie das gesellschaftliche Zusammenleben. Weniger relevant erschienen historisch-politische Inhalte, arbeitsmarktbezogene Detailthemen, Antisemitismus sowie Ehrenamt, während politische Grundlagen und Rechte in Österreich uneinheitlich bewertet wurden.

Im Kurs gibt es einen deutlichen Lernzuwachs, v. a. in den Bereichen Sprache, Arbeit, rechtliche und politische Grundlagen sowie gesellschaftliches Zusammenleben.

4.2.2. TEILNEHMER:INNENFEEDBACK AUS DER ZWEITEN EVALUIERUNG

Das Kursfeedback auch aus der zweiten Evaluation im Regelbetrieb zeichnet insgesamt ein sehr stimmiges Bild des Werte- und Orientierungskurses und zeigt, dass der Kurs von den Teilnehmer:innen überwiegend als sinnvoll, informativ und wertschätzend erlebt wurde. Die allgemeine Stimmung während der Kurstage wurde als sachlich und respektvoll beschrieben, zugleich hatte Humor einen festen Platz und trug dazu bei, eine angenehme Lernatmosphäre zu schaffen. Besonders positiv hervorgehoben wurden die Trainer:innen und Dolmetscher:innen, deren verständliche, ruhige Dolmetschungen

und die sorgfältige Beantwortung aller Fragen wesentlich zum guten Verständnis der Inhalte beitrugen. Mehrere Teilnehmer:innen berichteten, dass sie vorab gehört hätten, der Kurs sei langweilig, diese Erwartung jedoch klar widerlegt worden sei.

Kritisch gesehen wurden v. a. organisatorische Rahmenbedingungen. Die Kursdauer von fünf Tagen sowie die täglichen Kurszeiten wurden von vielen als anstrengend empfunden. Gewünscht wurde eine Verkürzung der täglichen Unterrichtszeit. Auch die zeitliche Lage des Kurses wurde mehrfach thematisiert. Viele Teilnehmer:innen sprachen sich dafür aus, den Kurs möglichst früh im Asylverfahren anzubieten, idealerweise bereits während des Aufenthalts in Aufnahmезentren, um früh grundlegende Orientierung zu erhalten. Gleichzeitig wurde betont, dass der Kurs nicht parallel zu Deutschkursen oder Schulzeiten stattfinden sollte, um Überschneidungen zu vermeiden.

Das neue Modul zu „Extremismusprävention“ wurde grundsätzlich als wichtig eingeschätzt. Zwar kam es anfangs bei einzelnen Begriffen, insbesondere aus dem Bereich Social Media, zu Übersetzungs- und Verständnisproblemen, diese wurden jedoch als lösbar angesehen. Als zentrales Lernergebnis nannten die Teilnehmer:innen die Erkenntnis, Informationen nicht ausschließlich über soziale Medien zu beziehen, sondern auch auf verlässliche Quellen wie öffentliche Einrichtungen oder NGOs zurückzugreifen.

Die räumlichen Bedingungen wurden insgesamt positiv bewertet, insbesondere die Kursräume selbst. Verbesserungsbedarf sahen die Teilnehmer:innen bei der Ausstattung, etwa bei bequemerer Sitzmöglichkeiten und mehr Platz zwischen den Sitzreihen. Am Standort Lastenstraße wurde das freundliche und unterstützende Verhalten der Empfangsmitarbeiter:innen besonders hervorgehoben. Kritische Anmerkungen betrafen u. a. das Fehlen eines Gebetsraums sowie die eingeschränkte Infrastruktur rund um den Standort Liesing. Für Teilnehmer:innen mit Betreuungspflichten stellte zudem die Organisation der Kinderbetreuung während der Kurszeiten eine Herausforderung dar.

Neben den inhaltlichen Aspekten wurde der soziale Mehrwert des Kurses stark betont. Viele Teilnehmer:innen berichteten, dass sie neue Kontakte knüpfen konnten, teilweise auch über den eigenen Kurs hinaus. In einigen Gruppen entstanden enge Freundschaften, die von den Beteiligten als besonders wertvoll beschrieben wurden. Gruppenarbeiten wurden dabei als förderlich erlebt, um einander besser kennenzulernen und Vertrauen aufzubauen. Gerade von Menschen mit Fluchterfahrung, die oft nur über wenige soziale Kontakte im Aufnahmeland verfügen, wurde dieser Aspekt als besonders bedeutsam wahrgenommen.

Als Anregungen für die Weiterentwicklung des Kurses nannten die Teilnehmer:innen den Wunsch nach mehr direktem Kontakt mit der österreichischen Bevölkerung, etwa durch organisierte Begegnungen oder praktische Einblicke in ehrenamtliche Tätigkeiten. Ergänzend wünschten sich einige Teilnehmer:innen mehr praxisnahe Beispiele und eine einfachere, weniger komplexe Aufbereitung einzelner Themen. Insgesamt wurde eine Kombination aus fachlicher Ernsthaftigkeit und einer humorvollen, zugewandten Vermittlung als besonders gelungen hervorgehoben.

4.3. NEUE EMPFEHLUNGEN AUF BASIS DER EVALUATIONSERGEBNISSE 2026

Wie in Kapitel 4.1 dargestellt, wurden wesentliche Handlungsempfehlungen aus der Pilotphase aufgegriffen und für die bundesweite Ausrollung im Regelbetrieb umgesetzt.

So wurde etwa der Themenbereich „Extremismusprävention“ in den Kurs integriert; aufgrund des insgesamt bereits umfangreichen Kursinhalts fällt dieser Teil im Kurs jedoch relativ kurz aus. Daher wird

aufgrund des Interesses der Teilnehmer:innen angeregt, ergänzend ein freiwilliges Vertiefungsmodul seitens des ÖIF anzubieten, in dem das Thema ausführlicher behandelt werden kann.

Während der beobachteten Einheit im Werte- und Orientierungskurs zeigten die Teilnehmer:innen zudem großes Interesse an Inhalten rund um Social Media und digitales Nutzungsverhalten, weshalb in diesem Zusammenhang auch eine Kooperation mit der Organisation „Safer Internet“ als sinnvoll erachtet wird, um ein eigenes freiwilliges Modul dazu anzubieten.

Darüber hinaus wurde die Empfehlung, Informationen zum gewaltfreien Umgang mit Kindern bereitzustellen, umgesetzt, indem am dritten Kurstag das Thema „Menschenrechte und Menschenwürde“ um diesen Aspekt erweitert wurde. Ergänzend wird seitens der Evaluator:innen angeregt, zusätzlich ein freiwilliges Modul zum Thema „Erziehung und Gewaltfreiheit“ anzubieten.

Zudem wird vorgeschlagen, die aktuell in Planung befindliche Onlinelernplattform, die bis Mitte 2026 eingerichtet werden soll, zusätzlich auch als App zur Verfügung zu stellen. Da viele Teilnehmer:innen über Smartphones, aber nicht immer über PCs verfügen, hätten sie damit jederzeit Zugriff auf alle Kurs- und Prüfungsinhalte, was die Nachhaltigkeit des Lernerfolgs deutlich erhöhen könnte.

Diese und alle weiteren
Publikationen des ÖIF stehen unter
integrationsfonds.at/publikationen
zum Download bereit.

INTEGRATIONSFONDS.AT