

1

PRAXISHILFEN
Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen
ausländischer Herkunft

Walter Bender
Petra Szablewski-Çavuş
(Hrsg.)

Ausländische Erwachsene qualifizieren

Rahmenbedingungen und
konzeptionelle Ansätze

Pädagogische Arbeitsstelle (PAS) ·
Institut für Erwachsenenbildung
des Deutschen Volkshochschul-Verbandes

Die Pädagogische Arbeitsstelle (PAS) · Institut für Erwachsenenbildung des Deutschen Volkshochschul-Verbandes wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft und der Länder institutionell gefördert. Sie vermittelt als wissenschaftlicher Dienstleistungsbetrieb zwischen Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung. Ihre Tätigkeit besteht vor allem darin,

- für Wissenschaft und Praxis Informationen, Dokumente und Materialien zur Verfügung zu stellen,
- in Konferenzen, Arbeitsgruppen und Projekten die Erwachsenenbildung/Weiterbildung wissenschaftlich und praktisch zu entwickeln,
- Publikationen zu wissenschaftlichen und praktischen Fragen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung zu veröffentlichen,
- Forschungsarbeiten zu initiieren und selbst Forschungen durchzuführen,
- Forschungsergebnisse in Fortbildungen zu vermitteln.

Die „Praxishilfen Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft“ erscheinen im Rahmen des vom Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft geförderten Projekts „Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen“ (BBM) der Pädagogischen Arbeitsstelle. Projektleitung: Dr. Walter Bender, Wissenschaftliche Mitarbeiterin: Petra Szablewski-Çavuş, Sachbearbeiterin: Judith Teumer.

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Ausländische Erwachsene qualifizieren : Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze / Pädagogische Arbeitsstelle (PAS) Institut für Erwachsenenbildung des DVV. Walter Bender/Petra Szablewski-Çavuş (Hrsg.). – Frankfurt/M. : PAS, 1994

(Praxishilfen berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft ; 1)

ISBN 3-88513-493-4

NE: Bender, Walter [Hrsg.]; Pädagogische Arbeitsstelle <Frankfurt, Main, Deutscher Volkshochschul-Verband>; GT

Satz und Umschlaggestaltung: Grafisches Büro H. Engels, Bad Vilbel
Druck: Druckerei Lokay, Reinheim

© 1994 PAS · Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt/M.
ISBN 3-88513-493-4

Inhalt

<i>Nader Djafari</i> Vorbemerkungen	5
<i>Walter Bender/Petra Szablewski-Çavuş</i> Einleitung	6
<i>Petra Szablewski-Çavuş</i> Migration und berufliche Qualifizierung in der Bundesrepublik Deutschland	7
1. Funktion und Entwicklung der Arbeitskräftemigration in der Bundesrepublik Deutschland	9
2. Das Ausländerrecht als Fremdenrecht und Arbeitsmarktinstrument	15
3. Zur Aus- und Weiterbildungssituation ausländischer Arbeitskräfte	23
„Lern was, sonst wirst Du Arbeiter“ – Interview mit einem Umschüler	36
<i>Walter Bender</i> Zielgruppenorientierung in der beruflichen Weiterbildung von Migrant/-innen – Rahmenbedingungen und didaktische Aspekte	39
1. Umschulungsvorbereitende und -begleitende Maßnahmen	41
2. Zur didaktischen und methodischen Gestaltung von abschlussbezogenen Umschulungen	49
Praxisberichte	56
<i>Uli Melchert</i> Die Umschulungsvorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler an der Volkshochschule in Saarbrücken	56
<i>Claus-Dieter Ludwig</i> Berufliche Bildung für Ausländer in der Stiftung Berufliche Bildung	59
<i>Ulrike Brunken</i> Lehrgang zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Frauen für eine Tätigkeit in der ambulanten Pflege	62
<i>Gudrun Reinhart</i> Berufsbildung für Frauen in der Migration	71
<i>Maria Kontos</i> Servicebetriebe – Ein Qualifizierungsprogramm für ausländische Frauen	74

Verkleinerung

Vorbemerkungen

Die „Praxishilfen Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft“ sind ein Bestandteil des langjährigen Bemühens der Pädagogischen Arbeitsstelle (PAS) · Institut für Erwachsenenbildung des Deutschen Volkshochschul-Verbands, zu besseren Bildungschancen und Lebensbedingungen von Menschen beizutragen, die ihre Herkunftsländer verlassen haben – oder als deren Kinder in Deutschland leben. Zu den Traditionen der Volkshochschulen und der PAS gehört eine engagierte Bildungsarbeit, die die Diskriminierung von Bevölkerungsteilen aufzeigt und Wege bahnt zu mehr Chancengleichheit und sozialem Frieden. Bereits seit Mitte der siebziger Jahre befaßt sich die PAS mit Projekten, in denen Konzepte zur Förderung der Zweitsprache von Einwanderern entwickelt wurden, und mit Projekten, die das Nachholen von Schulabschlüssen für diesen Personenkreis ermöglicht haben. Fortbildungen für das pädagogische Personal, das mit ausländischen Arbeitnehmern Unterricht durchführt, sind entwickelt worden. In mehreren Vorhaben wurden Grundlagen für interkulturell ausgerichtete Fremdsprachenvermittlung geschaffen.

Im Dezember 1992 hat ein Forschungs- und Entwicklungsvorhaben zur Verbesserung der beruflichen Weiterbildung von Migranten begonnen. Das vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft geförderte Projekt soll in einer Zeit, in der Fremdenangst und Nationalismus bedrohliche Ausmaße annehmen, bildungspolitische Akzente zur interkulturellen Verständigung setzen und dazu beitragen, daß Immigrant/-innen sich die materielle Basis für eine weitestmöglich selbstbestimmte Lebensführung in Deutschland schaffen können.

Das Projekt „Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen“ (Kurztitel: Berufli-

che Bildung von Migrant/-innen (BBM)) hat folgende zentrale Aufgaben:

- Überregionale Koordination, wissenschaftliche Begleitung und Auswertung von Qualifizierungsmaßnahmen;
- Entwicklung und Erprobung von Fortbildungskonzeptionen für Ausbilder / Mitarbeiter/-innen;
- Entwicklung und Erprobung von Handreichungen und Praxishilfen für die berufliche Weiterbildung im interkulturellen Kontext.

Es soll untersucht werden, wie diskriminierende Faktoren in der beruflichen Erwachsenenbildung abgebaut und zielgruppenspezifische Unterstützungsmaßnahmen durchgeführt werden können, so daß Immigranten bessere Rahmenbedingungen und größere Erfolgchancen in der beruflichen Weiterbildung erhalten.

Die „Praxishilfen Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft“ sollen die Vorbereitung und Durchführung von Fortbildungen und Umschulungen unterstützen.

Sie werden zusammen mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Qualifizierungsprogrammen gestaltet und beziehen Ergebnisse von Arbeitskreisen und Konferenzen des Projekts ein. Die Praxishilfen können nur Anregungen und Beispiele geben sowie Fragen aufwerfen, die Anstöße für weiterführende Überlegungen zu den konkreten, jeweils sehr unterschiedlichen Umschulungssituationen vermitteln können.

Wir danken allen, die das Projekt ermöglicht haben und seine Arbeit bzw. diese Praxishilfen durch Diskussionsbereitschaft, Offenheit, Ideen und Tatkraft unterstützen.

Frankfurt/M. April 1994

Nader Djafari

Einleitung

Die in diesem Band dargestellten Maßnahmen und Projekte zielen darauf, Arbeitslose ausländischer Herkunft, die zum großen Teil keinen anerkannten oder heute nachgefragten Berufsabschluß besitzen, nachträglich zu qualifizieren. Die institutionelle Struktur der beruflichen Weiterbildung, die finanzielle Förderung und die Ausbildung der Lehrkräfte sind auf die Integration der Teilnehmer und Teilnehmerinnen in den deutschen Arbeitsmarkt ausgerichtet und zugleich eingegrenzt.

Lehr- und Leitungskräfte sowie Sozialpädagogen stehen dabei vor einem grundsätzlichen Problem: Ihre Aufgabe ist es, Arbeitnehmern oder Arbeitslosen ausländischer Herkunft soviel (deutsches) Berufswissen, fachliches Können, Sprachvermögen und Orientierungswissen zu vermitteln, daß diese sich ihren Lebensunterhalt in der deutschen Wirtschaft bzw. Verwaltung verdienen können. Spezielle Fördermaßnahmen, die in den „Praxishilfen“ dargestellt werden, zielen in diesem Zusammenhang darauf, Chancengleichheit für den Erwerb von Qualifikationen herzustellen, die von anderer Stelle definiert werden (z.B. Kammer-Abschlüsse, staatl. Abschlüsse). Solche Fördermaßnahmen haben deshalb strukturbedingt vorwiegend kompensatorischen Charakter. Sowohl die vorhandenen interkulturellen Kompetenzen der Eingewanderten, die sich in eine neue Gesellschaft und Kultur einleben mußten, ihre Fähigkeit, hiesige „Selbstverständlichkeiten“ distanziert zu betrachten, ihre oft noch vorhandene Zweisprachigkeit, ebenso wie pädagogische Ansätze, die an diesen Kompetenzen statt an Defiziten ansetzen und die individuelle Weiterentwicklung des Einzelnen fördern wollen, kommen in dieser Weiterbildungspraxis zumeist zu kurz.

Das bedeutet, eine zielgruppen- und teilnehmerorientierte Weiterbildung mit Migrant/-innen wird

immer eine Gratwanderung zwischen pragmatischen, marktorientierten Überlegungen und interkulturellen didaktischen Vorstellungen sein. Unter den gegenwärtigen Organisationsformen beruflicher Weiterbildung werden dabei in der Praxis kompensatorische, an die hiesige Arbeitswelt assimilierende Maßnahmen überwiegen, auch wenn die soziologische und pädagogische Forschung deren ethnozentrischen und teilweise selbst wieder stigmatisierenden Charakter vielfach kritisiert hat.

In diesem einführenden Band der „Praxishilfen Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft“ werden im 1. Teil zunächst die Rahmenbedingungen dieses Arbeitsfelds, beginnend mit der Entwicklung der Arbeitskräftemigration in Deutschland und der Funktion des Ausländerrechts als Fremdenrecht und als Arbeitsmarktinstrument, dargestellt sowie ihre Auswirkungen auf die Aus- und Weiterbildungssituation ausländischer Arbeitskräfte untersucht.

Konzeptionelle Ansätze der Gestaltung von Umschulungs- und Fortbildungsmaßnahmen werden unter der Fragestellung einer Zielgruppenorientierung in der beruflichen Weiterbildung erörtert, die sich u.a. in umschulungsvorbereitenden und -begleitenden Maßnahmen (Teilnehmergewinnung, Vorförderung, sozialpädagogisches Handeln, weiterbildungsbegleitende Hilfen, integrierte Sprachförderung und Stützunterricht sowie Nachbegleitung) niederschlägt. Fragen zur (interkulturellen) Didaktik und zur Methodik, zur Kooperation und Fortbildung der Mitarbeiterteams und zur regionalen Kooperation der Weiterbildungseinrichtungen schließen den ersten Abschnitt des Bandes ab.

Der zweite Teil enthält Praxisberichte von Weiterbildungsmaßnahmen, die sich schwerpunktmäßig an nichtdeutsche Teilnehmer/-innen richten.

Migration und berufliche Qualifizierung in der Bundesrepublik Deutschland

Petra Szablewski-Çavuş

Die Vorstellung, ausländische Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland als Gruppe mit im wesentlichen homogenen Merkmalen zu beschreiben, ist heute – angesichts der Entwicklung seit Bestehen der Anwerbeverträge vor über 30 Jahren – kaum noch aufrecht zu halten. Nach Herkunftsland, Einreisegrund, Anwesenheitsdauer, Alter, Grad der Integration und auch nach Stellung im Beruf und den (schulischen) Bildungsvoraussetzungen betrachtet bieten „Ausländer/-innen“ ein überaus heterogenes Bild, wobei die einzelnen sozio- und demographischen Merkmale nur bedingt miteinander korrelieren.

Auch die „ausländischen Arbeitnehmer“ sind längst nicht mehr nur Ausländer der „ersten Generation“ aus den „klassischen“ Anwerbeländern – die „Gastarbeiter“, wie sie bis Mitte der 70er Jahre genannt wurden. Inzwischen sind nicht nur deren Kinder, die hier aufgewachsen sind, teilweise hier geboren wurden, bereits erwerbstätig – auch die Entwicklungen im letzten Jahrzehnt haben erheblichen Anteil an dem sich verändernden Erscheinungsbild der ausländischen Arbeitskräfte. Als Stichworte seien hier die Flüchtlingsbewegungen nach Deutschland erwähnt und die im Prozeß der Wiedervereinigung und politischen Veränderungen in den ehemaligen Ostblockländern entstandene Öffnung zu diesen Ländern. Und nicht zuletzt die fortschreitende Freizügigkeit von Arbeitskräften und deren Familienangehöriger in den EU-Ländern setzt neue Akzente in einer empirischen Beschreibung der Gruppe „ausländischer Arbeitnehmer“.

Die Heterogenität innerhalb der Gruppe ausländischer Arbeitnehmer/-innen erfordert ein entsprechend differenziertes (Berufs-) Bildungsangebot, *auch* unter Einbezug der „Integrierung“ von ausländischen Arbeitskräften in das bestehende allgemeine Angebot. Wenn hier die berufliche Qualifizierung von ausländischen Erwachsenen als Gesamtkomplex thematisiert wird, so gründet dies nicht etwa in der Vorstellung, daß die vielen Einzelaspekte letztlich für die Praxis vernachlässigbar seien oder daß gar Sondermaßnahmen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung für alle Inhaber eines ausländischen Passes zu konzipieren wären. Die Fragestellung zielt vielmehr auf wesentliche Aspekte der Gestaltung des Lehr-/Lernprozesses in der beruflichen Bildung allgemein. Hierbei werden die Lebenszusammenhänge und -erfahrungen von Migrant/-innen als Planungskomponente herausgestellt, die für sie *zusätzlich* zu allen didaktisch-methodischen Überlegungen in der beruflichen (Weiter-) Bildung einzubeziehen sind.

Eine solche Komponente, die ausschließlich Arbeitnehmer/-innen nicht-deutscher Herkunft in ihrem Verhältnis zur beruflichen Bildung beeinflusst, wird vor allem aus zwei Blickwinkeln heraus definiert: aus sozialpolitisch-rechtlicher und aus pädagogischer Sicht:

**Migration als
Politische Status-
zuweisung**

- Aus sozialpolitisch-rechtlicher Sicht definiert sich das „Ausländer-Sein“ in erster Linie als die Zuschreibung eines politischen Status, der bestimmt, ob und in welchem Maße die als Ausländer definierten Personen an den Rechten und Pflichten des Aufenthaltslandes beteiligt sind bzw. davon ausgeschlossen werden. Konkret wird der politische Status vor allem im Ausländergesetz festgeschrieben, das seinerseits bestimmten quantitativen und historischen Entwicklungen der ausländischen Wohnbevölkerung, innen- und außenpolitisch geleiteten Interessen und internationalen Verträgen (zwischenstaatliche Vereinbarungen, Genfer Konvention, EU-Verträge, KSZE, ILO etc.), sowie internationalen Standards (Menschenrechtskonvention) Rechnung tragen muß. Das Ausländergesetz bestimmt u.a. auch – und das ist für die hier erörterte Fragestellung von besonderem Belang –, ob bzw. unter welchen Voraussetzungen Ausländer sich dem nationalen Arbeitsmarkt zur Verfügung stellen dürfen.

**Migration im
Bildungsprozeß**

- Aus pädagogischer Sicht wird hier der Status von Ausländer/-innen unter dem Aspekt betrachtet, ob bzw. inwiefern dieser die Lernvoraussetzungen und Lernbedingungen von Migrant/-innen tangiert. Vor allem die aktuellen Lebensbedingungen, die finanzielle und familiäre Situation, der berufliche und gesellschaftliche Status der ausländischen Familien als Ausgangsbedingungen für Bildungsprozesse werden wesentlich durch das Ausländergesetz beeinflusst, das so faktisch auch für Lernprozesse Rahmenbedingungen setzt. Darüber hinaus wirkt die Migrationsgeschichte der ausländischen Familien zusätzlich auf intendierte Lernprozesse ein, insofern die Migration eine Auseinandersetzung mit zumindest teilweise anderen Werten, Normen und Kulturgepflogenheiten beinhaltet, vor allem aber auch einen Wechsel von einer muttersprachlichen zu einer fremdsprachigen Umgebung. Hierbei sind sicherlich Abstufungen nach Alter, Geschlecht, Grad der Integration und dem Herkunftsland auszumachen, aber die Migrationsgeschichte bildet eben nur für Migrantenfamilien eine Komponente der Lernvoraussetzungen und grenzt sie insofern von Deutschen ab. Die Lernvoraussetzungen und -bedingungen von Ausländern werden meist im Vergleich zu Deutschen beschrieben, und da die Konzeptionen in Schule und Weiterbildung vor allem integrative Ziele postulieren, ergibt die Analyse im wesentlichen einen Katalog von Defiziten. Diese Sichtweise erschwert allerdings den Einbezug der Lern- und vor allem Lebenserfahrungen von Migrant/-innen bei (institutionalisierten) Lernprozessen. Hier knüpfen die Überlegungen zum „Interkulturellen Lernen“ an.

**Abgrenzung zu
Aussiedler/-innen**

Ausdrücklich sei an dieser Stelle betont, daß vor allem die sozialpolitisch-rechtliche Sicht ausländische Arbeitnehmer auch von Aussiedlern abgrenzt. Es gibt zwar unter dem Aspekt des interkulturellen Lernens, unter dem Aspekt der Akzeptanz der ansässigen Deutschen und unter dem Aspekt der Anpassung an die Sprachnorm bekanntermaßen viele ähnliche konkrete Problemstellungen in Lehr-/Lernprozessen mit ausländischen Lernern und Aussiedlern, und diesbezüglich ist ein Erfahrungsaustausch innerhalb der beiden Praxisbereiche sicherlich sinnvoll. Unter rechtlichem Gesichtspunkt allerdings sind Aussiedler Deutsche. Ihre Migration ist unter dem Vorzeichen einer definitiven Entscheidung zum Leben in Deutschland erfolgt, die der Staat eben-

so definitiv (wenn auch zunehmend widerwillig und restriktiv) anerkennt. (Ganz konkret: Aussiedlern wird nicht die Frage gestellt, wann sie in ihre Heimat zurückkehren wollen).

Im folgenden soll die Situation von Familien ausländischer Herkunft in der Bundesrepublik Deutschland etwas eingehender betrachtet werden, um aufzuzeigen, mit welchen Fragestellungen sich die berufliche Qualifizierung von Migrant/-innen – zusätzlich zu der von „Einheimischen“ – auseinandersetzen muß, aber auch um Ansätze zu finden, die den Zugang zur konkreten Arbeit mit ausländischen Erwachsenen erleichtern.

1. Funktion und Entwicklung der Arbeitskräftemigration in der Bundesrepublik Deutschland

In der Bundesrepublik Deutschland bildet die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte seit mehr als 35 Jahren einen wesentlichen Bestandteil des Arbeitskräfte-marktes. Hier sei nur am Rande vermerkt, daß ähnliche Entwicklungen in anderen Industrienationen zu verzeichnen sind und daß die internationale Arbeitsmigration in Geschichte und Gegenwart eine weltweite Erscheinung ist (Deutschland hat sich in seiner Geschichte vom Auswanderungsland zum Einwanderungsland entwickelt – vgl. hierzu vor allem Bade 1992).

Ursprünglich sollten mit der gezielten Suche nach Arbeitskräften aus dem Ausland die bereits Mitte der 50er Jahre in der Aufbauphase der Bundesrepublik anwachsenden Lücken des hiesigen Arbeitsmarktes geschlossen werden. In dieser Zeit der aktiven Anwerbung wurden zwischenstaatliche Verträge mit den „klassischen Anwerbeländern“ Italien (1955), Griechenland (1960), Spanien (1961), mit der Türkei (1961), Marokko (1963), Portugal (1964), Tunesien (1965) und Jugoslawien (1968) abgeschlossen. Die Bundesanstalt für Arbeit (BA) errichtete Außendienststellen in diesen Ländern, in denen in Kooperation mit Institutionen der Anwerbeländer Arbeitskräfte geworben, auf ihre Eignung geprüft und Arbeitsverträge mit interessierten Firmen in der Bundesrepublik Deutschland vermittelt wurden. Parallel zu dieser Form der Arbeitsvermittlung entwickelten sich auch individuelle Vermittlungen – ausländische Arbeitnehmer empfahlen Freunde und Verwandte aus ihren Heimatorten in Firmen, in denen sie arbeiteten. Mit dem noch heute im wesentlichen gültigen Anwerbestopp vom November 1973 endete diese Phase der aktiven Anwerbung. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig beschäftigten Ausländer erreichte mit fast 2,6 Millionen ihren höchsten Wert und pendelte sich, mit einigen Schwankungen, auf 2.131.634 im Jahre 1993 ein.

Demgegenüber ist die Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung absolut und im Verhältnis zur Wohnbevölkerung insgesamt angewachsen; nachdem sich nach 1975 zunächst die Zahlen geringfügig verringerten, erreichten sie bereits 1979 wieder den Stand von 1975 und wuchsen kontinuierlich – mit einem kleinen Rückgang 1984 und

**Aktive
Anwerbung**

**Ausländische
Wohnbevölkerung**

Tabelle 1: Ausländer im Bundesgebiet seit 1960

Jahr ¹⁾	Gesamtzahl Tsd.	Wohnbevölkerung in % gerundet	sozialvers.pfl. Beschäftigte Tsd.
1960	686,2	1,2	279,0
1968	1924,2	3,2	1089,9
1969	2381,1	3,9	1372,1
1970	2976,5	4,9	1948,9
1971	3438,7	5,6	2240,7
1972	3526,6	5,7	2352,3
1973	3966,2	6,4	2595,0
1974	4127,4	6,7	2286,6
1975	4089,6	6,6	2038,7
1976	3948,3	6,4	1920,8
1977	3948,3	6,4	1869,4
1978	3981,1	6,5	1864,1
1979	4146,8	6,7	1937,4
1980	4453,3	7,2	2013,4
1981	4629,8	7,5	1900,3
1982	4666,9	7,6	1771,9
1983	4534,9	7,4	1709,1
1984	4146,8	7,1	1608,1
1985	4378,9	7,1	1536,0
1986	4512,7	7,4	1544,7
1987	4630,2	7,4	1624,1
1988	4489,1	7,3	1607,1
1989	4845,9	7,7	1689,3
1990	5342,5	8,4	1782,6
1991 ²⁾	5882,3	7,3	1908,6
1992	6495,7	8,1	2036,2
1993	- ³⁾	- ³⁾	2131,6

1) bis 1984 Stichtag 30.09.

2) Ab 31.12.1991 gesamtdeutsches Ergebnis

3) Angaben liegen noch nicht vor

Quellen: Statistisches Bundesamt und Bundesanstalt für Arbeit

1985 – auf 6.495.792 im Jahre 1992 an (vgl. Tabelle 1: Die Zahlen ab 1991 betreffen das gesamte Bundesgebiet, 1992 lebten ca. 102.300 Ausländer/-innen in den neuen Bundesländern).

Eigendynamik von Migrations- prozessen

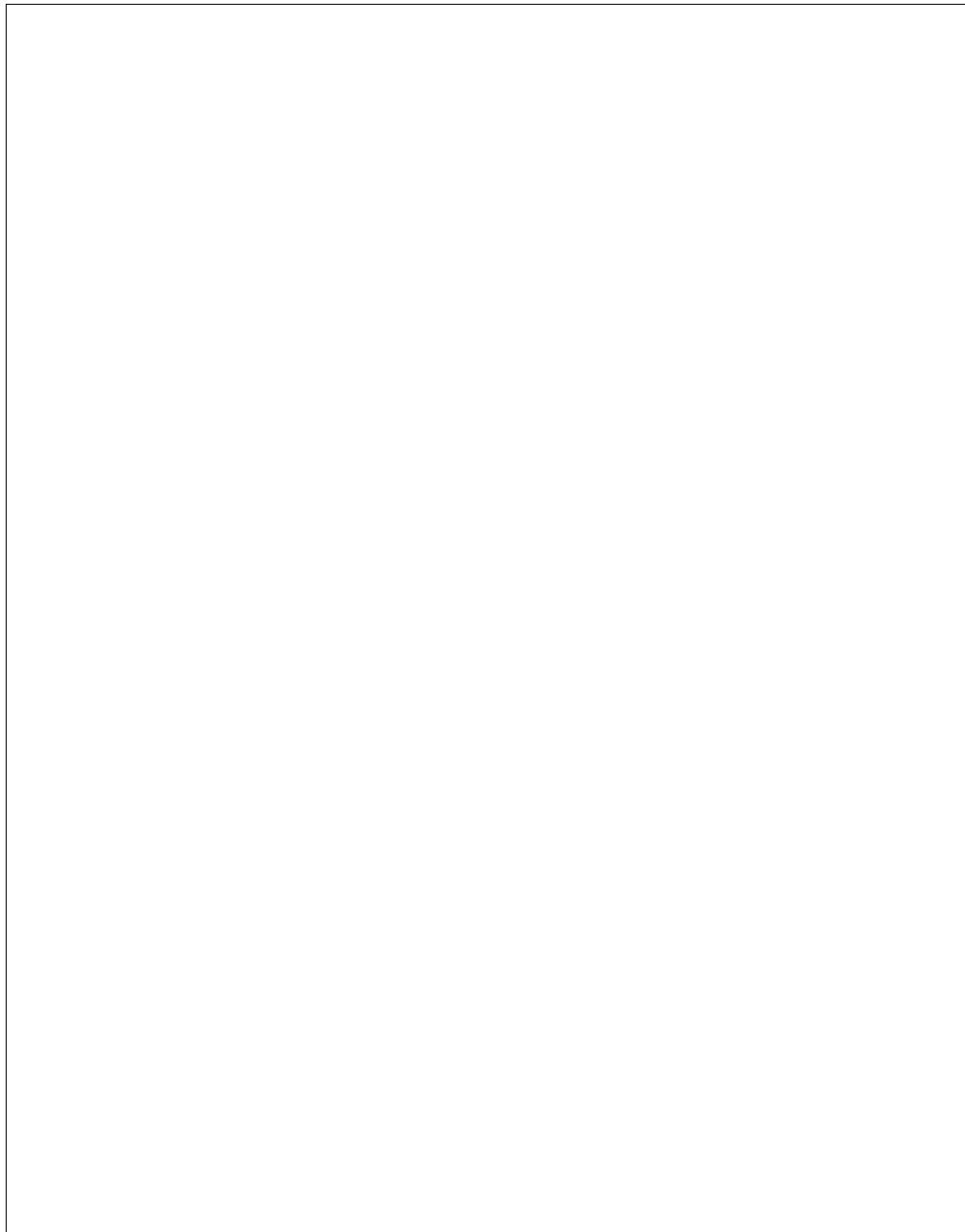
Während die Zahl der ausländischen Arbeitskräfte nach dem Anwerbestopp – wunschgemäß – zurückging, ist die Zahl der ausländischen Wohnbevölkerung angestiegen: Ein Hinweis darauf, daß die Arbeitsmigration eine Eigendynamik entfaltet, die mit dem Arbeitsmarkt nur bedingt in Einklang steht.

Erwartet oder gar beabsichtigt war diese Entwicklung nicht, vielmehr wurde erhofft, daß sich die Zahl der Arbeitsmigranten auf die Zahl einpendelt, die nötig ist, um den Arbeitskräftemangel in den Wirtschaftssektoren zu beheben, in denen die Arbeit körperlich und/oder psychisch (Monotonie) besonders anstrengend (Akkord, Schicht), gesellschaftlich gering geschätzt, eher gesundheitsgefährdend und/oder schlecht bezahlt war und auf die die einheimischen Arbeitskräfte aufgrund der für sie positiven Arbeits-

marktsituation nicht zurückgreifen mußten, da sie attraktivere Positionen und Branchen wählen konnten.

Wenn sich auch tendenziell im Verlauf der Ausländerbeschäftigung die berufliche Stellung von ausländischen Arbeitnehmern leicht verbessert hat, so gilt noch immer der Satz, „daß Ausländer den Deutschen die unattraktive Arbeit abnehmen“ (Gillmeister u.a., 1989, S. 305). Sie sind überproportional vor allem in den Wirtschaftsberei-

**Berufliche
Stellung
ausländischer
Arbeitskräfte**



entnommen aus: Daten und Fakten zur Ausländersituation/brsg. von der Baufragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, 1992

chen beschäftigt, die besonders von den konjunkturellen und strukturellen Veränderungen des letzten Jahrzehnts erfaßt wurden und in denen vor allem die Arbeitsplätze auf niedrigerem Niveau wegfallen: Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit waren im 1. Quartal 1993 ausländische Arbeitskräfte, die 9,2% der Beschäftigten insgesamt stellten, überproportional in den Bereichen Baugewerbe (12,3%), Verarbeitendes Gewerbe (11,6%) und in der Land- und Forstwirtschaft (einschließlich Fischerei 11,6%) vertreten. In den Bereichen Kreditinstitute, Versicherungsgewerbe (2,2%), Gebietskörperschaften und Sozialversicherung (3,8%) war der Ausländeranteil deutlich unterrepräsentiert.

„Naturwüchsige Rotation“

Die Lebens- und Arbeitsbedingungen der ausländischen Arbeitskräfte im ersten Jahrzehnt der Ausländerbeschäftigung spiegeln deutlich wider, daß eine „naturwüchsige“ Rotation unterstellt wurde, die von einer ebenso „naturwüchsigen“ Anpassung an die Aufnahmegesellschaft flankiert würde: Die meisten der – überwiegend männlichen – Arbeitnehmer waren ledig oder „Lediggänger“ (d.h. ihre Familien lebten weiterhin im Herkunftsland), sie teilten sich mit mehreren Kollegen Zimmer in Wohnheimen der Firmen, in denen sie arbeiteten, wurden von der Bevölkerung vor allem wahrgenommen, wenn sie sich an freien Tagen auf dem Bahnhof trafen, sie leisteten – freiwillig oder ungefragt – überdurchschnittlich viele Überstunden – auch an den Wochenenden, und deutsche Kollegen diskutierten, inwieweit die ausländischen Kollegen aufgrund ihres sehr hohen Arbeitstempos zu „Lohndrückern“ werden. Alle Zeichen dieser Zeit deuten darauf hin, daß die ausländischen Arbeitskräfte zunächst die ihnen zugedachte Rolle auch „akzeptiert“ haben: Sie wollten möglichst schnell möglichst viel Lohn erarbeiten, um nach Erreichen eines gedachten Sparziels in ihr Herkunftsland zurückzukehren.

Rückwanderungen

In der Zeit von 1962 bis 1972 sind ca. 3 Mill. ausländische Arbeitskräfte rückgewandert. Schaubild 1 gibt einen Überblick über Zu- und Rückwanderung der ausländischen Wohnbevölkerung von 1973 bis 1989, aus dem hervorgeht, daß pro Jahr mindestens 320.000 (1987) bis zu über 600.000 (jeweils 1975 und 1984) Ausländer die Bundesrepublik Deutschland verließen; allerdings stand diesen Rückwanderungen eine Zuwanderung gegenüber, die auf den Gesamtzeitraum gesehen zu einem „positiven“ Anwachsen der ausländischen Wohnbevölkerung insgesamt führte.

Zugänge durch Geburt

Bemerkenswert ist die Tatsache, daß die „Zuzüge“ u.a. auch die Zugänge durch Geburt beinhalten: Die Anzahl der in der Bundesrepublik Geborenen mit ausländischer Staatsangehörigkeit erreichte 1974 mit 108.000 den bisher höchsten Wert; von 1985 bis 1990 waren insgesamt rund 420.000 der „Zugänge“ auf die Geburt von Kindern ausländischer Staatsangehöriger in der Bundesrepublik zurückzuführen.

Aufenthaltsdauer

Bedenkt man, daß aller Wahrscheinlichkeit nach gerade Familien mit im Bundesgebiet geborenen Kindern prozentual in einem nur geringem Maße in ihre Heimatländer zurückkehren (Statistiken hierzu liegen m.W. nicht vor), so dürften die hier geborenen ausländischen Kinder wesentlich zu den Zahlen von Ausländern beitragen, die 1990 weniger als 6 Jahre in der Bundesrepublik lebten. (Ein hier Geborener kann ja höchstens die seinem Lebensalter entsprechende Aufenthaltsdauer nachweisen). So betrachtet, erhalten die Zahlen zur Aufenthaltsdauer (vgl. Tabelle 2) eine zusätzliche

Bestätigung, daß die ausländische Wohnbevölkerung aufgrund ihrer langen Aufenthaltsdauer zu einem festen Bestandteil der Bevölkerung der Bundesrepublik Deutschland geworden ist: 43% der Ausländer/-innen lebten 1991 bereits seit mehr als 15 Jahren und 59 % seit mehr als 10 Jahren in Deutschland, wobei die Aufenthaltszeiten von Staatsangehörigen aus den ehemaligen Anwerbeländern noch länger sind: 67% aller Türken, 66% der Menschen aus dem ehemaligen Jugoslawien, 72% der Italiener und 86% der Spanier leben seit mindestens 10 Jahren hier.

Tabelle 2: Aufenthaltsdauer der ausländischen Wohnbevölkerung am 31.12.1991 (in Tsd.)

Staatsangehörigkeit	Insgesamt	Davon Aufenthaltsdauer von...bis unter...Jahren							
		unter 1	1 - 4	4 - 6	6 - 8	8 - 10	10 - 15	15 - 20	20 und mehr
EU-Staaten	1.487,3	72,3	182,5	80,7	56,7	52,6	185,4	242,3	604,8
Türkei	1779,6	71,1	247,9	116,4	74,7	71,0	415,3	443,2	340,0
Jugoslawien	775,1	110,6	92,0	24,4	16,7	18,4	82,5	148,6	281,8
Griechenland	336,9	17,4	56,7	14,3	8,5	9,5	29,7	53,6	147,2
Spanien	135,2	3,0	6,9	3,6	2,7	2,8	10,3	25,3	80,8
Portugal	93,0	7,5	11,2	4,0	2,1	2,2	11,5	30,2	24,3
Italien	560,1	18,2	57,6	32,9	23,9	22,0	87,0	89,4	229,1
Marokko	75,1	4,5	15,2	8,3	5,5	4,9	15,5	10,0	11,3
Tunesien	27,2	1,2	4,0	2,1	1,7	1,7	5,5	4,9	6,1
Insgesamt*	5.588,3	511,6	1.128,5	406,9	279,3	220,4	894,4	950,4	1490,8

* (ausl. Wohnbevölkerung Bundesgebiet West)

Quelle: Statistisches Bundesamt

Demgegenüber „hinkt“ der Aufenthaltsstatus vieler Ausländer den langen Aufenthaltszeiten „hinterher“: Über eine Aufenthaltsberechtigung, den sichersten Status unterhalb der Einbürgerung – verfügte 1990 lediglich knapp ein Fünftel der aufenthalts-erlaubnispflichtigen Ausländer. Insgesamt verfügten nicht einmal drei Fünftel der aufenthalts-erlaubnispflichtigen Ausländer über eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis bzw. eine Aufenthaltsberechtigung.

Zu konstatieren ist hier, daß die Beschäftigung von Ausländer/-innen – und damit zwangsläufig auch deren Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland – eine „Einwanderungssituation ohne Einwanderungsland“ (Bade 1992, S. 10) bescherte. Seit dem Anwerbestopp ist die Ausländerpolitik der Bundesrepublik Deutschland von dem Widerspruch dieser Situation gekennzeichnet: Zumindest Teile der ausländischen Arbeitskräfte – und ihre Familienangehörigen – haben faktisch und bereits generationenübergreifend den Schritt von der Arbeitswanderung (auf Zeit) zur Einwanderung auf Dauer vollzogen. Rechtlich wird dieser Sachverhalt insofern anerkannt, als das Ausländergesetz ein „Hineinwachsen“ in einen relativ gesicherten Aufenthaltsstatus mit zunehmender Aufenthaltsdauer vorsieht. Ein Widerspruch besteht darin, daß nach heutigem Gesetz Kinder und Kindeskinde von Immigranten aufgrund des geltenden Abstammungsrechts die Staatsangehörigkeit ihrer Eltern beibehalten – sie bleiben also Ausländer. (Vor allem in den letzten Jahren wurde von vielen Seiten hier Kritik angemeldet und die Forderung nach Erleichterung der Einbürgerung erhoben. – Vgl. hierzu z.B.: Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer 1993 und Bade 1992a.)

Aufenthaltsstatus

Einwanderung auf Dauer

Arbeitsmarkt und Eigendynamik

Parallel zu dieser Entwicklung der Arbeitsmigration wachsen aus politischen Gründen in der Bundesrepublik Deutschland Migrationsprozesse, die nur bedingt mit dem Arbeitsmarkt im Einklang stehen. Hier sind vor allem die weltweiten Flüchtlingsbewegungen zu nennen und in jüngster Vergangenheit die Öffnung der Grenzen zu den ehemals sozialistischen Staaten.

Statistisch sichtbarer Ausdruck dieser Entwicklung ist das Anwachsen des Anteils „sonstiger“ Staatsangehörigkeiten (außer EU-Staaten und den „klassischen“ Anwerbestaaten) an der ausländischen Wohnbevölkerung von 1988 bis 1991 um über 10% auf fast 30%. Es ist zu erwarten, daß zumindest ein Teil der „neuen“ Zuwanderer auf mit-

Zum Berufsjubiläum

Am 28. Februar

Rolf Matschke, (25 Jahre beim Eich- und Beschußamt).

Saim Akca, Hueseyin Aysan, Hasan Ayyildiz, Suat Can, Kazim Catikkas, Ramazan Cevik, Behic Fetin, Sabri Gercek, Ali Goekkurt, Oemer Gueven, Ramazan Karadag, Nuri Mennan, Uelgen Nasirlioglu, Sueleyman Seymen, Ergin Talay (25 Jahre bei Ford).

Quelle: Kölner Stadtanzeiger

telfristige Sicht in einen relativ sicheren Aufenthaltsstatus „hineinwächst“, denn wohlgermerkt handelt es sich bei ihnen keineswegs um „illegale“ Zuwanderer. Institutionen im Sozialberatungs- und (Weiter-) Bildungsbereich betonen bereits seit Jahren, daß die ausländischen „Klienten“ und Ratsuchenden in zunehmendem Maße nicht mehr nur Angehörige der „klassischen“ Anwerbeländer sind und sich die ausländische Bevölkerungsgruppe nach Herkunftsländern quantitativ und qualitativ erheblich diversifiziert.

Erscheinungsbild der Arbeitsmigration

Die Arbeitsmigration ist zu einem festen Bestandteil der Bundesrepublik Deutschland geworden, ihr Erscheinungsbild hat sich im Laufe der letzten fast 40 Jahre differenziert: Der Rentner, der hier 15, 20, 25 Jahre lang gearbeitet hat, seine Kinder – und seine Enkel, die inzwischen hier geboren wurden –, der (legale) neue Zuwanderer, der selbständige Reisebürokaufmann, die Putzfrau in ungeschütztem Arbeitsverhältnis, der Sozialarbeiter, der „straffällig in Erscheinung Getretene“ (und deshalb von Abschiebung Bedrohte), der Bausparer, die (händeringend gesuchte) Krankenschwester und der (unerwünschte) Arbeitslose, der „bewährte“ Mitarbeiter und der Betriebsratsvorsitzende, der Mitarbeiter „ganz unten“ in Subunternehmen (vgl. Wallraff 1985) – sie alle sind keine Sonderfälle des Migrationsprozesses, sondern dessen Bestandteile. Was alle diese Menschen miteinander verbindet, ist vor allem die Tatsache, daß sie als „Nicht-Deutsche“ den diskriminierenden Bestimmungen des Ausländergesetzes unterliegen.



Lesehinweis:

Bade, K.J.: Ausländer, Aussiedler, Asyl in der Bundesrepublik Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Bonn 1992.

Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer (Hrsg.): Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland 1993, Bonn März 1994.

2. Das Ausländerrecht als Fremdenrecht und Arbeitsmarkt-instrument

„In einer nach Staaten und Staatsangehörigen geordneten Welt erfahren „Fremdstaatler“ nicht den Schutz und die Fürsorge, die den eigenen Staatsangehörigen zuteil werden. Sie stehen unter Sonderrecht. Während den eigenen Staatsangehörigen der Zugang zu ihrem Staat offen steht, dürfen Fremde nur mit staatlicher Erlaubnis einreisen und Aufenthalt nehmen. Während die eigenen Staatsangehörigen zum Arbeitsmarkt und zur Berufsausbildung nach Maßgabe allgemeiner Vorschriften zugelassen sind, bedürfen Fremde zur Berufsausübung einer zusätzlichen Erlaubnis. Während die eigenen Staatsangehörigen nicht ausgewiesen und nicht ausgeliefert werden dürfen, können Fremde des Landes verwiesen und zwangsweise außer Landes gebracht werden. Dies ist in den meisten Staaten gesetzlich geregelt, aber häufig so, daß den Behörden des Aufenthaltsstaates ein weiter Handlungsspielraum verbleibt“ (Franz 1985, S. 195). Jeder Staat entscheidet grundsätzlich souverän darüber, welcher Angehörige welchen Staates sich unter welchen Bedingungen in seinem Hoheitsgebiet aufhalten kann. Die Definition dieser Bedingungen wird geleitet von den Nützlichkeitsabwägungen, der Interessenlage des Staates: Dem Ausländer, der im Rahmen der Verhandlungen zu einem industriellen Großauftrag das Hoheitsgebiet des Staates betreten will oder der als Leistungssportler zum nationalen Prestige beitragen soll, dürfen keine zu hohe Hürden für seinen Aufenthalt errichtet werden; ebenso kann es in Zeiten hohen Arbeits-

**„Fremdstaatler“
im Staat**

**Interessenlage
des Staates**

Das Ausländergesetz (AuslG): Allgemeines

Definition: Ausländer ist jeder, der nicht Deutscher im Sinne des GG Artikel 116 (1) ist.

Ausländer *können* nach Maßgabe des Ausländergesetzes in das Bundesgebiet einreisen und sich dort aufhalten (§ 1).

§ 3 regelt die Erfordernis einer Aufenthaltsgenehmigung. In der Regel ist diese *vor* Einreise einzuholen (Visum). (Ausnahmen kann der Bundesinnenminister anordnen - ohne Zustimmung des Bundesrats bei Aufenthalt bis zu 3 Monaten). Eine Befreiung von der Erfordernis kann der Bundesinnenminister durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrats erlassen (z.B. bei zwischenstaatlichen Vereinbarungen).

§ 4 regelt die Paß- bzw. Ausweispflicht.



kräftemangels im Interesse des Staates liegen, die Einreise für arbeitswillige und -fähige Ausländer zu erleichtern.

Die grundsätzliche Souveränität eines Staates bei der Gestaltung der Behandlung von Ausländern modifiziert sich allerdings durch seine Rechtsverfassung und aufgrund zunehmender weltweiter Interdependenzen: Das Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland gebietet z.B. den Schutz der Würde und den Schutz von Ehe und Familie „aller“ Menschen und bezieht das Gebot der Rechtsstaatlichkeit nicht nur auf deutsche Bürger; bilaterale Abkommen mit vielen Staaten regeln – meist auf Gegenseitigkeit – eine besondere Behandlung der Staatsangehörigen in den Vertragsländern und die Mitgliedschaft in der EU bindet die Bundesrepublik Deutschland darüber hinaus an eine besondere Behandlung aller Ausländer aus EU-Staaten. – Dies betrifft einen

**Weltweite
Interdependenzen**

großen Teil der „klassischen“ Anwerbeländer, nämlich Italien, Spanien, Portugal und Griechenland, und auch Arbeitnehmer aus der Türkei haben aufgrund des Assoziierungsabkommens mit der Europäischen Gemeinschaft (ARB 1/80 Artikel 6 und 7) eine etwas bessere rechtliche Absicherung als Ausländer aus anderen „Drittländern“ (näheres s. unter 2.2 „Ausländergesetz und Arbeitserlaubnis“).

2.1 Entwicklung des Ausländergesetzes

Fremdenrecht als Behördenakt

Bis 1965, als bereits über eine Million ausländische Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland gezählt wurden, wurde das „Fremdenrecht“ lediglich auf der Grundlage der Ausländerpolizeiverordnung von 1938 geregelt, war also innenpolitisch ein reiner Behördenakt. Der Verordnung zufolge war den Ausländern Aufenthalt zu er-



Das Ausländergesetz: Formen der Aufenthaltsgenehmigungen

Aufenthaltsgenehmigungen werden erteilt als:

1. Aufenthaltserlaubnis (befristet bzw. unbefristet)
2. Aufenthaltsberechtigung
3. Aufenthaltsbewilligung
4. Aufenthaltserlaubnis

Ausländergesetz 1965

lauben, „die nach ihrer Persönlichkeit und dem Zweck ihres Aufenthalts die Gewähr dafür bieten, daß sie der ihnen gewährten Gastfreundschaft würdig sind (§1)“ (Franz, 1985, S. 179). Eine vage Rechtssicherheit über ihren Aufenthalt konnten die Ausländer bestenfalls aus den zwischenstaatlichen Anwerbeverträgen mit den Herkunftsländern und aus der Arbeitserlaubnis ableiten. Auch das Ausländergesetz, das 1965 in



Aufenthaltserlaubnis

Die Aufenthaltserlaubnis (§ 15, 17 AuslG) wird ohne Bindung an einen bestimmten Aufenthaltswortzweck erteilt.

Sie *kann* Familienangehörigen von Ausländern erteilt werden, wenn diese eine Aufenthaltserlaubnis oder eine -berechtigung besitzen *und* wenn ausreichender Wohnraum vorhanden ist *und* der Lebensunterhalt aus eigener Kraft (Erwerbstätigkeit, Vermögen oder andere Mittel) gesichert ist.

Für Ausländer zwischen 15 und 21 Jahren gelten Sonderbestimmungen, wenn sie als Minderjährige ihren rechtmäßigen Aufenthalt im Bundesgebiet hatten und sie höchstens fünf Jahre nach Verlassen der Bundesrepublik Deutschland erneut einreisen wollen (§ 16 AuslG): Ihnen *ist* eine Aufenthaltserlaubnis zu erteilen, wenn:

- sie sich als Minderjährige acht Jahre lang im Bundesgebiet erlaubt aufgehalten haben *und* sechs Jahre im Bundesgebiet eine Schule besucht haben (Härtefallregelung: bei Abschluß eines anerkannten Schulabschlusses) *und* wenn ihr Lebensunterhalt gesichert ist (z.B. aus eigener Erwerbstätigkeit oder durch eine Unterhaltspflichtung Dritter für die Dauer von fünf Jahren).

Eine Aufenthaltserlaubnis *kann* grundsätzlich verlängert werden, auch wenn der Lebensunterhalt nicht mehr aus eigener Kraft der Familie gesichert wird (z.B. Sozialhilfebezug).

Kindernachzug (§ 20 AuslG) bis 16 Jahre:

- wenn beide Eltern eine Aufenthaltserlaubnis oder -berechtigung besitzen (oder ein Elternteil tot ist).

Aufenthaltsrecht der Kinder (§ 21 AuslG):

Einem im Bundesgebiet geborenen Kind *ist* die Aufenthaltserlaubnis zu erteilen, wenn die Mutter eine Aufenthaltserlaubnis oder -berechtigung besitzt.

Kraft trat, war so gefaßt, daß „nicht einmal der Schein eines Rechtsanspruchs auf Aufenthalt entstehen kann“ (Schiedermaier, zit. in Franz 1985, S. 199). Der §2 dieses Gesetzes definierte als Voraussetzung dafür, daß eine Aufenthaltserlaubnis erteilt werden „darf“, daß die „Belange der Bundesrepublik Deutschland nicht beeinträchtigt werden dürfen“. Nicht das Gesetz, sondern erst die Durchführungsverordnung und Verwaltungserlasse bestimmten „die Gesichtspunkte, die für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis oder eines Fremdenpasses, für zeitliche oder räumliche Beschränkungen oder für Auflagen oder Bedingungen maßgebend sind“ (Franz, 1985, S. 199). „Das Ausländergesetz vom 28.04.1965 war eine Ermächtigung an die Verwaltung, Ausländerpolitik nach den jeweiligen politischen Vorgaben zu gestalten. Unter seiner Geltung wurden Gastarbeiter in großer Zahl angeworben, Familiennachzug fand zunächst großzügig, später restriktiv statt, die Anwerbung wurde beendet, eine Ausländerbegrenzungs- und Rückkehrförderung folgte“ (Rittstieg 1991, S. 24).

Das neue, heute geltende Ausländergesetz, das am 01.01.1991 in Kraft trat, sollte aus juristischer Sicht gewährleisten, die Ermessensspielräume der Verwaltung zu reduzieren, was zwangsläufig zu einer differenzierten Regelungsdichte und Unübersicht-

Ausländergesetz 1991

Unbefristete Aufenthaltserlaubnis

Die *unbefristete Aufenthaltserlaubnis* (§ 24 AuslG) wird erteilt, wenn folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Aufenthaltserlaubnis seit 5 Jahren
2. Besitz der besonderen Arbeitserlaubnis, sofern Arbeitnehmer
3. Besitz der sonstigen erforderlichen Erlaubnisse für eine dauernde Ausübung der Erwerbstätigkeit
4. Verständigung auf einfache Art in deutscher Sprache
5. Ausreichender Wohnraum
6. Ausweisungsgründe dürfen nicht vorliegen

Bei Nicht-Erwerbstätigkeit wird die unbefristete Verlängerung nur erteilt, wenn

- eigenes Vermögen oder sonstige eigene Mittel vorhanden sind *oder*
- Anspruch auf Arbeitslosengeld oder noch Anspruch für 6 Monate auf Arbeitslosenhilfe besteht.

Bei letzterem kann die Aufenthaltserlaubnis nachträglich zeitlich beschränkt werden, wenn nicht innerhalb von drei Jahren der Nachweis erbracht wird, daß der Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit gesichert ist.

Bei Ehegatten muß *ein* Ehegatte die Voraussetzungen erfüllen.

Nachgezogenen Kindern *ist* eine unbefristete Erlaubnis zu erteilen, wenn

- sie mit 16 Jahren seit 8 Jahren im Besitz der Aufenthaltserlaubnis sind,
- sie volljährig sind und seit 8 Jahren im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis, über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen und ihren Lebensunterhalt aus eigener Erwerbstätigkeit oder Vermögen oder sonstigen Mitteln bestreiten oder sich in einer Ausbildung mit anerkanntem schulischen oder beruflichen Abschluß befinden.

Die unbefristete Aufenthaltserlaubnis für diese „2.Generation“ darf nur dann versagt werden, wenn ein Ausweisungsgrund vorliegt *oder* bei Verurteilung wegen einer Straftat zu einer Strafe von mindestens 6 Monaten oder 180 Tagessätzen *oder* Sozial- oder Jugendhilfe in Anspruch genommen wird (sie *kann* dann befristet verlängert werden).



lichkeit führte. Offiziell liegen dem Gesetz die Leitsätze zugrunde

- „die aufenthaltsrechtliche Stellung der Ausländer, die sich rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland aufhalten und die hier auf Dauer leben wollen, zu sichern und damit ihre Integration zu erleichtern,

Aufenthalts- verfestigung

- die Zuwanderung aus Nicht-EU-Staaten zu begrenzen“ (Bundesminister des Innern, o.J., S. 4).

Mit der ersten Zielvorgabe zum neuen Ausländergesetz wird erstmals ein Schritt zur rechtlichen Akzeptanz eines Daueraufenthalts von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland angedeutet. In der Tat verfestigt sich nach dem neuen Ausländergesetz im Verlauf der legalen, anerkannten Anwesenheit der Anspruch auf weiteren Aufenthalt : Von der befristeten über die unbefristete Aufenthaltserlaubnis zur Aufenthaltsberechtigung liegen theoretisch mindestens acht Jahre. Allerdings acht Jahre, in denen der betreffende Ausländer sich und gegebenenfalls seine Familie vorwiegend aus eigener Kraft und ohne Inanspruchnahme staatlicher Hilfe versorgen muß. Neben weiteren Bedingungen besteht unter dieser Voraussetzung auch die Möglichkeit (eine Aufenthaltserlaubnis „kann“ erteilt werden), Ehepartner und Kinder unter 16 Jahren nachkommen zu lassen. (Zu einzelnen Bestimmungen siehe die Übersichten zum Ausländergesetz im Text.)

Begrenzung des Zuzugs

Die zweite Zielvorgabe – die Begrenzung von Zuwanderern aus Nicht-EU-Staaten – wird vor allem durch die Unterscheidung der erforderlichen Aufenthaltsgenehmigungen verankert: Während die Aufenthaltserlaubnis, die befristet oder nach Vorliegen der definierten Voraussetzungen unbefristet erteilt wird, nicht an einen bestimmten Aufenthaltswitz gebunden ist, werden die Aufenthaltsbewilligung und die Auf-



Aufenthaltsberechtigung

Die Aufenthaltsberechtigung (§ 27 AuslG) *ist* zu erteilen, wenn der Ausländer

- seit acht Jahren die Aufenthaltserlaubnis besitzt oder seit 3 Jahren im Besitz der unbefristeten Aufenthaltserlaubnis ist und vorher eine Aufenthaltsbefugnis hatte,
- der Lebensunterhalt gesichert ist aus eigener Erwerbstätigkeit, Vermögen oder anderen Mitteln,
- 60 Monate Pflicht- oder freiwillige Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung (oder vergleichbare Leistungen) geleistet hat,
- in den letzten 3 Jahren nicht verurteilt wurde wegen einer Straftat (mindestens 6 Monate oder 180 Tagesstrafe),
- *und* die Voraussetzungen für eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis vorliegen.

Bei Ehegatten müssen die Voraussetzungen bei *einem* der Ehegatten vorliegen.

enthaltbefugnis zweckgebunden und befristet erteilt. Die Bewilligung (in der Regel für Ausbildungs- oder Studienzwecke und für Werkvertragarbeiter) schließt von vornherein einen Übergang zur Aufenthaltserlaubnis aus. Den Inhabern einer Aufenthaltbefugnis (vor allem vorgesehen für „De-facto“-Flüchtlinge, aufgrund dringender humanitärer Gründe oder zur Wahrung politischer Interessen) *kann* nach acht Jahren eine *unbefristete* Aufenthaltserlaubnis erteilt werden.



Lesehinweis: Barwig, K. (u.a.) (Hrsg.): Das neue Ausländerrecht. Kommentierte Einführung mit Gesetzestexten und Durchführungsverordnungen. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft 1991.

2.2. Ausländergesetz und Arbeitserlaubnis

§10 des Ausländergesetzes regelt, daß der Bundesminister des Innern mit Zustimmung des Bundesrates durch Rechtsverordnung bestimmt, ob und mit welchem Aufenthaltsstatus versehen Ausländer über einen Zeitraum von drei Monaten hinaus zum Zwecke

Arbeitsaufnahme

Aufenthaltsbewilligung

Die Aufenthaltsbewilligung (§ 28 AuslG) ist befristet und wird erteilt, wenn dem Ausländer der Aufenthalt für einen bestimmten, der Natur nach *vorübergehenden* Aufenthalt erfordernden Zweck erlaubt wird (z.B. Studium, Werkarbeitsnehmervertrag). In der Regel Befristung auf längstens 2 Jahre mit Möglichkeit zur Verlängerung um jeweils 2 Jahre.



der Arbeitsaufnahme einreisen dürfen. Mit anderen Worten: Jeder Ausländer, der sich legal in Deutschland aufhält, darf drei Monate hier unselbständige Arbeit aufnehmen, sofern ihm eine Arbeitserlaubnis für die vorgesehene Arbeit erteilt wird. – Diese wird nach §19 AFG von der Bundesanstalt für Arbeit „nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes“ erteilt (s. dazu auch weiter unten).

Für Arbeiten, die länger als drei Monate dauern, darf einem neu einreisenden Ausländer – unabhängig von der erforderlichen Arbeitserlaubnis – nur dann Aufenthalt gewährt werden, wenn die Rechtsverordnung „über Aufenthaltsgenehmigungen zur Ausübung einer unselbständigen Erwerbstätigkeit“ (Arbeitsaufenthaltsverordnung – AAV) dies zuläßt. Die Rechtsverordnung regelt auch, welche Form der Aufenthaltsgenehmigung erteilt werden kann. Die zumindest an dieser Stelle sehr komplexe Bindung von Aufenthaltsgenehmigung (nach dem AuslG) und Arbeitserlaubnis (nach dem AFG, §19) verweist auf die *Prärogative der Ausländerbehörden*: „Daher kann der Zuzug von Ausländern verweigert werden, selbst wenn er arbeitsmarktpolitisch erwünscht wäre“ (Masuch, 1992, S. 11). Umgekehrt soll dem Ausländer die Aufnahme einer Tätigkeit möglichst aber ausländerrechtlich nicht ermöglicht werden, wenn sie arbeitsmarkterlaubnisrechtlich ausgeschlossen ist. §1 der AAV legt fest, daß eine Aufenthaltsgenehmigung zur längerfristigen Arbeitsaufnahme – über drei Monate – grundsätzlich nur dann erteilt werden darf, wenn von der Bundesanstalt für Arbeit eine erforderliche

Arbeitsaufenthaltsverordnung

Aufenthaltsbefugnis

Die Aufenthaltsbefugnis (§ 30 AuslG) wird erteilt, wenn einem Ausländer aus völkerrechtlichen oder dringenden humanitären Gründen oder zur Wahrung politischer Interessen der Bundesrepublik Deutschland die Einreise ins und der Aufenthalt im Bundesgebiet erlaubt werden soll.

Die Aufenthaltsbefugnis *kann* für jeweils längstens 2 Jahre erteilt und verlängert werden. Nach 8 Jahren Aufenthaltsbefugnis *kann* eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis nach den im Gesetz genannten Voraussetzungen erteilt werden.



derliche Arbeitserlaubnis in Aussicht gestellt oder erteilt ist, §19 AFG Abs. 2 schließt die Erteilung einer Arbeitserlaubnis aus („*sie darf nicht* erteilt werden“), wenn ausländerrechtliche Auflagen eine Beschäftigung ausschließen.

Arbeitsförderungs-gesetz

Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG §19) hat aufgrund des Zusammenspiels mit dem Ausländergesetz (AuslG) für ausländische Arbeitskräfte – und deren Familien – auch aufenthaltsrechtliche Bedeutung. Nicht nur, daß die oben erwähnte Verfestigung im Aufenthaltsstatus (unbefristete Aufenthaltserlaubnis und Aufenthaltsberechtigung) de facto an eigene Erwerbstätigkeit (wahlweise eigenes Vermögen) gebunden ist, eine wesentliche Voraussetzung zur Verleihung des verfestigten Status ist der Besitz der besonderen Arbeitserlaubnis. Diese wiederum wird unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und ohne Beschränkung auf bestimmte Betriebe, Berufsgruppen, Wirtschaftszweige unbefristet erteilt; bzw. auf 5 Jahre befristet erteilt, wenn der ausländische Arbeitnehmer keine unbefristete Aufenthaltserlaubnis besitzt oder aus anderen Gründen (z.B. asylberechtigt, mit einem/-er Deutschen verheiratet) bevorrechtigt ist. Voraussetzung ist, daß der Arbeitnehmer in den letzten acht Jahren vor Beginn der Geltungsdauer insgesamt fünf Jahre (legal) eine unselbständige Tätigkeit ausgeübt hat. Aufenthaltsberechtigte Ausländer, die nicht im Besitz dieser besonderen Arbeitserlaubnis sind, können nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung des Einzelfalles eine allgemeine Arbeitserlaubnis erhalten, die längstens auf drei Jahre befristet wird.

„Blüm-Erlaß“

Die Erteilung bzw. Verlängerung der allgemeinen Arbeitserlaubnis wurde durch eine Dienstanweisung der Bundesanstalt für Arbeit auf Weisung des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung („Blüm-Erlaß“) vom 5.3.1993 erheblich erschwert. Die Dienstanweisung schreibt den zuständigen Arbeitsämtern eine „konsequente und intensive Arbeitsmarktprüfung“ von mindestens vier Wochen vor, in denen festgestellt werden soll, ob für den angestrebten Arbeitsplatz keine arbeitslosen Deutschen, EU-Angehörige oder ausländische Arbeitnehmer/-innen mit besonderer Arbeitserlaubnis



Das Arbeitsförderungsgesetz (AFG § 19): Allgemeines

„Die Vorschrift statuiert ein allgemeines Beschäftigungsverbot (von Nicht-Deutschen) mit Erlaubnisvorbehalt“ (BSG SozR 4100 § 19 Nr. 2).

1. Eine Erlaubnis wird nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der Verhältnisse des einzelnen Falles erteilt (*allgemeine Arbeitserlaubnis*).

Die Erlaubnis kann befristet und auf bestimmte Betriebe, Berufsgruppen, Wirtschaftszweige oder Bezirke beschränkt werden. Sie *darf nicht* erteilt werden, wenn ausländerrechtliche Auflagen eine Beschäftigung ausschließen.

2. Die Erlaubnis wird unabhängig von Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und ohne Beschränkungen auf bestimmte Betriebe, Berufsgruppen, Wirtschaftszweige unbefristet erteilt (*besondere Arbeitserlaubnis*), wenn der Arbeitnehmer in den letzten acht Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der Erlaubnis insgesamt fünf Jahre eine unselbständige Tätigkeit ausgeübt hat.

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann durch Rechtsverordnung Vorschriften über Art, Umfang, Geltungsdauer und Aufhebung der Erlaubnis, die Voraussetzungen für die Erteilung der erstmaligen Erlaubnis sowie über das Verfahren erlassen. (Verordnung über die Arbeitserlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer - *Arbeitserlaubnisverordnung*)

zur Verfügung stehen. Diese Prüfung ist generell auch für die Erteilung einer Arbeitserlaubnis für einen Ausbildungsplatz und bei Anträgen auf Verlängerung der Arbeitserlaubnis für ungekündigte Arbeitsplätze vorgeschrieben; sie kann in der Praxis letzt-

lich zur Ausweisung der Betroffenen führen: Verlust des Arbeitsplatzes und/oder erhebliche Schwierigkeiten beim Finden eines neuen Arbeitsplatzes, Bezug von Arbeitslosengeld, Arbeitslosenhilfe, Sozialhilfe, keine Verfestigung, Nichtverlängerung, Verlust der Aufenthaltserlaubnis – der Weg dieser Kette ist nach dem Ausländerrecht zulässig.

Laut Statistik verfügten 1991 immerhin mehr als 800.000 der 1,9 Millionen ausländischen Arbeitskräfte nicht über eine besondere Arbeitserlaubnis. Allerdings muß hier angemerkt werden, daß nicht allen Betroffenen in gleicher Weise der oben skizzierte Verlauf einer Aufenthaltsbeendigung droht. Wie schon an anderer Stelle erwähnt, können nicht nur EU-Ausländer, sondern auch türkische Staatsangehörige aufgrund des Assoziierungsabkommens mit der Türkei abweichend vom AFG §19 weitergehende Ansprüche auf die Erteilung einer Arbeitserlaubnis geltend machen (Zur Bedeutung des EU-Assoziierungsabkommens mit der Türkei siehe vor allem Rumpf 1993). Angehörige der EU genießen ohnehin einen Sonderstatus, der im AuslG (§2, Abs. 2

**Sonderstatus für
EU-Ausländer**

Allgemeine Arbeitserlaubnis (§ 1 Arbeitserlaubnisverordnung)

Für eine erstmalige Beschäftigung *darf* Ausländern,

- denen eine befristete Aufenthaltsgenehmigung erteilt wurde zur Herstellung und Wahrung der familiären Lebensgemeinschaft mit einem Ausländer, der eine befristete Aufenthaltsgenehmigung besitzt,
 - oder die eine Duldung besitzen,
- eine Arbeitserlaubnis erst erteilt werden, wenn sie sich mindestens seit einem Jahr rechtmäßig oder geduldet im Bundesgebiet aufgehalten haben (Wartezeit). Die Arbeitserlaubnis wird auf die Dauer der Beschäftigung, längstens auf 3 Jahre befristet.



AuslG) und im Arbeitsförderungsgesetz (AFG §19, Abs. 3) ausdrücklich bekräftigt wird.

Türkische Arbeitnehmer haben aufgrund des Assoziierungsabkommens der Türkei mit der Europäischen Gemeinschaft Anspruch auf Erneuerung ihrer Arbeitserlaubnis, wenn sie bereits ein Jahr ordnungsgemäß beschäftigt waren und beim gleichen Arbeitgeber bleiben; wenn sie bereits drei Jahre ordnungsgemäß beschäftigt waren, haben sie Anspruch auf Bewerbung im gleichen Beruf bei einem anderen Arbeitgeber und nach vier Jahren auf jede gewählte Beschäftigung im Lohn- und Gehaltsverhältnis wie jeder EU-Bürger.

**Sonderstatus für
türkische Staats-
angehörige**

Lesehinweis: Masuch: Kommentar zu § 19. In: Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsgesetz (Loseblattsammlung). Neuwied u.a.: Luchterhand 1987.



2.3 Aufenthaltssicherheit und Zukunftsplanung

Das Ausländergesetz und das Arbeitsförderungsgesetz §19 – dies sei hier ergänzend angemerkt – sind lediglich zwei, wenn auch sehr wichtige Komponenten, die die rechtliche Lage von Ausländern bestimmen. Aufgrund ihres Aufenthalts und ihrer Einbettung in den Arbeitsmarkt unterliegen sie allen Gesetzen der Bundesrepublik Deutsch-

land; zu erwähnen ist hier vor allem das Grundgesetz, das Straf-, das Zivil-, das Arbeits-, das Sozial-, und das Steuerrecht.

Pflichten und Rechte

Werden dort nicht ausdrücklich Differenzierungen für nicht-deutsche Staatsangehörige getroffen (wie z.B. beim Wahlrecht, beim Beamtenrecht, beim Kindergeldgesetz – oder – wie erst kürzlich aktuell in der Diskussion – beim Opferentschädigungsgesetz) unterliegen Ausländer den gleichen Pflichten und Rechten wie die deutschen Bürger. Allerdings kann aufgrund des Ausländergesetzes die Verletzung von Pflichten für Ausländer weitergehende Folgen nach sich ziehen als für deutsche Bürger, wie auch umgekehrt das Ausländergesetz bei der Wahrnehmung von Rechten einengend wirken kann. Führt zum Beispiel die Straftat eines Deutschen zur Verurteilung, so kann sie beim Ausländer zur Verurteilung *und* zur Abschiebung führen; kann ein Ausländer den Lebensunterhalt für sich und seine Familie nur teilweise oder nur unter Inanspruchnahme der Sozialhilfe bestreiten, so steht es letztlich im Ermessen der Ausländerbehörde, die Ausweisung anzuordnen (dem Ermessen der Behörde können im konkreten Einzelfall gerichtlich Grenzen gesetzt werden). Im Ausland, also außerhalb deutschen Hoheitsgebietes schließlich enden für die hier lebenden Ausländer unabhängig vom Aufenthaltsstatus die Rechtsansprüche (diplomatische Vertretung) an den deutschen Staat, nicht aber die laufenden Verpflichtungen. Auslandsaufenthalte von mehr als drei Monaten können zum Verlust sämtlicher der bis dahin erworbenen Aufenthaltsansprüche führen.

Fazit zum Ausländerrecht

Als Fazit dieses kurzen Blicks auf einige Besonderheiten des Ausländerrechts kann hier festgehalten werden, daß das geltende Ausländerrecht aufgrund seiner Komplexität und seiner vielfältigen Randbereiche, die hier hineinwirken, den einzelnen Ausländern letztlich keine konkrete Zusicherung für einen dauerhaften Aufenthalt bietet; und dies gilt selbst für die bereits hier Geborenen oder Aufgewachsenen, wenn sie nicht von den ihnen – in sehr engen Grenzen – eröffneten Erleichterungen einer Einbürgerung Gebrauch machen können oder wollen. Der Aufenthaltsstatus und damit die Aufenthaltssicherheit als eine Variable zur Herausbildung einer Zukunftsperspektive und -planung sind eng mit einer legalen Arbeitstätigkeit verbunden.

Zukunftsunsicherheit als Motivationshemmnis

In bezug auf die Motivation von Ausländer/-innen, an einer beruflichen Qualifizierung teilzunehmen, dürfte diese objektive Zukunftsunsicherheit eine gewichtige Rolle spielen: Die Frage, ob die Anstrengung des Lernens, die damit in der Regel verbundenen finanziellen Einbußen und der zeitliche Aufwand, zukünftig tatsächlich „belohnt“ werden, eine Frage, die sich wohl jede/-r potentielle Teilnehmer/-in stellt, erhält für Nicht-Deutsche ein zusätzliches Fragezeichen: Selbst wenn die Qualifizierung erfolgreich abgeschlossen wird, der freie Arbeitsmarkt dann aber keine Arbeitsplätze für die Absolventen bereit hält (z.B. weil genügend „vorrangig zu Vermittelnde mit gleicher Qualifikation“ dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen), droht in letzter Konsequenz eine zwangsläufige Beendigung des Aufenthalts in Deutschland. Hier mag denn auch einer der Gründe auf Seiten von Ausländer/-innen bestehen, daß sie eher *nicht* aus einem noch bestehenden Arbeitsverhältnis ausscheiden, um an einer längerfristigen Qualifizierung teilzunehmen, bzw. daß sie eher eine Qualifizierung vorzeitig abbrechen, wenn die Chance zur Aufnahme einer – auch unqualifizierten – Arbeitstätigkeit besteht (vgl. hierzu auch weiter unten). Andererseits bietet die Teilnahme an –

Arbeitserlaubnis in besonderen Fällen (§ 2 Arbeitserlaubnisverordnung)

Die besondere Arbeitserlaubnis ist unabhängig von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und ohne Beschränkungen zu erteilen, u.a. wenn der Ausländer

- sich seit sechs Jahren im Geltungsbereich dieser Verordnung ununterbrochen aufhält und eine Aufenthaltserlaubnis oder Aufenthaltsbefugnis (§ 15, 17 oder 30) des AuslG besitzt; oder als nachgereister Ehegatte im Rahmen des Familiennachzugs ein eigenständiges Aufenthaltsrecht erworben hat (in der Regel nach vier Jahren ehelicher Lebensgemeinschaft in der Bundesrepublik Deutschland - § 19 Absatz 1 AuslG),
- vor Vollendung des 18. Lebensjahres in den Geltungsbereich der Verordnung eingereist ist, im Besitz einer Aufenthaltserlaubnis oder -befugnis ist *und* einen Schulabschluß (allgemeinbildend, staatlich anerkannt oder vergleichbar geregelte Schulausbildung) erworben hat, an einem beruflichen Vollzeitschuljahr oder einer außerschulischen berufsvorbereitenden Vollzeitmaßnahme von mindestens zehnmonatiger Dauer unter angemessener Mitarbeit teilgenommen hat *oder* einen Ausbildungsvertrag für eine Berufsausbildung (staatlich anerkannt oder vergleichbar geregelter Ausbildungsberuf) abschließt.

Anspruch auf eine besondere Arbeitserlaubnis haben auch Ausländer bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, wenn sie eine Aufenthaltserlaubnis oder -befugnis besitzen und sich in den letzten fünf Jahren *ununterbrochen* regelmäßig im Bundesgebiet aufgehalten haben. (Nach Vollendung des 18. Lebensjahres bleibt der Anspruch auf Erteilung der Arbeitserlaubnis bestehen, wenn der/die Betreffende sich dann die letzten fünf Jahre im Bundesgebiet aufgehalten hat und solange er/sie sich fortgesetzt regelmäßig im Bundesgebiet aufhält).

Eine besondere Arbeitserlaubnis ist ebenfalls Ausländern zu erteilen, denen aufgrund des § 16 Abs. 1 oder 2 AuslG (Recht auf Wiederkehr) eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde.



vor allem längerfristigen – Qualifizierungsmaßnahmen den Ausländer/-innen eine gewisse Aufenthaltssicherheit – auch über die Qualifizierungsdauer hinaus.

Letztendlich werden Qualifizierungen mit Blick auf die Zukunft der deutschen Gesellschaft gefördert. So betrachtet ist die neueste Entwicklung im Fortbildungs- und Umschulungsbereich der Bundesanstalt für Arbeit als Akt der Vermeidung von „Fehl-investitionen“ zu interpretieren: In der „Anordnung FuU“ (Fortbildung und Umschulung) vom 16.3.1994 wird ausdrücklich betont, daß Nicht-Deutsche nur dann gefördert werden, wenn „sie nach Abschluß der Maßnahme voraussichtlich mindestens 4 Jahre lang erlaubt tätig sein können“, – de facto müssen sie also Anspruch auf die besondere Arbeitserlaubnis erheben können.

„Anordnung FuU“

3. Zur Aus- und Weiterbildungssituation ausländischer Arbeitskräfte

Wie in den vorangestellten Abschnitten skizziert wurde, ist die Entwicklung der Ausländerbeschäftigung und die rechtliche Stellung von ausländischen Arbeitskräften sehr eng verknüpft mit der wirtschaftlichen Entwicklung und der Situation auf dem Arbeitsmarkt. Auch in Bezug auf den hier diskutierten Themenkomplex „Berufliche Qualifizierung von Migrant/-innen“ ist diese Verknüpfung deutlich nachzuvollziehen. Bereits die Anwesenheit von Migrant/-innen ist – zumindest bis zum Anwerbestopp im November 1973 – auf eine arbeitsmarktpolitische Entscheidung zurückzuführen. Aus der Sicht von Betrieben hat die Beschäftigung ausländischer Arbeitskräfte zur Lösung zweier Problemlagen beigetragen:

Arbeitsmarktpolitik

- auf der Angebotsseite des deutschen Arbeitsmarktes diente sie zum Ausgleich der sinkenden Erwerbsquote der im erwerbsfähigen Alter stehenden Deutschen (Substitutionsfunktion der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer),

- auf der Nachfrageseite glich sie Arbeitskräftelücken dort aus, wo die gegebenen Lohn- und Arbeitsplatzstrukturen für deutsche Arbeitnehmer nicht mehr attraktiv waren (Komplementärfunktion der Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer)“ (Forschungsverbund „Probleme der Ausländerbeschäftigung“ 1979, S. 21).

**Unqualifizierte
Arbeitsplätze**

Mit anderen Worten: Ausländische Arbeitskräfte wurden vor allem für die unqualifizierten Arbeitsplätze benötigt, die von den Deutschen aufgrund ihrer steigenden Erwartungen und Qualifikationen abgelehnt wurden; umgekehrt bedingte erst die Besetzung dieser unattraktiven die erhöhte Nachfrage nach qualifizierten Arbeitsplätzen (Meister, Vorarbeiter, Management). Die unattraktiven Arbeitsaufgaben sind gekennzeichnet durch geringe Verdienstmöglichkeiten, niedrigen sozialen Status oder/und unangenehme Arbeitsbedingungen, „die nicht *oder noch nicht* (Hervorhebung P.S.) auf Maschinen übertragen werden können, in der Regel aber notwendige Bestandteile des Produktionsprozesses sind und insofern beim gegenwärtigen Stand der Technik und ihrer Anwendungsbedingungen als Voraussetzung für die Existenz von attraktiven Arbeitsplätzen gelten müssen“ (Forschungsverbund „Probleme der Ausländerbeschäftigung“ 1979, S. 36).

**Qualifizierung
als Anpassung**

Die Ausländerbeschäftigung sollte vor allem zu einer schnellen Besetzung dieser Arbeitsplätze beitragen, und Qualifizierung im Zusammenhang mit diesen Arbeitstätigkeiten wurde lediglich als Anpassung – der aus überwiegend agrarisch strukturierten Herkunftsländern Kommenden – an industrielle Fertigungsprozesse diskutiert, eine Anpassung, die überdies nach der Rückkehr der Arbeitskräfte in ihre Herkunftsländer zur industriellen Entwicklung dort beitragen werde.

**Qualifizierung
durch Arbeit**

Diese Form der „Qualifizierung durch Arbeit“ bestand nicht selten darin, daß bereits am Tag nach der Ankunft die angeworbenen Ausländer vollwertig arbeiten mußten. „Der junge Mann aus Sardinien wurde von VW mit warmer Brühe empfangen und schon am nächsten Tag ins Preßwerk geschickt. «Ich hatte solche Angst vor den großen Maschinen, daß ich meine Koffer packen wollte. Bei jedem Preßvorgang bin ich in Deckung gegangen»“ (Neue Presse, 18.1. 1962).

**Arbeitsunfälle,
Unfallverhütung**

Laut Statistik erlitten Ende der 60er Jahre ausländische Arbeitskräfte proportional mehr als doppelt so viele Arbeitsunfälle wie Deutsche, wobei zudem die Zahl ihrer Wegunfälle proportional deutlich geringer war als bei Deutschen (Miegel 1984, S. 167 ff.). Als Gründe für die hohe Unfallhäufigkeit direkt am Arbeitsplatz wurden in erster Linie die Unerfahrenheit der Ausländer mit industriellen Arbeitsweisen und ihre besondere Arbeitsplatzsituation in unfallgefährdeten Arbeitsbereichen genannt; immerhin war die Häufung von Unfällen auch Anlaß zum Nachdenken über Vermeidungsstrategien. Die ersten betrieblichen Bildungsmaßnahmen für Ausländer galten vor allem der Unfallverhütung und einem Angebot an Deutschunterricht – mit dem Ziel, daß Arbeitsanweisungen und vor allem Unfallverhütungsvorschriften besser beachtet werden.

**Vorqualifizierung
in den
Anwerbeländern**

Bis zum Anwerbestopp im November 1973 wurden punktuell auch Maßnahmen zur beruflichen und sprachlichen Vorqualifizierung in den Anwerbeländern durchgeführt: Von 1969 bis 1974 wurden 17.600 ausländische Arbeitnehmer in den Anwerbeländern vorausgebildet und in deutsche Betriebe vermittelt. Diese Maßnahmen dauerten zwischen zwei bis zu 12 Monaten, wurden von Ausbildungsstätten der Herkunfts-

länder in Kooperation mit den deutschen Auslandsdienststellen der Bundesanstalt für Arbeit durchgeführt, und Betriebe, die solchermaßen vorqualifizierte Ausländer anwerben wollten, mußten für diese Vorqualifizierung ca. 200 – 250 DM pro Arbeitnehmer und Maßnahmemonat an Kostenbeitrag leisten (vgl. Rademacher/Seidel 1975, S. 66 ff.). Mit dem Anwerbestopp wurden solche Ansätze im Bereich der Vorqualifizierung zwangsläufig eingestellt.

Neben den ersten betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen, die vorwiegend der Unfallverhütung dienten, und einem meist kurzfristigen Anlernprozeß in den Betrieben, stand den ausländischen Arbeitskräften grundsätzlich eine Förderung der beruflichen Fortbildung und Umschulung durch die Bundesanstalt für Arbeit offen, sofern sie die individuell gültigen Voraussetzungen (in den siebziger Jahren persönliche Eignung, mindestens drei Jahre Berufstätigkeit, davon mindestens ein Jahr in der Bundesrepublik) nachweisen konnten und Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes eine solche Förderung zweckmäßig erscheinen ließen. 1974 verzeichnete die Bundesanstalt für Arbeit 1.684 Eintritte von Ausländern in eine berufliche Umschulung (Rademacher/Seidel 1975, S. 74). (Die Zahl der versicherungspflichtig beschäftigten Ausländer 1974 betrug 2,3 Millionen).

Die demographische Entwicklung der Ausländerbevölkerung seit Beginn der 70er Jahre, vor allem das Heranwachsen der Kinder der angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte bzw. das Nachholen der Kinder im Rahmen des Familiennachzugs, eröffnete neue Fragen im Zusammenhang mit der beruflichen Qualifizierung von Ausländern. Diese Jugendlichen hatten teilweise oder gänzlich ihre schulische Sozialisation bereits in der Bundesrepublik Deutschland erfahren. Die oft negativ verlaufenden Schulkarrieren und/oder der Familiennachzug in einem nicht mehr schulpflichtigen Alter und die veränderte Arbeitsmarktsituation gegenüber der Zeit der aktiven Anwerbung bereiteten diesen Jugendlichen große Schwierigkeiten, einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildungsstelle zu finden, so daß die Notwendigkeit von berufsvorbereitenden Maßnahmen und Bildungsmaßnahmen zwischen Schule und Beruf zur Entwicklung von entsprechenden Angeboten führte. Auf diese Angebote kann hier nicht näher eingegangen werden; der Hinweis auf eine Fülle von Materialien, die im Kontext dieser Maßnahmen – vor allem zur Fachsprachendidaktik (s. dazu z.B. Klein/Leray 1990 und Albers u.a. 1987) – entstanden ist, darf hier allerdings nicht fehlen, da diese Materialien für die konkrete Durchführung von Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung auch von Erwachsenen hilfreich sein können. Im übrigen erhalten die Maßnahmen, die für ausländische Jugendliche im Bereich der beruflichen Bildung durchgeführt wurden, nicht zuletzt für den hier vorgestellten Themenkomplex eine besondere Bedeutung, als viele der heute erwachsenen ausländischen Arbeitslosen an einer solchen Maßnahme teilgenommen haben. (Übersichten über Maßnahmen für Jugendliche sind z.B. in König 1985 nachzulesen. Zum derzeitigen Stand siehe : Zur Situation ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Ausbildungssektor 1993.)

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt lassen sich grob drei Gruppen innerhalb der ausländischen Arbeitskräfte unterscheiden, an die sich (potentiell) berufliche Qualifizierungsangebote richten:

AFG-Umschulung

Qualifizierung der 2. Generation

Bildungsmaßnahmen zwischen Schule und Beruf

Adressatengruppen:

Schulabsolventen1. *Schulabsolventen, die erstmalig in das Berufsleben treten*

Ausländische Jugendliche befinden sich zwar mit steigender Tendenz in einer beruflichen Ausbildung im dualen System: 1985 waren lediglich 2,8% aller Auszubildenden junge Ausländer, 1991 waren es 7,6%. Gemessen an dem Anteil, den sie an der gleichaltrigen Gesamtbevölkerung stellen (14%) muß allerdings auch diese Beteiligung als unzureichend bezeichnet werden (Zur Situation ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Ausbildungssektor 1993, S. 5). Da zudem die Zahl von ausländischen Jugendlichen, die ihre Ausbildung ohne Abschluß abbrechen, überdurchschnittlich hoch ist (nach einer Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung betrug die Quote 1988/89 fast ein Viertel – vgl. Zur Situation ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Ausbildungssektor 1993, S. 9), ist davon auszugehen, daß zum gegenwärtigen Zeitpunkt der weitaus größte Teil der ausländischen Jugendlichen ohne berufliche Erstausbildung eine Arbeit aufnimmt – oder arbeitslos ist. (1992 waren 21% der arbeitslosen Ausländer unter 25 Jahre alt. Der Anteil der unter 25-jährigen bei den deutschen Arbeitslosen betrug 13,8%). Dies bedeutet aber für die Zukunft der beruflichen Fortbildung, daß viele ausländische Jugendliche in die im folgenden kurz skizzierte 2. Gruppe „hineinwachsen“.

Unqualifizierte junge Erwachsene2. *„Jüngere“ ausländische Erwachsene, die über keinen qualifizierten Berufsabschluß verfügen*

1991 waren ca. 1,25 Millionen Ausländer/-innen in der Bundesrepublik zwischen 25 -35 Jahre alt. Diese Altersgruppe hätte sich, soweit sie der 2. Generation zuzurechnen ist, vor 10 – 15 Jahren in einer Berufsausbildung im dualen System befinden müssen. Ein Blick auf die Statistik von 1980 zeigt, daß lediglich 19,3% der damals 15 – 18jährigen Ausländer/-innen Auszubildende waren. Ihr Anteil an den Auszubildenden insgesamt betrug 2,1%. Mit anderen Worten: In dieser Altersgruppe, deren Aufenthaltsstatus als einigermaßen sicher bezeichnet werden kann, befindet sich ein hoher Anteil an „hausgemachten“ – also in Deutschland politisch zu verantwortenden – unqualifizierten Arbeitskräften, denen ohne Qualifizierung zunehmend eine Perspektive zwischen zeitweiliger Arbeitslosigkeit und „Nischenjobs“ droht.

Die „1. Generation“3. *„Ältere“ Arbeitnehmer*

1991 wurden ca. 1,16 Millionen Ausländer/-innen im Alter zwischen 35 und 45 Jahren gezählt und 431.000 zwischen 45 und 50 Jahren. Diese Gruppe der Ausländer, die zu einem großen Teil der „1. Generation“ zuzurechnen ist, wurden – wie oben beschrieben – als Arbeitskräfte für unqualifizierte Arbeitsplätze angeworben. Sofern sie im Heimatland berufliche Qualifikationen erworben haben, hat sich in der Praxis bereits erwiesen, daß diese Qualifikationen hier nicht verwertbar sind. Im Zuge des Abbaus von unqualifizierten Arbeitsplätzen werden sie nunmehr vermehrt arbeitslos und haben kaum Aussichten auf einen anderen Arbeitsplatz, da für die wenigen verbleibenden unqualifizierten Arbeitsplätze genügend Jüngere und körperlich Leistungsfähigere zur Verfügung stehen. Ohne zusätzliche Qualifizierung sind sie faktisch zur Dauerarbeitslosigkeit verurteilt. Die gesellschaftliche Bereitschaft, für diese Gruppe ein Qualifizierungsangebot zu unterbreiten, ist als sehr

gering einzuschätzen, ihr Aufenthaltsstatus dürfte i.d.R. allerdings so gesichert sein, daß sie letztlich auch bei Bezug von Sozialhilfe nicht abgeschoben werden können. Ohne Zweifel wurde bisher im Zusammenhang mit der beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitskräften der Schwerpunkt auf Probleme der Erstausbildung gesetzt, während die berufliche Weiterbildung von erwachsenen Migrant/-innen bisher noch kaum Gegenstand der Erwachsenenbildung ist. Bereits die Frage, inwieweit Ausländer/-innen an welchen Fortbildungsmaßnahmen bisher teilgenommen haben, ist nur sehr mühsam und lückenhaft zu beantworten. Im folgenden wird der Versuch unternommen, einige Fragestellungen zur Beteiligung in den Bereichen „betriebliche Fortbildung „ und „Fortbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz“ zu skizzieren.

Schwerpunkt Erstqualifizierung

Betriebliche Fortbildung

Insbesondere über die Beteiligung von erwachsenen Migrant/-innen an der betrieblichen Fortbildung lassen sich nur sehr vage Aussagen treffen. Festzustellen ist allerdings, daß sich berufliche Fortbildungsangebote überwiegend an Fachkräfte richten und nur

Beteiligung an betrieblicher Fortbildung

„Obwohl die Ausländer auch gut sind, wird eine Fortbildung nur für Deutsche bewilligt. Wenn es um normale Fortbildung geht, hängt dies am schwarzen Brett, wenn es aber um eine spezielle Fortbildung geht, kommt der Meister und sucht die seiner Ansicht nach geeigneten Personen raus, das sind in der Regel Deutsche.“
(*Ein Türke in einem Großbetrieb, zit. nach Just 1989, S. 14.*)

selten an Un- und Angelernte. Nach der Repräsentativerhebung des „Berichtsystems Weiterbildung“ (BSW) 1991 im Auftrag des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft haben nur 6% der erwerbstätigen un- und angelernten Arbeiter an einer (betrieblichen oder außer-/überbetrieblichen) beruflichen Weiterbildung teilgenommen; bei den Facharbeitern waren es 20% und bei den leitenden Angestellten

44% (Kuwon 1992, S. 32). Die Stellung von Ausländer/-innen im Betrieb läßt hier Rückschlüsse auf eine entsprechend geringere Teilhabe an betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen zu: 1992 waren nach Angaben des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 57,7% der Ausländer/-innen als Arbeiter/-innen mit niedrigem Qualifizierungsniveau beschäftigt (zum Vergleich: bei den Deutschen waren es 20,8%).

Einige Hinweise in der Literatur erwähnen im Zusammenhang mit betrieblichen Fortbildungen für Ausländer/-innen vor allem spezielle Einarbeitungs- und Betreuungsmaßnahmen (vgl. z.B. Gaugler u.a. 1978, S. 80 ff.) sowie Deutschsprachkurse. Das Lernstatt-Modell als Verbindung von arbeitsplatzbezogenem Deutsch-Lernen und Einarbeitungshilfe für ausländische Arbeitskräfte wurde in der Fachöffentlichkeit – also nicht nur innerbetrieblich – diskutiert (Markert 1985). Insgesamt ergibt sich der Eindruck, daß einzelne Betriebe in der Regel keine besonderen Anstrengungen unternehmen, um ausländische Arbeitskräfte in das Regelangebot betrieblicher Fortbildung zu integrieren; der Stellenwert und die Notwendigkeit hierzu wird allerdings von den Arbeitgeberverbänden, den Industrie- und Handelskammern und den Handwerkskammern – also überbetrieblich – durchaus betont und zunehmend in überbetrieblichen Fortbildungsangeboten berücksichtigt. (Inwieweit diese Entwicklung damit verbunden ist, daß die überbetrieblichen Ansätze häufig mit öffentlichen Mitteln (teil)gefordert werden, kann hier nur als Frage gestellt werden.)

Einarbeitungs- und Betreuungs- maßnahmen

Berufliche Weiterbildung nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG)

**Beteiligung an
AFG-Fortbildung**

Ausländische Arbeitskräfte unterliegen – soweit nicht ausdrücklich davon ausgenommen – den gleichen Rechten und Pflichten wie alle Arbeitskräfte in der Bundesrepublik Deutschland, d.h. u.a., daß sie sozialversicherungspflichtig sind und – grundsätzlich – nach den gleichen Förderungsvoraussetzungen wie alle sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten an mit Mitteln des AFG geförderten beruflichen Fortbildungsmaßnahmen und Umschulungen teilhaben können. Tabelle 3 gibt einen Überblick über die Beteiligung von Ausländer/-innen an Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung von 1981 bis August 1993.

**Überwiegend
Anpassungsmaß-
nahmen**

Die beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unterscheiden sich allerdings erheblich nach Dauer und Ziel. Eine detaillierte Statistik der Bundesanstalt für Arbeit 1990 zeigt, daß Ausländer im Bereich der Fortbildung überproportional häufig an den zeitlich auf wenige Wochen bis einige Monate begrenzten Maßnahmen zur Feststellung und Anpassung beruflicher Kenntnisse und an Maßnahmen zur Verbesserung der Vermittlungsaussichten teilgenommen haben und nur in ganz geringem Maße an Aufstiegs- und Fortbildungsmaßnahmen (Meister/Techniker/Betriebswirt).

Umschulung

Mit 3.110 Eintritten in eine Umschulung stellten die Ausländer/-innen 1990 immerhin 7,7% aller Teilnehmer/-innen. 1992 waren 6.606 oder 8% der Umschüler Nicht-Deutsche.

**Erreichen des
Schulungsziels**

Beim Erreichen des Schulungsziels – bezogen hier auf alle Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen – schneiden die Ausländer/-innen etwas schlechter ab als die Deutschen: 1992 z.B. hatten 66,6% das Schulungsziel erreicht gegenüber 74,6% der Deutschen. Allerdings lag hier die Ursache offensichtlich vor allem im vorzeitigen Ausscheiden aus der Maßnahme: 30,6% der Ausländer/-innen sind 1992 vorzeitig ausgeschieden gegenüber 22,6% der Deutschen. Von den Ausländer/-innen, die bis zum Ende der Maßnahmen blieben, erreichten 1992 lediglich 2,8% (bei den Deutschen ebenfalls 2,8%) nicht das Schulungsziel.

Entwicklungstendenzen

Die zugrundeliegenden Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sind sicher zu verschieden, um aus diesen Zahlen bereits inhaltliche Aussagen treffen zu können. Immerhin lassen sich aber einige Tendenzen benennen:

1. Gemessen am Anteil der ausländischen Arbeitskräfte an den sozialversicherungspflichtig Beschäftigten insgesamt ist ihre Beteiligung an AFG-Maßnahmen zunehmend – und dies gilt auch für die Beteiligung an Umschulungen.
2. Gemessen an der Gesamtteilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen des AFG stagnierte die Beteiligung der Ausländer/-innen von 1981 – 1991 und steigt seit 1992 leicht an.
3. Gemessen an der Arbeitslosenquote von Ausländer/-innen (August 1993: 15%) ist ihre Beteiligung an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sehr unbefriedigend.
4. Gemessen am vorwiegend sehr niedrigen Ausbildungsstand (1991 waren nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit 80% der arbeitslosen Ausländer/-innen ohne formalen Berufsabschluß) ist ihre Beteiligung an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen völlig unzureichend.

Tabelle 3:
Eintritte in Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung

Jahr	Insgesamt	Ausländer	%
1981	279507	13753	4,92
1982	265527	13396	5,05
1983	306201	14047	4,59
1984	353140	15059	4,26
1985	409324	16607	4,06
1986	530042	24401	4,60
1987	596354	28999	4,86
1988	565611	26841	4,75
1989	489876	23016	4,70
1990	574031	25568	4,45
1991	601335	29607	4,92
1992	581644	34569	5,94
1993 ¹⁾	225862	15011	6,65

1) Stichtag August 1993

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Die im Vergleich zu deutschen Teilnehmer/-innen höhere Abbrecherquote ausländischer Teilnehmer/-innen in Fortbildungsmaßnahmen vor Maßnahmeende bedarf einer Erklärung, die m.E. vor allem in folgenden Richtungen zu suchen ist:

- Die Entscheidung von ausländischen Erwachsenen, an einer beruflichen Weiterbildungsmaßnahme teilzunehmen, basiert möglicherweise auf ungeklärten Erwartungen und Vorstellungen aufgrund ungesicherter Kenntnisse über Berufsperspektiven und Berufsbilder; oft ist die Entscheidung nicht von ihnen, sondern für sie getroffen worden. Bei fehlenden orientierenden und vorqualifizierenden Maßnahmen (vgl. Bender, in diesem Band) können die Konsequenzen für die Entscheidung insbesondere zu einer Umschulung häufig erst in der Umschulung selbst erkannt werden.
- Arbeitsberater, Bildungsplaner und Lehrkräfte benötigen qualifizierte Unterstützung und verbindliche Qualifizierungsangebote, um die Lern- und Lebensbedingungen von Ausländern besser in ihre Beratungs- und Unterrichtstätigkeit einbeziehen zu können. (Interkulturelle) Mißverständnisse in der Beratung (s.o.) und im Lehr-/Lernprozeß werden sonst häufig nicht erkannt (und demzufolge können sie auch nicht ausgeräumt werden), was bei den betroffenen ausländischen Teilnehmern von Qualifizierungsmaßnahmen zu einem Rückzug („Fehlzeiten“) bis hin zum Abbruch der Teilnahme führen kann.

Abbrecherquoten

Beratungsdefizite und Vorqualifizierung

Qualifikation des Beratungs- und Lehr- personals

**Sprachliche
Defizite
als Hindernis**

- Die besondere Anforderung an ausländische Teilnehmer, sich in einer oftmals nur unzureichend beherrschten Sprache fachliches Wissen erarbeiten zu müssen, wird allgemein in den Konzeptionen zur beruflichen Weiterbildung noch kaum berücksichtigt. Der Prozeß der Wissensaneignung wird aber nicht unerheblich durch die Kommunikation in (deutscher Sprache) zwischen den Lernenden und Ausbildenden strukturiert. Das AFG bietet – wenn überhaupt – nur sehr geringen Raum, um diesbezügliche deutschsprachliche Kompetenzen zu entwickeln bzw. zu fördern.

**Sozial-
pädagogische
Unterstützung**

- Jede Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen verursacht die Notwendigkeit einer Änderung des Alltagslebens (Neu-Arrangierung mit der Familie, der häuslichen Situation). Nicht zuletzt aufgrund des Ausländergesetzes sind diese Umstellungen für Ausländer/-innen häufiger als bei Deutschen mit Ämtergängen verbunden; der Umgang mit diesen Behörden erfordert von seiten der Ausländer Kenntnisse über deren Zuständigkeiten und Arbeitsweisen, die teilweise erst erworben werden müssen. Bei fehlender sozialpädagogischer Unterstützung können Teilnehmer – vor allem in den ersten Monaten – überfordert sein von der Aufgabe, sowohl diesen Umstellungsprozeß zu organisieren als auch gleichzeitig ihre neue Rolle als Lernende zu finden und zu gestalten.

**Finanzielle
Erwägungen beim
Abbruch**

- Die Höhe des Unterhaltsgeldes (UHG), das den Teilnehmer/-innen von AFG geförderten Maßnahmen bewilligt wird, richtet sich nach dem Verdienst der zuletzt ausgeübten Beschäftigung und ist zudem um 27% bzw. 35% niedriger als der (pauschalisierte) Nettoverdienst (seit 1994 wird dieser Abzug auf 33% bzw. 40% erhöht).

Statistisch liegen die Einnahmen der Ausländer – also die Berechnungsgrundlage für das UHG – bundesweit unter dem der deutschen Beschäftigten. In einem Vergleich des Pro-Kopf-Jahreseinkommens von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in den Arbeitsamtsbezirken Hessen 1990 erreicht Frankfurt den Spitzenwert mit durchschnittlich fast 10.000 DM (=25%) Abstand, die zwischen den Löhnen und Gehältern von Deutschen und Ausländer/-innen liegen. Insgesamt verdienen 1988 die deutschen Männer in Hessen rund 15.400 DM brutto pro Jahr mehr als ausländische, die ihrerseits allerdings rund 9.500 DM pro Jahr mehr Lohn und Gehalt bezogen als deutsche Frauen. Am unteren Ende der Skala befinden sich die ausländischen Frauen mit noch einmal 1.800 DM weniger Lohn und Gehalt als die deutschen Frauen (vgl. Klems/Kolbe, S. 67 ff.).

Angesichts der in der Regel niedrigen Verdienste von Ausländer/-innen im Vergleich zu Deutschen aufgrund ihrer beruflichen Stellungen und angesichts der Tatsache, daß viele Ausländer/-innen einen Bezug von Sozialhilfe vermeiden wollen/müssen, werden sich einige von ihnen durch den Bezug von UHG mit ihren Familien in einem finanziell sehr engen Rahmen bewegen müssen, der an der Grenze des Sozialhilfesatzes oder darunter liegt, so daß jede sich bietende Möglichkeit einer Arbeitsaufnahme finanziell attraktiv bleibt.

Wie bereits oben ausgeführt, wird diese finanzielle Überlegung zusätzlich durch das Problem der Aufenthaltssicherung gefördert.

Lesehinweis zu Fragen der Umschulung von Langzeitarbeitslosen allgemein:
 Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Praxishilfen für die Umschulung/hrsg. von der
 Pädagogische Arbeitsstellen des DVV, Frankfurt/M.
 Handreichung Nr 1 „Teilnehmergewinnung“, 1987, 51 S.
 Handreichung Nr 2 „Vorförderung“, 1987, 48 S.
 Handreichung Nr 3 „Sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung; 1988,
 50 S.
 Handreichung Nr 4 „Umschulungsabbruch“, 1988, 52 S.
 Handreichung Nr 5 „Frauen in der Umschulung, 1988, 53 S.
 Handreichung Nr 6 „Lerngestaltung in der Umschulung, 1988, 69 S.
 Handreichung Nr 7 „Auswahlbibliographie Didaktik und Methodik, 1988,
 83 S.



AFG-Spar- maßnahmen

Immerhin läßt sich aus der Entwicklung der Teilhabe von Ausländer/-innen an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen ablesen, daß ihre Anwesenheit in solchen Maßnahmen zunehmend vom Ausnahme- zum Normalfall wird – bzw. werden könnte. Dem entgegen steht die Entwicklung des AFG im Zusammenhang mit den Sparmaßnahmen. Die 10. Novelle zum AFG mit ihren weitreichenden Einschränkungen der Förderungsmöglichkeiten von Problemgruppen des Arbeitsmarktes und die „Anordnung FuU“ (Fortbildung und Umschulung) vom 29.4.1993, die Ausländer/-innen ohne unbefristete Arbeits- und Aufenthaltserlaubnis (mit Ausnahmen) von FuU-Maßnahmen ausschließt, haben sich bereits insgesamt in den ersten zehn Monaten 1993 negativ ausgewirkt: Die Zahl von 18.842 Ausländer/-innen, die von Januar bis Oktober 1993 in FuU-Maßnahmen eingetreten sind, bedeutet gegenüber dem Vergleichszeitraum im Vorjahr ein Minus von 8.850. (In der Fassung vom 16.3.1994 wurde der entsprechende Passus der FuU-Anordnung dahingehend geändert, daß als Voraussetzung der Förderung absehbar sein muß, daß die Ausländer/-innen nach Abschluß der Maßnahme voraussichtlich mindestens 4 Jahre lang erlaubt tätig sein können.)

Fazit

Die Beschäftigung von Ausländer/-innen auf dem deutschen Arbeitsmarkt geschah ursächlich in der Absicht, unqualifizierte Arbeitsplätze zu besetzen. Qualifizierende Maßnahmen wurden dementsprechend allenfalls im Sinne eines reibungslosen Produktionsablaufs (Arbeitsschutz) angeboten. Erst im Zuge der Diversifizierung der ausländischen Wohnbevölkerung (Familiennachzug, Heranwachsen der 2. Generation, Flüchtlingsbewegungen) und im Zuge des technischen Wandels wurden Teile der etablierten ausländischen Bevölkerung als „Humanressourcen“ entdeckt.

Die berufliche Weiterbildung von erwachsenen Migrant/-innen in der Bundesrepublik Deutschland ist aus diesen Gründen bisher nur punktuell Gegenstand der Erwachsenenbildung gewesen und die Voraussetzungen für ein den Anforderungen entsprechendes Angebot sind bestenfalls rudimentär entwickelt. Zwar wurden an verschiedenen Orten konkrete betriebliche, vor allem aber öffentlich geförderte und zeitlich

befristete Angebote entwickelt und durchgeführt, die dort gewonnenen Erfahrungen wurden aber meist nur als „graue“ Materialien – Berichte an Auftraggeber oder innerhalb der Öffentlichkeitsarbeit der Durchführungsträger – publiziert.

**Erfahrungen
sichern und
objektivieren**

Umso wichtiger ist es, diese Erfahrungen für die Planung zukünftiger Qualifizierungsangebote für ausländische Arbeitnehmer/-innen zu sichern und auszuwerten. Parallel zu einer solchen Auswertung sind verallgemeinerbare pädagogische Qualitätsanforderungen für berufliche Weiterbildungsangebote zu formulieren, die die besondere Situation von Migrant/-innen – ihre Ausgrenzung in unserer Gesellschaft – berücksichtigen. Aus den hier vorangestellten Ausführungen zur Funktion der aktiven Anwerbung von Migranten und ihrer rechtlichen Situation ergeben sich diesbezüglich wichtige Hinweise:

**Subjektiver
Erfahrungsmangel**

- Die Tatsache, daß „Ausländer“ zur Besetzung unqualifizierter Arbeitsplätze angeworben wurden und daß sie bis heute überwiegend als un- und angelernte Arbeitskräfte tätig sind, hat über Jahrzehnte hinweg die Notwendigkeit einer Berufsqualifizierung für diese Gruppe überlagert. Es ist davon auszugehen, daß auch von seiten der Migranten diese objektiv festzustellende Eingliederung ins Berufsleben die Vorstellung über Berufsqualifizierung – negativ – beeinflusst. Mit anderen Worten: Solange positive Beispiele von Ausländer/-innen, die höher qualifizierte Arbeiten verrichten, fast völlig fehlen, wird die Selbstdefinition von Ausländer/-innen in Deutschland wesentlich von der Vorstellung mitgetragen, daß sie ohnehin nur „für die Dreckarbeiten“ benötigt werden, daß sich mithin eine Qualifizierung letztlich nicht lohnt. Diese Vorstellung wird zusätzlich durch das Ausländergesetz gefördert, das Ausländer/-innen auferlegt, ihren Aufenthalt als „Arbeitsaufenthalt“ zu gestalten – jede Arbeitsunterbrechung, auch durch Qualifizierung, gefährdet zunächst diesen Aufenthalt.

Die geringe statistische Teilhabe von Ausländer/-innen an Berufsqualifizierung führt außerdem dazu, daß sie nur selten – wenn überhaupt – die Gelegenheit haben, mit ausländischen Teilnehmer/-innen oder Absolvent/-innen einer Berufsqualifizierung zusammenzutreffen, um so unmittelbar über die Lernerfahrungen dieser Teilnehmer ihre eigenen Lernvoraussetzungen einzuschätzen: Wenn z.B. dessen/deren Deutschkenntnisse sich als hinreichend erweisen, ist die eigene diesbezügliche Angst vielleicht eher relativierbar.

**Zukunfts-
perspektive**

- Die Lebensplanung oder Mitgestaltung an der individuellen Zukunft spielt sicherlich bei allen (potentiellen) Teilnehmer/-innen an einer Qualifizierungsmaßnahme eine wichtige Rolle. Für Ausländer/-innen sind allerdings zusätzliche Unsicherheitsfaktoren zu benennen, die sich wesentlich ihrer individuellen Einflußmöglichkeiten entziehen und die durch das Ausländerrecht festgeschrieben sind. Bereits die Dauer ihres Aufenthaltes in Deutschland ist objektiv nur teilweise durch das eigene Verhalten beeinflussbar. Subjektiv korrespondiert dieser Verfügungsmangel an der Mitgestaltung der eigenen Zukunft mit dem Rückkehrgedanken. Viele ausländische Familien halten sich zumindest eine Rückkehroption offen, nicht selten wird eine „Rückkehr in zwei/drei Jahren“ konkret anvisiert (dies allerdings oft mehr als ein Jahrzehnt lang). In diesem Zusammenhang ist besonders auf die Eskalation of-

fener Gewalt gegen Ausländer in den letzten Jahren hinzuweisen, die in vielen ausländischen Familien die Frage einer eventuellen Rückkehr erneut entfacht hat; ebenso die wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland, die für viele ausländische Familien – z.B. durch ihren hohen Anteil an Arbeitslosigkeit – ihren „Auslandsaufenthalt“ aus finanzieller Sicht in Frage stellt („Wenn wir nur noch von der Hand in den Mund leben müssen, können wir auch zurückkehren“ – so ein türkischer Teilnehmer in einer Umschulung). – Bleibt hier zunächst festzuhalten, daß sowohl aufgrund objektiver Gegebenheiten als auch aus subjektiver Sicht die Überlegungen von Ausländer/-innen bezüglich einer Berufsqualifizierung die Verwertbarkeit der Qualifikation sowohl in Deutschland als auch im Herkunftsland tangieren – auch wenn aus heutiger Sicht eher davon auszugehen ist, daß sie in Deutschland bleiben werden.

- Sowohl die Migrationsgeschichte als auch die rechtliche Situation der Migrantenfamilien haben Auswirkungen auf den Gestaltungsrahmen des Alltagslebens: Auch wenn eine Rückkehr nicht (mehr) anvisiert wird, bleiben z.B. Verbindungen zu Familienangehörigen im Herkunftsland zu „pflegen“, die gegenseitige Besuche über etliche Hundert Kilometer erforderlich machen – und die entsprechend nicht auf ein, zwei Tage begrenzt werden; der Wunsch von ausländischen Eltern, sich mit ihren Kindern in ihrer Muttersprache verständigen zu können, führt zu besonderen Belastungen in Fragen der Erziehung, ebenso wie längerfristige Trennungen von den Kindern, die angesichts unsicherer Perspektiven des Aufenthalts oder wegen der Unvereinbarkeit mit dem Arbeitsalltag im Heimatland betreut werden müssen und dort zur Schule gehen.

Die Auswirkungen der rechtlichen Situation auf das Alltagsleben konkretisieren sich vor allem als Zeitaufwand, der zur Erfüllung bürokratischer Anforderungen anfällt. Ist bereits für alle Erwachsenen in der Bundesrepublik Deutschland eine hochgradige Einbettung in das Institutionsgefüge zu konstatieren, so müssen ausländische Arbeitnehmer/-innen zusätzlich Ämter bzw. Abteilungen von Ämtern kontaktieren, die für Deutsche nicht relevant sind: Ausländerbehörde, die Abteilung zur Erteilung der Arbeitserlaubnis der Bundesanstalt für Arbeit (BA) und das Konsulat. Aber auch bei den Ämtern/Behörden, die für alle hier Lebenden und Arbeitenden von Bedeutung sind (Arbeitsvermittlung, ggf. die Leistungsabteilung der BA, Meldestelle, Finanzamt, Krankenversicherung, Rentenkasse, ggf. Schulbehörde – um hier nur die wichtigsten zu nennen), ergeben sich aufgrund der besonderen Situation von Ausländer/-innen häufig zusätzliche Ämtergänge. Nicht selten müssen Dokumente (z.B. Geburtsurkunde) aus dem Heimatland mit Hilfe von Anwälten/Notaren/Konsulat angefordert werden und/oder von amtlicher Stelle übersetzt und beglaubigt werden. Amtliche Anforderungen können häufig nur verstanden und erfüllt werden, wenn Helfer (Sozialberatungsstellen oder private) aufgesucht werden. Schon eine Einladung von Eltern oder anderen Familienangehörigen aus dem Heimatland zu Besuchszwecken z.B. macht das Aufsuchen von diversen Ämtern, das Einholen von Bescheinigungen und das Ausfüllen zahlreicher Formulare erforderlich. Bei Familienangehörigen, die in Deutschland leben, werden die Dienste be-

**Alltag und
Weiterbildung**

sonders der Ausländer/-innen, die über gute Deutschkenntnisse verfügen (also die, die am ehesten an einer Qualifizierung teilnehmen können), häufig bei Arztbesuchen bzw. ähnlich konflikträchtigen Situationen benötigt; auch dies bedeutet eine zusätzliche zeitliche Beanspruchung.

Diese Beispiele, die vielfältig zu ergänzen wären, mögen veranschaulichen, daß ausländische erwachsene Lerner/-innen aufgrund ihrer Migrationssituation über ein noch engeres Zeitbudget verfügen können, als deutsche allgemein. Das Nicht-Einhalten von terminlichen Vorgaben kann darüber hinaus weitreichende Folgen nach sich ziehen – bis hin zur Gefährdung von Aufenthaltsansprüchen. Läßt sich der zeitliche Umgang mit Behörden im Arbeitsleben eventuell noch einigermaßen flexibel gestalten (Urlaub, Freistellung, Schichttausch), so ist in institutionalisierten Lernprozessen bestenfalls die Erlaubnis zum individuellen Fortbleiben vom Unterricht zu erreichen; das dort Versäumte ist in der Regel nur durch individuelle Nacharbeit aufzuholen, was ein hohes Maß an eigenständiger Lernfähigkeit voraussetzt. Diese Überlegungen mögen den objektiven Hintergrund bilden, wenn Ausländer/-innen sich die Teilnahme an einer Qualifizierung „aus zeitlichen Gründen“ nicht zutrauen.

Über alle intraindividuellen Unterschiede zwischen Teilnehmer/-innen in der Berufsqualifizierung hinweg bilden Ausländer/-innen vor allem aufgrund ihrer rechtlichen Einbettung – bzw. Diskriminierung – eine Gruppe, die besondere Überlegungen bei der Gestaltung der Beratung, der Teilnehmergewinnung und des Lehr-/Lernprozesses erforderlich macht, will man ihr den Zugang zur beruflichen Qualifizierung nicht von vorneherein erschweren oder gar unmöglich machen.

Literatur

- Albers, H.G.; Fink, H.; Grundmann, R.; Neuner, R.; Zielke, A.: Handreichung in der Fachsprache in der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher. Zur Unterstützung der Träger des Benachteiligtenprogramms bei der inhaltlichen Gestaltung der Ausbildungsmaßnahmen. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.). Bonn 1987
- Bade, K.J. (Hrsg.): Deutsche im Ausland - Fremde in Deutschland. Migration in Geschichte und Gegenwart. München: Beck 1992
- Bade, K.J.: Ausländer, Aussiedler, Asyl in der Bundesrepublik Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.). Bonn 1992a
- Bendit, R.: Lebenslagen, Probleme, Chancen und Perspektiven junger Ausländer. In: Ausländische Jugendliche im Einwanderungsland Deutschland. SPD-Parteivorstand (Hrsg.). Bonn (1993). Jugendpolitik 5
- Der Bundesminister des Innern (Hrsg.): Das neue Ausländerrecht. Bonn o.J
- Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer (Hrsg.): In der Diskussion: Das Einbürgerungs- und Staatsangehörigkeitsrecht der Bundesrepublik Deutschland. Bonn (7)1993
- Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer (Hrsg.): Daten und Fakten zur Ausländersituation. Bonn (7)1992
- Forschungsverbund „Probleme der Ausländerbeschäftigung“ (gefördert vom Bundesminister für Forschung und Technologie). Integrierter Endbericht, vervielfältigtes Manuskript, (7)1979
- Franz, F.: Bürgerliche und politische Rechte der Wanderarbeitnehmer. Bundesrepublik Deutschland. In: Just, W.D./Groth, A. (Hrsg.): Wanderarbeiter in der EU. Ein Vergleich ihrer rechtlichen und sozialen Situation in den wichtigsten Aufnahmeländern. Mainz: M. Werkmeister Verlag 1985. S. 193-213
- Gaugler, E.; Weber, W.; Gille, G.; Kachl, H.; Martin, A.; Werner, E.: Ausländer in deutschen Industriebetrieben. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung. Königstein/Ts: Hanstein 1978
- Gillmeister, H.; Kurthen, H.; Fijalkowski, J.: Ausländerbeschäftigung in der Krise? Die Beschäftigungschancen und -risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie. Berlin: edition sigma 1989

- Just, W.-D.: Na, immer noch da? Ausländer schildern ihre Situation in den Betrieben. Frankfurt : Lembeck 1989
- Klein, R.; Leray, R.: Ausbildung - eine Gelegenheit zu systematischem Sprachenlernen. Curriculum für den ausbildungsbegleitenden DaZ-Unterricht mit türkischen Auszubildenden. Lehrerhandbuch mit kleiner Grammatik. Sprachverband DfaA (Hrsg.). Mainz (1990)
- Klems, W.; Kolbe, B.: Kollege Ausländer - Berufliche Situation und Arbeitseinkommen von Ausländern in Hessen. In: Koch-Arzberger, C.; Böhme K.; Hohmann, E.; Schacht, K. (Hrsg.): Einwanderungsland Hessen? Daten, Fakten, Analysen. Opladen: Westdeutscher Verlag 1993. S. 49-74
- Kuwan, H.: Berichtssystem Weiterbildung 1991. Ergebnisse der Repräsentativbefragung zur Weiterbildungsbeteiligung in den alten und neuen Bundesländern. Bundesminister für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.). Bonn 1992
- Markert, W.: Die Lernstatt. Ein Modell zur beruflichen Qualifizierung von Ausländern am Beispiel der BMW AG. Vom Sprachmodell für Ausländer zum betrieblichen Organisationsmodell. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin 1985
- Masuch: Kommentar zu § 19. In: Gemeinschaftskommentar zum Arbeitsförderungsgesetz (Loseblattsammlung). Neuwied u.a.: Luchterhand 1987
- Miegel, M.: Arbeitsmarktpolitik auf Irrwegen. Zur Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Stuttgart: Verlag Bonn Aktuell 1984
- Rademacher, M.; Seidel, H.: Ausländer in Deutschland - Deutsche im Ausland. Düren-Rhld.: Verlag Albert Schweiger 1975
- Rittsteg, H.: Das neue Ausländergesetz: Verbesserungen und neue Probleme. In: Barwig, K. u.a. (Hrsg.): Das neue Ausländerrecht. Kommentierte Einführung mit Gesetzestexten und Durchführungsverordnungen. Baden-Baden: Nomos-Verlagsgesellschaft 1991. S. 23-32
- Rumpf, Ch.: Die Freizügigkeit der türkischen Arbeitnehmer und die Assoziation EU-Türken. Dazu: Europäischer Gerichtshof: Urteil vom 16.12.1992. In: Zeitschrift für Türkeistudien (1993)1. S. 57-78.
- Schiedermair, R.: Handbuch des Aufenthaltsrechts in der Bundesrepublik Deutschland. Frankfurt, Berlin: 1968. Zit. in: Franz., a.a.O. S. 199
- Wallraff, G.: Ganz unten. Köln: 1985
- Zur Situation ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Ausbildungssektor 1993. Antwort der Bundesregierung auf eine Große Anfrage. In: Aktuell. Bildung und Wissenschaft 7/93 / hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft

*Der Paß ist der edelste Teil von
einem Menschen. Er kommt
auch nicht auf so einfache Weise
zustand wie ein Mensch. Ein Mensch
kann überall zustande kommen, auf
die leichtsinnigste Art und ohne
gescheiterten Grund, aber ein Paß
niemals. Dafür wird er auch
anerkannt, wenn er gut ist, während
ein Mensch noch so gut sein kann und
doch nicht anerkannt wird.*

Aus: Berthold Brecht, Flüchtlingsgespräche, 1940/41

„Lern was, sonst wirst Du Arbeiter“ – Interview mit einem Umschüler

(Das Interview wurde im Rahmen des Projekts „Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen“ (BBM) der Pädagogischen Arbeitsstelle · Institut für Erwachsenenbildung des DVV geführt und für die Veröffentlichung sprachlich leicht überarbeitet)

Wie kam es dazu, daß Sie an der Maßnahme hier teilnehmen?

Tja, ich war arbeitslos gemeldet beim Arbeitsamt und habe dort angefragt, ob ich an einem Schweißerkurs teilnehmen kann. Ich habe 17 Jahre in einem Betrieb als Schweißer gearbeitet, aber immer nur eine Sorte – z.B. Schutzgas – geschweißt. Ich wollte was anderes dazu lernen – z.B. elektronisch schweißen. Da hat mir das Arbeitsamt empfohlen: Es gibt da so eine Umschulung und wenn ich Geduld *habe* Ich habe gesagt: o.k. mach ich.

Waren Sie sofort bereit dazu?

Zunächst war es ja nur die Vormaßnahme. Ich habe dort drei Monate teilgenommen. Es hat mir gefallen. Ich habe dann weitergemacht in der Hauptmaßnahme. Und gefällt mir.

Wurden Sie schon vom Arbeitsamt über das Berufsbild informiert?

Nöh, das Arbeitsamt hat mir nur gesagt, es ist wie Schlosser früher. Metallbauer. Ich habe gedacht, das ist so wie Stahlbau.

Jetzt haben Sie ein klareres Bild von dem Beruf?

Ja.

Sind Sie zufrieden, daß Sie das machen?

Doch, ich bin zufrieden.

Würden Sie gerne in dem Beruf arbeiten?

Natürlich, natürlich. Weil ich möchte nicht mehr immer nur acht Stunden am Tag schweißen. Die 17 Jahre waren ja auch gesundheitlich sehr gefährlich, nicht? Ab und zu schweißen – o.k. Aber lieber sowas mit ein bißchen denken und bauen.

Haben Sie zwischenzeitlich auch mal daran gedacht aufzugeben?

Nein, nie.

Wenn Sie jetzt das eine Jahr zurückdenken, war dann alles gut gelaufen?

Wir haben viel gelernt hier. Besonders mit dem Herrn B. (Ausbilder). Ich war ja schon 11 Jahre in der Türkei in die Schule gegangen und da habe ich doch schon alles verlernt – z.B. Mathematik und so. Und hier habe ich doch vieles wiedergelernt und auch vieles, was ich noch nicht wußte.

Haben Sie Angst davor gehabt, wieder lernen zu müssen?

Neeh. Am Anfang habe ich nicht so viel gedacht. Ehrlich. Später bin ich dann erschrocken. Aber wenn man zu Hause auch ein bißchen übt, schafft man das Mathematische. Z.B. bei mir im Zeugnis: 2 in Mathematik, und man meint, es geht auf eine eins. Das ist gut.

Haben Sie damit gerechnet – von Anfang an?

Nein. Aber ehrlich, wir haben nicht gewußt, daß das so schwer ist. Wir haben gedacht: Nur praktisch lernen und ein bißchen Mathematik und z.B. Zeichnen. Aber wirklich, wir müssen es ganz fein machen, ganz genau. Besonders in der Berufsschule – unser Klassenlehrer macht dort auch Wirtschaftskunde – und Arbeitsplanung und Technisches Zeichnen und sowas. Das ist ganz hart. Viele Kollegen haben mit ihm Schwierigkeiten gehabt.

Is es eine zusätzliche Schwierigkeit, weil ja alles auf Deutsch ist?

Ja, genau. Besonders bei der Wirtschaftskunde. Das ist ziemlich schwer für uns.

Eher das Mündliche oder das Schriftliche?

Naja, es sind viele neue Fachwörter. Die habe ich nie gesprochen. Z.B. habe ich hier ein Wörterbuch. Da trage ich all die schwierigen Wörter ein, und wenn ich Zeit habe, schaue ich immer wieder mal rein.

Können Sie abends noch ein wenig arbeiten?

Zu Hause. Natürlich – ich übe zu Hause. Nur mit der Schule – ne, das geht nicht. Weil wir ja in kürzerer Zeit alles lernen müssen. Sonst sind es dreieinhalb Jahre, für uns zwei. Und wir sind auch nicht mehr jung. Da ist es noch schwerer zu lernen.

Sie hatten ja auch schon ein Praktikum in der Firma.

Da bin ich gut aufgenommen worden. Der Chef will mich wieder haben. Aber die Firma war doch etwas weit weg von meiner Wohnung (in einer anderen Stadt). Das nächste Praktikum möchte ich doch gern in V. (dem Wohnort) machen.

Mußte sich auch ihre Familie umstellen durch die Umschulung?

Also, ich bin verheiratet und habe zwei Kinder, 13 und 14 Jahre alt. Meine Frau arbeitet.

Gab es da Schwierigkeiten – am Anfang?

Ja, ... finanziell habe ich ... es ist ein bißchen blöd, nicht. Es ist viel weniger als vorher. Aber wir schaffen das so...

Wenn Sie mal einen Nachmittag versäumen müssen, ist das für Sie dann ein Problem?

Nee. Ich fehle nie. Ich war immer pünktlich da.

Und wie organisieren Sie das, wenn Sie mal zu einer Behörde müssen?

Ach so, ja. Einmal war ich z.B. bei der Zulassungsstelle, um ein Auto anzumelden. Ich war einen Nachmittag mit Genehmigung fort.

Das meinte ich gerade. In solchen Fällen, fehlt ihnen dann das Versäumte?

Kommt darauf an. In der Werkstatt z.B. ist es nicht schlimm, aber in Theorie. Da möchte ich sowieso nicht fehlen. Wann immer möglich, bleibe ich hier.

Würden Sie auch etwas zu ihrer Lebensgeschichte erzählen? Sie sagten, daß Sie 11 Jahre zur Schule gingen. Wo war das?

In Istanbul. 1965 bin ich nach Deutschland gekommen. 1968 bin ich zum Militär gegangen und 1970 wieder zurück. Seit 1970 wohne ich immer in Deutschland.

Immer hier in der Gegend?

Ja, immer in V. Von 1971 – 75 war ich auf Montage, aber bei einer festen Firma hier.

Haben Sie von Anfang an geschweißt?

Schweißen hab ich so gelernt, ohne Prüfung, aber in meiner Firma gab es eine Prüfung, und die habe ich gemacht und dann gleich angefangen als Schweißer.

Hatten Sie vorher in der Türkei gearbeitet?

Nein, ich bin gleich nach der Schule hierhergekommen.

Einer von den ersten, die hierhergekommen sind.

Ja.

Was wünschen Sie Ihren Kindern? Was sollen die mal machen?

Beide gehen zur Realschule. Meine große Tochter wollte gerne zur Bank gehen, aber wir haben keinen Ausbildungsplatz. Da hat sie voriges Jahr ein Praktikum bei der xy-Versicherung (große Versicherungsfirma) gemacht.

Sie möchten gerne eine gute Ausbildung für Ihre Kinder?

Ja, ich möchte gerne soweit wie es geht. Meine Frau auch. Sie ist Krankenpflegehelferin.

Möchten Sie in Deutschland bleiben?

Wenn es geht: ja.

Wo sehen Sie die Schwierigkeiten? Weil Sie die Einschränkung machen „wenn es geht“?

Tja, das ist klar. Wenn das so bleibt – Ausländerfeindlichkeit – nee. Dann bleibe ich, bis die Kinder mit der Schule fertig sind, und dann sehe ich mal.

Denken Sie erst in jüngster Zeit wieder daran, eventuell doch in die Türkei zu gehen?

Ja. Also ehrlich: Es ist doch schlimm geworden. Das beunruhigt mich natürlich und meine Familie. Für mich kommt in erster Linie meine Familie – und irgendwann kommt vielleicht auch meine Wohnung. Es geht ja um mein Leben.

Aber wenn diese Sorge nicht wäre, würden Sie hier bleiben?

Das ist klar. Aber ich bin ja schon lange hier, und die Kinder sind hier geboren.

Ihre Kinder wollen wahrscheinlich hier in Deutschland bleiben?

Meine Kinder wollen beide zurück. Ich komme aus Istanbul. – Das ist eine schöne Stadt. Mein Bruder ist auch in Deutschland. Seine Tochter ist inzwischen verheiratet und lebt in Istanbul. Die Tochter meiner Schwester hat hier studiert und ist auch voriges Jahr zurück. Sie ist verheiratet mit einem Arzt. Die leben gut. Das ist ein Vorbild für meine Kinder. – Aber wenn man aus einem kleinen Dorf kommt, wollen die Kinder bestimmt nicht wieder dorthin zurück.

Noch etwas anderes: Welche Medien nutzen Sie, um sich zu informieren: Zeitungen, Fernsehen?

Fernsehen und Zeitungen. Türkische Zeitungen.

Keine deutschen?

Ja, doch auch deutsche Zeitungen. Was ich so in die Hand bekomme. Beim Fernsehen sehen wir viel türkisches, aber auch deutsches Programm.

Und Video?

Ach, die letzten zwei, drei Jahre habe ich keine Zeit mehr. Manchmal nehme ich noch was wichtiges auf. Aber dann habe ich keine Zeit, das anzugucken. Früher – vor dem Empfang von türkischen Sendern – haben wir auch türkische Videofilme gekauft. Aber ich hatte kein Interesse – das war meine Frau.

Beim Zeitungslesen interessiert Sie da mehr, was in der Türkei passiert oder was hier passiert?

Beides.

Und wenn Sie mal Probleme haben, z.B. mit den Kindern, wo suchen Sie dann als erstes Rat?

Natürlich, wenn ich hier ein Problem habe, gehe ich zum Meister.

Ja, wenn Sie mal Probleme z.B. mit dem Paß haben oder eine Übersetzung brauchen?

Früher – ich weiß nicht, ob es das noch gibt – gab es da die Türkdanış der Arbeiterwohlfahrt. Da bin ich schon mal gewesen. Jetzt habe ich eine Rechtsschutzversicherung. Jetzt kann ich zum Rechtsanwalt gehen und dort fragen.

Und in Steuerangelegenheiten?

Das macht ein Steuerberater.

Sie gehen also gleich dahin, wo Sie glauben, da sind Fachleute?

Ja, natürlich. Wenn es Probleme in der Schule gibt, gehe ich zum Lehrer. Der zeigt mir einen Weg.

Gibt es in ihrem Bekanntenkreis Leute, die ähnlich wie Sie eine Umschulung gemacht haben oder machen?

Ein Bekannter von mir ist auch hier in der Maßnahme. Den kannte ich schon vorher.

Wenn Sie jung wären, welchen Beruf würden Sie heute ergreifen wollen?

Wenn ich jung wäre, dann würde ich heute studieren. Mein Vater hat immer gesagt: Lern was, sonst wirst du Arbeiter. Ich hab Fußball gespielt und auch beim Lernen war ich nicht bei der Sache. Wenn ich heute mein Buch nehme, dann lerne ich – ich denk an nichts anderes. Das war unser Fehler in der Jugendzeit.

Sind Sie zufrieden, daß Sie jetzt noch mal lernen können?

Auf jeden Fall. 1975 war ich mal kurz arbeitslos. Die Firma machte Konkurs. Da bin ich zum Arbeitsamt und ich habe gesagt, ich möchte was lernen. Damals wollte ich gerne Maschinenbauschlossler lernen. Das Arbeitsamt hat gesagt: Das geht nicht, das dauert zu lange. Tja, abgelehnt. Dann habe ich bei der Firma W. angefangen – 17 Jahre habe ich dort gearbeitet.

Sie wußten also schon 1975, daß es die Möglichkeit zur Umschulung mit Hilfe des Arbeitsamtes gibt?

Ich kann nicht sagen, ob ich das gewußt habe. Ich habe gefragt.

Zielgruppenorientierung in der beruflichen Weiterbildung von Migrant/-innen

Walter Bender

Weiterbildungsmaßnahmen für ausländische Arbeitnehmer/-innen kommen in Deutschland besondere Bedeutung zu, denn ihre Adressaten befinden sich in einer diffizilen und prekären Lage: Von ihrer gesellschaftlichen Situation her gesehen sind sie Inländer. Aufgrund ihrer nicht-deutschen (bzw. nicht-EU-) Staatsangehörigkeit oder Herkunft werden ihnen jedoch Bürgerrechte vorenthalten, und sie unterliegen diskriminierenden ausländerrechtlichen Sondernormen. D.h., de facto handelt es sich bei dieser Zielgruppe um *Immigrant/-innen*, auch wenn diese Tatsache de jure und im Festhalten am Begriff „Ausländer“ zumeist ignoriert wird!

Ausländische Arbeitnehmer/-innen sind darüberhinaus statistisch eher durch Arbeitslosigkeit gefährdet und haben erheblich schlechtere Chancen für einen sozialen Aufstieg. Aus diesen Zusammenhängen ergeben sich für Migranten massive Verunsicherungen und Benachteiligungen, die zentrale Lebensbereiche wie den Aufenthaltsstatus, die Zulassung zum Arbeitsmarkt, die politische Partizipation, die familiäre und die Wohnsituation sowie die kulturelle Entfaltung betreffen.

Da sich Konflikte in diesen Lebensbereichen auch auf die Berufstätigkeit und -laufbahn auswirken, sind Berufsbildungsmaßnahmen in einen größeren Zusammenhang zu stellen. Das Ziel ist nicht nur die Stärkung beruflicher Kompetenzen, sondern in besonderem Maß auch die Förderung der gesellschaftlichen und individuellen Handlungsfähigkeit der Immigranten. Im Rahmen der Qualifizierungsmaßnahmen sollen deshalb auch sprachliche, kommunikative und lebenspraktische Lernprozesse angestiftet werden, die als Hilfe zur Selbsthilfe die Teilnehmer dabei unterstützen können, sich mit den für sie neuen Lebensbedingungen und der eigenen Stellung in dieser Gesellschaft auseinanderzusetzen. Im Sinn eines kultur-emanzipativen Ansatzes ist dabei nicht eine Assimilation, sondern eine Erweiterung von gesellschaftsbezogenem Wissen und Handlungsmöglichkeiten beabsichtigt, die sowohl die Selbstbestimmung der Teilnehmer/-innen als auch ihre soziale und politische Partizipation fördert. Es sollen eine Auseinandersetzung mit den verschiedensten, in den Bildungsmaßnahmen aufeinandertreffenden Kulturen und Identitäten ermöglicht und Anstöße zum Hinterfragen jeweils vermeintlicher nationaler und kultureller „Selbstverständlichkeiten“ vermittelt werden.

Der Adressatenkreis besonderer Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung von Migrant/-innen ist weniger die große Gruppe hier aufgewachsener oder langjährig lebender Immigranten mit anerkanntem Schulzeugnis, gutem Sprachvermögen in Deutsch und einem formalen Berufsabschluß. Diese wären wie ihre deutschen Kollegen bei Bedarf in der Lage, an einer regulären Umschulung oder Fortbil-

Ausländer oder Immigranten?

Berufliche und gesellschaftliche Handlungsfähigkeit

Adressaten

derung mit Aussicht auf Erfolg teilzunehmen, ohne daß – über schlichte berufspädagogische Überlegungen hinaus – besondere Unterstützungsangebote nötig wären. Diese Gruppe ist bereits seit Jahren in Bildungsmaßnahmen vertreten.

**Ausländer/-innen
ohne formalen
Berufsabschluß**

Durch die Technologisierung und den Strukturwandel der Wirtschaft sind jedoch in den letzten Jahren Millionen ungelerner Arbeitskräfte, zum großen Teil Ausländer freigesetzt worden, die ohne eine Grundqualifizierung kaum eine Chance auf Weiterbeschäftigung hätten. Auch die Gruppe der aus traditionellen Gründen weniger gut ausgebildeten Migrantinnen findet ohne Nachqualifizierung zunehmend weniger Beschäftigungsmöglichkeiten. Darüberhinaus haben auch hier aufgewachsene Immigrantenkinder oftmals in ihrer Bildungsbiographie irgendwann den Anschluß an ihre deutschen Mitschüler und damit die Voraussetzung für eine Berufsausbildung verpaßt.

**Keine Ausländer-
pädagogik!**

Besonderer Unterstützung bedürfen deshalb diejenigen, die aus den verschiedensten Gründen

- aufgrund ihrer Sozialisation außerhalb der Bundesrepublik oder wegen fehlender Möglichkeiten des Spracherwerbs mangelnde Deutschkenntnisse in Wort und Schrift besitzen,
- einen ungenügenden oder hier nicht akzeptierten Schulabschluß als Voraussetzung für eine berufliche Qualifizierung haben,
- keinen formalen Berufsabschluß als Ausweis weiterer Qualifizierungsfähigkeit vorweisen können, oder die
- aus Gründen, die in der Person oder den Lebensumständen liegen, lernungewohnt sind und Schwierigkeiten haben, beim „normalen“ Fachunterricht in betrieblichen bzw. überbetrieblichen Weiterbildungs-Einrichtungen mitzukommen (vgl. auch Kühn 1993, S. 12).

Für diese Personenkreise bedarf es keiner besonderen Ausländerpädagogik, jedoch einiger zielgruppengerechter Unterstützungsmaßnahmen, die z.T. bereits in Modellversuchen erprobt (vgl. z.B. Djafari/Kade 1989, Kühn 1992), z.T. langjährige Praxis bei anderen Zielgruppen sind (vgl. die Literaturliste im Anhang). Ich beschränke mich daher auf einführende Hinweise und einige Literaturinformationen.

**Integration
mit deutschen
Teilnehmern**

Es kann an dieser Stelle kein eindeutiges Votum für gesonderte Maßnahmen für Migrant/-innen oder aber ihre Integration in Fortbildungen zusammen mit deutschen Teilnehmern gegeben werden. Je nach örtlichen, finanziellen und situativen Bedingungen läßt sich dies nur für den konkreten Fall entscheiden. Beide Formen werden praktiziert und haben ihre Erfolge. Auch wenn man sich von einer Integration mehr Kontakte mit Deutschen verspricht, ist in jedem Fall eine zusätzliche, möglichst individuelle Förderung der ausländischen Teilnehmer notwendig, um z.B. Sprachdefizite gezielt ausgleichen zu können.

Zielgruppenbildung

Wenn im folgenden von einer *Zielgruppe* der Immigrant/-innen die Rede ist, so wäre es ein Mißverständnis zu meinen, hier handele es sich um eine homogene, durch bestimmte Merkmale beschreibbare Personengruppe. In Wirklichkeit unterscheiden sich die ausländischen Teilnehmer/-innen an Bildungsmaßnahmen nicht nur nach Herkunftsland, Schul- oder Berufsbildung, Sozialisation, Religion usw., sondern auf höchst individuelle Weise. Der Begriff der *Zielgruppenorientierung* bezieht sich deshalb nicht

auf rein soziographische Unterscheidungen der Adressaten – diese können nur einen vagen Anhalts- bzw. Ausgangspunkt für pädagogische Überlegungen liefern. Sondern der Begriff wird prozeßorientiert als Zielgruppenbildung im Sinn der Entwicklung einer zusammengewürfelten Menschengruppe zu einer Teilnehmergruppe verstanden.

Dabei wird in der Literatur sowohl auf eine notwendige Erweiterung zu einem psychosozialen Ansatz (Sarges 1986) hingewiesen, um den individuellen Unterschieden gerecht zu werden, wie auf die Bedeutung einer „Perspektivenverschränkung“ (Schiersmann 1984), d.h. des Einlassens auf das subjektive Welt- und Selbstverständnis der Betroffenen, auf ihre Lebenswelt (Bender 1991). Ziel ist jeweils nicht die Homogenisierung, sondern die möglichst individuelle Beratung und Förderung eigener Wege zur angestrebten Qualifikation und das Ansetzen an den vorhandenen *Kompetenzen* der Teilnehmer/-innen.

Kompetenzansatz

1. Umschulungsvorbereitende und -begleitende Maßnahmen

Teilnehmergewinnung

Bei der Teilnehmergewinnung ist zunächst das Arbeitsamt der wichtigste Partner. Das Fachwissen der Mitarbeiter zur Berufsorientierung und zu den Förderungsbedingungen ist unverzichtbar. Trotz Überlastung mit Kontrollfunktionen kann deshalb das Arbeitsamt bei der Beratung nicht aus seiner Verantwortung entlassen werden. Auf eine direkte, persönliche Ansprache der Zielgruppen durch die WB-Einrichtung kann jedoch nicht verzichtet werden, denn viele der Adressaten scheuen den Weg zur Behörde bzw. sehen wenig Sinn darin, für mehr als 2 Jahre wieder eine Schulbank zu drücken – was als Rückschritt empfunden werden kann. Teilnehmer gewinnen bedeutet deshalb, neben einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit mit (muttersprachlichen) Informationen über das Angebot z.B. durch Multiplikatoren in Ausländervereinen, Ausländerbeiräten, Beratungsstellen etc., in erster Linie *Motivations- und Überzeugungsarbeit*, denn trotz des oft vorhandenen Wissens um die Notwendigkeit eines Berufsabschlusses in Deutschland erscheint der Schritt in eine längere Umschulung vielen doch sehr gewagt.

**Direkte,
persönliche
Ansprache**

Ein wichtiger Bestandteil der Gespräche zur Teilnehmergewinnung, zu denen auch Vertrauenspersonen der Zielgruppe, z.B. die Vereinsvorstände hinzugezogen werden können, ist eine individuelle, ganzheitlich orientierte *Beratung*, die nicht nur über die Berufs- und Fortbildungsmöglichkeiten bzw. die konkrete Form einer Maßnahme informieren, sondern auf individuelle Probleme und Vorbehalte der Gesprächspartner und die rechtliche Lage eingehen kann.

Beratung

Oft werden diese Einzelberatungen, die durch Gruppeninformationen zwar ergänzt, aber nicht ersetzt werden können, von den beteiligten Sozialpädagogen der Weiterbildungseinrichtung durchgeführt und während der Maßnahmen lernprozeßbegleitend fortgesetzt. Das Ziel ist zunächst die Unterstützung des Adressaten in seiner konkreten Entscheidungs- und Problemsituation „Teilnahme an einer Umschulung“. Auch

**Orientierung am
Interesse der zu
Beratenden**

Aus einem Erfahrungsbericht von Muhittrin Keles, Dipl.Päd. über die Teilnehmergebung von ausländischen Arbeitslosen für ein Sonderprogramm in Frankfurt 1992:

„Die Tatsache, daß die angesprochene Zielgruppe schwer zu erreichen bzw. zu motivieren ist, wurde mir in aller Deutlichkeit klar, als ich versuchte, in einigen ausländischen Arbeitervereinen Informationen über das Sonderprogramm des IB zu vermitteln.“

Bei den potentiellen Teilnehmern tauchten vielfältige Fragen auf, wie z.B. die nach der Finanzierbarkeit, die ich leider nicht zufriedenstellend beantworten konnte.

Im Laufe der Zeit hatte ich Gelegenheit, einzelne Personen auf die Maßnahme hin direkt anzusprechen. In diesen Einzelgesprächen mußte ich immer wieder feststellen, daß bei vielen der Betroffenen eine allgemeine Motivationslosigkeit bzw. Mutlosigkeit vorherrscht. Diese ist häufig durch mangelnde Sprachkenntnisse und die damit verbundenen Kommunikationsschwierigkeiten bedingt. Die Betroffenen besitzen wenig Selbstvertrauen darin, daß sie nach Erreichen eines bestimmten Lebensalters für eine Schulung noch geeignet sind und zweifeln an ihrer Aufnahme- und Lernfähigkeit.

Die langjährige Beschäftigungslosigkeit hat tiefe Spuren der Verunsicherung hinterlassen. Es ist eindeutig festzustellen, daß sie Angst vor dem Schulunterricht in einer Sprache haben, die sie zwar seit Jahren hören, mit deren Schriftform sie sich jedoch nie auseinandergesetzt haben.

Der Begriff Schule wird außerdem in enger Beziehung zur Kindheit gesehen, somit bedeutet ein Schulbesuch gleichsam einen Rückschritt auf die Entwicklungsstufe etwa der eigenen Kinder. Diese Gleichsetzung mit einem Kind ist mit der traditionellen Erwachsenenrolle schwer vereinbar und verstärkt noch die bereits bestehenden Scham- und Minderwertigkeitsgefühle, die durch die Arbeitslosigkeit bereits bestehen und stellt somit eine große Hemmschwelle dar. Viele würden sich aus diesem Grund z.B. auch schämen, ihren Schulbesuch vor Bekannten oder Verwandten zu erwähnen.

Ein weiterer Hinderungsgrund für die Teilnahme an einem Schulungsprogramm ist in der Länge der Ausbildungsdauer von 2 1/2 Jahren zu sehen.

Für viele ist es auch nicht möglich, sich für einen solchen Zeitraum wieder als Lehrlinge vorzustellen und sie trauen sich nicht zu, in dieser Rolle so lange funktionieren zu können.

Auch wenn die Betroffenen mit ihrer persönlichen Situation höchst unzufrieden sind und ein großer Leidensdruck besteht, so scheint doch die Scheu bzw. Angst vor den deutschen Behörden als noch größeres Problem empfunden zu werden.

So stellten einige die Frage, ob ich selbst an der Ausführung dieses Programms beteiligt sein werde und bei der Erledigung der erforderlichen bürokratischen Formalitäten behilflich sein könnte. Erst nach meiner Zusage waren sie überhaupt bereit, ihre ersten Vorbehalte abzulegen und sich näher mit der Thematik zu befassen.

Für die meisten der Betroffenen ist das Spektrum der angebotenen Berufe entscheidend. So entsprach die Ausbildung in technisch-hand-

werklichen Berufen dem Interesse fast aller Angesprochenen, während die Ausbildungsangebote im gastronomischen Bereich sich als eher unattraktiv herausstellten.

Bei fast allen Betroffenen ist der Wunsch nach einer Ausbildung und auch das Bewußtsein von der Wichtigkeit einer solchen vorhanden. Es braucht jedoch einen langen Atem, um die notwendige Motivations- und Überzeugungsarbeit zu leisten, die sie in die Lage versetzt, einen solchen Schritt zu wagen.

Weiterhin mußte ich feststellen, daß es bei einigen Betroffenen nicht möglich war, das Problem Arbeitslosigkeit / fehlende Qualifikation innerhalb ihrer eigenen Wohnung zu besprechen. Für solche Gespräche sehe ich die Vereine / gesellschaftlichen Treffpunkte, an denen sie häufig verkehren, als die am besten geeigneten Räumlichkeiten an.

Große Akzeptanz fand, daß die Informationen durch einen Ansprechpartner im eigenen Verein und durch in der Muttersprache verfaßte Informationsblätter zugänglich waren.

Auch die Aussicht, daß sie während der Ausbildung von einigen Lehrkräften bzw. Betreuern, deren Landsleute sie sind, begleitet werden, erhöht die Attraktivität des Angebots.

Die Informationsangebote in den Vereinen führten oft zu Diskussionen, in denen die Betroffenen ihre Schwierigkeiten, bürokratische Barrieren zu überwinden, zur Sprache brachten. Wenn es um die Bewältigung solcher Hürden geht, werden häufig die Vorstandsmitglieder der Vereine, die sich mit den bürokratischen Wegen meist auskennen und daher Ansehen und Vertrauen genießen, zu Rate gezogen. Die Kooperationsbereitschaft dieser Vertrauenspersonen spielt somit eine sehr wichtige Rolle, um den Zugang zur Zielgruppe zu finden.

Mein besonderes Bemühen galt daher dem Herstellen von Kontakten zu den Vorstandsmitgliedern der ausländischen Vereine in Frankfurt. Diese Kontakte konnte ich bei verschiedenen Gelegenheiten knüpfen - so auf dem Sommerfest der Arbeiterwohlfahrt - und erfreulicherweise traf ich in meinen Gesprächen mit verschiedenen Vereinsvorständen auf eine hohe Kooperationsbereitschaft. So äußerten alle ihre Bereitschaft, auf Veranstaltungen und Versammlungen ihrer Vereine die Thematik anzusprechen und ihre Mitglieder auf das Ausbildungsangebot aufmerksam zu machen. Weiterhin wollten sie potentielle Teilnehmer gezielt ansprechen und sich darum bemühen, einen direkten Kontakt zu der Umschulungsinstitution zu vermitteln.

Es ist jedoch festzustellen, daß ein Mangel an Fachkräften für die Beratung von Ausländern herrscht, die auch die sozialen und kulturellen Hintergründe der fehlenden Motivation der Zielgruppe richtig einzuschätzen wissen.

In diesem Zusammenhang möchte ich betonen, daß die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle für arbeitslose Ausländer, in der eine auf die Nationalitäten abgestimmte qualifizierte Beratung stattfinden kann, meines Erachtens einen wichtigen Schritt für die Überwindung der angesprochenen Probleme darstellt.“

wenn die Beraterin oder der Berater ein Eigeninteresse an einer Mindestteilnehmerzahl zur Maßnahmedurchführung haben mag, ist die Grundlage einer vertrauensvollen Beziehung im Beratungsverlauf die ausschließliche Orientierung am Interesse und der Person des oder der zu Beratenden.

Die Ratsuchenden werden in der Regel einen „Ratschlag“ von kompetenter Seite erwarten, dennoch sollte die Entscheidung und die Verantwortung dafür nicht vom Berater übernommen, sondern die Eigenaktivität des Ratsuchenden angeregt und die Suche nach Problemlösungen unterstützt werden, die an eigene Handlungskompetenzen anknüpfen. Die biographische Lebenssituation und die beruflichen Vorerfahrungen sind dabei wichtige Anschlußpunkte für eine individuell zugeschnittene Weiterbildungs- und Berufsperspektive. Zweck der Beratung ist nicht die Erhebung von Sachdaten für die Kartei, d.h. die Behandlung einer Person als „Fall“, sondern – auf Basis gegenseitiger Informationsvermittlung – die gemeinsame Abwägung von Alternativmöglichkeiten, um Entscheidungsfindungen zu unterstützen.

Beratung ist ein *zieloffener Prozeß*, der neben methodischen und sozialen Kompetenzen der Beratung insbesondere Sensibilität für kulturspezifische Vorstellungen und Distanz gegenüber vermeintlichen deutschen Selbstverständlichkeiten erfordert. Das Ziel ist es, gemeinsam Bildungswege zu finden, die den Voraussetzungen, Interessen und Möglichkeiten der Betroffenen entsprechen, um einem späteren Scheitern in der Bildungsmaßnahme vorzubeugen.

**Zieloffener
Prozeß**

Lesehinweis: Djafari/Kade (Hrsg.): *Teilnehmergewinnung*. Frankfurt a.M. 1989. Praxishilfen für die Umschulung 1.



Sozialpädagogisches Handeln als Bestandteil von Vorförderung, Umschulung und Nachbegleitung

Eine sozialpädagogische Begleitung von Fortbildungsmaßnahmen wird in der Arbeit mit Zielgruppen heute als nahezu selbstverständliche Voraussetzung erachtet und vom Arbeitsamt – bei Langzeitarbeitslosen bzw. sogenannten „Schwerstvermittelbaren“ – auch finanziert. Sie ist für die Zielgruppe der Migrant/-innen unverzichtbar, denn diese sind oft in mehrfacher Hinsicht benachteiligt, wenn z.B. Sprachschwierigkeiten einen Schul- und Berufsabschluß verhindern, dadurch nur eine Anlern Tätigkeit mit geringem Lohn ausgeführt werden kann und die Wohn- und Lebensverhältnisse deshalb nur unzureichend gestaltet werden können. Lern- und Arbeitsschwierigkeiten in der Umschulung können aus diesem Grund multifaktoriell bedingt sein und sind nicht durch z.B. Lernen von Arbeitstechniken allein zu beheben. Nötig ist in diesen Fällen eine umfassende Beratung und Betreuung, die sich u.a. auf die finanzielle Situation, familiäre Fragen, Kinderbetreuung, den Umgang mit deutschen Behörden, die Wohnsituation, Rechtsberatung sowie Lernberatung beziehen können muß und im Idealfall zu einem individuellem „Förderplan“ führt. Darüberhinaus kann die Sozialberatung als

**Umfassende
Beratung und
Betreuung**

Anwalt der Betroffenen eine Vermittlung z.B. zu den Praktikums- und Umschulungsbetrieben bzw. den Ausbildern herstellen.

**Nichtdeutsche
Teammitglieder**

Es kann sich als günstig erweisen, wenn der oder die Sozialpädagog/-in, evtl. auch ein anderes Teammitglied, selbst nicht-deutscher Herkunft ist. Denn zum einen hat er/sie in diesem Fall Probleme der Integration in die deutsche Gesellschaft aus eigener Sicht erfahren, zum anderen wird seine soziale Kompetenz dadurch möglicherweise von der Zielgruppe eher anerkannt. Zumindest aber sollten profunde Kenntnisse über die Lebensart und -bedingungen der Zielgruppe in den Heimatländern und in Deutschland vorhanden sein. Mader/Weymann (1979) warnen allerdings zurecht davor, daß ausgeprägte Vorerfahrungen und Kenntnisse der Zielgruppe die Offenheit gegenüber den individuellen Teilnehmern einschränken und eine partizipative Maßnahmegestaltung behindern können.

**Sozialpädagogische
Begleitung**

Sozialpädagogisches Handeln in der beruflichen Weiterbildung läßt sich danach unterscheiden, inwieweit Sozialbetreuung additiv, die übliche Umschulung ergänzend, oder integriert durchgeführt wird, d.h., die Sozialpädagog/-innen sind in die Fortbildungen insgesamt einbezogen (vgl.: Djafari/Kade 1989/3, S.9; Lange/Eckstein, 1990).

Der Regelfall stellt heute noch die schlichte *Ergänzung einer Maßnahme* durch eine sozialpädagogische Fachkraft dar, die für sämtliche sozialen Aufgaben zuständig erklärt wird, die über die rein fachliche Ausbildung hinausreichen. Ein Verhältnis von einem Sozialpädagogen auf max. 24 Teilnehmer erscheint dabei als oberste Grenze. Die Tätigkeit wird oft als rein kompensatorische Funktion verstanden. Die sozialpädagogische Begleitung soll helfen, Defizite der Teilnehmer/-innen auszugleichen, sich aber sonst möglichst nicht einmischen. Aus Kostengründen oder zur Entlastung des Maßnahmeleiters werden ihr oft auch administrative Aufgaben, wie z.B. Praktikumsplätze suchen oder Anwesenheiten kontrollieren, zugewiesen, die sich kontraproduktiv auf die sozialpädagogische Arbeit auswirken.

**Sozialpädagogische
Orientierung**

Aufgrund der komplexen Anforderungen an die sozialpädagogische Betreuung und aus didaktischen Gründen wird es erforderlich, daß diese nicht mehr auf die Person des Sozialberaters quasi abgeladen werden, sondern daß sich das gesamte Ausbildungsteam mit den anstehenden (sozial-)pädagogischen Fragen und der Teilnehmergruppe auseinandersetzt. Eine *sozialpädagogische Orientierung* der Fortbildung, bei der alle Fachkräfte Verantwortung für die pädagogische Ausgestaltung übernehmen, ermöglicht es, *alle* Programmbestandteile konkret teilnehmerorientiert durchzuführen und sozialpädagogische Fragen bei Planung, Durchführung und Auswertung zu berücksichtigen. Dies erfordert eine ständige Abstimmung und Informationsaustausch im Team z.B. in regelmäßigen Planungssitzungen sowie zielgruppenbezogene Fortbildungen aller Mitarbeiter.

**Integrierte
Sozialpädagogik**

Während der Sozialpädagoge in diesem Konzept eher eine Vermittlungsfunktion übernimmt, ist er im Verständnis einer *integrierten Sozialpädagogik* selbst auch als Fachmann oder -frau in die Ausbildung eingebunden. Nur wenige, gut ausgestattete Träger verfolgen das Konzept, mit Hilfe doppelqualifizierter Sozialpädagogen/Ausbilder oder Weiterbildungslehrer (möglichst auch nichtdeutscher Herkunft) eine integrierte Berufsausbildung zu betreiben, in der Theorie, Praxis und Sozialpädagogik aufeinander

bezogen werden können. Das Ausbildungsprogramm wird hier gemeinsam entwickelt, und der Sozialpädagoge arbeitet als Fachmann in der Praxis- oder Theorieausbildung mit (vgl. z.B. Stiftung Berufliche Bildung, in diesem Band).

Lesehinweis: Djafari/Kade (Hrsg.): Sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung. Frankfurt a.M. 1989. Praxishilfen für die Umschulung 3.



Vorförderung

Eine Brücke zur eigentlichen Qualifizierung sollen die bereits vielerorts praktizierten *Vorförderungs- oder Umschulungsvorbereitungskurse* mit einer Dauer bis zu 6 Monaten bauen (vgl. z.B. VHS Saarbrücken, in diesem Band; Internationaler Bund für Sozialarbeit 1993).

Diese Maßnahmen beinhalten Sprachförderung (möglichst bereits berufsorientiert bzw. mit Bezug zu Fachsprachen), Unterricht z.B. in Mathematik, Orientierungshilfen zur Berufsfindung und zum hiesigen Sozialsystem, Einführungen in die Fachpraxis und -theorie und individuelle Stützkurse (vgl. Djafari/Kade 1989/2). In den Vorbereitungskursen sollen die berufsbezogenen Interessen der Teilnehmer eruiert und Informationen über die Berufe und die Arbeitsmarktsituation vermittelt, Wege zum gewünschten Beruf aufgezeigt, aber auch eine Vorbereitung auf die Lernsituation in der Umschulung geleistet werden. Ein wesentlicher Faktor ist dabei die sozialpädagogische Begleitung und eine Individual- bzw. Gruppenberatung, die Hilfen anbietet, aber mit dem Ziel, Selbständigkeit zu fördern, die die Verantwortung für Entscheidungen jeweils beim Teilnehmer beläßt. Teilweise wurden solche Vorförderungsmaßnahmen als eigenständige Teilqualifizierungen, ohne direkten Anschluß an eine spätere Umschulung angeboten (vgl. z.B. Lottmann 1990), zum Teil mit direktem inhaltlichen Bezug zur abschlußbezogenen Umschulung.

Auch wenn für einen Teil der Immigrant/-innen aufgrund von Sprach- oder Lernschwierigkeiten eine regelrechte Berufsausbildung zunächst nicht in Frage kommen mag, sollte auch bei Teilqualifizierungen dieses Ziel nicht aus den Augen verloren werden. Denn zur Integration von Migrant/-innen in das deutsche Beschäftigungssystem – die trotz der Problematik des „Integrations“-Begriffs die einzige Chance für eine selbständige Existenzsicherung darstellt – haben Maßnahmen, die auf einen anerkannten berufsqualifizierenden *Abschluß* zielen, einen zentralen Stellenwert.

Durch §42 (2) AFG und die „Anordnung Fortbildung und Umschulung“ (FuU) der Bundesanstalt für Arbeit vom 29.04.1993 wird jedoch eine direkte Anschlußförderung an eine Fortbildungsmaßnahme ausgeschlossen, bzw. die Höchstdauer von Fortbildung und Umschulung stark eingeschränkt. Vorbereitungskurse können in der beschriebenen Form deshalb weder vor einer Umschulung angeboten noch in diese integriert werden. Lediglich für die Gruppe der Langzeitarbeitslosen sind die 2-monatigen sogenannten „Feststellungsmaßnahmen“ vorgesehen, die z.Zt. von der VHS Saarbrücken als 8-monatiges Teilzeitmodell („berufsbegleitend“, d.h. werktätlich nach 16

Umschulungsvorbereitungskurse

Berufsqualifizierender Abschluß

Uhr stattfindend) erprobt werden (vgl. VHS Saarbrücken, in diesem Band). Aufgrund der besonderen Bedeutung der Vorförderung für die hier angesprochene Zielgruppe in Bezug auf eine Berufsorientierung, Sprachförderung und die (Wieder-)Aufnahme längerfristiger Lernprozesse muß die Forderung nach umschulungsbereitenden Maßnahmen aufrecht erhalten werden, auch wenn für die Zeit bis zu ihrer Durchsetzung andere Fördermittel genutzt werden müssen.



Lesehinweis: Djafari/Kade (Hrsg.): Vorförderung. Frankfurt a.M. 1989. Praxishilfen für die Umschulung 2.

Weiterbildungsbegleitende Hilfen

Stützunterricht

Weiterbildungsbegleitende Hilfen (WBH) sind Maßnahmen, die die berufliche Fortbildung und Umschulung unterstützen und über betriebs- und umschulungsübliche Maßnahmen hinausgehen; sie werden zur Zeit, trotz der guten Erfahrungen mit ABH im Jugendbereich, mit Ausnahme der sozialpädagogischen Förderung durch das AFG nicht ausreichend gefördert. Sie zielen darauf ab, (in diesem Fall: ausländischen) Umschülern und Fortzubildenden, die aufgrund sprachlicher Probleme, schulischer Defizite oder sozialer Schwierigkeiten besonderer Hilfe bedürfen, die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluß einer beruflichen Fortbildung und Umschulung zu ermöglichen. Vor allem durch Angebote von individuellem Stützunterricht zur Förderung sprachlicher Kompetenzen, den Ausgleich schulischer oder fachtheoretischer Defizite sowie durch sozialpädagogische Betreuung soll die besondere Situation ausländischer Weiterbildungsteilnehmer berücksichtigt werden. WBH basieren auf einem sozialpädagogisch orientierten Förderkonzept, das sowohl bei betrieblichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wie bei Angeboten in überbetrieblichen Einrichtungen aus Stützunterricht und sozialpädagogischer Arbeit auf freiwilliger Basis besteht. Insbesondere bei betrieblichen Einzelumschulungen, die nach AFG in Zukunft einen größeren Stellenwert haben werden, können sie eine wichtige Hilfe darstellen.

WBH in Stichworten

- Der Umfang von WBH beträgt nach vorliegenden Erfahrungen durchschnittlich mindestens 3 bis höchstens 8 Stunden wöchentlich. Auch Blockveranstaltungen sind möglich. Ergänzend zu betrieblichen Umschulungen können einzelne Weiterbildungsabschnitte auch in außerbetrieblichen Bildungseinrichtungen absolviert werden.
- Inhalte können je nach zu ermittelndem Bedarf Deutschunterricht, Fachsprache, mathematisch-naturwissenschaftliche Grundlagen, Fachtheorie und Fachpraxis (z.B. PC-Ausbildung) und sozialpädagogische Begleitung sein.
- Sinnvoll ist es – z.B. bereits in Vorförderungs- oder Feststellungsmaßnahmen – gemeinsam mit den Teilnehmern einen individuellen *Förderplan* aufzustellen (siehe BMBW 1992). Außerdem sollte mit dem Teilnehmer ein Lernvertrag über WBH abgeschlossen werden, um – bei prinzipiell freiwilliger Teilnahme – die gegenseitige Verbindlichkeit zu steigern.

- Der Unterricht erfolgt nach Möglichkeit in *Kleingruppen*, die berufsspezifisch zusammengesetzt sein und auf ähnlichem Lernniveau stehen sollten. Je nach Größe der Einrichtung und Einzugsbereich wird jedoch in der Regel auch Einzelunterricht nicht zu umgehen sein.
- Eine Teilnahme an fortbildungs- oder umschulungsvorbereitenden *Kursen* bzw. an einer Feststellungsmaßnahme ist in vielen Fällen sinnvoll, aber keine notwendige Bedingung für den Zugang zu WBH. In allen Kombinationsformen sollten WBH möglichst früh einsetzen, um Sprach- und Bildungsdefizite, die das Lernen erschweren, rechtzeitig aufarbeiten zu können. Ein späterer Einstieg, z.B. auch zur Prüfungsvorbereitung, sollte jedoch ebenfalls ermöglicht werden. Empfehlenswert ist, daß WBH von der gleichen Einrichtung und möglichst den gleichen Personen angeboten werden, die bereits die Vorbereitung durchgeführt haben. Dadurch können WBH in das individuelle Lernprogramm von Anfang an „miteingespult“ und die Teilnehnergewinnung wesentlich erleichtert werden.

Lesehinweis: Podeszfa, H./Klähn, M./Melms, B. (Hrsg.): Man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist : betriebliche Umschulung mit anerkanntem Abschluss – Massnahmen und Kooperationsformen zur Minderung von Problemen. Berlin : Bonn : Bibb, Der Generalsekretär, 1992. Berichte zur beruflichen Bildung; H. 136.



Integrierte Sprachausbildung

Die Ausbildung in Allgemeinsprache und berufsorientiertem Deutsch wird unter den Bedingungen des zukünftigen Arbeitsmarkts immer wichtiger: Auch wenn sich Migranten der 2. oder 3. Generation im Allgemeinen mündlich gut verständlich machen können und der Sinn von weiterem Sprachunterricht schwer nachvollziehbar sein mag, gibt es gute Gründe für berufsorientierten Deutschunterricht in zielgruppenorientierten Maßnahmen (nicht nur, aber besonders auch für Migranten):

- Das bei qualifizierten Arbeitsplätzen und den neu geordneten Ausbildungsordnungen mit höheren Theorieanteilen verstärkt geforderte Schriftdeutsch (z.B. für das Lesen von Anleitungen und das Verfassen von Berichten) läßt sich bei vielen Umschüler/-innen noch verbessern.
- Nicht-Muttersprachler haben es schwerer, sich eine Fachsprache des Berufszweigs zu erschließen.
- Die immer mehr auch in Ausbildungsrichtlinien geforderten Schlüsselqualifikationen bauen wesentlich auf sprachlicher Denk- und Kommunikationsfähigkeit auf.
- Die Vernachlässigung der Verbesserung deutscher Sprachkenntnisse kann den notwendigen Lernaufwand für fachliches Wissen unnötig erhöhen und damit den Erfolg von Umschulungen insgesamt beeinträchtigen.

Ein Großteil der Lernschwierigkeiten hat seinen Ursprung in einer mangelnden Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Zwar werden die meisten Teil-

**Berufsorientierter
Deutschunterricht**

Schriftdeutsch

nehmer über Deutschkenntnisse aus Sprachkursen oder aus dem täglichen Leben in Deutschland verfügen. Es sind jedoch in der Regel individuell unterschiedlich ausgeprägte Probleme bei der Wahrnehmung und Aneignung und vor allem bei der mündlichen oder schriftlichen Äußerung von Fachinhalten zu beobachten (vgl. z.B. Barth 1991). D.h., schon aufgrund von Verstehenschwierigkeiten stehen viele im Unterricht behandelten Gegenstände zu einer weiteren kognitiven Verarbeitung gar nicht zur Verfügung. Das bedeutet, daß es nicht genügt, etwa zu Beginn einer Maßnahme einen Kompaktkurs Deutsch anzubieten. Sondern die gesamte Maßnahme stellt für die Teilnehmer auch einen mehr oder weniger guten Deutschunterricht dar. Jeder Unterrichtende oder Beratende ist – ob bewußt oder nicht, ob gut oder schlecht – auch ein Sprachlehrer, da in seinen Äußerungen für den Teilnehmer wichtige Inhalte in deutscher Sprache transportiert werden.

Anforderungen an Kommunikations- fähigkeit

Dieses Faktum muß von den pädagogischen Mitarbeitern ernstgenommen und als eine weiterzuentwickelnde Aufgabe begriffen werden, die alle Bereiche der Ausbildung betrifft. Gerade angesichts der weiter steigenden Anforderungen an Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit und z.B. den Umgang mit EDV-Terminals in Produktion, Handel und Verwaltung ist ein reflektierter Umgang mit Sprache seitens der Mitarbeiter notwendig: wie kann z.B. die Präsentation von Fachinhalten in fördernder aber auch fordernder Weise auf die unterschiedlich vorhandene Sprachkompetenz abgestellt, wie kann die Schriftsprache unterstützt werden; wie können Lehr-Lernprozesse initiiert werden, die die Kommunikation und Kooperation der Teilnehmer erforderlich machen? Wie können, etwa im Team-teaching, Fach- und Sprachausbildung zum Nutzen beider Bereiche ineinander verwoben werden? Da diese Fragen das gesamte Team betreffen, sollten alle Mitarbeiter, z.B. im Rahmen von Fortbildung, Sensibilität im eigenen und im fremden Umgang mit der deutschen Sprache erwerben (vgl. Barth 1991).

Nachbegleitung

Übergang von der Berufsausbildung in Beschäftigung

Die Erfahrungen der letzten Jahre aus Qualifizierungsprojekten mit Migranten zeigen, daß der Übergang von der Berufsausbildung in eine qualifizierte Beschäftigung viele subjektive und objektive Hindernisse aufweist. Die Absolventen sollten deshalb nach der Umschulung noch für eine kurze Phase (mindestens 3 bis zu 5 Monaten) die Möglichkeit einer unterstützenden Begleitung erhalten, die eine Ergänzung zu den Weiterbildungsbegleitenden Hilfen darstellt. In diesem Rahmen können auf individueller Ebene Hilfestellungen bei der Sichtung des Stellenangebots, einer „realistischen“, d.h. weder unter- noch überwertigen Auswahl von Stellen, der Kontaktaufnahme mit potentiellen Arbeitgebern, beim gezielten Verfassen von Bewerbungen und bei der Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen (Bewerbungstraining) gegeben werden. Auch eine sozialpädagogische Unterstützung ist gerade in dieser Phase für die Verarbeitung von Bewerbungsfehlschlägen nach meist über 2-jähriger Anstrengung für den Berufsabschluß wichtig.

2. Zur didaktischen und methodischen Gestaltung von abschlussbezogenen Umschulungen

Die Förderung beruflicher Handlungsfähigkeit zielt notwendigerweise auf eine Integration in bestehende oder sich entwickelnde Berufszweige. Sie umfaßt die Ausbildung beruflichen Sachverstands, die Unterstützung von Selbständigkeit sowie von zwischenmenschlicher Kooperationsfähigkeit und die Weckung von Sachinteressen an der angestrebten Tätigkeit. Dabei kommen neben der Vermittlung fachlicher Kenntnisse zunehmend auch prozeßunabhängigen Qualifikationen größere Bedeutung zu (vgl. z.B. die Neuordnung der industriellen Metall- und Elektroberufe).

Die Ausbildung soll die Teilnehmer deshalb – unter Berücksichtigung zielgruppenspezifischer oder individueller Lernbeeinträchtigungen – befähigen, sich auf neue Arbeitsstrukturen, Produktionsmethoden und Technologien flexibel einzustellen, um weiterer Abqualifizierung wirkungsvoll begegnen zu können. Sie sollen zu einer qualifizierten beruflichen Tätigkeit befähigt werden, die selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren der eigenen Arbeit einschließt. Im Mittelpunkt der didaktischen Diskussion zur Reformierung der Berufsaus- und Fortbildung steht deshalb der Gedanke, im Rahmen der Fachausbildung übertragbare und vielseitig anwendbare Schlüsselqualifikationen zu vermitteln, da die Produktionsmethoden immer schneller umgewälzt werden und die Selbständigkeit und Kommunikations- sowie Lernfähigkeit der Arbeitskräfte immer höheren Stellenwert gewinnt. In den in jüngster Zeit überarbeiteten Ausbildungsverordnungen wird dem bereits durch die Betonung der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und der Transferqualität von Ausbildungsinhalten Rechnung getragen.

Auch für die Zielgruppe der Immigrant/-innen können von dieser Forderung keine Abstriche gemacht werden, sollen sie doch in zukunftssträchtigen Berufen z.B. um dieselben Gruppenarbeitsplätze in der „lean production“ mit ihren deutschen Kolleg/-innen konkurrieren können. Ziel von Umschulungen wird es deshalb zunehmend werden, über eine weiterhin unverzichtbare profunde berufliche Fachkompetenz hinaus verstärkt Methoden- und Sozialkompetenzen zu fördern.

Bereits an die *Fachkompetenz* werden neue Anforderungen gestellt, die auf die Befähigung zielen, neue Kenntnisse oder erworbene Fertigkeiten nicht nur reproduzieren oder flexibel reorganisieren zu können, sondern in der Lage zu sein, sie auf andere Aufgaben zu transferieren und neue Probleme zu identifizieren und damit zur Problemlösung beizutragen (vgl. Butsch u.a. 1991, S. 39). *Methodenkompetenz* bedeutet, die (Lern-) Fähigkeiten zu entwickeln, sich bei wechselnden Arbeitsanforderungen eigenständig unter Nutzung verschiedenster Informationsquellen den neuesten Wissensstand und die entsprechenden Handlungsvollzüge anzueignen. *Sozialkompetenz* umschreibt alle Arten von Kommunikations- und Interaktionsfähigkeiten, die z.B. erforderlich sind, um mit anderen produktiv zusammenarbeiten oder sich in Arbeitsteams einbringen zu können. Entscheidend erscheint es dabei, „alle drei Kompetenzbereiche

Fachliche und fachübergreifende Qualifikationen

Selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren

Fachkompetenz

Methodenkompetenz

Sozialkompetenz

**Didaktische
Umsetzung**

als integrierende Bestandteile einer einheitlichen Handlungsfähigkeit aufzufassen. Als handlungsfähig wird nur jemand begriffen, der aus allen drei Bereichen schöpfen kann, was zur Bewältigung anstehender Probleme erforderlich ist“ (Butsch u.a. 1991, S. 41).

Erscheinen solche theoretischen Überlegungen zum zukünftigen Qualifikationsbedarf auch einleuchtend zu sein, so wird deren didaktische Umsetzung in die Praxis von Umschulungen zum großen Problem. Schon auf der Lernzielebene der Ausbildungsverordnungen, die die verbindliche Grundlage und den Prüfungskatalog der zeitlich äußerst komprimierten Umschulungen ausmachen, stellt Weinbrenner am Beispiel der 1987 neugeordneten Metall- und Elektroberufe fest: „Schaut man sich die einzelnen Lernzielbeschreibungen näher an, dann fällt auf, daß sie stark fertigkeitenorientiert sind (Werkstücke ein- und aufspannen, Bleche sägen, Werkstücke feilen und entgraten, Bohrer spannen, Flachsenkungen herstellen, Gewinde schneiden usw.), so daß sich schnell die Frage stellt, wo denn selbständiges Planen, Durchführen und Kontrollieren von komplexen Arbeitsprozessen gelernt werden kann. Personale Lernziele fehlen völlig“ (Weinbrenner o.J., S.16). Seine Folgerung lautet deshalb, daß die Auslegung der Verordnungen sehr weit erfolgen kann und damit in das Belieben der Bildungseinrichtung gestellt ist. In den Berufsbildern werden lediglich Endqualifikationen genannt, die didaktischen Wege sind dem Ausbilder überlassen.

**Erwachsenen-
pädagogische
Kompetenz**

Sofern dieser bei der fachlichen Ausbildung auf sich alleine gestellt bleibt, ist er in der Regel pädagogisch überfordert, insbesondere, wenn weitere didaktische Aspekte aus der Berufs- und Erwachsenenbildungsforschung Berücksichtigung finden sollen wie

- teilnehmerorientierte Bildung,
- Anknüpfung an und Einbeziehung von Teilnehmererfahrungen,
- Anregung selbständiger Lernprozesse, z.B. leittext- oder projektorientiertes Lernen,
- die integrative Vermittlung von Fachtheorie und -praxis unter Einbezug von Deutschunterricht und die
- Entwicklung von Stufenmodellen bzw. Modulen für die Ausbildung.

Der Kooperation des gesamten Ausbildungsteams und der kontinuierlichen Fortbildung sowohl unter erwachsenendidaktischen als auch migrantenspezifischen Gesichtspunkten kommt deshalb eine wichtige Bedeutung zu.



Lesehinweis: Djafari/Kade (Hrsg.): Lerngestaltung in der Umschulung. Frankfurt a.M. 1989. Praxishilfen für die Umschulung 6.

Interkulturelle Didaktik

**Wechselseitiges
Voneinander-
Lernen**

Ansätze interkultureller Bildungsarbeit sind aus der Ausländerpädagogik der 60er Jahre und als Kritik an deren Ansatz entstanden, Ausländer durch kompensatorische Maßnahmen an die deutsche Kultur zu assimilieren. Konzepte interkulturellen Lernens gehen dagegen nicht von der Dominanz einer Kultur, sondern der Differenz prinzipiell gleichberechtigter „Mehrheits“- bzw. „Minderheits“-Kulturen aus. Durch ein

wechselseitiges Voneinander-Lernen soll eine gegenseitige Bereicherung der Kulturen ermöglicht werden.

Ein sehr provokatives Element besteht darin, daß die Adressaten interkultureller Bildungsarbeit nicht allein die (Arbeits-) Migrant/-innen sind, auf die „Eingliederungsprobleme“ abgeschoben werden können; sondern Ausländer und Deutsche sind gleichermaßen gefordert, sich mit gewohnten gesellschaftlich-kulturellen „Selbstverständlichkeiten“ reflexiv und kritisch auseinanderzusetzen. Es ist nicht erstaunlich, daß ein solches distanzierendes Hinterfragen deutscher Kultur und Identität gerade heute sehr umstritten ist.

In Bezug auf die berufliche Qualifizierung von Immigrant/-innen kommt erschwerend hinzu, daß Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen durch Sparbeschlüsse derart komprimiert sind, daß man sich fragen muß, ob und an welcher Stelle Elemente interkultureller Bildungsarbeit überhaupt einfließen könnten.

Dennoch: Ein berufsqualifizierender Bildungsprozeß ist – ob beabsichtigt oder nicht – immer ein Lernprozeß, an dem (heute fast die Regel) Teilnehmer unterschied-

**Adressaten
interkultureller
Bildungsarbeit**

**Interkultureller
Lernprozeß**

» Bestimmung Interkulturellen Lernens

Das Konzept einer interkulturellen Erziehung, das als pädagogische Konzeption das Verhältnis zwischen Deutschen und Ausländern, zwischen Einheimischen und Zuwanderern verändern will, hat bestimmte Prinzipien zu berücksichtigen. Es fordert **erstens** eine Berücksichtigung der Spezifika der Zuwanderer und eine (teilweise) Aufhebung des Anpassungsdruckes, dem sie in Deutschland unterliegen. Zur interkulturellen Erziehung gehört **zweitens**, daß die aus der Migration erwachsenen gesellschaftlichen Bedingungen und die lebendigen Kulturen der Familien aus ethnischen Minderheiten, die „Migrantenkulturen“ in den Bildungs- und Sozialisationsprozeß ausländischer und deutscher Kinder einbezogen werden. Das Konzept wendet sich gegen die Fixierung auf die Kultur der Herkunftsländer und damit gegen den Versuch, ethnische Minderheiten und ihre Orientierungen und Verhaltensmuster auf dem Hintergrund von Kenntnissen über die Herkunftsländer verstehen zu wollen; es will vielmehr die durch die Wanderung entstandenen Veränderungen einbeziehen. Interkulturelle Erziehung wendet sich **drittens** gegen die Auffassung, daß die Situation der Migranten in den Aufnahmeländern und deren pädagogische und soziale Konsequenzen ausschließlich als Problem zu gelten hätten; es fordert eine Abkehr von der Defizittheorie. Interkulturelle Erziehung will **viertens** die Bedingungen aufzeigen und die Voraussetzungen dafür schaffen, daß Ausländer und Deutsche, Minorität und Majorität, gemeinsam leben sowie miteinander und voneinander lernen können. Sie betrifft die Gesellschaft als ganzes und die Art und Weise, wie in einer Gesellschaft mit ethnischen Minderheiten umgegangen wird. Sie leistet nicht nur eine Orientierung für die Pädagogik, sondern sie verlangt eine Neuorientierung in allen Bereichen der Gesellschaft: Die Bereitschaft, die anderen Kulturen wahrzunehmen und sich mit ihnen unter Relativierung des eigenen Standpunktes auseinanderzusetzen, ihre Formen und Ausdrucksweisen auch dort ernstzunehmen, wo sie den Deutschen fremd vorkommen, Anpassungsleistungen nicht nur von den Minoritäten, sondern auch von den deutschen Schülern, von den Lehrern, von der Schule, den Betrieben und darüber hinaus von den Mitgliedern der deutschen Gesellschaft zu erwarten.“

(Boos-Nünning 1993, S. 311-312)

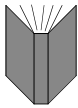
licher Nationalitäten bzw. Kulturen und (zumeist deutsche) Ausbilder und Lehrkräfte in einem betrieblichen Rahmen arbeiten, der durch die hiesige Gesellschaft, Wirtschaft und Politik geprägt ist. Für die Migrant/-innen findet dort eine berufliche und gesellschaftliche Sozialisation, eine Enkulturation statt, wie sich umgekehrt die beteiligten Deutschen ein Bild ihrer ausländischen Kollegen formen.

Für solche stattfindenden interkulturellen Prozesse zu sensibilisieren, sie nicht dem Zufall und der Beliebigkeit zu überlassen, sondern sie in didaktische und methodische

Kultur erklären

Reflexionen einzubeziehen und dadurch erklärbar und z.T. gestaltbar zu machen, ist ein Anliegen interkultureller Bildungsarbeit in der beruflichen Qualifizierung von Migrant/-innen. Das Ziel ist dabei nicht, eine *Akzeptanz* vorhandener oder neu zu schaffender *Normen* oder *Werte* herbeizuführen – also zum Beispiel eine *ausländerfreundliche Moral*. Ebenso wenig ist die Abwertung oder die (romantische) Verklärung und Mystifizierung fremder oder der eigenen Kultur beabsichtigt. Sondern es geht darum, sie aus dem jeweiligen gesellschaftlichen Kontext als spezifische Gestaltung bestimmter Lebensbedingungen zu erklären.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden also sehr bewußt interkulturelle Lernprozesse didaktisch und methodisch zu berücksichtigen bzw. einzuplanen haben, wenn ausländischen Teilnehmern Chancen zu einer selbstbestimmten „Integration“ eröffnet und gemeinsame bzw. interkulturelle Lernprozesse ermöglicht werden sollen. Zu einer solchen Förderung, die hohe Ansprüche an die Qualifikation, die Kompetenz und die Sensibilität der Lehrkräfte und Berater/-innen stellt, müssen diese auch entsprechend ausgebildet werden.



Lesehinweis: Amt für multikulturelle Angelegenheiten Frankfurt (Hrsg.):
Begegnen, Verstehen, Handeln. Frankfurt a. M. 1993.

Kooperation und Fortbildung der Mitarbeiter

Integrativer Ansatz

Es liegt auf der Hand, daß Qualifizierungsmaßnahmen, die nach herkömmlicher Art in erster Linie als eine Unterweisung durch Meister durchgeführt werden, umfassendere erwachsenen- und sozialpädagogische Zielsetzungen kaum umsetzen können. Eine ganzheitliche Hilfe für berufliche und soziale Selbständigkeit setzt einen integrativen Ansatz der Bildungsmaßnahmen voraus, in dem Ausbilder, (Berufsschul- und Sprach-) Lehrer und (Sozial-) Pädagogen gleichberechtigt im Team zusammenarbeiten. Bei jeweils unterschiedlichen Verantwortungsbereichen kann dabei auf ein gemeinsam erarbeitetes Konzept nicht verzichtet werden, damit entsprechende pädagogische und didaktische Orientierungen vom gesamten Team umgesetzt werden können. Der pädagogischen Qualifikation und Kooperation der Ausbilder und Lehrer kommt damit eine zentrale Bedeutung zu. Denn es wird nicht nur eine ursprünglich reine Fachausbildung (dafür sind die Meister fachlich qualifiziert) zunehmend mit persönlichkeitsbildenden Elementen, z.B. „Sozialkompetenz“ ausgestattet; die Umschulung richtet sich darüber hinaus an sehr heterogene Gruppen von Erwachsenen, die in der Regel eine andere Sozialisation als die Ausbilder/Lehrer selbst durchlaufen haben.

Fortbildungen, die sowohl erwachsenenpädagogische als auch migrantenspezifische, interkulturelle Gesichtspunkte zu berücksichtigen hätten, können auf verschiedenen Ebenen erfolgen, z.B.

- arbeitsplatzbezogene situationsspezifische Teamfortbildung (vgl. z.B. Geißler/Wittwer 1989) in den Institutionen (vgl. auch Konzepte zur Supervision in der Weiterbildung),

- regionale Fortbildungsseminare von Ausbildern,
- überregionale Fortbildungen für Mitarbeiter und Planer.

Fortbildung im interkulturellen Bereich zielt in diesem Zusammenhang darauf ab, daß Ausbilder, Mitarbeiter und Teilnehmer sich und andere nicht in erster Linie als Angehörige einer Kultur, Ethnie oder Nation betrachten und ihre Persönlichkeit unter dem Gemeinschaftlichen verdecken – „Wir“ und „die Anderen“ –; sondern daß sie sich gegenseitig als Mitglieder der Gemeinschaft vernunftbegabter Personen mit eigenem Willen und Interessen ernstnehmen. Gefördert werden soll eine kritische Distanz gegenüber dem Zusammenschluß der eigenen Identität mit kulturellen oder gesellschaftlichen Normen und Werten, der dazu führen kann, daß eine „kulturelle oder nationale Identität“ gegen das Andere, Fremde verteidigt wird.

**Fortbildung im
interkulturellen
Bereich**

Interkulturelle Fortbildung arbeitet deshalb darauf hin, die eigene Kultur – darüber hinaus jede „kulturelle Identität“ – zu hinterfragen und eine kulturelle Selbstreflexion (Nestvogel) anzuregen. Das Ziel ist eine distanzierte, nicht-affirmative Auseinandersetzung mit der eigenen kulturellen Sozialisation, die als Voraussetzung einer unvoreingenommenen Bildungsarbeit gelten kann.

Ein solcher kulturreflexiver Ansatz hat jedoch auch die politische und wirtschaftliche Basis, d.h. die gesellschaftliche Konstruktion von Fremdheit und Fremdenfeindlichkeit zu berücksichtigen. Sonst werden gesellschaftlich erzeugte Problemlagen individualisiert, und die Instrumentalisierung fremdenfeindlicher Einstellungen für politische Maßnahmen nach innen wie nach außen gerät aus dem Blickfeld. Interkulturelle (Fort-)Bildung umfaßt deshalb nicht nur kulturelle sondern im wesentlichen auch politische Bildung.

Für die Aus- und Fortbildung von Berufspädagogen und -pädagoginnen im Bereich interkultureller Bildungsarbeit bedeutet dies, daß es nicht genügt, theoretische Ansätze und Konzepte interkulturellen Lernens zu vermitteln. Sondern Seminare und Weiterbildungsveranstaltungen wären selbst als eine Situation zu begreifen und zu inszenieren, die

**Kulturelle
Selbstreflexion**

a) Anlässe und Möglichkeiten zur kulturellen Selbstreflexion der zukünftigen oder bereits tätigen Berufspädagogen bietet,

b) eine nicht-affirmative Auseinandersetzung mit den rechtlichen und politischen Lebensbedingungen der ausländischen und der deutschen Bevölkerung in Deutschland ermöglicht und

c) die Teilnehmer und Teilnehmerinnen zur Erklärung und *Beurteilung* (nicht Bewertung!) ökonomischer, politischer und kultureller Systeme anhält.

Regionale und überregionale Kooperation der Weiterbildungseinrichtungen

Immer wieder gefordert, scheitert eine Abstimmung und Kooperation von Institutionen zumeist an der Tatsache, daß diese – unabhängig ob freier oder öffentlicher Träger – auf einem heiß umkämpften Markt konkurrieren. Kooperationen finden deshalb dort

**Kooperation im
Wettbewerb?**

statt, wo sich handfeste Vorteile für die Partner z.B. gegenüber Dritten ergeben, wo übergeordnete öffentliche Interessen durch Geldgeber geltend gemacht werden können (z.B. Arbeitsamtsgespräche, vgl. auch Schweizer 1992) oder soweit eine traditionelle Arbeitsteilung herausgebildet und respektiert wurde. Gut gemeinte und begründete Appelle von Wissenschaft, Praxisforschung oder Konferenzen, z.B. zu einer regionalen Vernetzung von Angeboten und Konzeptentwicklung in einem trägerübergreifenden Modulsystem zum Nutzen in diesem Fall der Immigranten, sind deshalb einerseits müßig. Andererseits wird eine Zusammenarbeit und Abstimmung z.B. beim Angebot von Weiterbildungsbegleitenden Hilfen unverzichtbar.

Regionales Verbundsystem

Die Organisationsform von WBH macht ein jeweils *regionales Verbundsystem* erforderlich, in dem Arbeitsamt, Weiterbildungseinrichtungen, Betriebe, Berufsschulen und Beratungsstellen zusammenarbeiten. Das Arbeitsamt agiert dabei u.a. als Prüfungsinstanz, ob alle Förderungsvoraussetzungen erfüllt und freie Plätze vorhanden sind. Die regionalen Weiterbildungseinrichtungen stimmen ihre WBH z.B. nach bestimmten Berufsgruppen ab und führen zur Teilnehnergewinnung Informations- und Motivationsveranstaltungen durch. Sie arbeiten eng mit den Betrieben zusammen – wegen Überlastung der Arbeitsämter durch Kontrollaufgaben müssen von den Einrichtungen möglicherweise sogar selbst Umschulungsplätze beschafft werden. Die WBH-Anbieter arbeiten ferner in enger Abstimmung mit den Berufsschulen, um die optimale Förderung der Fachtheorieausbildung zu gewährleisten.

Kooperations- ebenen

Die Kooperation in regionalen WBH-Verbundsystemen sollte alle Kooperationsebenen umfassen und muß die jeweils unterschiedlichen Entscheidungshierarchien berücksichtigen. Es ist eine von allen geteilte, gemeinsame Zielsetzung zu erarbeiten und es sind die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten festzuhalten.

Auf der Ebene der Mitarbeiter und deren Fortbildung erscheint eine Zusammenarbeit über die Institutionen hinaus problemlos möglich und auch von den Trägern erwünscht, dient sie doch der Weiterqualifizierung und kann der eigenen Konkurrenzfähigkeit neue Impulse geben. Für die Mitarbeiter bedeutet dies z.B. bei Konferenzen jeweils ein Abwägen, wieweit eigene Vorhaben oder Konzepte überhaupt „mitteilungsfähig“ oder aber gut behütete „Verkaufsprodukte“ sind.

Fazit:

Eine zielgruppenorientierte Weiterbildung mit Ausländern stellt sich als eine Gratwanderung zwischen idealen didaktischen Vorstellungen aus der Erwachsenenbildung bzw. der interkulturellen Pädagogik und dem verheerenden Pragmatismus der täglichen Qualifizierungspraxis auf dem Weiterbildungsmarkt dar. Dieser Balanceakt wird unter dem Zeichen des Rückzugs staatlicher Stellen aus sozial- und arbeitsmarktpolitischer Vorsorge – genannt: „Stärkung der Eigenverantwortung des Einzelnen“ bzw. „Standortsicherung“ – in Zukunft noch schwieriger. Dennoch erscheinen entsprechende didaktische und konkret auf die jeweilige Einrichtung bezogene Überlegungen für eine erfolversprechende berufliche Qualifizierung von Ausländer/-innen als materiel-

le Basis einer weitestmöglich selbstbestimmten Lebensführung in Deutschland unverzichtbar.

Literatur

- Barth, W.: Fachsprache in der Berufsausbildung. Heidelberger Institut Beruf und Arbeit (Hrsg.). Heidelberg 1991. FiB-Baustein
- Boos-Nünning, U.: Interkulturelles Lernen in der Berufsbildung. In: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Gesundheit (Hrsg.): Aufbruch nach Europa! 5. Bayerischer Berufsbildungskongress 1992. München 1993
- Butsch, W. (Mitarb.). u.a.: Ausbildung im Wandel: Konsequenzen für Selbstverständnis und Aufgabe des Ausbilders. Leitfaden für ein Kompakt-Seminar zur pädagogisch-didaktischen Fortbildung von betrieblichen Ausbildern. Weinheim: Deutscher Studien Verl. 1991. Neue Formen des Lernens im Betrieb 4
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Konzepte praxisnaher Mitarbeiterfortbildung in der beruflichen Erwachsenenbildung. Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1990. Forschung, Begleitung, Entwicklung.
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Teilnehnergewinnung. Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1989. Praxishilfen für die Umschulung. 1
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Vorförderung. Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1989. Praxishilfen für die Umschulung. 2
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Sozialpädagogisches Handeln in der Umschulung. Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1989. Praxishilfen für die Umschulung. 3
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Umschulungsabbruch. Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1989. Praxishilfen für die Umschulung. 4
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Frauen in der Umschulung. Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1989. Praxishilfen für die Umschulung. 5
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Lerngestaltung in der Umschulung. Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1989. Praxishilfen für die Umschulung. 6
- Djafari, N./Kade, S. (Hrsg.): Auswahlbibliographie Didaktik und Methodik. Frankfurt a.M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1989. Praxishilfen für die Umschulung. 7
- Eckhardt, C./Lange, G./Markert, W. (Vorr.): Sozialpädagogische Arbeit in Umschulungen. Eine Einführung in das Arbeitsfeld beruflicher Aus- und Weiterbildung für pädagogische Fachkräfte. Weinheim u.a.: Juventa Verl. 1990
- Geissler, K./Wittwer, W.: Aus der Situation lernen. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Berlin 1989. Seminar-konzepte zur Ausbilderförderung. (3-teiliges Seminarpaket: Referentenleitfaden, Teilnehmer-Unterlagen, Veranstalter-Info)
- Internationaler Bund für Sozialarbeit (Hrsg.): Abschlussbericht „Berufliche Qualifikation von Migranten“. Jugendsozialwerk e.V. Frankfurt (1993)
- Kühn, G.: Aspekte einer beruflichen Integration von Ausländern durch Weiterbildung. In: Derichs-Kunstmann, K. u.a. (Hrsg.): Die Fremde, das Fremde, der Fremde. Frankfurt/M.: Pädagogische Arbeitsstelle des DVV 1993. S. 83-88
- Kühn, G.: Umschulung von ausländischen Arbeitnehmern. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1992. Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener. 10
- Lottmann, A. (Hrsg.) u.a.: Schlüsselqualifikationen und beruflicher Neuanfang. Bericht über einen Modellversuch mit arbeitslosen Frauen. München: Profil Verl. 1990. Reihe Wissenschaft.
- Mader, W./Weymann, A.: Zielgruppenentwicklung, Teilnehmerorientierung und Adressatenforschung. In: Siebert, H. (Hrsg.): Taschenbuch der Weiterbildungsforschung. Baltmannsweiler 1979. S. 346-376
- Melchert, U.: Bericht über den ersten UVM-Ausländerlehrgang; Volkshochschule Stadtverband Saarbrücken; Saarbrücken (1991)
- Sarges, W.: Zielgruppenbildung. In: Sarges, W./Fricke, R. (Hrsg.): Psychologie für die Erwachsenenbildung/Weiterbildung. Ein Handbuch in Grundbegriffen. Göttingen, Toronto-Zürich 1986. S. 609-616
- Schiersmann, C.: Bildungs- und gesellschaftspolitische Begründungszusammenhänge und Zielperspektiven der Bildungsarbeit mit Zielgruppen. In: dies. u.a. (Hrsg.): Bildungsarbeit mit Zielgruppen. Bad Heilbrunn 1984, S. 12-25
- Schweizer, C.: Das Verbundprogramm des Arbeitsamtes Saarbrücken zur Bekämpfung der Langzeitarbeitslosigkeit. In: Djafari, N./Schulze-Böing, M. (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitik im Umbruch. Pädagogische Arbeitsstelle des DVV, Bonn 1992
- Weinbrenner, P.: Neue Technologien – Neue Qualifikationen? Zum Verhältnis von beruflichem, sozialem und politischem Lernen. Universität Bielefeld. Fakultät für Wirtschaftswissenschaften (Hrsg.). Bielefeld: Univ. 1992. Schriften zur Didaktik der Wirtschafts- und Sozialwissenschaften. 8

Praxisberichte

Uli Melchert

Die Umschulungsvorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler an der Volkshochschule in Saarbrücken

Die Umschulungsvorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler (UVM-A) entstand 1990 als eigenständiger Ableger der seit 1989 existierenden allgemeinen Umschulungsvorbereitungsmaßnahme (UVM) für Langzeitarbeitslose und wurde bis März 1993 viermal durchgeführt.

Sie wurde ins Leben gerufen, weil die Bedürfnisse fremdsprachiger Lerner im Rahmen der allgemeinen Vorbereitungsmaßnahme oft nicht ausreichend berücksichtigt werden können.

Ziel der Umschulungsvorbereitung war es, Langzeitarbeitslose über Lerneinheiten in Theorie und Praxis zu dem Beginn einer ihren Neigungen und Fähigkeiten entsprechenden Umschulung zu führen. Sie war in 2 x 3 Theorie-Module (TM 1-3 und TM 4-6), 3 Praxis- und 2 EDV-Module von je einmonatiger Dauer unterteilt; die Vorbereitung für Ausländer und Aussiedler gliederte sich in ein Deutsch-als-Fremdsprache-Modul – (8 Wochen), 3 Theorie-Module (6+8+6 Wochen) und 3 Praktika (4+4+6 Wochen).

Die Teilnehmer der Aussiedler- und Ausländer-Maßnahme sollten befähigt werden, nach elf Monaten in die allgemeine Vorbereitung überzuwechseln und dort die Theoriemodule 4-6 und, wenn nötig, die EDV-Module zu durchlaufen, um dann mit erfolgreichem Abschluß „ihre“ Umschulung anzuschließen (nach insgesamt 14-16 Monaten).

Die Praxis zeigte, daß schon allein im Interesse der einzelnen Teilnehmer dieser Übergang zur allgemeinen Vorbereitungsmaßnahme wesentlich fle-

xibler gestaltet werden mußte. Zunächst begründet durch individuell unterschiedliche Vorkenntnisse (Sprache und/oder Bildung), Lernfähigkeit sowie Zielberuf, später auch durch gewünschte Maßnahmeverkürzung (auf ca. 12 Monate), fanden die ersten Wechsel bereits nach 19 Theoriewochen statt. Die Wechsel erfolgten immer in die Theorie-Module 3 oder 4 oder das EDV-Modul. Bei manchen Teilnehmern wurde auf einen Wechsel verzichtet.

Die letzte Vorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler fand, um 10 Praktikums- und 4 Urlaubswochen verkürzt, ganz ohne Wechsel statt, da die 10. AFG-Novelle die Saarbrücker Arbeitsverwaltung zur Veränderung der Modalitäten bewegte.

Derzeit wird eine fünfte Vorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler realisiert, deren Rahmen entsprechend der veränderten AFG-Bedingungen stark modifiziert ist: bei einer Dauer von 8 Monaten wird berufsbegleitend in Teilzeit nur noch theoretisch geschult. Dazu später mehr.

Die Teilnehmerzahlen lagen je Kurs bei 21-29. Insgesamt waren es 100 Teilnehmer. Unterrichtsfächer waren: Deutsch, Mathematik, Naturwissenschaftliche Grundlagen, Technisches Zeichnen, Wirtschafts- und Sozialkunde, in der vierten Maßnahme auch noch Schreibmaschine, EDV, Buchführung, Technologie.

Die Vorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler als notwendiges Instrument

Sowohl aus sozialpolitischer als auch aus Teilnehmer-Sicht läßt sich die Vorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler nur als sinnvolles und notwendiges Instrument betrachten. Denn hier wird innerhalb relativ kurzer Zeit die Vorarbeit dazu geleistet, fremdsprachige Menschen mittelfristig auf

beruflich qualifiziertem Niveau und damit auch sozialverträglich in die hiesige Gesellschaft zu integrieren. Ohne ausschließen zu wollen, daß einige Teilnehmer auch ohne dieses Instrument (langfristig) „ihren“ beruflichen Weg gegangen wären, kann man behaupten, daß für die meisten der Teilnehmer ohne diese Möglichkeit der Lebensweg in der BRD weit aus schwieriger wäre sowie tendenziell der Verbleib im Teufelskreis der Langzeitarbeitslosigkeit begünstigt wäre.

Die Vorbereitungsmaßnahme stellt ein Bindeglied zwischen Sprachkurs (bzw. Erlernen der Alltagssprache) und sprachlichen Anforderungen der Berufsschule dar, ebenso zwischen früher (im Ausland) erworbenem Schul- und Fachwissen und dem für deutsche Berufsschulen notwendigen Wissensfundus.

Dementsprechend wurde in der Vorbereitung der theoretische Unterricht ausgerichtet auf:

- Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit,
- Erfassen von (Fach-)Texten,
- Darstellung theoretischer Zusammenhänge,
- Unterrichtssprache verstehen und anwenden (incl. Frage- und Aufgabenstellungen),
- Komplettierung des Schulwissens.

Des weiteren werden die Teilnehmer angehalten, „ihre“ Lernmethoden zu entwickeln sowie den jeweiligen Lernaufwand richtig einschätzen und auch bewältigen zu können. Daran anknüpfend fällt besonderes Gewicht auch auf die Fähigkeit, zusätzliche Lernzeit in den Alltag zu integrieren.

In der Praxis bestätigt die Vorbereitungsmaßnahme ihre Sinnhaftigkeit zudem, wenn man das Augenmerk auf die erfolgte Hilfestellung bei folgenden Problematiken richtet:

- Entwicklung realistischer Berufsperspektiven, die dann auch umgesetzt werden,
- Umschulungsplatzsuche,
- persönliche Stabilität und Alltagsbewältigung.

Bzgl. der Teilnahmevoraussetzungen hat die Maßnahmepraxis gezeigt, daß potentielle Teilnehmer zumindest über eine durchschnittliche Allgemeinbildung (ca. 8 Schuljahre) und ebensolche intel-

lektuellen Fähigkeiten verfügen sollten; mit ihren Sprachkenntnissen sollten sie „fortgeschritten“ sein.

Motivation und Förderung

Mit den zuletzt genannten Voraussetzungen für die Teilnahme an der Vorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler verfügt man über die Basis für das Erreichen des Maßnahme-Zieles (Beginn einer Umschulung) im vorgegebenen Zeitraum von 29 Theoriewochen.

Daß dieses Ziel dann auch tatsächlich erreicht wird, hängt entscheidend von der Motivation des einzelnen Teilnehmers ab, die tendenziell ausreichen muß, sich neben der regelmäßigen aktiven Teilnahme am Vollzeitunterricht noch täglich 1,5-3 Stunden zusätzlich Zeit für Hausaufgaben und andere Lernarbeit abzufordern. Tendenziell ausreichen heißt in diesem Zusammenhang, der Teilnehmer muß eine entsprechende Einstellung zum Lernen während der Maßnahme möglichst schnell entwickeln, umsetzen und stabilisieren, um die in der Vorbereitungsmaßnahme und später in der Umschulung geforderte Lernleistung erbringen zu können.

Demzufolge kommt der Motivationsarbeit im und für den Verlauf der Maßnahme eine Schlüsselrolle zu; die Eigenmotivation der Teilnehmer zu fördern, aufrecht zu erhalten und für die Zukunft zu stabilisieren, erfordert die Bearbeitung vieler Mosaiksteinchen.

Das normalerweise voraussetzbare Ziel, eine Umschulung zu beginnen, kann dabei als „allround-vehicle“ benutzt werden. Allerdings muß dieses Ziel i.d.R. zunächst zu einer realistischen Berufsperspektive konkretisiert werden.

Um potentielle Berufswege zu zeichnen, ist es notwendig,

- vorhandene Qualifikationen aufzuspüren,
- Berufswünsche zu benennen,
- u.U. Vorstellungen von beruflichen Anforderungen zu korrigieren und

- Ausbildungsanforderungen zu antizipieren.
- Motivationsarbeit wird auch geleistet mittels Reflexion des Lernverhaltens,
- Minderung der Alltagssorgen,
- Abbau von Ängsten und Unsicherheiten.

Im Bereich der Lernleistung und der Alltagsorganisation werden Etappenziele gesteckt. Des weiteren hat sich auch das Herstellen von Transparenz bzgl. der Maßnahmeorganisation und -inhalte als förderlich erwiesen, ebenso der Charakter der freiwilligen Teilnahme, der sich aus einer Überzeugung von dem

individuellen Nutzen des Instrumentes Umschulungsvorbereitung ergibt.

Ein kräftiger Motivationsschub geht von den Praktika aus, wenn sie seriös vorbereitet, ausgestaltet und aufgearbeitet sind. Zugeschnitten auf die zukünftig angestrebte Umschulung, kann im Verlauf der Praktika Ausbildungsrealität vorweggenommen bzw. erfahren werden. Gekoppelt mit der Reflexion des hier Erlebten entsteht i.d.R. eine sehr realitätsnahe Selbsteinschätzung. In der Folge weiß man genau, „um was es geht“, und lernt entsprechend.

Berufsfindung und -vorbereitung im Ausländerlehrgang der Umschulungsvorbereitungsmaßnahme (VHS Saarbrücken)

Vorwoche	1 Woche	Berufsbereiche im Überblick	Korrektur der beruflichen Ausrichtung
Deutsch-intensiv	8 Wochen	Erarbeiten realistischer Berufswünsche; Benennen eines konkreten Berufswunsches	
Theorie-Modul 1	6 Wochen	Überprüfen des Berufswunsches anhand der theoretischen Leistungsfähigkeit und des Lernverhaltens	Benennen eines neuen Berufswunsches
Praktikum 1	4 Wochen + 2 Wochen Urlaub	Überprüfen des Berufswunsches in der Praxis, Erwerb fachpraktischen Basiswissens	Benennen eines neuen Berufswunsches
Theorie-Modul 2	8 Wochen	Vertiefende Vorbereitung auf theoretische UmS-Anforderungen (individuelle Schwerpunkte)	entsprechend TM 1 + TM 2
Praktikum 2	4 Wochen + 2 Wochen Urlaub	Erweiterung zu Praktikum 1, Selektion möglicher Ausbildungsschwerpunkte	entsprechend Praktikum 1 + Korrektur
Theorie-Modul 3	6 Wochen	Fortführung von Inhalten TM 2, Erreichen der UmS-Fähigkeiten (für die Leistungsstärkeren)	entsprechend TM 1 + TM 2 + TM 3
Praktikum 3	6 Wochen	Heranführung an praktische UmS-Fähigkeit in potentiellen Umschulungsbetrieben	entsprechend Praktikum 2 + Korrektur + Praktikum 3

*Übergang in Umschulung
in allgemeine Umschulungsvorbereitungsmaßnahme
oder Fortbildung oder Arbeitsaufnahme*

Aufgrund der Aufgabenteilung, durch die die inhaltliche Arbeit durchaus effektiviert wurde, war von vornherein ein Problemfeld innerhalb des Mitarbeiterstamms abgesteckt. Denn während die Lehrer mit dem Aufgabenbereich des Betreuers eigentlich nichts zu tun hatten, war der Betreuer kraft seiner Aufgaben ebenso wie in seiner Funktion als Maßnahmeleiter kontinuierlich mit den Belangen der Lehrer befaßt. Lernzielvorgaben, Reflexion der Unterrichtsverläufe, Bewertungskriterien etc. bildeten Reibungspunkte, an denen sich unter anderem die unterschiedlichen Horizonte der beiden Disziplinen Schulpädagogik und Erwachsenenbildung zeigten.

Berufsperspektiven

Von den insgesamt 100 Teilnehmern begannen im Anschluß an die Umschulungsvorbereitung für Ausländer und Aussiedler 61 eine Umschulung, 10 fanden Arbeit, 10 besuchten eine Fortbildung, 19 blieben beschäftigungslos (gesundheitliche oder private Gründe).

Als Umschulungsberufe wurden 25 verschiedene Berufe gewählt: 19 Teilnehmer entschieden sich für kaufmännische, 30 für gewerblich-technische, 12 für sozialpflegerische Berufe.

Die Umschulungsvorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler Nr. 5

Diese Maßnahme besteht prinzipiell nur noch aus theoretischem Unterricht und sozialpädagogischer Betreuung. Die Teilnehmer erhalten mit 22 Unterrichtsstunden/Woche 8 Monate lang werktäglichen Unterricht zwischen 16.00 und 20.00 Uhr. Lehrerstunden und Unterrichtsstunden sind deckungsgleich, der Betreuer arbeitet 29 Stunden/Woche. Die Teilnehmerzahl beträgt derzeit 25.

Die ersten vier Monate wird nur Deutsch und Mathematik unterrichtet (14 u. 6 Std./Wo.), wäh-

rend in der zweiten Hälfte die Fächer Naturwissenschaftliche Grundlagen/Technologie, Technisches Zeichnen, Buchführung und Wirtschafts- und Sozialkunde im Vordergrund stehen.

Entgegen den Vorgaben werden die Teilnehmer auf freiwilliger Basis zumindest Teilzeitpraktika leisten, wodurch die Maßnahme zusätzliche Qualität gewinnt.

Diese Maßnahme wird von der Hoffnung begleitet, daß sie sich als echte Alternative zur bisherigen Umschulungsvorbereitungsmaßnahme für Ausländer und Aussiedler erweist, zumal das AFG zur Zeit keinen weiteren Spielraum läßt.

Kontaktadresse:
Volkshochschule Saarbrücken
Schloßplatz 2
66119 Saarbrücken

Claus Dieter Ludwig

Berufliche Bildung für Ausländer in der Stiftung Berufliche Bildung¹

Auf die Frage nach den ausländerspezifischen Konzepten und Methoden der abschlußbezogenen Maßnahmen der Stiftung Berufliche Bildung könnte zugespitzt geantwortet werden: Es gibt bei uns keine spezielle Ausländerpädagogik. Und wir sind überzeugt: Das macht einen Teil des Erfolges unserer Arbeit mit AusländerInnen aus. Diese Antwort klingt paradox, wenn man weiß, daß AusländerInnen in den Umschulungen und Anpassungsfort-

¹ Das Referat ist in wesentlichen Teilen dem Artikel: *Extra keine Extras* von Thomas Knoche, aus dem Jahresbericht der Stiftung Berufliche Bildung 1992, entnommen. Ebenso diente der Aufsatz: *Vom Modellversuch zur Regelförderung* von Uwe Schünemann als Vorlage.

bildungen der SBB eine große Zielgruppe sind und ihr Anteil steigt. Die Antwort weist – überpointiert – auf die Tatsache hin, daß es Inhalt unserer Arbeit ist, die Teilnahme von AusländerInnen zu einer Selbstverständlichkeit zu machen und diese TeilnehmerInnen nicht besonders zu behandeln.

Nicht ausländer-spezifische Konzepte und Methoden sind die wichtigste Voraussetzung einer qualifizierten Ausbildung für AusländerInnen, sondern Grundüberzeugungen und Verhaltensweisen der am Ausbildungsprozeß Beteiligten. Sie machen eine unbelastete und unbelästigte Qualifizierung der ausländischen TeilnehmerInnen erst möglich.

Gegenseitiges Verstehen und Akzeptieren ist die Voraussetzung erfolgreicher Arbeit. Gewollt zu sein und Unterstützung zu finden, ist für AusländerInnen in der Bundesrepublik keine selbstverständliche Erfahrung. Von den jüngsten ausländerfeindlichen Aktionen fühlen sich viele Deutsche abgestoßen, AusländerInnen fühlen sich bedroht.

Wichtiger ist es uns deshalb, MitarbeiterInnen zu haben und zu gewinnen, die die Arbeit mit AusländerInnen bejahen, die Freude daran haben, mit Deutschen und AusländerInnen zu arbeiten.

Bereits bei der Einstellung von MitarbeiterInnen wird das thematisiert.

Diskriminierung hat viele Erscheinungsformen: Verbreitet ist z. B. eine herablassende Behandlung, die darin besteht, daß ein Ausländer von Anfang an geduzt wird. Aussagen nach dem Motto „unsere Ausländer sind ja in Ordnung, aber...“ sind genauso diskriminierend wie unbedachte oder zweideutige „Witzchen“ auf Kosten von Ausländern. All das kann das Klima der Zusammenarbeit vergiften und eine erfolgreiche Ausbildung gefährden.

Die SBB ist keine Insel der Seligen, niemand wird ernsthaft erwarten, daß es bei uns keine Ausländerfeindlichkeit gibt. Gerade sozial Benachteiligte, für die die Ausländerfrage weniger ein ethisches oder politisches Problem ist, sondern eine tägliche Erfahrung im Wohnquartier, bei Behördenbesuchen oder bei der Arbeit, zeigen Formen der Ausländerfeindlichkeit. Weggucken ist da keine Lösung. Wir

führen Diskussionen zu dem Thema mit unseren TeilnehmerInnen im Unterricht und in der Werkstatt, in Verfügungsstunden, bei Festen und Feiern, aber auch im Wirtschafts- und Sozialkundeunterricht. Gegenseitiges Verstehen und Akzeptieren ist das Ziel. Dabei machen wir von Anfang an klar, daß aggressive und auf Personen gerichtete Ausländerfeindlichkeit von uns nicht zugelassen wird, ja eindeutig sanktioniert wird. Bisher scheint dieser offene, konsequente Umgang uns recht zu geben, auch dort, wo Verhalten keiner Beobachtung unterliegt; z.B. sind bislang in unseren Gebäuden keine ausländerfeindlichen Schmierereien aufgetaucht.

Keine Sonderstellung, aber Förderung, wo es notwendig ist

Ein Klima, in dem AusländerInnen spüren, daß sie gewollt sind und ihr kultureller Hintergrund angenommen wird, ist nach unserer Erfahrung eine nicht zu ersetzende Bedingung für eine erfolgreiche Qualifizierung. Daneben sind andere Formen der Ausländerförderung unerlässlich. Besonders während der beruflichen Vorqualifizierung ist es sinnvoll, Ausländer durch spezielle Angebote sprachlich, allgemeinbildend und fachlich zu fördern, um ihnen den Weg in abschlussbezogene berufliche Qualifizierung zu bahnen. In den abschlussbezogenen Maßnahmen sichert „Deutsch als Fachsprache“ den Kurserfolg.

Da unser Ziel jedoch die berufliche Integration ist, haben wir grundsätzlich gemischte Lerngruppen. Das entspricht der beruflichen Realität, auf die wir vorbereiten. Die Förderinstrumente sind daher nicht exklusiv für AusländerInnen. Schwache Grundkenntnisse in der Mathematik, Verständnisschwierigkeiten in technischer Kommunikation, Probleme bei der Bearbeitung von Fachkundertexten oder auch in der Handhabung komplexer Maschinen oder Geräte haben viele unserer TeilnehmerInnen. Dafür gibt es ein flexibles Stütz- und Förderunterrichtskonzept. Fach- und KursberaterInnen,

SozialpädagogInnen, die in der Regel eine gewerblich-technische Erstausbildung haben, arbeiten integriert in den Ausbildungsteams. Sie nehmen regelmäßig an Unterricht und Werkstattausbildung teil und können von daher Lernprobleme frühzeitig erkennen und beratend tätig werden. Sie organisieren für Teilnehmergruppen, aber auch einzelne TeilnehmerInnen, den Stütz- und Förderunterricht durch Fachlehrer und Ausbilder oder führen ihn auch teilweise selbst durch. Nicht die Herkunft ist ein Teilnahmekriterium, sondern ein spezifisches Lernproblem. Daß deutsche und ausländische TeilnehmerInnen gleiche Schwierigkeiten haben, ist für alle eine wichtige Erfahrung.

Hohe Anschaulichkeit durch eine enge Theorie- und Praxisverzahnung, sprachliche Auseinandersetzung über technische und berufliche Zusammenhänge, selbständige Planung, Durchführung und Kontrolle von Lern- und Arbeitsvorhaben und das Arbeiten in Teams sind Grundsätze unserer Ausbildung.

Die abschlussbezogenen Umschulungen werden in der SBB im Modulsystem Elektro- und Metallberufe (MODEM) durchgeführt. Die Ausbildung ist in Einzelabschnitte (Module) aufgeteilt, die zunehmend komplexer werden, sowohl fachlich als auch bezogen auf die Ansprüche an die Lern- und Arbeitsorganisation. Im Mittelpunkt der einzelnen Module steht ein konkretes Arbeitsvorhaben, z. B. der Bau einer Digitaluhr in der Elektrotechnik oder die Installation einer kompletten Badezimmereinrichtung in der Versorgungstechnik. Der Theorieunterricht ist den Arbeitsvorhaben angegliedert. Sein Inhalt ist jeweils unmittelbar praxisrelevant und erschließt sich nicht wie bei fachsystematisch und in Fächertrennung gegliederten Lehrgängen erst abschließend.

Die Modularisierung fördert methodisch eine anwendungsbezogene Ausbildung, die für alle unsere Zielgruppen, deren Bildungs- und Ausbildungshintergrund eher ungünstig ist, Erfahrungslernen und unmittelbare Lernerfolge ermöglicht. Darüber hinaus macht das Modulsystem eine individuelle

Nutzung durch Einstiege in spätere Module bei entsprechenden Vorkenntnissen, das Überspringen oder auch Wiederholen von Modulen entsprechend der Lernleistung sowie einen vorzeitigen Ausstieg mit einer Zertifizierung der absolvierten berufsrelevanten Modulinhalte und der Möglichkeit eines späteren Wiedereinstieges möglich. Flankiert von Stütz- und Fördermöglichkeiten halten wir dieses System, das individuelle Lernwege und Selbstverantwortung fördert, gerade auch für Ausländer für die richtige Form der beruflichen Weiterbildung.

AusländerInnen schneiden in den abschlussbezogenen Maßnahmen genauso gut wie die Nicht-Deutschen ab. Abbrüche sind selten, ihre Wiedereinsgliederungsquote in Arbeit ist hoch. Für uns ist das ein Erfolg, gerade auch der Ausländer selbst. Ihr Fleiß, ihr Leistungsvermögen und ihre soziale Stabilität halten allen Vergleichen stand, sie erfüllen uns mit Respekt.

Daß wir von den ausländischen TeilnehmerInnen viel gelernt, von ihrer Geduld mit uns und ihrer Großherzigkeit oft profitiert haben, gehört zu den Erfahrungen, die viele von uns beim Rückblick auf zehn Jahre Tätigkeit der Stiftung Berufliche Bildung nicht missen wollen.

Integrative Sozialpädagogik

Um an- und ungelerten Langzeitarbeitslosen, Menschen ohne Hauptschulabschluss, Ausländern, insgesamt einem Personenkreis, der bisher als nicht oder kaum qualifizierbar galt, eine realistische Chance auf dem Arbeitsmarkt einzuräumen, wurde in der SBB das Motto geprägt: Eine qualifizierte Berufsausbildung für Alle durch integrative Sozialpädagogik. Das integrative Element der sozialpädagogischen Arbeit in der Umschulung bedeutet die Einbeziehung des gesamten Ausbildungspersonals in die Planung und Durchführung der Ausbildung unter durchgängiger Berücksichtigung sozialpädagogischer Gesichtspunkte. Dieses formulierte Ziel erfordert eine enge Zusammenarbeit in einem Team,

wobei eine langfristig angelegte Kompetenzannäherung von Ausbildern, Lehrern und Sozialpädagogen stattfindet.

Die in die Ausbildung integrierte Sozialpädagogik soll Lernsituationen schaffen, die an vorhandene Kenntnisse und Kompetenzen der UmschulungsteilnehmerInnen anknüpfen. Damit verbunden ist die Mitarbeit von Sozialpädagogen an der Entwicklung einer entsprechenden Lerndidaktik, die es den TeilnehmerInnen ermöglicht, Theorieinhalte durch ganzheitlichen, verzahnten Unterricht zu lernen. Das konzeptionelle Element im Ausbildungsalltag des Modellversuchs war die Lernprozeßbegleitung durch Sozialpädagogen in Theorie und Praxis als Bindeglied zwischen den Anforderungen der Berufsausbildung auf Gesellenniveau und den individuellen Möglichkeiten der Zielgruppe. Die Ausbildung muß durchgängig nach sozialpädagogischen Gesichtspunkten gestaltet werden, damit ein erforderlicher Umschulungsabschluß und damit die Voraussetzung der Integration auf dem Arbeitsmarkt ermöglicht werden.

Um dieses Ziel zu erreichen sollen die Sozialpädagogen neben ihrer sozialpädagogischen Qualifikation auch eine Ausbildung im technisch gewerblichen Bereich mitbringen, also doppelt qualifiziert sein. Bei uns werden sie deshalb Fach- und Kursberater genannt.

Zu den Aufgaben der Fach- und Kursberatung im Einzelnen gehört:

- Die Vermittlung zwischen den psychosozialen Entwicklungsbedingungen der TeilnehmerInnen und den Anforderungen der Berufsausbildung.
- Die Förderung der Persönlichkeitsbildung der TeilnehmerInnen.
- Die Durchführung spezieller Angebote wie:
 - Einzelfall- und Gruppenberatung,
 - Verhaltenstraining,
 - Bewerbungstraining.
- Die Integration sozialpädagogischer Handlungsmaximen in die Lernförderung:
 - Die Mitwirkung an praktischer und theoretischer Ausbildung,

- die Initiierung sozialer Lernmöglichkeiten,
- die Darlegung der besonderen Situation der TeilnehmerInnen,
- die Durchführung von Außenkontakten zu Betrieben, Behörden usw..

Der Erfolg der sozialpädagogischen Durchdringung der Ausbildung wurde spätestens durch die Ausbildungsergebnisse deutlich.

Bei einer signifikant bildungsmäßig und sozialbenachteiligten Zielgruppe sind geringere Abbruchquoten und höhere Prüfungserfolgsquoten als in herkömmlichen Umschulungen zu verzeichnen.

Kontaktadresse:
Stiftung Berufliche Bildung
Eiffestr. 664
20537 Hamburg

Ulrike Brunken

Lehrgang zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Frauen für eine Tätigkeit in der ambulanten Pflege

In der Fachöffentlichkeit wird vermehrt die Forderung nach Sonderprogrammen zur Heranführung neuer Personengruppen an den Berufsbereich Pflege laut. Als eine mögliche Zielgruppe für eine solche Qualifizierung werden dabei Ausländerinnen benannt.

Gefördert durch den Senator für Arbeit und Frauen und den EG-Sozialfonds führte das Paritätische Bildungswerk, LB Bremen e.V. – Institut für soziale Weiterbildung – als Pilotprojekt in der Zeit vom 1.3.1992 bis 31.1.1993 einen Lehrgang zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Frauen für eine Tätigkeit in der ambulanten Pflege durch.

Porträt: Günsel Keskinler

Ein Vorbild zum Anfassen

Die engagierte Industriekauffrau kümmert sich um ausländische Auszubildende

Von Angelika Fritsche

„Ich will den Auszubildenden zeigen, daß sie sich engagieren müssen, wenn sie etwas erreichen wollen und daß sie sich überschaubare Ziele für die Zukunft setzen sollen, von denen sie sich dann auch nicht abhalten lassen sollen.“

Günsel Keskinler, kaufmännische Ausbildungsleiterin beim Feinpapierhersteller Zanders in Bergisch Gladbach, ist selber diesen Weg gegangen. Ihre ersten zehn Lebensjahre verbrachte sie mit ihren Eltern und ihrem Bruder in Istanbul. Doch dann heuerte der Vater in Köln als Fernfahrer an und holte die Familie zu sich nach Deutschland. Schon eine Woche später besuchte Günsel gemeinsam mit ihrem vier Jahre jüngeren Bruder die erste Grundschulklasse – ohne auch nur eine einzige Silbe Deutsch zu verstehen: „Wir kannten noch nicht einmal die Straße, in der wir wohnten“, beschreibt die heute 33jährige die anfänglichen Probleme mit dem neuen Leben in einem fremden Land. Ausländische Schüler waren zu dieser Zeit noch eine Rarität: „Unsere Lehrer waren überhaupt nicht auf unsere Situation eingestellt.“ So gab es auch keinen gesonderten Deutschunterricht. Das Fernsehen mußte diese Aufgabe übernehmen. Mit Erfolg, denn innerhalb eines Schuljahres konnte die damals Zehnjährige zwei Klassen überspringen: „Ich kam in der Schule immer gut zurecht. War damals schon sehr ehrgeizig und neugierig. Und meine Eltern haben mich darin unterstützt.“ Günsel Keskinler legt Wert darauf, daß entgegen der landläufigen Vorurteile viele türkische Eltern die Ausbildung ihrer Töchter fördern.

Doch häufig reicht das Wissen der ausländischen Familien nicht aus, den richtigen Ausbildungsweg für ihre Kinder zu finden. Diese Erfahrung mußte auch Günsel Keskinler machen. Weil sich niemand bei ihr zu Hause mit dem deutschen Schulsystem auskannte, wurde sie auf die Hauptschule geschickt. Erst später konnte sie die mittlere Reife erwerben. Eigentlich wäre sie danach gerne aufs Gymnasium gegangen, denn ihr größter Wunsch war es zu studieren. Doch der Rektor des Gymnasiums, bei dem sie sich bewarb, gab ihr zu verstehen, daß sie dort keinerlei Chancen hatte: „Das war das erste Mal, daß ich mir gewünscht habe, in Istanbul zu sein. Denn dort hätte ich nicht das Gefühl gehabt, ausgeschlossen zu sein.“

Nach diesem Erlebnis war Günsel Keskinler sehr frustriert. Sie gab den Traum vom Studium auf und ging auf die Höhere Handelsschule: „Heute, im Job, merke ich immer wieder, daß es ohne Studium sehr schwer ist, eine verantwortungsvolle Position zu bekommen, geschweige denn ohne

Hochschulabschluß in einer solchen Position akzeptiert zu werden. Es wird noch lange dauern, bis auch in den Betrieben die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung realisiert ist“, schätzt die Ausbildungsleiterin Keskinler die Situation ganz nüchtern ein.

Sie hat dennoch Karriere gemacht: Sie war die erste ausländische Auszubildende, die bei der Firma Zanders eine kaufmännische Lehre absolviert hat. In nur eineinhalb Jahren hatte sie ihren Titel „Industriekauffrau“ in der Tasche. Danach arbeitete sie ein halbes Jahr lang in der Exportabteilung des Unternehmens. Als ihr Sohn zur Welt kam, der inzwischen neun Jahre alt ist, blieb sie eine Zeitlang zu Hause: „Doch schon sehr bald hatte ich Probleme mit dieser Rolle. Ich sehnte mich zurück nach meiner Arbeit.“ Sie hatte Glück. Ihr früherer Arbeitgeber bot ihr erneut eine Stellung in der Auslandsabteilung an. Ihr Mann war bereit, seinen guten Posten in Istanbul aufzugeben um gemeinsam eine Existenz in Deutschland aufzubauen: „Ohne die Hilfe meines Mannes und ohne meine Eltern hätte ich es nicht geschafft“, sagt sie und die vielbeschäftigte Frau betont, daß auch Frauen nur erfolgreich im Beruf sein können, wenn sie Rückhalt von der Familie bekommen. Denn gelegentlich geht sie sogar samstags ins Büro, um wichtige Unterlagen durchzuarbeiten und vorzubereiten.

Seit sechs Wochen ist sie nun bei Zanders für die Ausbildung der kaufmännischen Lehrlinge zuständig. Durch ihr ehrenamtliches Engagement bei der Kölner Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN) und ihre Tätigkeit als Dozentin in den Ausbilderseminaren der Industrie- und Handelskammer und der Handwerkskammer war Günsel Keskinler bestens auf ihre neue Position vorbereitet: „Eine meiner Stärken ist es, gut zuzuhören. Dadurch kann ich die Anliegen der Jugendlichen besser verstehen und sie unterstützen und fördern.“

Wichtig ist ihr natürlich auch die Arbeit mit den ausländischen Lehrlingen: „Ich kenne Eure Probleme, ich kenne auch die Mißgunst und den Neid der Mitmenschen gegenüber ehrgeizigen und erfolgreichen Menschen“, versucht die türkische Ausbildungsleiterin ausländische Jugendliche zum Weiter- und Mitmachen zu motivieren. „Nur mit Hilfe von Vorbildern können wir diese Familien davon überzeugen, daß ihre Kinder eine Ausbildung machen müssen. Als verheiratete Frau mit Kind, die zudem im Beruf erfolgreich ist, kann ich den türkischen Eltern glaubhaft machen, daß auch ihre Töchter diesen Weg ohne Schaden gehen können.“ Für Günsel Keskinler steht jedenfalls fest, daß sie auf keine ihrer drei Rollen als Ehefrau, Mutter und berufstätige Frau verzichten will. Die nötige Energie und Kraft dazu bringt sie mit. Und ein bißchen möchte sie davon auch an andere Menschen abgeben.

(Quelle: Beilage der Süddeutschen Zeitung Nr. 45/1994, Seite 27, Abdruck mit freundlicher Genehmigung des Verlags)

Hintergrund

Seit Jahren veranstaltet das Paritätische Bildungswerk, LV Bremen e.V. – Institut für soziale Weiterbildung – Aus-, Fort- und Weiterbildungsangebote für die Zielgruppe ausländischer Mädchen und Frauen, sowie für den Arbeitsbereich der ambulan-

ten Altenhilfe. In beiden Arbeitsfeldern entwickelt sich ein Ausbildungsbedarf immer deutlicher – und dringlicher – hier als Qualifizierungs- und Aufbaumöglichkeit für die Frauen, dort zur Absicherung der akut knapp werdenden ambulanten Betreuungs- und Pflegekapazitäten. Auch der Zuwachs an ausländischen pflegebedürftigen MitbürgerInnen

Lehrgangsübersicht

1. Zyklus	1.3.1992 – 30.11.1992 (Nachbetreuung bis 31.1.1993)	Soz.päd. Betreuung: 10 Stunden pro Woche
2. Zyklus	1.3.1993 – 31.12.1993 (Nachbetreuung bis 31.1.1994)	Beihilfe: Die Teilnehmerinnen erhalten eine Bildungsbeihilfe in Höhe von 700,- DM/Monat.
Zielgruppe:	Erwerbslose ausländische Frauen, vornehmlich aus der Türkei	Praktikum: 1. Zyklus: 5 Wochen – 2. Zyklus: 8 Wochen, davon 3 Wo. stationäre Einrichtung 2 Wo. ambulante Einrichtung 3 Wo. wahlweise stationär oder ambulant
Teilnahmevoraussetzungen:	Mindestalter – 25 Jahre, mindestens 1 Jahr ohne sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, Arbeitserlaubnis, Grundkenntnisse der deutschen Sprache	Praktikumsbegleitung: individuelle Betreuung der Teilnehmerinnen an ihrem Einsatzort
Auswahlverfahren:	In Einzelgesprächen soll die individuelle Motivation für eine pflegerische Qualifizierung und die persönliche Eignung für eine anschließende pflegerische Tätigkeit ergründet werden.	Ferien: 5 Wochen Sommerferien
TN-Zahl:	18 Frauen	Lehrgangsabschluß: Kolloquium, Zertifikat
Laufzeit:	1. Zyklus: 9 Monate zzgl. 2 Monate Nachbetreuung 2. Zyklus: 10 Monate zzgl. 1 Monat Nachbetreuung	Nachbetreuung: Pädagogische Begleitung der Teilnehmerinnen beim Übergang in Beschäftigung
Umfang:	5 Wochentage à 5 UStd. 1. Zyklus 775 UStd. – 2. Zyklus 800 UStd.	Perspektiven: Arbeitsplatz als Hauspflegerin (ambulanter Bereich) Arbeitsplatz als Pflegehilfskraft (stationärer Bereich) Aufnahme einer Vollausbildung oder Weiterqualifizierung im Pflegebereich
Unterrichtsprinzip:	integrierter Sprach- und Fachunterricht mit jeweils ausgewiesenen Anteilen Teamteaching	Förderung: Senator für Arbeit und Frauen Europäischer Sozialfonds

wird inzwischen zu einem ernstzunehmenden Thema.

Vor diesem Hintergrund wurde im Paritätischen Bildungswerk ein Lehrgangskonzept entwickelt mit dem Anliegen, interessierten ausländischen Frauen einen Zugang zum Berufsbereich Pflege zu eröffnen.

Vorqualifizierung als Baustein

Bedingt durch den Prozeß der Migration konnten die Bildungsbiografien ausländischer Frauen wie auch der Weg ihrer Erwerbstätigkeit wenig geradlinig verlaufen. Unzureichende Bildungsabschlüsse, mangelnde Sprachkenntnisse und dazu ihre Benachteiligung durch die Richtlinien des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG) führen dazu, daß Ausländerinnen in Lehrgängen zu Fortbildungen und Umschulung stark unterrepräsentiert sind.

Ein Angebot zur beruflichen Qualifizierung für diese Zielgruppe muß daher in Bausteinen Schritt für Schritt an eine Beschäftigung bzw. an weiterführende Qualifikationswege heranführen.

Verknüpfung von Sprach- und Fachunterricht

Damit sprachliche Defizite sich nicht als Barriere im Lernprozeß auswirken, ist in diesem ersten Baustein zur beruflichen Qualifizierung die fachliche mit einer sprachlichen Ausbildung verknüpft. Neben dem DaZ – Unterricht (Deutsch als Zweitsprache) mit einem Umfang von insgesamt 300 Unterrichtsstunden sind begleitend zum Fachunterricht 250 UStd. Teamteaching im Hinblick auf die Bewältigung fachsprachlicher Anforderungen ausgewiesen.

Träger

Das Paritätische Bildungswerk mit Standort in einem Stadtteil mit hohem Ausländeranteil hat sich mit seinem langjährigen und erfolgreichem Bil-

dungsangebot für ausländische Mädchen und Frauen einen Namen gemacht.

Der gute Ruf begründet einen Vertrauensvorschuß bei ausländischen Familien und vermag ihre Hemmschwelle beim Umgang mit öffentlichen Einrichtungen zu senken.

Das PBW gilt bei ausländischen Familien als ein Lernort, der offen und zugänglich, überschaubar und berechenbar ist. Es ist ihnen vertraut und gibt ihnen die Sicherheit, sich dort nicht als Fremde zu fühlen.

Es bietet zudem die Gewähr dafür, daß soziokulturelle Identität angenommen und angemessen berücksichtigt wird. Es ist bei ihnen bekannt als ein Rahmen, der das, was die ausländischen Mädchen und Frauen mitbringen, würdigt und schätzt und an diesen Kompetenzen und Kenntnissen mit einem teilnehmerinnen-orientierten Lernangebot anknüpft.

Gewinn von Teilnehmerinnen

Durch langjährige Zusammenarbeit verfügt das Paritätische Bildungswerk zudem über ein Netz an guten Beziehungen zu MultiplikatorInnen in der Arbeit mit MigrantInnen. Über diesen Weg konnte mit einem Informationsblatt zu einem Info-Treffen eingeladen werden, das auf überraschend große Resonanz stieß, so daß nach dem Auswahlverfahren eine Warteliste eröffnet werden mußte, die sich parallel zu dem erfolgreichen Verlauf des Pilotprojektes durch Mund-zu-Mund-Propaganda kontinuierlich weiter füllte.

Zielgruppe

Von den insgesamt 18 Teilnehmerinnen stammten 17 aus der Türkei und eine aus Polen.

Grob waren zwei Teilnehmerinnengruppen zu unterscheiden:

1. Die „Arbeitsmigrantinnen“, die zum Zweck der Arbeitsaufnahme vor mehr als 15 Jahren in die

Bundesrepublik eingereist waren, in an- oder ungelerten Beschäftigungsverhältnissen mit hohem Arbeitsmarktrisiko tätig und dann arbeitslos geworden waren. Diese Frauen – inzwischen 40 Jahre und älter, verheiratet und mit heranwachsenden/erwachsenen Kindern – haben mehrheitlich keine Ansprüche auf Arbeitslosengeld oder -hilfe mehr und waren – ohne Chance auf eine neue Beschäftigung – z.T. zwischenzeitlich geringfügig beschäftigt.

Diese Frauen sind zumeist ohne Kenntnisse über Möglichkeiten einer AFG-Förderung für Fortbildung und Umschulung, treten im Arbeitsamt nicht in Erscheinung und erfüllen zumeist nicht die Zugangsvoraussetzungen für FuU wegen unzureichender Deutschkenntnisse und Bildungsabschlüsse.

2. Die im Rahmen der Familienzusammenführung „nachgezogenen Ehefrauen“ sind zwischen 25 und 35 Jahre alt, verheiratet und haben kleine Kinder in Kindergarten oder Schule. Sie verfügen über ein vergleichsweise höheres Bildungsniveau – wodurch ihnen auch das (Sprach-)Lernen leichter fällt –, haben jedoch zumeist keine abgeschlossene Berufsausbildung. Sie waren in der Bundesrepublik nicht erwerbstätig oder nur geringfügig beschäftigt, damit haben sie auch keine Ansprüche auf eine AFG-Förderung für Fortbildung und Umschulung, deren Zugangsvoraussetzungen sie jedoch eher erfüllen.

Erfahrungen im Lehrgang

Anfänglich schlichen sich in unsere Freude über die enorme Nachfrage nach unserem Lehrgangsangebot auch Skepsis und die Befürchtung, die Resonanz könne auch Ausdruck davon sein, daß es in Bremen bislang kein zielgruppenorientiertes Angebot zur beruflichen Qualifizierung von Ausländerinnen gab. Fraglich war für uns zunächst, ob die Teilnehmerinnen sich bewußt oder vielmehr aus Mangel an beruflichen Auswahlmöglichkeiten für den Berufsbereich Pflege entschieden hatten. Zu befürch-

ten war, daß sich ihre Motivation nach einer Phase der Anfangseuphorie als nicht tragfähig erweisen würde und überlagert würde von grundsätzlich soziokulturell vermittelten Tabus und Vorbehalten gegenüber Alter, Gebrechlichkeit, körperlicher Nacktheit etc..

Tatsächlich zeigten die Teilnehmerinnen von Anfang bis zum erfolgreichen Abschluß des Lehrgangs kontinuierlich eine hohe Motivation, die der Begriff „Qualifikationshunger“ anschaulich beschreibt. Die Frauen haben ihren Schritt in einen organisierten Lernprozeß bewußt, stolz und als Aufbruch erlebt, sie konnten mit den engagiert arbeitenden Lehrkräften einen ihnen adäquaten Zugang zu den vorgegebenen Inhalten entwickeln und diese gemeinsam mit einer Lernbegeisterung erarbeiten, die sowohl Freude am Lernen an sich war als auch ein Engagement in der Vorbereitung auf den weiteren individuell angestrebten beruflichen Werdegang.

Praktika

In der Vorbereitung auf ihr erstes Praktikum kamen große Ängste der Teilnehmerinnen vor diesem entscheidenden Schritt in die Realität des Arbeitslebens zur Sprache. Das Praktikum verlangte von ihnen, die Geborgenheit des vertrauten Gruppenzusammenhangs zu verlassen und erstmals auf sich allein gestellt zu sein und den vielfältigen Anforderungen auf den Stationen zu begegnen. Unterstützt durch die intensive Praktikumsvorbereitung gewannen die Frauen genügend Selbstvertrauen, um den Schritt zu wagen.

Bei der Praktikumsauswertung schilderten viele Frauen dies als „Sprung ins kalte Wasser“, allerdings begleitet von der eindrucksvollen Erfahrung, „schwimmen“ zu können.

Mehrheitlich haben sie im Verlauf ihres Praktikums in Krankenhäusern oder Altenheimen viel an Selbstbewußtsein gewinnen können. Äußerungen wie „Ich gehöre dazu!“, „Ich wurde gebraucht“, „Sie wollten mich gar nicht gehen lassen!“ deuten an, wieviel an Bestätigung, positiver Rückmeldung und

an Erfolgserlebnissen sie in ihrem Praktikumsalltag erlebt haben.

Einzelne kehrten mit konkreten Einstellungsangeboten aus dem Praktikum zurück, entschieden sich jedoch gegen eine vorzeitige Beendigung des Lehrgangs, um vor der Arbeitsaufnahme ihren Kenntnisstand abzurunden.

Insgesamt läßt sich sagen, daß die Erfahrungen aus dem ersten Praktikum die berufliche Entscheidung der Frauen für eine Tätigkeit in der Pflege gefestigt und vertieft haben. In der Reflexion dieser Erfahrungen zeigten die Frauen ein hohes Maß an Sensibilität gegenüber der Lebenssituation von Alten bzw. Kranken, auch gegenüber den institutionell gegebenen Rahmenbedingungen, und dazu eine überraschende Offenheit, Unbefangenheit und Unerschrockenheit in der Begegnung und im Umgang mit Erscheinungsformen des Alters wie Gebrechlichkeit und Verwirrtheit.

Nach der Sommerpause war die zweite Etappe des Lehrgangs inhaltlich stark bestimmt durch die Vorbereitung auf ein weiteres Praktikum, das im ambulanten Bereich durchgeführt werden sollte.

In Kooperation mit verschiedenen Hauspflegeverbänden wurden die Praktikantinnen im gesamten Stadtgebiet eingesetzt und einer festangestellten Hauspflegerin zugeordnet. Im Vergleich zum ersten Praktikum erlebten die meisten Frauen die ambulante Pflege als eine Situation der Verunsicherung: Als „Begleiterinnen“ der Hauspflegerinnen war ihr Aufgabenbereich nicht eindeutig definiert und die Möglichkeiten von eigenständiger Tätigkeit stark eingeschränkt bzw. von den Spielräumen in der Zusammenarbeit mit der Hauspflegerin bestimmt.

Im Unterschied zur Teamarbeit in stationären Einrichtungen, die variable Kooperationen und Freiräume für eigenständiges Aktivwerden erlaubte, fanden die Frauen in der ambulanten Pflege nun eher eine Situation der Vereinzelung vor.

Zudem verlangte der Schritt in die Privatsphäre unbekannter Menschen in z.T. beunruhigenden Lebenssituationen das Überschreiten von (auch kulturell bedingten) Hemmschwellen. Von einigen Frau-

en wurden leichtere Tätigkeiten wie die Grundpflege und hauswirtschaftliche Verrichtungen als wenig anspruchsvoll und langweilig erlebt.

In einer Situation von eigenverantwortlichem Arbeiten – die während eines Praktikums in der ambulanten Pflege nicht zu realisieren ist – wären Aufgabenbereich und Anforderungen an die jeweilige Frau eindeutiger und sie könnte sich dieser Herausforderung anders stellen. Für die Organisation und Begleitung weiterer Praktika in der ambulanten Pflege wird dieser Aspekt zu berücksichtigen sein.

Lehrgangsabschluß

Nach den Sommerferien gewann die Arbeit am Thema „Berufliche Orientierung und Perspektiven“ zunehmend an Gewicht im Unterrichtsgeschehen. Neben der Planung und Durchführung von Exkursionen und Einladungen von Fachleuten in den Lehrgang wurde in dieser Phase damit begonnen, mit jeder Teilnehmerin in Einzelberatungen ihre individuelle berufliche Perspektive zu entwickeln und Schritt für Schritt abzuklären.

Dieser Prozeß war für viele Frauen auch ein Prozeß der Ernüchterung und Desillusionierung, da ihnen deutlich wurde, daß „ihnen die Welt nicht so offensteht“, wie sie es in ihrer Euphorie des Aufbruchs während der ersten Lehrgangshälfte erlebt hatten.

Subjektiv schwer zu verarbeiten war für sie, daß es nicht ausreicht, sich selbst in Bewegung zu setzen und auf Lern- und Qualifizierungsprozesse einzulassen, sondern daß ungeachtet der weitreichenden Veränderungen, der enormen Erweiterung an persönlicher, sozialer und fachlicher Kompetenz bei jeder einzelnen Frau dennoch die Rahmenbedingungen fortbestehen, die ihre Handlungsspielräume bestimmen und begrenzen.

Bedingt durch den migrationsbedingten Riß in ihren Biografien stellen die Zugangsvoraussetzungen zu Ausbildungen und Umschulungen sowie die Förderrichtlinien des Arbeitsförderungsgesetzes für viele Frauen schwer überwindbare Hürden auf dem

Weg zu einer weiterführenden beruflichen Qualifizierung dar.

Das Arbeitsamt zeigte sich den ratsuchenden Frauen gegenüber als wenig kooperativ und teilweise abwehrend, so daß es angeraten schien, die Teilnehmerinnen nicht allein, sondern in Begleitung einer Pädagogin in die Beratung gehen zu lassen, was ihnen dort jedoch auch wieder nachteilig ausgelegt wurde.

Einzelberatung und Nachbetreuung erwiesen sich dabei als eine unverzichtbare Begleitung der Frauen auf ihrem Weg, die von ihnen entwickelten persönlichen und beruflichen Vorhaben umzusetzen. Ein Weg voller Steine, der Rückenstärkung und Ermutigung von seiten des Weiterbildungsteams für die weiteren Schritte verlangt.

Nach einem Abschlußkolloquium, in dem die Teilnehmerinnen anhand eines Fallbeispiels aus der Pflegepraxis theoretische wie praktische Kenntnisse nachzuweisen hatten, konnte ihnen ein Zertifikat ausgestellt werden.

Nachbetreuung

Über das Lehrgangsende hinaus war eine zweimonatige Nachbetreuungsphase vorgesehen, um den Weg der Frauen in Beschäftigung oder Weiterqualifizierung zu begleiten.

Die Nachbetreuung wurde als Sprechstunde mit festen Beratungszeiten, als Möglichkeit der spontanen, meist telefonischen Kontaktaufnahme zwischen Teilnehmerinnen und Lehrkräften sowie als Gruppentreffen (Erfahrungsaustausch und Weiterbildungsangebote bezogen auf die neuen beruflichen Anforderungen) organisiert.

Hierbei zeigte sich, daß die Frauen im Lösungsprozeß von Gruppe und Team zunehmend Wert darauf legten, ihr Leben in die eigene Hand zu nehmen. Die Arbeitsverhältnisse haben z.B. die betreffenden Frauen alle durch Eigeninitiative gefunden und aufgenommen.

Andere Frauen schienen Gruppenzusammenkünfte nach Lehrgangsabschluß zu vermeiden, so-

lange sie ihrer Ansicht nach „noch nichts vorzuweisen“ hatten.

Damit geriet die Nachbetreuung gelegentlich für die Pädagoginnen zu einem Balanceakt zwischen wünschenswerter Unterstützung und grenzüberschreitender Einmischung und Kontrolle.

Resümee über den Erfolg des Lehrgangs

Folgende Indikatoren für eine erfolgreiche Durchführung des Lehrgangs seien abschließend angeführt:

1. Starke Resonanz auf das Lehrgangsangebot, kontinuierliche Nachfragen nach einem zweiten Lehrgang durch Mund-zu-Mund-Propaganda.
2. Hohe Motivation der Teilnehmerinnen (Stichwort „Qualifikationshunger“) seit Anbeginn, geringe Fehlzeiten, nur ein (durch schwere Erkrankung bedingter) Lehrgangsabbruch.
3. Erfolgreiches Praktikum, breites Spektrum an Praktikumsplätzen, kein Praktikumsabbruch oder -wechsel, gute Kooperation mit den entsprechenden Einrichtungen.
4. Gute Kooperation mit künftigen Arbeitgebern, z.B. der Zentrale für private Fürsorge, einem der größten Hauspflegeverbände in Bremen.
5. Berufliche Perspektiven/Verbleib – Stand 3/93:
 - 6 TN Tätigkeit in der Hauspflege, z.T. als Übergang zu weiterführender Ausbildung
 - 2 TN Pflegehelferin im Altenheim
 - 3 TN Ausbildung/Umschulung
 - 1 TN Schulabschluß
 - 3 TN Kursleiterinnentätigkeit in der Weiterbildung
 - 2 TN Schwangerschaft
 - 1 TN Lehrgangsabbruch wg. schwerer Erkrankung
6. Öffentliche Resonanz; auch aus Trägersicht soll der hier skizzierte Lehrgang keine Eintagsfliege bleiben, sondern ein Anfang für die Entwicklung eines kontinuierlichen und inhaltlich ausgeweiteten Angebotes zur beruflichen Qualifizierung ausländischer Frauen sein.

Vor dem Hintergrund der außerordentlich positiven Erfahrungen mit diesem „Pilotprojekt“ wurde daher durch das Paritätische Bildungswerk als Träger mit der Initiative für einen „Runden Tisch“ zum Thema „Berufliche Qualifizierung für MigrantInnen“ eine Fachdiskussion im Lande Bremen eröffnet, die auf verschiedenen Ebenen zu Fachveranstaltungen und ständigen Fach-Arbeitskreisen geführt hat.

Ein Bericht über das Projekt im Presse- und Informationsdienst des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (4/92) führte zu zahlreichen Nachfragen aus dem gesamten Bundesgebiet, u.a. auch von Seiten des ZDF, das im Oktober zu Dreharbeiten für einen Beitrag im Magazin „Nachbarn in Europa“ in den Lehrgang kam.

Auswertung des Lehrgangs durch die beteiligten Lehrerinnen

Zielgruppe:

Die Lerngruppe umfaßte insgesamt 18 Frauen im Alter von 25-57 Jahren. Ihre Bildungsvoraussetzungen waren unterschiedlich:

- 7 TN 4-5 Jahre Schulbesuch in der Türkei
- 5 TN mit Schulabschluß entspr. Hauptschule
- 1 TN mit Schulabschluß (Polen) entspr. Realschule
- 3 TN mit türk. Abitur, entspr. Realschulabschluß
- 2 TN mit dt. Hauptschulabschluß

Während die Teilnehmerin aus Polen als einzige über eine abgeschlossene Berufsausbildung verfügte, hatte nur ein Teil der türkischen Teilnehmerinnen jemals eine Berufsausbildung begonnen und diese auch nicht abschließen können. Einige Frauen waren mehrere Jahre in der Bundesrepublik beschäftigt, die Mehrheit waren Hausfrauen und Mütter.

Diese wenigen Angaben vermitteln bereits einen Eindruck von der Heterogenität der Gruppe. Entsprechend unterschiedlich waren die Deutschkenntnisse, die Lernvoraussetzungen, die Auffassungsgabe, das Lerntempo. Viele Frauen mußten z.B. erst

in viele Grundfertigkeiten, wie z.B. das Benutzen eines Wörterbuches oder das Lesen eines Stadtplanes eingeführt werden.

Es war notwendig, den Unterricht sehr kleinschrittig zu planen und dabei immer die verschiedenen Lerngruppen zu berücksichtigen. Häufig waren für die einzelnen Gruppen verschiedene oder zusätzliche Arbeitsmaterialien nötig.

Motivation:

Allen Frauen gemeinsam war der Wunsch, etwas zu lernen, damit etwas für sich selbst zu tun und zugleich etwas für eine angestrebte berufliche Tätigkeit.

Einzelne nahmen teil *gegen* den ausdrücklichen Wunsch ihrer Ehemänner, andere *wegen* des Wunsches der Ehemänner, ihre Frauen sollten erwerbstätig sein und Geld verdienen, und zwar auf keinen Fall (länger) als Putzfrau.

Allen erschien die Pflege alter und kranker Menschen als eine sinnvolle Tätigkeit für sich und eine fast selbstverständlich für sie in Frage kommende berufliche Aufgabe.

Vielen Teilnehmerinnen war jedoch die Berufsfeldbezeichnung „Hauspflege“ zunächst unklar. Sie vermuteten, daß ihr zukünftiger Beruf etwas ähnliches sei wie der der Krankenschwester. Das kannten sie, während ihnen Altenpflege als Beruf fast unbekannt war, da in ihren Herkunftsländern ein Zusammenleben mehrerer Generationen noch vorherrschend ist.

Durch Exkursionen in entsprechende Einrichtungen, Unterrichtsbesuche von BerufsgruppenvertreterInnen sowie durch die Praktika gewannen die Teilnehmerinnen zunehmend ein klareres Bild von den verschiedenen Pflegeberufen und -ausbildungen.

Lernprozesse:

Die Frauen haben sich kontinuierlich mit großem Interesse und Engagement am Lernprozeß beteiligt

und diesen aktiv mitgestaltet. Trotz der zuvor skizzierten Heterogenität haben sie gut und auch gerne in Kleingruppen gearbeitet und sich gegenseitig unterstützt.

Während der Deutschunterricht sie immer auch mit ihren Lücken und Unzulänglichkeiten konfrontierte, bot der Fachunterricht eine davon relativ freie inhaltliche Herausforderung sowie die Möglichkeit, Vorkenntnisse und Kompetenzen (auch auf der außersprachlichen Handlungsebene) einzubringen.

Die Unterrichtsfächer Anatomie und Physiologie stießen dabei auf besonderes Interesse. Daran anknüpfend weckte die Krankheitslehre oft eine ausgeprägte Frage- und Erzählbereitschaft, wodurch viel gemeinsam entwickelt und erarbeitet werden konnte.

Die Erarbeitung auch von komplexeren Themengebieten verlief häufig unerwartet schnell und zügig, so als ob die Frauen gefordert werden *wollten*.

Während zu Beginn des Lehrgangs, insbesondere vor dem ersten Praktikum der Wunsch nach praktischen Übungen sehr ausgeprägt war, wurde die Bereitschaft, über praktische Übungen und Rollenspiele zu lernen, in der zweiten Lehrgangshälfte zunehmend von dem Interesse, konkretes theoretisches Wissen dazuzugewinnen, verdrängt. So wollten einige Frauen eines Tages „nachsitzen“, um noch mehr über die Nieren und die Nierenkrankheiten zu erfahren.

Das Konzept eines integrierten Sprach- und Fachunterrichts war zum einen durch Teamteaching sichergestellt, zum anderen war der Fachunterricht immer auch ein Prozeß von Sprachlernen.

Die Entwicklung dieses Prozesses zeigt sich in den Arbeitsmaterialien: Beginnend mit dem Benennen einzelner Körperteile und -regionen in deutscher und in Muttersprache und der Arbeit mit diesen Termini bis hin zum Erarbeiten und Verstehen solch komplexer Zusammenhänge wie Blutkreislauf mit großem und kleinem Kreislauf, Arterien, Venen, sauerstoffarmem und -reichem Blut und davon ab-

geleitet Herzinsuffizienz und den entsprechenden Symptomen.

Der Deutschunterricht integrierte wiederum Themen und Inhalte mit Belang für und Anknüpfung an den Fachunterricht. Hierdurch konnten fachsprachliche Anforderungen aufgegriffen und vertiefend bearbeitet werden, zudem wurden Themenschwerpunkte wie „Altsein“ oder „Leben im Heim“ zum Ausgangspunkt für komplexe inhaltliche Auseinandersetzungen, die eher am Rande auch einen sprachvermittelnden Aspekt hatten.

Umsetzung des Konzeptes:

Das Konzept hat sich als wichtiges und sinnvolles Raster herausgestellt. Aufgrund des Pilotcharakters des Projektes gab es wenig Vorerfahrungen, so daß in der zweiten Lehrgangshälfte beispielsweise die Zeit zu rasen begann und einen Druck bezüglich der noch zu bewältigenden Unterrichtsinhalte erzeugte. Anfänglich gestaltete sich die Umsetzung des Teamteachings im Fachunterricht als problematisch, da eine Fixierung der Teilnehmerinnen auf die muttersprachliche Kollegin einsetzte. Die Frauen verloren dabei ihr Zutrauen in ihre eigenen Möglichkeiten zu verstehen, nachzufragen, sich gegenseitig zu unterstützen oder eigenständig Informationen aus Wörterbüchern und Nachschlagewerken zu beschaffen, aus dem Blick.

Hier wurde dann erfolgreich gegengesteuert durch die Verlagerung eines Teils der Teamteaching-Stunden in den Deutschunterricht, wo durch Kleingruppenarbeit eine stärkere Binnendifferenzierung ermöglicht wurde.

Kontaktadresse:
Paritätisches Bildungswerk
LV Bremen e.V.
Institut für soziale Weiterbildung
Geeren 66-68
28195 Bremen

Gudrun Reinhart

Berufsbildung für Frauen in der Migration

Der Modellversuch Berufsbildung für Frauen in der Migration

Träger des Modellversuchs ist der Verein „Infrau“ – Interkulturelle Frauenarbeit e.V., der über langjährige Praxis in der Beratungs- und Bildungsarbeit mit Migrantinnen verfügt. Infrau e.V. wurde von Migrantinnen aufgebaut und betreibt in Frankfurt, Bergerstr. 211, ein Zentrum für interkulturelle Frauenbildung und Beratung.

Finanzierung: Gefördert wird der Modellversuch durch das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), das Hessische Ministerium für Wirtschaft, Verkehr und Technologie und die Stadt Frankfurt (Dezernat für Frauen und Gesundheit).

Laufzeit: Juli 1990 bis Dezember 1994.

Ausgangssituation

Rund ein Fünftel der Frankfurter Frauen sind Migrantinnen. Ein nicht unbeträchtlicher Teil dieser Frauen ist oftmals seit Jahren erwerbstätig. Etliche wollen ihre Berufstätigkeit nach einer relativ kurzen Familienpause wieder aufnehmen. Viele Migrantinnen sind auf Erwerbstätigkeit angewiesen und wollen auch aus eigenem Interesse berufstätig sein.

Seit mehreren Jahren schon sind die Migrantinnen im Rhein-Main-Gebiet Verliererinnen der Arbeitsmarktentwicklung. Sie haben die höchsten Arbeitslosenquoten zu verkraften. Der Abbau der industriellen Arbeitsplätze, die Entwicklung Frankfurts zum Dienstleistungszentrum ließ eine ganze Reihe der angestammten Beschäftigungsbereiche der Migrantinnen als un- und angelernte Arbeiterin weitgehend ersatzlos wegbrechen. Gleichzeitig werden Fachkräfte für höherqualifizierte Tätigkeiten gesucht. Auch Migrantinnen könnten in solchen Bereichen längerfristig Beschäftigung finden und ihre spezifischen Kompetenzen, z.B. die der Zwei-

sprachigkeit, verwerten. Ohne Zwischenschritte der Qualifizierung und Orientierung jedoch wird dieser Umstieg für die meisten Migrantinnen nicht möglich sein. Solche maßgeschneiderten Programme, die Sprachprobleme, schulische Lücken und den spezifischen Erfahrungshintergrund der Frauen berücksichtigen und gleichzeitig vielversprechende berufliche Bildungsziele anvisieren, fehlten jedoch.

Migrantinnen suchen in der Situation der Arbeitslosigkeit oder des Wiedereinstiegs selbst oft nach einem beruflichen Neuanfang, der sie aus der Arbeitslosigkeit und gleichzeitig aus der Festlegung auf unsichere, belastende Anlernertätigkeiten herausführen könnte. Ein anerkannter Berufsabschluß ist für diese Frauen ausgesprochen attraktiv. Daran knüpfen sich Hoffnungen auf Beschäftigungssicherheit, bessere Arbeitsbedingungen, besseren Verdienst und mehr gesellschaftliche Anerkennung.

Der Modellversuch bietet deshalb ein kombiniertes Bildungs- und Beratungsprogramm an, das es erwachsenen Migrantinnen erlaubt, sich beruflich zu orientieren, auf dem Weg einer Umschulung einen Berufsabschluß zu erwerben und sich damit eine langfristige Beschäftigung zu sichern.

Überblick über die Bausteine des Modellversuchs

Werbung, Einzelberatung von Interessentinnen einschl. Sprachtest und Mathematiktest

- einmonatiger Intensivdeutschkurs
- Berufsvorbereitungskurs (24 Wochen) mit folgenden Inhalten:
 - Deutsch- und Mathematikunterricht
 - EDV-Unterricht
 - Vorstellung verschiedener Berufe und berufskundliches Wissen
 - Berufswahl- und Lernberatung
 - sechswöchiges Betriebspraktikum
 - Recht im Alltag und Beruf für Migrantinnen
 - Bewerbungstraining
- Umschulungen (zwei bis zweieinhalb Jahre) mit Abschlußprüfung vor den zuständigen Kammern
Modell der betrieblichen Umschulung:

- Praktische Ausbildung in ausbildungsberechtigten Unternehmen
- Berufsschulbesuch
- Stützunterricht beim Träger in berufsspezifischen Kleingruppen

Modell der überbetrieblichen Umschulung (in Einzelfällen):

- Umschulung in einer überbetrieblichen Bildungseinrichtung
- Stützunterricht beim Modellversuch in berufsspezifischen Kleingruppen
- Nachbetreuungsangebot (Bewerbungstraining und Vermittlungshilfen, Weiterbildungsberatung)
- Kontinuierliche sozialpädagogische Begleitung für alle Teilnehmerinnen während der gesamten Dauer des Bildungsprogramms.

Berufsspektrum

Die Palette der vorgestellten Umschulungsberufe wird an die aktuelle Arbeitsmarktentwicklung angepaßt. Bisher wurde in den Berufsvorbereitungskursen über folgende Berufe informiert:

- Bauzeichnerin/Technische Zeichnerin
- Industriemechanikerin
- Kommunikationselektronikerin
- Arzthelferin
- Augenoptikerin
- Chemikantin
- Druckvorlagenherstellerin/Schriftsetzerin
- Bürokauffrau
- Industriekauffrau
- Großhandelskauffrau
- Reiseverkehrskauffrau

Grundsätze der Modellversuchskonzeption

Migrantinnenspezifische Werbung

Bei der Werbung für den Modellversuch wurde von der Erfahrung ausgegangen, daß Migrantinnen Bildungsangebote oft nicht wahrnehmen, wenn sie nicht selbst als mögliche Teilnehmerinnen benannt und angesprochen werden. Deshalb wurden Ein-

richtungen und Personen, die als wichtige InformantInnen für Migrantinnen agieren können, bewußt einbezogen. Inzwischen ist die persönliche Empfehlung durch ehemalige Teilnehmerinnen zu einem der wichtigsten Ansprachewege geworden.

Orientierung am Arbeitsmarkt, aber keine Unterstützung der Segmentierung

Im Interesse der Beschäftigungssicherung für die Migrantinnen wurden aktuelle Arbeitsmarktentwicklungen und regionale Beschäftigungschancen in die berufliche Orientierung einbezogen. Diese Orientierung distanzierte sich von Lenkungsversuchen in Richtung auf weniger attraktive Berufsfelder, die allgemein für Migrantinnen für geeignet gehalten werden.

Betriebliche Verankerung

Zur Verbesserung der beruflichen Startchancen der Migrantinnen übernahm der Modellversuch eine Vermittlerrolle gegenüber möglichen Ausbildungsbetrieben, späteren Arbeitgebern, Berufsschulen, Arbeitsverwaltung und Kammern. Das Bildungsprogramm selbst war durch erste orientierende Praktika und den betrieblichen Teil der Umschulung auf eine nähere Anbindung an die Bewährung in der Praxis und eine größere Akzeptanz bei späteren Arbeitgebern ausgerichtet.

Migration als zusätzliche Kompetenz

Die Migrantinnen bringen spezifische Stärken in den Bildungsprozeß und in berufliche Tätigkeit ein. Ihre Lebenserfahrung, ihre Vermittlerposition zwischen mehreren Kulturen, ihr besonderes Engagement für ihre eigene Weiterentwicklung und die Zweisprachigkeit sind Potentiale, auf denen die Bildungsarbeit und die Vermittlungstätigkeit des Modellversuchs aufbauen konnte.

Berufsentscheidung

Gerade für eine Gruppe, deren berufliche Chancen durch rechtliche Regelungen und Einstellungsver-

halten von Unternehmen sehr weitgehend außerge-steuert sind, ist die Gestaltung von beruflichen Ent-scheidungsmöglichkeiten von wesentlicher Bedeu-tung für die Stärkung ihres Selbstbewußtseins. Be-rufswahlberatung, die nähere Vorstellung eines viel-fältigen Berufsspektrums und Praktika in zwei Tä-tigkeitsbereichen schafften Bedingungen für beruf-liche Auswahlmöglichkeiten.

Information und Orientierung

Kenntnisse über Institutionen, Einrichtungen und Systeme des Schulwesens und der Berufsbildung, die die Einordnung der eigenen Qualifizierungspla-nung erleichtern, müssen Frauen, die aus anderen Rechts- und Bildungssystemen stammen, vermittelt werden. Gleiches gilt für relevante Rechtsgebiete. Orientierung und praktische Erprobung ist auch notwendig für das Vertrautwerden mit den hiesigen Ritualen der Bewerbungsverfahren.

Deutschförderung

Es sind keine perfekten Deutschkenntnisse erforder-lich, um in einer Vielzahl von Berufen in der Bun-desrepublik als kompetente Fachkraft arbeiten zu können. Jedoch, damit auch Teilnehmerinnen mit noch relativ schwachen Deutschkenntnissen gute Chancen für einen erfolgreichen Berufsabschluß haben konnten und sich die beruflichen Bewer-bungschancen der übrigen weiter verbessern, war Deutschunterricht in allen Phasen des Modellver-suchs integraler Bestandteil mit unterschiedlicher Akzentsetzung von der Anhebung der generellen Sprachkompetenz bis zum fachsprachlichen Unter-richt während der Umschulungen.

Förderung der Allgemeinbildung und Lerntraining

Im Hinblick auf den Beginn einer Ausbildung müs-sen Grundlagenkenntnisse z.B. in Mathematik er-arbeitet oder wiederaufgefrischt werden. Verschiede-ne Lernerfahrungen und spezifische Wissenslücken der Teilnehmerinnen müssen dabei berücksichtigt werden.

Heterogenität

Die Einwanderung in die Bundesrepublik kenn-zeichnet nur einen gemeinsamen Fixpunkt anson-sten oft sehr unterschiedlicher Lebensläufe der Mi-grantinnen. Die Organisation des Modellversuchs mußte dementsprechend von vornherein Flexibili-tät und Differenzierungsfähigkeit gegenüber un-terschiedlichen Bildungsverläufen, Kenntnissen, sprachlichen Kompetenzen, beruflichen und sozia-len Erfahrungen zeigen.

Bisherige Modellversuchsergebnisse

Das Qualifizierungsangebot ist auf rege Resonanz bei den Migrantinnen gestoßen. Mehr als 240 Fra-uen kamen im Rahmen des Modellversuchs zu einer ausführlichen Einzelberatung. Das gesamte Bil-dungsprogramm des Modellversuchs konnte um ein Jahr versetzt für zwei Teilnehmerinnengruppen durchgeführt werden.

Von 56 Frauen, die mit der Qualifizierung be-gonnen haben, befinden sich zur Zeit noch 27 Fra-uen in Umschulung. 11 Teilnehmerinnen haben be-reits ihre Umschulung erfolgreich beendet. Die Frauen lassen sich in insgesamt 14 verschiedenen Berufen ausbilden.

Berufsvorbereitungskurse für Migrantinnen

Noch während der Laufzeit des Modellversuchs ent-schloß sich Infrau e.V., den Baustein Berufsvorbe-reitungskurs regelmäßig in Frankfurt anzubieten. Die fünfmonatigen Berufsvorbereitungskurse wer-den durch das Hessische Ministerium für Frauen, Arbeit und Sozialordnung gefördert. Auch an die-sen Lehrgängen, an denen pro Jahr 30 Frauen teil-nehmen können, besteht bei Migrantinnen anhal-tendes Interesse.

Ausblick

Die innovative Leistung des Modellversuchs liegt in der Kombination mehrerer Faktoren:

- dem spezifischen Zuschnitt für die Gruppe erwachsener Migrantinnen;
- der Ausbildung in Berufen, die normalerweise im dualen System gelernt werden, durch ein Kooperationsmodell für betriebliche Umschulungen;
- der Bandbreite der Umschulungsberufe, die auf ein mittleres Qualifikationsniveau zielen und nicht nur auf Sozial- und Pflegeberufe begrenzt sind.

Der Bedarf für ein solches umfassendes Angebot wird sich voraussichtlich in Zukunft eher noch verstärken:

- Die Arbeitslosigkeit der Migrantinnen im Raum Frankfurt nimmt zu. Zunehmen wird auch die Zahl der Neueinwanderinnen. Das Interesse an anerkannten Berufsabschlüssen wird bestehen bleiben, zumal die Migrantinnen selbst die besondere Gefährdung durch Arbeitslosigkeit bei fehlender Ausbildung erleben müssen.
- Betriebliche Umschulung und Qualifizierung wird vom novellierten Arbeitsförderungsrecht gegenüber überbetrieblichen Formen der Qualifizierung eindeutig favorisiert. Betriebliche Kooperationsmodelle, wie sie im Modellversuch erprobt werden, können die notwendige Brücken für Migrantinnen zum Erwerb einer anerkannten Qualifikation im Erwachsenenalter herstellen.
- Erst die Integration mehrerer vorbereitender, beratender und qualifizierender Bausteine im Modellversuch erlaubt auch Frauen mit noch nicht ausreichenden Deutschkenntnissen und Nachholbedürfnissen im schulischen Wissen die erfolgreiche berufliche Qualifizierung in einer Zeitspanne, die für die Frauen noch erträglich ist.

Kontaktadresse:
Berufsbildung für Frauen in der Migration
Elbinger Str. 1
60487 Frankfurt

Maria Kontos

Servicebetriebe – Ein Qualifizierungsprogramm für ausländische Frauen*

Migrantinnen stellen im Vergleich zu der einheimischen Gesamtbevölkerung und im Vergleich zu männlichen Migranten die Bevölkerungsgruppe in der Bundesrepublik Deutschland und in der Europäischen Gemeinschaft dar, die am stärksten von der Arbeitslosigkeit betroffen ist. Der weitere Zuzug von Migranten in die verschiedenen Länder der Europäischen Gemeinschaft aufgrund der politischen Veränderungen in den Ländern Osteuropas werden die Situation dieser sozial benachteiligten Frauengruppe auf dem Arbeitsmarkt weiter verschlechtern. Die wirtschaftlichen Umstrukturierungen, die viele Frauenarbeitsplätze in der verarbeitenden Industrie vernichten, treffen zudem weiterhin die Migrantinnen am stärksten.

Zielsetzung

Mit unserem Projekt wird das Ziel verfolgt, die Bedingungen dafür zu schaffen, daß langzeitarbeitslose, berufsrückkehrende Migrantinnen mit geringen Chancen, in den „ersten“ Arbeitsmarkt vermittelt zu werden, Kooperativunternehmen gründen, in denen sie ihre vorhandenen Qualifikationen einsetzen können und die keine großen Anfangsinvestitionen erfordern.

Geplant wird die Gründung eines Dienstleistungsbetriebes im Haushaltsbereich mit folgenden Dienstleistungsbereichen: Familiendienst (Reinigung, Kinderbetreuung, Kochen, Waschen, Bügeln, Einkaufen), Wasch-Bügel-service, Änderungsschneiderei, Partyservice.

Es geht darum, eine auf dem Arbeitsmarkt marginalisierte Frauengruppe zu fördern, nicht über eine langfristige Ausbildung, die sich angesichts der

* Eine ausführlichere Fassung dieser Projektskizze ist in „Bildungsarbeit in der Zweitsprache Deutsch“ 1 (1993), S. 38-40, veröffentlicht worden.

Lebensverhältnisse und der spezifischen Voraussetzungen an formalen Bildungsabschlüssen dieser Gruppe nur schwierig gestalten läßt, sondern über die Verwertung vorhandener, traditioneller Qualifikationen.

Dieses Ziel wird vor dem Hintergrund der These verfolgt, daß die Bildung von Kooperativen Solidarität und Vertrauen der Frauen untereinander voraussetzt. Die Hindernisse, die der Gründung von Kooperativunternehmen durch arbeitslose Migrantinnen entgegenstehen, sind nicht nur die Unkenntnis der Gegebenheiten auf dem Markt und das Fehlen von betriebswirtschaftlichen Kenntnissen, sondern auch Kooperations- und Kommunikationsbarrieren der Migrantinnen.

Insofern ist die beabsichtigte Maßnahme ein Modellprojekt mit innovativem Charakter, da der Aspekt der grundsätzlichen Kooperations- und Solidaritätshindernisse bei der Gründung von Kooperativen und genossenschaftlichen Unternehmen noch nicht im Rahmen von Fördermaßnahmen für Migrantinnen berücksichtigt worden ist.

Zielgruppen

Zielgruppen unserer Maßnahmen sind türkische Migrantinnen und Migrantinnen anderer Nationalitäten, denen folgende Merkmale zuzuordnen sind:

- Langzeitarbeitslose,
- sich in ungeschützten Arbeitsverhältnissen Befindende,
- nach einer längeren Pause wieder in das Erwerbsleben Zurückkehrende,
- schwer vermittelbare Jugendliche.

In der Qualifizierungsphase werden in die Maßnahme auch drei langzeitarbeitslose, schwervermittelbare deutsche Frauen einbezogen.

Vorgehensweise

Das oben formulierte Ziel soll erreicht werden durch eine kurze Qualifizierungsphase, die von Diskussionen begleitet wird über das Projektziel. Praktisches

Ziel dieser Diskussion ist, den Frauen die Machbarkeit und den Weg zur Gründung von Kooperativen und Genossenschaftsunternehmen auf Grundlage ihrer vorhandenen Qualifikationen aufzuzeigen.

Dem daraus entstehenden Betrieb soll sowohl technische Hilfe, z.B. Koordinationshilfe, als auch Begleitunterstützung bezüglich weiterer Kooperationsprobleme gewährt werden.

In der Qualifizierungs- und Aufbauphase der Kooperativen wird den Teilnehmerinnen eine angemessene monatliche Unterstützung gewährt und eine Kinderbetreuung angeboten.

In der Projektphase wird die Arbeit wissenschaftlich begleitet und ausgewertet. Das Projekt wird im Rahmen des EG-Programms NOW gefördert. Die Bundesanstalt für Arbeit übernimmt durch das Arbeitsamt Frankfurt im Rahmen der „Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose“ die Kofinanzierung des Projekts.

Zeitplanung

Das Projekt dauert 28 Monate.

Projektbeginn: 1. September 1992

Geplant ist folgender Phasenablauf:

1. Phase: 1.-4. Monat Organisatorische und inhaltliche Vorbereitung der Orientierungs- und Qualifizierungsphase. Individuelle Gespräche mit Interessentinnen. Werbung und Informationsveranstaltungen.
2. Phase: 5. Monat Orientierungsphase mit 40 Teilnehmerinnen.
Vorstellung des Projekts, Auseinandersetzung mit dem Projektkonzept. Gleichzeitig: Arbeitsmarktorientierung, Bewerbungstraining, insbesondere für die Frauen, die sich entschließen, nicht am Projekt teilzunehmen.
3. Phase: 6.-11. Monat Qualifizierungsphase mit 20 Teilnehmerinnen.
Ausbildung in betriebswirtschaftlichen und kaufmännischen Grundkenntnissen. Fachtheoretische und fachpraktische Ausbildung. Deutschunterricht.

4. Phase: 12.-28. Monat Praktischer Teil der Qualifizierung. Aufbau des Servicebetriebs. Kalkulationen, Werbung. Fortsetzung der theoretischen Ausbildung an einem Tag wöchentlich. Deutschunterricht.

Qualifizierungsphase

Die Qualifizierungsphase besteht aus

- a) einem allgemeinen Teil zum Thema Betriebsorganisation und Betriebsführung und
- b) einem fachtheoretischen und fachpraktischen Teil zu den sechs geplanten Dienstleistungsbereichen: Wäschebügelservice, Reinigungsdienst, Einkaufsdienst, Änderungsschneiderei, Kinderbetreuung, Kochen.

Der Deutschunterricht und ein Kommunikations- und Selbstsicherheitstraining findet während der gesamten Laufzeit des Projektes statt.

Der Unterricht wird darauf abzielen, mit der Gruppe die Betriebsidee, die Marktanalyse, die Kal-

kulation und die Wahl der Rechtsform durchzuarbeiten.

Die Betriebsidee wird den Teilnehmerinnen vorgestellt und mit ihnen diskutiert. Die ursprüngliche Idee wird auf dem Hintergrund der Qualifikationen und Präferenzen der Teilnehmerinnen neu formiert, insofern als das Schwergewicht der Dienstleistungsbereiche neu festgelegt wird. Die Palette der Haupt- und Zusatzangebote wird durchgespielt, die Zielgruppen und ihr Kaufverhalten analysiert.

Durch die Zusammenstellung von Informationen über vorhandene Dienstleistungsangebote in der Stadt wird eine Marktanalyse erstellt. Arbeitsorganisationsformen werden konzipiert. Die anfallenden Steuerarten werden diskutiert, Werbungsformen entworfen.

Kontaktadresse: Projekt „Servicebetriebe“ Luthmerstr. 22 65934 Frankfurt/M.
--