

Integration von Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen durch Bildungsmaßnahmen

Chancen und Hindernisse
ihrer beruflichen Integration

Integration von Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen durch Bildungsmaßnahmen



EDITH GAWLIK
MARIA CLARA SCHAAF
RALF RÜBSAAT

EDITH GAWLIK, MARIA CLARA SCHAAF, RALF RÜBSAAT

**Integration von Aussiedlerinnen
in Dienstleistungsberufen
durch Bildungsmaßnahmen**

Chancen und Hindernisse ihrer beruflichen Integration

Die Deutsche Bibliothek – CIP-Einheitsaufnahme

Gawlik, Edith:

**Integration von Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen
durch Bildungsmaßnahmen**

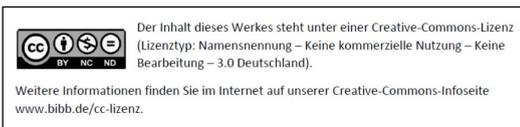
: Chancen und Hindernisse

ihrer beruflichen Integration / Edith Gawlik; Maria Clara Schaaf; Ralf Rübsaat

Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung – Der Generalsekretär. –

Bielefeld: Bertelsmann, 2001

ISBN 3-7639-0933-8



Vertriebsadresse:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefon: (05 21) 9 11 01 - 11

Telefax: (05 21) 9 11 01 - 19

Bestell-Nr.: 110.389

© 2001 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung,

Der Generalsekretär, Bonn

Internet: www.bibb.de

E-Mail: zentrale@bibb.de

Gestaltung: Hoch Drei, Berlin

Druck und Weiterverarbeitung: Druckerei Plump, Rheinbreitbach

Verlag: W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld

ISBN 3-7639-0933-8

Gedruckt auf Recyclingpapier, hergestellt aus 100% Altpapier

Inhalt

I	Theoretischer Teil	7
1.	Ausgangslage	7
2.	Zielsetzung und Umsetzung des Forschungsprojektes	8
II	Untersuchungsergebnisse	10
1.	Die wichtigsten Integrationshemmnisse	10
1.1	Persönliche Merkmale	10
1.2	Lebensverhältnisse	11
2.	Die gegenwärtige sprachliche und berufliche Integration	13
2.1	Strukturmerkmale	13
2.2	Mitgebrachte sprachliche Qualifikationen	18
2.3	Mitgebrachte berufliche Qualifikationen	18
3.	Notwendigkeit von Schlüsselqualifikationen, sozialpädagogische Dienste	21
3.1	Schlüsselqualifikationen	21
3.2	Sozialpädagogische Dienste	23
4.	Fördermaßnahmen der Bundesregierung	24
4.1	Sprachförderung	25
4.2	Hilfen zur schulischen und beruflichen Integration	25
4.3	Förderung in den Arbeitsmarkt	27
5.	Konzeptionelle Vorstellungen und Ausgestaltung von Lehr- und Lernprozessen	27
5.1	Organisatorische Umsetzung von Konzepten	28
5.2	Methodisch-didaktische Umsetzung von Konzepten	29
5.3	Qualifikation des Lehrpersonals in der Erwachsenenbildung	31
5.4	Lehr- und Lernmaterialien	32
5.5	Betriebspraktika	33

6.	Bedeutung der Berufs- und Arbeitsberatung	35
6.1	Unzureichende Beratung in den Arbeitsämtern	35
6.2	Psychologische Tests der Arbeitsverwaltung	37
6.3	Kooperation zwischen Bildungsträgern und Arbeitsämtern	38
6.4	Berufliche Orientierungs- und Feststellungsmaßnahmen	39
6.5	Notwendigkeit der Umorientierung von Beratungsinstanzen	41
7.	Durchführung ausgewählter Qualifizierungsmaßnahmen	42
7.1	Sprachschulungen für Nicht-Akademikerinnen	43
7.2	Sprachschulungen für Akademikerinnen	45
7.3	Fortbildung zur Fachkraft im Rechnungswesen	46
7.4	Fortbildung zur Fachhilfskraft im Gastronomiegewerbe	47
7.5	Fortbildung zur Fachkraft im Verkauf/Floristik	48
7.6	Umschulung zur Friseurin	49
7.7	Umschulung zur Altenpflegerin	51
7.8	Umschulung zur Hotelfachfrau	53
7.9	Umschulung zur Steuerfachangestellten	55
8.	Gegenwärtige Rahmenbedingungen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt	57
8.1	Rahmenbedingungen	57
8.2	Perspektiven	58
III	Verbesserungsvorschläge	58
IV	Weiterführende Literatur	60
V	Anhang	64
	Ausgewählte Biographien	64
1.	Frau Renate P.	64
2.	Frau Elena K.	66
3.	Frau Agnes M.	67
4.	Frau Eva G.	68
5.	Frau Galina S.	70
6.	Frau Nina D.	71
7.	Frau Nelly W.	72

Ausgewähltes Formular	76
Arbeitsbuch einer Probandin aus der ehemaligen Sowjetunion	76
Übersicht I Bundesverwaltungsamt	78

I Theoretischer Teil

1. Ausgangslage

Mit Inkrafttreten des Kriegsfolgenbereinigungsgesetzes vom 21. Dezember 1992 wurde der gesetzliche Rahmen für die Integration von Aussiedlern/-innen bestimmt.¹ Der rechtliche Status der Aussiedler/-innen wurde in den Begriff „Spätaussiedler“ umdefiniert. Der neue Begriff „Spätaussiedlerinnen“ betrifft nicht Personen, die vor der neuen Gesetzgebung nach Deutschland eingereist sind. Da aber auch Aussiedlerinnen, die in den Jahren 1989 bis 1992 nach Deutschland gekommen sind, in die Befragung einbezogen wurden, wird in dieser Arbeit weiterhin der Begriff „Aussiedlerin“ angewandt.

Ziel einer Reihe von Maßnahmen der beruflichen und sozialen Integration ist die Schaffung akzeptabler Lebensbedingungen und Arbeitsmöglichkeiten für Aussiedler und Aussiedlerinnen. Dies stößt allerdings in letzter Zeit auf erhebliche Schwierigkeiten. Neben der generellen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage beeinträchtigen die gravierenden Finanzprobleme bei Bund, Ländern und Kommunen die Integration. Insbesondere die zurückhaltende Haushaltsführung des Bundes treffen den zentralen Bereich der beruflichen und sozialen Integration von Aussiedlerinnen: die Arbeitsförderung. Die Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit gehören zu den wichtigsten Instrumenten beruflicher und sozialer Integrationspolitik in Deutschland.

Im Jahre 1998 kamen 103.080² Personen aus Ost- und Südeuropa nach Deutschland. Der überwiegende Teil kommt aus der ehemaligen Sowjetunion. Insgesamt 56.669 Personen waren zuvor erwerbstätig, davon waren rund 43 Prozent in Dienstleistungsberufen beschäftigt, wobei der Frauenanteil, gemessen an der Gesamtzahl der Personen in Dienstleistungsberufen rund 66 Prozent betrug.³ Die Altersstruktur im Vergleich mit der einheimischen Bevölkerung ist günstig. Im Jahre 1994 betrug das Alter der einheimischen Bevölkerung unter 20 Jahren 20,8 Prozent, bei den Aussiedlern 35,6 Prozent (vgl. Übersicht I Bundesverwaltungsamt im Anhang).

1 Vgl. Info-Dienst Deutsche Aussiedler. (Hrsg.:) Der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen, Januar 1993

2 Vgl. Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Heft Nr. 107, März 2000 (Hrsg.: Beauftragter der Bundesregierung für Aussiedlerfragen) S. 12

3 Vgl. Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Heft Nr. 101, März 2000 (Hrsg.: Beauftragter der Bundesregierung für Aussiedlerfragen), S.15 ff.

2. Zielsetzung und Umsetzung des Forschungsprojektes

Ziel des Forschungsprojektes war es, Stärken und Schwächen der in Deutschland durchgeführten Förderkonzepte aufzuzeigen. Wie haben welche Maßnahmen bei den Aussiedlerfrauen gegriffen, und inwiefern waren sie letztlich auf dem Arbeitsmarkt verwertbar? Ausgangspunkt war die Frage nach der Übertragbarkeit der für deutsche Erwerbstätige konzipierten Förderkonzepte auf Aussiedlerfrauen im Hinblick auf eine effektive berufliche Integration in Dienstleistungsberufen bei knapper werdenden Mitteln. Stellen diese Konzepte ein geeignetes Lern- und Erfahrungssystem für die Integration dieser Zielgruppe dar? Untersucht wurden von der Bundesanstalt für Arbeit geförderte Maßnahmen einschließlich der Curricula. Auf der Grundlage einer Schwachstellenanalyse sollte ein Beitrag zur Verbesserung der beruflichen Integration von Aussiedlerfrauen in Dienstleistungsberufen geleistet werden. Darüber hinaus sollten Vorschläge ausgearbeitet werden, die der Bundesanstalt für Arbeit bei der Umsetzung ihrer Berufsbildungsmaßnahmen hilfreich sein könnten.

Die Untersuchung erfolgte durch eine einmalige, mündliche, retrospektive, qualitative Querschnittsbefragung. Befragt wurden 161 Aussiedlerinnen in 22 Bildungseinrichtungen, wie Fortbildungsakademien, staatliche Fachschulen, Euroschulen, private Bildungsinstitute, staatliche Bildungsinstitute, Berufsförderungswerke, Berufsbildungswerke, Bildungseinrichtungen der Kreis-Handwerkerschaften und Gesellschaften mit beschränkter Haftung für berufliche Bildung sowie drei private Haushalte. Die 161 Befragungsteilnehmerinnen wurden aus 9 verschiedenen Maßnahmen ausgewählt (s. S. 32 ff.). Die Auswahl der Probandinnen war eine Zufallsauswahl, die in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und Vertretern der Bildungseinrichtungen erfolgte. Die Auswahl der Befragungsteilnehmerinnen erfolgte in unterschiedlichen Regionen. Berücksichtigt wurden Maßnahmen, in denen Aussiedlerinnen häufig anzutreffen waren. Sie stellen typische Beispiele für die berufliche Integration von Aussiedlerfrauen dar.

Die regionale Streuung verteilt sich auf die großstädtischen Räume Berlin, Köln und Bonn sowie den mittelstädtischen Raum des Rhein-Sieg-Kreises und auf Halle in einem der neuen Bundesländer.

Die Untersuchung erhebt nicht den Anspruch auf Repräsentativität. In dieser Untersuchung sollten im wesentlichen Merkmale und Probleme der beruflichen Integration der Aussiedlerfrauen herausgefunden werden.

Untersuchungsaspekte waren zum einen die wichtigsten Hemmnisse der beruflichen Integration und des Arbeitserfolges der Aussiedlerinnen in Ab-

hängigkeit von Berufsweg und beruflicher Sozialisierung im Herkunftsland. Zum anderen wurden die bestehenden Qualifizierungsinstrumente, welche die Aussiedlerinnen für den Arbeitsmarkt in Deutschland befähigen sollen, analysiert.

Das Projekt verlief in den drei folgenden Phasen:

- Phase I (II/96–III/96)
Interviews mit Fachleuten in den Bildungseinrichtungen, um Informationen über den Maßnahmeablauf und die Teilnehmerstruktur aus der Sicht der Bildungseinrichtung zu bekommen.
- Phase II (IV/96–I/97)
Erstellung eines Gesprächsleitfadens für die Gespräche mit den Leitern der Bildungseinrichtungen, mit Pädagogen, mit Sozialarbeitern in den Bildungseinrichtungen und mit den Aussiedlerfrauen sowie Durchführung der Teilnehmerbefragung.
- Phase III (II/97–IV/97)
Auswertung der Befragungsergebnisse und Abschlussarbeiten.

Die Untersuchungsfragen wurden aus zwei Perspektiven gestellt, und zwar

- aus der Sicht der für die berufliche Integration Verantwortlichen in den Bildungseinrichtungen sowie aus der
- Sicht der Aussiedlerinnen.

Die Befragungen erfolgten in Form leitfadenstrukturierter mündlicher Gespräche. Die Interviews wurden tonbandprotokolliert und ausgewertet.

Aufbauend auf den Ergebnissen der mündlichen Befragungen der Aussiedlerinnen und Verantwortlichen in den Bildungseinrichtungen fand ein Gruppengespräch mit Sachverständigen aus der Arbeitsverwaltung, ausgewählten Bildungseinrichtungen, Praxisbetrieben und Sprachinstituten statt. Dabei wurden die Erhebungsergebnisse ausführlich diskutiert und noch offene Fragen besprochen. Mit einer schriftlichen Nacherhebung, Dokumentenanalyse zum Maßnahmenenerfolg⁴ und einer Curriculumbewertung wurde die Untersuchung abgeschlossen.

4 Durch die Nacherhebung wurden ergänzende Angaben zu der im Jahre 1996 durchgeführten qualitativen Befragung bezüglich der Erfolgs- bzw. Abbruchquote und der Kosten der einzelnen Maßnahmen, der Abbruchgründe sowie der Vermittlungsquoten bei den Bildungsträgern erfragt.

II Untersuchungsergebnisse

1. Die wichtigsten Integrationshemmnisse

1.1 Persönliche Merkmale

Das Herkunftsbild der Aussiedlerinnen heute unterscheidet sich wesentlich von dem der Jahre 1989–1992. Es ist eine andere Gruppierung, die überwiegend mit den national gemischten Ehen zusammenhängt. Das Identitätsgefühl gegenüber Deutschland und der deutschen Sprache ist nur noch schwach entwickelt. Die Probandinnen betonten zwar immer wieder, dass sie „als Deutsche unter Deutschen leben“ wollen, damit meinten sie aber nicht das Deutschland, das sie hier vorgefunden haben, sondern ihre Enklave, in der sie bis zu ihrer Ausreise nach Deutschland lebten und die sie positiv empfanden. Sie haben daher ein unterschiedliches Bild von Deutschland. Sie verständigen sich miteinander nach wie vor in der Sprache ihres Herkunftslandes und behielten die Lebensgewohnheiten bei. Bei einigen Probandinnen wurde das ernsthafte Bemühen, schnell die deutsche Sprache zu erlernen, vermisst. Es entstand der Eindruck, dass sie eher ihre alten Gewohnheiten inklusive der Sprache des Herkunftslandes beibehalten wollten als danach zu streben, „Deutsche“ zu werden. Die Gründe für ein solches Verhalten sind allerdings nicht in Deutschland zu suchen, sondern in dem Missverhältnis zwischen den über die Jahre gepflegten Erwartungen und der deutschen Realität.

Auch das familiäre Netzwerk innerhalb der Familie ist im Vergleich zu den früheren Aussiedlerfamilien nicht mehr so stark ausgeprägt. Die gegenseitige Familienhilfe hat erheblich abgenommen. Bildungsträger und Lehrpersonal beschrieben jüngere Aussiedlerinnen als fleißig, intelligent, ehrgeizig und teilweise gut motiviert, aber auch als extrem unselbstständig. Bei vielen Aussiedlerinnen über 35 war zu wenig Lernbereitschaft, Mobilität und Flexibilität zu verzeichnen.

Marktwirtschaftliches Denken ist bei Aussiedlerinnen nur gering ausgeprägt. Sich eigenständig im hiesigen System zurechtzufinden und sich in den verschiedenen Kommunikationssituationen adäquat zu verhalten, fällt ihnen äußerst schwer. Ein Grundproblem ist der Wissenstransfer. Gewohnt an Lernmuster wie „Vormachen“ und „Nachmachen“ im Rahmen von Frontalunterricht fällt es ihnen nicht leicht, eine Problemlösung auf eine andere Konstellation zu übertragen.

Schließlich ist auch die Lernentwöhnung zu nennen. Bei älteren Probandinnen lagen bewusste Lernprozesse oft 20 Jahre zurück. Die Verfügbarkeit

von Lernqualifikationen zur selbstständigen Aneignung von Lehrstoffen war selten vorhanden. Die Motivation der Aussiedlerinnen mit Kindern, sich weiterzuqualifizieren, ist oft gering. Darunter fällt über die Hälfte der Aussiedlerinnen. Diejenigen mit Hauptschulabschluss oder ohne waren in den Qualifizierungsmaßnahmen oft überfordert, z. B. bei Vorlage von Arbeitsmaterialien ohne bildliche Darstellung. Viele deutsche Fachbegriffe sind ihnen fremd, da sie in der russischen oder polnischen Sprache nicht existieren. Sie lassen sich nur beschreibend in die Sprache des Herkunftslandes übersetzen. Schwierigkeiten bereitete ihnen die Akzeptanz der in Deutschland gültigen Normen und Leistungsprinzipien sowie die Notwendigkeit, Eigeninitiative zu entwickeln, sich auf neue Arbeitsanforderungen einzustellen und sich in neue Arbeitszusammenhänge einzuarbeiten.

Die dominierende Rolle in der Familie spielt der Ehemann, der sich als „Familienoberhaupt“ definiert und sich für Hausarbeit und Kindererziehung nicht zuständig fühlt. Vorerst orientieren sich die Frauen auffällig stark am tradierten weiblichen Rollenbild uneingeschränkt weiter. Sobald sie sich jedoch beruflich integriert haben, steigt ihr Selbstbewusstsein, und ihr Verhalten gegenüber ihren Ehemännern ändert sich nach und nach. Insgesamt unterschieden sich die im Herkunftsland erworbenen Lebensgewohnheiten, Denkmuster, Werte und Verhaltensweisen zum Teil erheblich von denen der deutschen Bevölkerung und der früheren Aussiedlerinnen, was im Wesentlichen auf die veränderten und unterschiedlichen Gesellschafts- und Wirtschaftssysteme zurückzuführen zu sein scheint.

1.2 Lebensverhältnisse

Konzepte zur beruflichen Integration greifen zu kurz, wenn sie nicht die Lebenssituation dieser Frauen mit berücksichtigen.

An erster Stelle steht die nach wie vor nicht zufriedenstellende Unterbringung. Die Wohnsituation in den Übergangwohnheimen, in denen die Familien zwei bis drei Jahre leben müssen, ist für das Einleben nicht förderlich, zumal die Verweildauer mit der schwierigsten Phase, dem Erlernen der deutschen Sprache, zusammenfällt. Die Aussiedlerinnen trifft diese Situation besonders stark, da sie die alleinige Verantwortung für die Kindererziehung und Betreuung der Familie tragen müssen. Sie beginnen auch viel später mit der Qualifizierung und münden viel später in einen Beruf als ihre Männer ein.

Bei der ungünstigen Wohn- und Finanzsituation lagen die Abbruchquoten bei den Aussiedlerinnen zwischen 10 und 25 Prozent. Die niedrigsten Abbruchquoten mit rund 10 Prozent konnten in den Sprachschulungen, die

höchsten in den Umschulungsmaßnahmen (im Friseurhandwerk 23 %, im Hotel- und Gastronomiegewerbe 25 %) festgestellt werden. Ein sich anbietender Arbeitsplatz wird von den Aussiedlerinnen sofort angenommen, auch dann, wenn diese Tätigkeit mit den ursprünglichen Erwartungen nicht übereinstimmt. Durch die konkrete Aussicht auf eine Arbeit und Wohnung brechen einige Aussiedlerinnen die begonnenen Maßnahmen vorzeitig ab, ohne über die späteren Konsequenzen nachzudenken. Die durch den Abbruch einer Maßnahme bei dem Bildungsträger verursachten Verluste sind erheblich. Den Verlust hat zunächst der Bildungsträger zu tragen. Die Konsequenzen für die Abbrecherinnen lauten häufig: Rückkehr in die Arbeitslosigkeit. Als hauptsächliche Abbruchgründe konnten Arbeitsaufnahme, erhebliche Fehlzeiten, familiäre, finanzielle und gesundheitliche Gründe und dadurch bedingte erhebliche Fehlzeiten festgestellt werden. Ihre finanzielle Situation bezeichneten die Probandinnen oft als „sehr schlecht“. Die Hälfte (50,9 %) der Aussiedlerinnen erhielt während des Lehrgangs Sozialhilfe, ein Drittel (33,6 %) Eingliederungshilfe vom Arbeitsamt, 15,5 Prozent andere Hilfen (vgl. Tab. 1).

Tabelle 1: Einkommenssituation der befragten Aussiedlerfamilien in Deutschland

Einkommensart	Anzahl der Fälle	in Prozent
Eingliederungsgeld	54	33,6
Sozialhilfe	82	50,9
Stipendium nach dem Europäischen Sozialfonds	9	5,6
Einkommen aus Arbeit	5	3,1
sonstige Einkommen	11	6,8
gesamt	161	100,0

Noch während des Lehrgangs läuft die Eingliederungshilfe häufig aus, danach sind die Aussiedlerinnen auf Sozialhilfe angewiesen. Häufig gab es auch Probleme mit der rechtzeitigen Auszahlung der finanziellen Hilfen durch die zuständigen Stellen. Die finanziellen Mittel hängen von der Größe der Familie ab und sind knapp bemessen. Sie reichen gerade aus für den Lebensunterhalt: Für die Teilhabe am soziokulturellen Leben bleibt kein Geld übrig. Die Isolation gegenüber der einheimischen Bevölkerung wird durch die Konzentration der Aussiedlerfamilien in den Unterkünften erheblich verstärkt.

Angesichts dieser Ausgangssituation ist es bei Maßnahmen der sprachlichen und beruflichen Bildung notwendig, die ganze Bandbreite von Problemen bei den Konzeptionierungen von Bildungsmaßnahmen mit zu berücksichtigen.

sichtigen, damit ein erfolgreicher Beitrag zur beruflichen Integration dieser Frauen erzielt werden kann. Dies trifft vor allem für Konzepte zur Förderung beruflicher Integration erwachsener Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen, die hohe Ansprüche an die Kenntnisse der deutschen Sprache stellen, zu.

2. Die gegenwärtige sprachliche und berufliche Integration

2.1 Strukturmerkmale

Die empirischen Erhebungen erfolgten in Form leitfadenstrukturierter Gespräche. Grundsätzlich wurden die Interviews tonbandprotokolliert. In die Befragung wurden 161 Aussiedlerinnen mit Dienstleistungsberufen einbezogen, davon 90 Prozent der Aussiedlerinnen aus der Gemeinschaft Unabhängiger Staaten (GUS) und 10 Prozent aus Polen. Gemäß statistischer Angaben sind das die zwei größten Zuzugsgruppen. In der Tabelle 2 sind die GUS-Staaten aufgeführt, aus denen die Probandinnen nach Deutschland umgesiedelt sind. Wie ersichtlich stellen die Aussiedlerinnen aus den GUS-Ländern die größte Zuzugszahl dar.

Tabelle 2: Zahl der Aussiedlerinnen gegliedert nach Herkunftsländern

Herkunftsland	Anzahl der Fälle	in Prozent
Kasachstan	65	40,4
Russland	70	43,4
Estland	2	1,2
Kirgisien	2	1,2
Ukraine	2	1,2
Polen	11	6,8
Rumänien	1	0,6
Usbekistan	5	3,2
Tadschikistan	3	2,0
gesamt	161	100,0

In welchen Jahren und in welcher Anzahl die befragten Aussiedlerinnen nach Deutschland einreisen sowie der prozentuale Anteil der Herkunftsländer ist der Tabelle 3 zu entnehmen. Ersichtlich ist, dass die größte Zahl der Aussiedlerinnen, die nach Deutschland eingereist sind, auf das Jahr 1995 entfällt.

Zum Zeitpunkt der Befragung befanden sich 153 Aussiedlerinnen in verschiedenen Integrationsmaßnahmen (Sprachkurse, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen), acht von ihnen hatten bereits unbefristete Arbeitsplätze.

Tabelle 3: Einreisejahr der Aussiedlerinnen nach Deutschland

Einreisejahr	Anzahl der Fälle	in Prozent
1989	7	4,3
1990	6	3,7
1991	6	3,7
1992	13	8,0
1993	25	15,5
1994	36	22,4
1995	44	27,5
1996	24	14,9
gesamt	161	100,0

Rund 73 Prozent der Aussiedlerinnen lebten vor ihrer Ausreise nach Deutschland in der Stadt, gut ein Viertel (27 %) lebte auf dem Land.

Tabelle 4: Regionale Verteilung der Aussiedlerinnen im Herkunftsland

Region	Anzahl der Fälle	in Prozent
Stadt	117	72,7
Land/Dorf	44	27,3
gesamt	161	100,0

Das Alter der befragten Aussiedlerinnen bewegte sich zwischen 20 bis 55 Jahren, wobei die stärkste Altersklasse mit 25,5 Prozent Frauen zwischen 36 und 40 Jahren bilden (vgl. Tabelle 5).

Tabelle 5: Altersklassen der nach Deutschland eingereisten Aussiedlerinnen

Altersklasse von – bis	Anzahl der Fälle	in Prozent
20–25	21	13,0
26–30	13	8,1
31–35	21	13,0
36–40	41	25,5
41–45	36	22,4
46–50	24	14,9
über 50 Jahren	5	3,1
gesamt	161	100,0

Die Dauer der sprachlichen Schulung in Deutschland in den Jahren 1989 bis zum Zeitpunkt der Erhebung im Jahre 1996 lag zwischen 10 und 6 Monaten. Wie in Tabelle 6 ersichtlich wurde der Sprachunterricht zwischen 1989 bis 1996 erheblich gekürzt, und zwar von anfangs 10 auf 6 Monate. Einen 6-monatigen Sprachkurs haben zwei Drittel (65 %) der befragten Aussiedlerinnen absolviert. Nur ein Drittel der Aussiedlerinnen, die früher nach Deutschland eingereist sind, konnte sprachliche Schulungen von 8 bis 10 Monaten absolvieren (vgl. Tabelle 6).

Tabelle 6: Sprachliche Schulung in Deutschland

Schulung	1989	1992	1995	1996	gesamt
Dauer/Monate	10	9	8	6	-
Anzahl der Fälle	5	6	6	144	161
in Prozent	3,1	3,7	3,7	89,5	100,0

Vier Fünftel (80,7 %) der Aussiedlerinnen sind verheiratet. Sie haben durchschnittlich zwei Kinder. Das Alter der Kinder und Jugendlichen lag zwischen 1 bis über 20 Jahren, wobei die stärkste Altersgruppe mit 30,5 Prozent in der Altersklasse zwischen 1 bis 10 Jahren zu finden ist (vgl. Tab. 7).

Tabelle 7: Altersklassen der Aussiedlerkinder und -jugendlichen

Altersklasse von – bis	Anzahl der Fälle	in Prozent
1–10	85	30,5
11–15	73	26,2
16–20	71	25,4
über 20 Jahre	50	17,9
gesamt	279	100,0

Bis zu ihrer Ausreise lebte mehr als die Hälfte der Aussiedlerinnen in einer Mietwohnung.

Rund ein Drittel (32 %) der Aussiedlerinnen wohnten im eigenen Haus (vgl. Tab. 8).

Tabelle 8: Wohnverhältnisse der Aussiedlerinnen im Herkunftsland

Wohnverhältnisse	Anzahl der Fälle	in Prozent
Mietwohnung	86	53,4
Eigentumswohnung	24	14,9
eigenes Haus	51	31,7
gesamt	161	100,0

Mehr als drei Viertel (77,6 %) der Probandinnen besaßen nachweislich in ihrem Herkunftsland die deutsche Staatsangehörigkeit und erhielten in Deutschland einen Vertriebenenausweis, der ihnen bestimmte Ansprüche sichert, wie zum Beispiel auf Wohnung, teilweise Eigentumsentschädigung (vgl. Tab. 9).

Knapp zwei Drittel (65,2 %) der Probandinnen hatten in ihrem Herkunftsland den sozialen Status Angestellte, etwas mehr als ein Viertel (27,3 %) waren Arbeiterinnen (vgl. Tab. 10).

Tabelle 9: Rechtlicher Status der Aussiedlerinnen im Herkunftsland

Status	Anzahl der Fälle	in Prozent
deutsche Staatsangehörigkeit	125	77,6
andere Staatsangehörigkeit	35	21,7
keine Antwort	1	0,7
gesamt	161	100,0

Tabelle 10: Sozialer Status der Aussiedlerinnen im Herkunftsland

Status	Anzahl der Fälle	in Prozent
Arbeiterin	44	27,3
Angestellte	105	65,3
Beamtin	6	3,7
sonstiger	6	3,7
gesamt	161	100,0

Bis auf zwei Probandinnen hatten alle einen Schulabschluss (vgl. Tab. 11) und die Hälfte (50,3 %) einen Hochschulabschluss. Welche Fakultäten die Aussiedlerinnen in ihrem Herkunftsland belegten, ist der Tabelle 12 zu entnehmen.

Tabelle 11: Schulabschlüsse der Aussiedlerinnen

Schulabschluss vorhanden	ja: 159 (98,8 %)	nein: 2 (1,2 %)
Schulabschlussart	Anzahl der Fälle	in Prozent
Grundschule	8	5,0
Berufsgrundschule	18	11,3
Berufsllyzeum	14	8,8
allgemein bildendes Lyzeum	13	8,2
Technikum	43	27,1
andere Abschlüsse	63	39,6
gesamt	159	100,0

Tabelle 12: Hochschulabschlüsse der Aussiedlerinnen

Hochschulabschluss vorhanden	ja: 81 (50,3 %)	nein: 80 (49,7 %)
Art des Hochschulstudiums	Anzahl der Fälle	in Prozent
Ingenieurwissenschaften	28	34,6
Naturwissenschaften	5	6,2
Geisteswissenschaften	9	11,1
Sozialwissenschaften	2	2,5
Rechtswissenschaften	4	4,9
Medizin	7	8,6
andere Fakultäten	26	32,1
gesamt	81	100,0

2.2 Mitgebrachte sprachliche Qualifikationen

Die Aussiedlerfrauen bringen heute keine bzw. nur mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache mit. Fast zwei Drittel (62,7 %) der Probandinnen hatten in ihren Herkunftsländern die deutsche Sprache nicht erlernt, etwas mehr als ein Drittel (37,3 %) nur gelegentlich bei Familientreffen deutsch gesprochen (vgl. Tab. 13).

Tabelle 13: Inanspruchnahme der deutschen Sprache im Herkunftsland

Anzahl der Fälle	Deutsch in der Schule gelernt	kein Deutsch gesprochen	teilweise/gelegentlich Deutsch gesprochen
161	-	101	60
100 %	-	62,7 %	37,3 %

Die Sprachdefizite sind ein Haupthindernis der beruflichen Integration der Aussiedlerinnen. Notwendig ist nicht nur die Aneignung allgemeinsprachlicher Kenntnisse, sondern auch der berufsfeldbezogenen Terminologie, um den kommunikativen Anforderungen in Dienstleistungsberufen mündlich und schriftlich gerecht zu werden. Die defizitären Sprachfertigkeiten verhindern somit eine Arbeitsaufnahme in vielen Tätigkeitsfeldern des Dienstleistungsbereichs. Insofern besteht die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Aufgabe darin, diesen Personen Unterstützung und Orientierungshilfen an die Hand zu geben, damit sie sich besser und schneller in ihre neue Heimat integrieren und ihre Chancen auf dem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt wahrnehmen können. Nach Abschluss der Sprachmaßnahme erhalten die Frauen ein Zertifikat und ein Zeugnis, das die mündlichen und schriftlichen Kenntnisse der deutschen Sprache bescheinigt und Voraussetzung für eine Weiterqualifizierung ist.

Die Sprachmängel und die diesbezüglichen Teilnehmerstrukturen (Alter, Vorkenntnisse), die einen entsprechenden Qualifizierungsbedarf begründen, stellen besondere Anforderungen an die Bildungsträger im Hinblick auf Methodik und Didaktik.

2.3 Mitgebrachte berufliche Qualifikationen

Vier Fünftel (80,7 %) der Probandinnen hatten in ihrem Herkunftsland einen Beruf erlernt, und fast zwei Drittel (62,3 %) haben auch in diesem gearbeitet. Etwas mehr als ein Drittel (37,7 %) arbeiteten in verwandten oder völlig fremden, angelernten Berufen.

Tabelle 14: Mitgebrachte Qualifikationen der Aussiedlerinnen

Anzahl der Fälle	Beruf erlernt	Beruf angelernt
161 (100,0 %)	130 (80,7 %)	31 (19,3 %)

Am Anfang wollten die meisten Teilnehmerinnen möglichst in ihren im Herkunftsland erlernten oder ausgeübten Berufen arbeiten. Nachdem sie erkannten, dass sie ohne Weiterqualifizierung bzw. Umschulung keine Arbeitsplatzchancen haben, änderten sie ihre Meinung.

Die mitgebrachten beruflichen Qualifikationen und die berufspraktischen Erfahrungen sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht oder nur stark eingeschränkt verwertbar. Sie entsprechen in der Regel nicht den Erfordernissen des deutschen Arbeitsmarktes und sind nicht ohne weiteres mit den in Deutschland erlernten Berufen vergleichbar.⁵ Dies gilt insbesondere bei Berufen im Dienstleistungsbereich. So kann zum Beispiel ein im Herkunftsland erworbener Abschluss einer „Maschinenbauingenieurin“ in Deutschland höchstens mit dem Abschluss eines Facharbeiters oder einem Gesellenbrief verglichen werden. Abgesehen von den äußerst unterschiedlichen schulischen und beruflichen Ausgangsniveaus, die von ungelernten Landarbeiterinnen über angelernte Arbeitskräfte bis hin zu Akademikerinnen reichen, unterscheiden sich auch die Berufsbezeichnungen in den Herkunftsländern erheblich von den deutschen. In den Herkunftsländern werden die Abschlüsse weit differenzierter ausgestaltet als in Deutschland üblich. Dahinter steht zum Teil eine Ausbildung für ganz spezielle, einseitige Tätigkeiten, zum Beispiel „Ingenieurin für automatisierte Systeme zur Steuerung von Fertigungsprozessen“.

5 Vgl. Hilfen zum Berufseinstieg für Spätaussiedler. Akademikerprogramm. (Hrsg.:) Otto-Benecke-Stiftung, Bonn 1996, und Anerkennung der Zeugnisse von Spätaussiedlern. Eintragung von Spätaussiedlern in die Handwerksrolle. Grundsätze für die Entscheidungspraxis. (Hrsg.:) BMWi, Bonn 1995

- Ausgesiedelte Ärzte und Ärztinnen erhalten die Approbation in den meisten Bundesländern erst dann, wenn sie ein Anpassungsjahr unter fachlicher Aufsicht durchlaufen. Für diese Zeit eine bezahlte Stelle in einem Krankenhaus oder einer Arztpraxis zu finden, ist schwer. Hrsg. Otto-Benecke-Stiftung, Bonn, 1997
- Auf dem Arbeitsmarkt stoßen ausgesiedelte Ingenieure auf große Schwierigkeiten. Das liegt zum einen in der mangelnden Kenntnis der hier gängigen Technologien, zum anderen aber auch an fehlendem Grundlagewissen.
- Wer nach seiner Aussiedlung aus Osteuropa seine juristische Laufbahn in Deutschland fortführen will, hat einen weiten Weg vor sich. Von der juristischen Ausbildung in Osteuropa wird allenfalls das erste Staatsexamen anerkannt; den zweijährigen Vorbereitungsdienst und das zweite Staatsexamen gilt es noch zu absolvieren.
- Ausgesiedelte Lehrer/-innen sind zumeist nur für ein Lehrfach ausgebildet.
- Bei ausgesiedelten Ökonomen waren Ausbildung und Berufsalltag in ihren Herkunftsländern zu verschieden. Deshalb werden osteuropäische Hochschulabschlüsse in Wirtschaftswissenschaften auch selten anerkannt.

Die mitgebrachten Berufsabschlüsse werden soweit wie möglich in Deutschland formal anerkannt. Diese Anerkennung kann aber über die tatsächliche berufliche Qualifikation nur wenig aussagen. Die Anerkennung eines im Herkunftsland erlernten Berufes ist keine Garantie für einen Arbeitsplatz, sie öffnet aber die Tür zur Fortbildung bzw. Umschulung. Berufe wie zum Beispiel „Agronomin“ oder „Feldscherin“⁶ können in Deutschland nicht anerkannt werden, da sie mit keinem deutschen Abschluss vergleichbar sind. Der Anteil anerkannter Berufe ist rückläufig. Die Anerkennungsquote liegt derzeit bei etwa 50 Prozent. Sehr unterschiedlich waren auch die individuellen Qualifizierungs- und Defizitprofile der Probandinnen und damit der Qualifizierungsbedarf. Durch die Heterogenität von Vorqualifikation sind dem Bildungsträger deutliche Grenzen gesetzt, zumal die vom zuständigen Arbeitsamt zusammengestellten Teilnehmergruppen vom Alter her, von der Ausbildung und den beruflichen Vorkenntnissen her sehr heterogen sind, so dass die Qualifikationsanforderungen in inhaltlicher Planung und Ausgestaltung der Lehrgänge nicht immer vollständig berücksichtigt werden können. Die Bildungsträger prüfen zwar vor Beginn der jeweiligen Maßnahme das Vorhandensein von Fach- und Methodenkompetenz bei den Bewerberinnen, aber nicht alle erforderlichen Kriterien können berücksichtigt werden, weil die Teilnehmergruppe aus wirtschaftlichen Gründen eine bestimmte Anzahl an Teilnehmern haben muss. In Bezug auf die Fachkompetenz bemängelten die Bildungsträger bei den Bewerberinnen zu einseitige fachliche Grundkenntnisse im theoretischen und praktischen Bereich, fehlende Kenntnisse einschlägiger Normen, Sicherheitsbestimmungen und gesetzlicher Vorschriften sowie unzureichendes Hintergrund- und Zusammenhangwissen. Im Hinblick auf fachliche Grundqualifikationen bestand ebenfalls, je nach beruflicher Vorqualifikation, ein erheblicher Nachholbedarf. Darüber hinaus fehlten markt- und betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse. Hinzu kamen unzureichende Informationen über Aufgaben und Organisation im kaufmännischen und verwaltenden Bereich sowie die im Dienstleistungssektor erforderlichen EDV-Kenntnisse. Bei einer ausgebildeten Ökonomin, die beruflich im Bereich der Personalplanung einmünden möchte, wird das Fehlen eines grundlegenden bürotechnischen Könnens zum Problem.

Schreibmaschinenkenntnisse zum Beispiel müssen zuerst erworben werden, um am Computer arbeiten zu können. Gerade für höher qualifizierte Akademikerinnen sind fehlende Basisqualifikationen häufig eine „Hürde“.

6 Feldscherin (Felczer – poln.): ein Beruf, der zwischen Arzt und Pfleger/-in bzw. Arzthelfer/-in liegt

Bezüglich der Methodenkompetenz, die ihre besondere Bedeutung im Zuge der Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien hat, taten sich Aussiedlerinnen besonders schwer. Bisher haben die Aussiedlerinnen eine begrenzte Zuständigkeit erlebt (Vorgaben). Daraus ergibt sich ein bestimmtes sektorielles Denken, das es ihnen schwer macht, viele Zusammenhänge, Abhängigkeiten und Bezüge zugleich zu erfassen und zu verarbeiten. In den Herkunftsländern, durch Vorgaben, wurde den Aussiedlerfrauen das Denken und selbstständige Arbeiten abgenommen. In der Schule lernten sie das, was laut Unterrichtsplan bzw. Studienrichtung vom Staat als erforderlich angesehen wurde, auswendig, ohne das Erlernete umsetzen zu dürfen. Selbstständiges individuelles Denken und Handeln war unerwünscht. So bestimmten während der Ausbildung die Lehrer bzw. Dozenten die Lerninhalte, im Beruf bestimmte der zuständige Leiter, wie was gemacht werden muss. Festzuhalten ist, dass die Aussiedlerinnen mit den mitgebrachten Berufen keine Chancen haben, am Arbeitsmarkt in Deutschland eine adäquate Stelle zu finden. Eine Qualifizierung (Fortbildung oder Umschulung) ist daher unumgänglich.

3. Notwendigkeit von Schlüsselqualifikationen, sozialpädagogische Dienste

3.1 Schlüsselqualifikationen

Schlüsselqualifikationen sind im Leben jedes Menschen der heutigen modernen Arbeitsgesellschaft unentbehrlich. Sie finden sich als berufliche Anforderungen in vielen Stellenanzeigen für Dienstleistungsberufe (zunehmend für Sekretärinnen, Kauffachkräfte genauso wie für Programmierer und Ingenieure). Selbst Schulabgänger, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, haben ohne Schlüsselqualifikationen kaum eine Chance, diesen zu bekommen.

Alle Gesprächspartner waren der Ansicht, dass einem Großteil der Aussiedlerinnen verwertbare Schlüsselqualifikationen fehlten. Den Bildungsträgern war keine einzige Aussiedlerfrau bekannt, die flexibel, kreativ, selbstsicher gewesen wäre und „problemlösendes Denken“ gelernt hätte. Die Arbeitsmarktsituation in Deutschland wird kaum besser, daher kann auf solche Schlüsselqualifikationen nicht verzichtet werden. Im Gegenteil sollten sie ein ständiger Bestandteil jeder Ausbildung sein. Einige Bildungsträger versuchten immer wieder, Situationen zu schaffen, in denen die Teilnehmerinnen durch neue methodisch-didaktische Lerntechniken wenigstens teilweise sich

die Schlüsselqualifikationen aneignen konnten. Durch Einführung von Gruppen- und Projektarbeit konnte im kaufmännischen Bereich die gegenseitige Kommunikation gestärkt und so zur Lösung inhaltlicher Aufgaben beigetragen werden. Wobei anzumerken ist, dass Projekt- und Gruppenarbeit erst nach Ablauf gut der Hälfte der Qualifizierungszeit eingesetzt werden konnte, und zwar erst dann, nachdem die Aussiedlerinnen ihre Kenntnisse der deutschen Sprache einigermaßen verbessert hatten.

Grundsätzlich wird die Einführung eines solchen Ansatzes zur Teilhabe nicht nur für den kaufmännischen Bereich, sondern für alle Berufsbildungsmaßnahmen benötigt, damit alle Teilnehmer/-innen einer Qualifizierungsmaßnahme in den Kursvollzug eingebunden werden können. Dies setzt allerdings entsprechende pädagogische Fähigkeiten des Lehrpersonals in der Erwachsenenbildung bezüglich der Zielgruppe voraus. Diese Voraussetzungen erfüllten nur zwei der untersuchten Bildungseinrichtungen im kaufmännischen Bereich, die aufgrund der Vermittlung von Fremdsprachen eine zusätzliche Förderung aus ESF-Mitteln erhielten. Die Bildungsträger versuchen, das Thema Schlüsselqualifikationen zumindest teilweise in ihr Schulungsprogramm aufzunehmen. So wurden Lern- und Arbeitstechniken entwickelt, Kommunikations- und Teamarbeit sowie Verkaufstraining an verschiedenen Themen, in Rollenspielen, Diskussionen und Projektarbeit an Wochenenden geübt. In diesen Trainings wurde neben den anderen Denk-, Erfahrungs- und Sozialisationsmustern der Teilnehmerinnen auch die allgemeine Verunsicherung angesichts ihrer Aussiedlungssituation berücksichtigt. Nicht alle Qualifizierungsmaßnahmen können aus dem ESF finanziert werden, beispielsweise Friseurinnen im Handwerk, von denen keine Fremdsprache gefordert wird. Sowohl das Lehrpersonal als auch die Teilnehmerinnen begrüßten dieses Konzept der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen und die zuständigen Industrie- und Handelskammern bestätigten den hohen Stellenwert dieser fachübergreifenden Qualifikationen. Die erweiterten Angebote im kaufmännischen Bereich waren die absolute Ausnahme und lassen sich nicht – wie schon angeführt – bei jeder Bildungsmaßnahme verwirklichen. Die Mehrzahl der befragten Bildungsträger kann den Teilnehmerinnen lediglich ein zweiwöchiges Bewerbungstraining zur Förderung von Schlüsselqualifikationen anbieten, das von der Arbeitsverwaltung gefördert wird. Anzumerken ist, dass Schlüsselqualifikationen kein Produkt sind, das erarbeitet werden kann. Vielmehr basieren sie auf einem langen geistigen Prozess, der zur Veränderung von Verhaltensstrukturen führt, in dem alte geistige Werte aufgegeben werden, an deren Stelle neue soziale Kompetenzen treten. Sie müssen daher kontinuierlich trainiert werden.

Die Förderung von Schlüsselqualifikationen sollte nicht nur im Hinblick auf die Anforderungen, die dem Berufseinstieg und der Berufstätigkeit der Absolventinnen folgen, sondern insbesondere den Aussiedlerfrauen bei der Bewältigung aller anderen Integrationsprobleme, wie etwa der psychosozialen Stabilisierung, der Stärkung des Selbstvertrauens, der Förderung von Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Kritikfähigkeit usw., unterstützend helfen. Die Vermittlung dieser Qualifikationen sollte als eine zentrale Aufgabe jeder beruflichen Integration gesehen werden.

Aufbauend auf dem vorhandenen Wissen und der Lebenserfahrung der Teilnehmerinnen könnte die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen verkürzt und kostensparend als integrativer Bestandteil die ganze Zeit die Qualifizierung systematisch begleiten.

3.2 Sozialpädagogische Dienste

Wegen der beruflichen und schulischen Voraussetzungen, der hohen psychischen Belastung und niedrigen Belastbarkeit sowie der familiären Situation erfordert der sehr heterogene Teilnehmerkreis im besonderen Maße eine sozialpädagogische Betreuung. Der wichtige Informationsfluss zwischen Teilnehmerinnen, Ausbildungsplatz, Sozialbereich und der Verwaltung wird vom sozialpädagogischen Dienst koordiniert. Neben Gesprächen mit Teilnehmerinnen, Ausbildern und Verwaltung führten die Sozialpädagogen auch Gespräche mit Arbeitsberatern in den Arbeitsämtern, in denen Entscheidungen bezüglich einzelner Teilnehmerinnen abgestimmt wurden. Überwiegend leisteten die Sozialpädagogen Einzelhilfe. Zu den Inhalten der Einzelbetreuung gehörten z. B. familiäre, psychische, finanzielle Fragen sowie solche der Berufswahl. Besonders die Vermittlungshemmnisse, die in der Person der Aussiedlerfrauen begründet sind, wurden gemeinsam aufgearbeitet. Auch die persönlichen Qualifikationsprofile haben die sozialpädagogischen Fachkräfte mit den Teilnehmerinnen gemeinsam besprochen. Die personellen Qualifikationen der Teilnehmerinnen, wie Teamfähigkeit, flexibles Denken, individuelle Lernstrategien usw., wurden in Gruppenarbeit erarbeitet. Diese Betreuung war auch bei leistungsrechtlichen Problemen in verschiedenen Ämtern und Behörden, zu denen Kontakt aufgenommen und vermittelt werden musste, erforderlich. Wie schon dargelegt schätzen die Aussiedlerfrauen am Anfang ihre eigenen Möglichkeiten falsch ein. Sie müssen erst beraten und überzeugt werden, damit sie ihre eigene Situation erkennen, um sie zu verändern. Dies gehört auch zu den Aufgaben des sozialpädagogischen Dienstes.

Auch die schriftliche Stellungnahme über die Teilnehmerinnen, den Verlauf der Qualifizierung, die erzielten Fortschritte zu dokumentieren und mögliche Berufsperspektiven aufzuzeigen, oblag der sozialpädagogischen Betreuung. Die Selbstständigkeit und Entscheidungsfähigkeit der Teilnehmerinnen zu stärken, um zu einer tragfähigen Planung des weiteren Berufs- und Lebensweges zu gelangen, war eine weitere Aufgabe. In Einzel- und Gruppengesprächen wurde zudem deutlich, dass nur wenige Teilnehmerinnen Informationen über soziale oder kulturelle Einrichtungen ihrer Region hatten; wenn sie informiert waren, nutzten sie diese kaum. Die Hemmschwellen sind so groß, dass sie selbst an größeren öffentlichen Veranstaltungen, wie z. B. Straßenfesten, nicht teilnahmen.

In den meisten Bildungseinrichtungen stand für die Nachbetreuung der Absolventinnen ein sozialpädagogischer Mitarbeiter zur Verfügung, der mit den Teilnehmerinnen Gespräche über ihre berufliche Zukunft führte und ihnen half, Berufsziele zu erarbeiten. Außerdem wurden die Teilnehmerinnen bei der Vermittlung in Arbeit betreut, indem die Sozialpädagogen mit ihnen die Art der vorgesehenen Tätigkeit sowie erwartete Fähigkeiten besprachen. Die Reduzierung der sozialen Betreuung ist daher als kardinaler Fehler der entscheidenden politischen Instanzen, die den personellen und finanziellen Rahmen festlegen, anzusehen. Eine erfolgreiche berufliche Integration wird dadurch stark beeinträchtigt bzw. infrage gestellt.

4. Fördermaßnahmen der Bundesregierung

Seit 1990 fördert das Bundesministerium des Innern vielfältige Maßnahmen zugunsten der deutschstämmigen Bürger in Russland und Kasachstan, um ihnen einen Anreiz zum Verbleiben in ihrer derzeitigen Heimat zu geben. Bisher konzentrieren sich diese Maßnahmen unter anderem auch auf den außerschulischen Deutschunterricht, der verstärkt den Informationsstand der dort lebenden Deutschen verbessern soll. Diese Angebote richten sich an alle in dem jeweiligen Einzugsbereich lebenden Russlanddeutschen, gleichgültig, ob sie zukünftig dort bleiben wollen, innerhalb der neuen unabhängigen Staaten auf dem Gebiet der früheren Sowjetunion umziehen wollen oder die Aussiedlung nach Deutschland anstreben.⁷ Für den letzteren Fall bietet das Programm eine zusätzliche Chance, ihnen dauernd bessere Voraussetzungen zur

⁷ Vgl. Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Heft Nr. 92, S. 5 ff. (Hrsg.:) Der Aussiedlerbeauftragte der Bundesregierung, Bonn im Oktober 1997

Integration in Deutschland zu schaffen. Insgesamt über 100.000 Interessenten haben ab 1997 die Möglichkeit erhalten, in außerschulischen Deutschkursen ihre deutschen Sprachkenntnisse zu verbessern. Dennoch wird, nach Ankunft der Aussiedler in Deutschland, auf Sprachschulungen nicht verzichtet werden können. Die im Herkunftsland erworbenen Kenntnisse der deutschen Sprache genügen nicht für die berufliche und soziale Integration: Sie erleichtern und verkürzen jedoch den Integrationsprozess in Deutschland erheblich.

4.1 Sprachförderung

Aussiedler/-innen, die zum Kreis der Erwerbstätigen gehören, erhalten bei Teilnahme an einem Deutsch-Sprachlehrgang Sachkostenerstattung sowie Eingliederungshilfe. Die Teilnahme an einem Deutsch-Sprachlehrgang oder einer Maßnahme der beruflichen Fortbildung oder Umschulung schließt den Anspruch auf Eingliederungshilfe nicht aus, verlängert diesen aber nicht.

Die Höhe der Eingliederungshilfe ist an die Bezugsgröße in der Sozialversicherung gekoppelt (60 vom Hundert der Bezugsgröße). Je nach den individuellen Familienverhältnissen ergeben sich in den einzelnen Steuerklassen unter Berücksichtigung der gesetzlichen Abzüge unterschiedliche Beträge. Die Gewährung der Eingliederungshilfe ist von der Bedürftigkeit des Antragstellers abhängig. Die Teilnahme am Sprachlehrgang ist für Aussiedler/-innen kostenlos.

Aussiedler/-innen, die nicht dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen, haben ebenfalls die Möglichkeit, kostenlos an Deutsch-Sprachlehrgängen teilzunehmen. Die Durchführung der Lehrgänge erfolgt durch unterschiedliche Träger, wie z. B. Sprachinstitute, Volkshochschulen.

4.2 Hilfen zur schulischen und beruflichen Integration

Arbeitslose Aussiedlerinnen können während des Bezuges der Eingliederungshilfe an einer Maßnahme der beruflichen Fortbildung oder Umschulung teilnehmen, die für die zügige berufliche Integration erforderlich ist. Notwendige Kosten der Teilnahme können von der Bundesanstalt für Arbeit ganz oder teilweise auch über den Zahlungszeitraum der Eingliederungshilfe hinaus getragen werden. Der Lebensunterhalt der Aussiedler/-innen wird nach Ablauf der Bezugszeit der Eingliederungshilfe bei Vorliegen der Voraussetzungen ggf. durch die Sozialhilfe, gemäß Rechtsgrundlage Bundessozialhilfegesetz (BSHG), gewährleistet.

Nach den Richtlinien des Bundesministeriums für Frauen, Senioren, Familie und Jugend (BMFSFJ) können in der Zuständigkeit der Länder, der Kreise sowie der kreisfreien Städte von der Otto-Benecke-Stiftung e. V. Hilfen zur schulischen und beruflichen Eingliederung von Aussiedlerinnen aus dem Garantiefonds gewährt werden. Garantiefonds können für den Schul- und Bildungsbereich als individuelle Hilfen zur gesellschaftlichen, sprachlichen, schulischen, beruflichen und sozialen Integration gewährt werden. Ebenfalls können Beihilfen für den Hochschulbereich, zum Erlangen der Hochschulreife sowie zur Vorbereitung und Durchführung eines Hochschulstudiums bewilligt werden. Die Hilfen werden grundsätzlich nachrangig gegenüber sonstigen Ausbildungshilfen, z. B. BAföG gewährt.

Nach den Richtlinien des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) können in der Zuständigkeit der Otto-Benecke-Stiftung ebenfalls für die Integration von Aussiedlern/-innen mit abgeschlossenem Hochschulstudium in das Berufs- und Wissenschaftssystem in Deutschland Hilfen nach dem Akademikerprogramm gewährt werden. Das Akademikerprogramm ist ein Stipendienprogramm der Otto-Benecke-Stiftung, das im Auftrag und mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie die berufliche Integration in bestimmten akademischen Berufen unterstützt. Die Schwerpunkte des Programms liegen in der Beratung und beruflichen Orientierung, in der Sprachschulung sowie in der studienbezogenen Qualifizierung der zugewanderten Akademikerinnen. In Zusammenarbeit mit Hochschulen und Fortbildungsträgern werden spezielle Studienergänzungen, z. B. für Ingenieure/-innen⁸, Ärzte/-innen⁹, Lehrer/-innen¹⁰, durchgeführt, in denen die berufliche Qualifikation an hiesige Erfordernisse angepasst wird. Während der gesamten Laufzeit sämtlicher Maßnahmen (Sprachkurs, Orientierungsmaßnahme, Studienergänzung) erhalten die Teilnehmerinnen ein Stipendium vom Akademikerprogramm, das sie nicht zurückzahlen müssen. Voraussetzung für ein solches Stipendium ist, dass bei Beginn der Ausbildung das 50. Lebensjahr noch nicht vollendet sein darf. Für unter 30-Jährige gibt es den Garantiefonds „Hochschulbereich“. Darüber hinaus muss der Status Aussiedler/-in durch die Bescheinigung nach § 15 BVFG nachgewiesen werden.

8 Vgl. Ingenieur und Ingenieurin in Deutschland. Hilfen zum Berufseinstieg für Aussiedler und Kontingentflüchtlinge. Akademikerprogramm. Otto-Benecke-Stiftung im Auftrag des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie (BMBF), Bonn im Mai 1996

9 Vgl. Ärztin und Arzt in Deutschland. Hilfen zum Berufseinstieg für Aussiedler. Akademikerprogramm, Otto-Benecke-Stiftung, im Auftrag des BMBF, Bonn im Januar 1996

10 Vgl. Lehrerin und Lehrer in Deutschland. Hilfen zum Berufseinstieg für Spätaussiedler und Kontingentflüchtlinge. Akademikerprogramm. Otto-Benecke-Stiftung, im Auftrag des BMBF, Bonn im Mai 1996

Innerhalb eines Jahres nach Ausstellung des Statusnachweises muss Kontakt mit der Otto-Benecke-Stiftung aufgenommen werden.

Die Teilnahme an einem Aufbausprachkurs des Akademikerprogramms setzt einen bestandenen Sprachtest voraus und erfordert regionale Mobilität. Als Fazit ergibt sich, dass Akademiker/-innen mit Kindern wegen beschränkter Mobilität dieses Programm nicht in Anspruch nehmen können – auch dann nicht, wenn sie alle sonstigen erforderlichen Voraussetzungen erfüllen.

4.3 Förderung in den Arbeitsmarkt

Zu den Hilfen zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt gehören die Förderung nach dem Europäischen Sozialfonds (ESF) und das Programm zur Eingliederung von Langzeitarbeitslosen.

Das Bundesförderungsprogramm „AFG-Plus“ ermöglicht die Förderung nach dem europäischen Sozialfonds. Aussiedlerinnen, Langzeitarbeitslose, bzw. von Langzeitarbeitslosigkeit betroffene Arbeitslose, Jugendliche bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, Arbeitnehmer – insbesondere Frauen – ohne hinreichende berufliche Qualifikation können in Ergänzung einer nach dem Arbeitsförderungsgesetz finanzierten beruflichen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahme – oder berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme – durch berufsbezogene Sprachmodule mit einer Laufzeit bis zu 12 Wochen gefördert werden. Der Lebensunterhalt während der Teilnahme am Sprachmodul kann durch ESF-Unterhaltsgeld sichergestellt werden.

Nach den Richtlinien zur Durchführung der „Aktion Beschäftigungshilfen für Langzeitarbeitslose 1995 bis 1999“ können Aussiedler/-innen, soweit sie ein Jahr und länger arbeitslos sind, über das o. a. Programm mit Lohnkostenzuschüssen, deren Höhe sich nach der Dauer der Arbeitslosigkeit richtet und zwischen 40 % und 80 % beträgt, gefördert werden. Für die Förderung ist die Bundesanstalt für Arbeit zuständig.

5. Konzeptionelle Vorstellungen und Ausgestaltung von Lehr- und Lernprozessen

Durch intensive Beobachtungen des Arbeitsmarktes versuchen Bildungsträger die zukünftige Entwicklung der Nachfrage nach beruflichen Qualifikationen zu prognostizieren und bestimmte Bildungsideen in Maßnahmenkonzepte umzusetzen. Die Kurskonzeptionen werden der Arbeitsverwaltung zur Prüfung vorgelegt. Hat der Arbeitsberater das Konzept im Hinblick auf seine bil-

dungspolitische Eignung zum Abbau der Arbeitslosigkeit von Aussiedlern/-innen geprüft, entscheidet er über den Antrag des Bildungsträgers, eine entsprechende Bildungsmaßnahme durchzuführen.

5.1 Organisatorische Umsetzung von Konzepten

Die wichtigste Voraussetzung bei der Umsetzung von Konzepten ist eine vernünftige Zeitplanung des Bildungsträgers, Sicherstellung geeigneter Lehrkräfte und finanzieller Mittel. Der Zeitbedarf für die Qualifizierung der Aussiedler/-innen wird von den Bildungsträgern einerseits oft unterschätzt, andererseits führen die vorgegebenen Strukturen der Arbeitsverwaltung zu Planungsunsicherheiten. Die Verwaltungsvorschriften der Arbeitsverwaltung mit ihren zeitlichen Vorgaben verursachen bei den Bildungsträgern Koordinationsprobleme. So wird z. B. vorgeschrieben, dass der Bildungsträger drei Monate im Voraus eine Maßnahme anmelden muss. Zu diesem Zeitpunkt weiß er aber noch nicht, wie viele Teilnehmerinnen bereit sind, sich schulen zu lassen. Bewilligungsbescheide der Arbeitsverwaltung werden dem Bildungsträger so kurzfristig mitgeteilt (z. B. bei Sprachschulungen oft erst einen Monat vor Beginn des Sprachkurses), dass eine langfristige Maßnahmenplanung und eine Lehrpersonalplanung nicht möglich ist, mit der Konsequenz, dass die organisatorische Umsetzung der Konzepte nicht in vollem Umfang realisiert werden kann.

Ein weiteres Problem ergibt sich aus den Bestimmungen des AFG. Qualifizierungsmaßnahmen, die nach dem AFG gefördert werden, können nur einmal in Anspruch genommen werden. Ergibt sich die Notwendigkeit einer Wiederholung für die Teilnehmer/-in, so kann nur noch der Rest der nicht geförderten Zeit in Anspruch genommen werden. Die für eine Maßnahme verbrauchte Förderzeit kann nicht erneut finanziert werden. Demnach können Teilnehmer/-innen, die abbrechen, lediglich über die restliche, nicht geförderte Zeit verfügen, die für einen Abschluss selten ausreicht. Sinnvoller wäre es, die einmal begonnene Qualifizierungsmaßnahme, bei gegebenen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen, zu Ende zu führen.

Die berufliche Bildungspraxis sieht so aus, dass die Bildungsträger Schwierigkeiten, die während der Maßnahme im Umsetzungsbereich entstehen, nicht gemeinsam mit den Arbeitsberatern lösen können, weil sie gleichzeitig den gesetzlich festgelegten finanziellen Rahmen tangieren.

5.2 Methodisch- didaktische Umsetzung von Konzepten

Überwiegend wurden in den untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen die methodisch-didaktischen Konzepte als ganzheitlicher Ansatz mit zielgruppenorientiertem Integrationsverständnis realisiert. So wurden die Konzepte der Sprach- und Berufsbildung miteinander verbunden und teilweise an den unterschiedlichen Teilnehmerbedürfnissen orientiert sowie zusätzliche Betreuung und Förderung angeboten.

Alle untersuchten Maßnahmen erweiterten den Rahmen der herkömmlichen Bildungsangebote und wurden zumindest ansatzweise der immer wieder erhobenen Forderung gerecht, einzelne Bildungsbereiche, wie den Sprachunterricht, die beruflichen Feststellungsmaßnahmen, die fachliche und fachübergreifende Qualifizierung, durch eine entsprechende Lehrgangsgestaltung miteinander zu verknüpfen. Allerdings hatten diese Bereiche jeweils unterschiedliche Schwerpunktsetzungen.

Idealtypisch lassen sich folgende Ansatzpunkte bestimmen:

- Erwerb von Sprachkompetenz
- Vermittlung von Wissen zur Alltagsbewältigung
- berufliche Orientierung
- berufliche Qualifizierung
- Erwerb von fachübergreifenden Kompetenzen.

Die Bildungsträger legten die Qualifizierung darauf an, individuelle Qualifizierungsprofile herauszuarbeiten, Zielvorstellungen der einzelnen Teilnehmerinnen wirklichkeitsnah herbeizuführen und in Bewerbungsunterlagen umzusetzen. Auf diese Weise setzten die Bildungsträger auch die Arbeitsvermittler in den Arbeitsämtern in den Stand, die Qualifikationen der Absolventen/-innen richtig einzustufen. Nach Erfahrung des Lehrpersonals sind schulische Didaktik und Methoden stark von der Lerngruppenstruktur abhängig und funktionieren mit Erwachsenen selten gut. Spezielle Lehrgänge, ausgerichtet auf die Zielgruppe Aussiedlerinnen, werden von der Arbeitsverwaltung nicht mehr gefördert. Immer wieder kam es auf das Fingerspitzengefühl der Dozenten/-innen selbst an, die Struktur der Lerngruppe richtig zu erfassen und ihr mit einer adäquaten methodisch-didaktischen Mischung zu begegnen.

Eine wichtige Rolle bei der Umsetzung methodisch-didaktischer Konzepte spielte die zwischen den Teilnehmern/-innen unterschiedlich gestreute Lernmotivation. Die Verhaltensweisen erstreckten sich vom engagierten Lernen bis hin zur Motivationslosigkeit. Motivationschwankungen konnten in

allen Lerngruppen beobachtet werden. Nach Berichten der Bildungsträger war zu Beginn einer Maßnahme häufig eine relativ hohe Motivation und Qualifizierungsbereitschaft zu verzeichnen, die jedoch oftmals aufgrund nicht eingelöster Erwartungen in Bezug auf die Gesamtsituation der Aussiedlerfrauen, aber auch bezogen auf den Lernfortschritt relativ schnell „abflaute“. In den Maßnahmen befanden sich einerseits hochqualifizierte Teilnehmerinnen, die völlig lernunmotiviert, und andererseits gering qualifizierte, die sehr lernmotiviert waren. Hohe Lernmotivation wiesen Aussiedlerfrauen auf, die eine relativ genaue und realistische berufliche Zielvorstellung mitbrachten und in der jeweiligen Maßnahme die Chance sahen, diesem Ziel näher zu kommen. Eine geringe Motivation war häufig bei älteren Teilnehmerinnen zu beobachten, die in erster Linie eine möglichst schnelle Arbeitsaufnahme anstrebten. Die Bildungsmaßnahme diente den letzteren oftmals als Mittel zum Zweck und sollte ihnen lediglich die allernötigsten Sprachkenntnisse und berufsbezogenen Informationen vermitteln. Ein fachliches Interesse und der Wunsch zu lernen und sich zu qualifizieren, war bei vielen Teilnehmerinnen nicht vorhanden.

Eine wichtige Rolle bei der Lernmotivation spielte auch die Tatsache der bewussten, freien Entscheidung der Teilnehmerinnen für die betreffende Maßnahme. Ein Teil der Probandinnen berichtete, dass sie sich mehr oder weniger in einer Zwangssituation befanden, die zugewiesene Bildungsmaßnahme zu absolvieren, da es keine weiteren Angebote gab. Eine Möglichkeit, zwischen verschiedenen Maßnahmen – entsprechend ihren Neigungen – zu wählen, gab es nicht. Schließlich wirkten sich auch die – mehrmals beschriebenen – z. T. eklatanten Alltagsprobleme und die Situation im sozialen Umfeld meist negativ auf die Lernmotivation der Aussiedlerfrauen aus.

Als erfolgreiche Methode zur Erhaltung und Förderung der Lernmotivation erwies sich die Einbeziehung alltagsrelevanter und für Aussiedlerfrauen wichtiger Themen in den Unterricht. An den unmittelbaren Bedürfnissen und Interessen dieser Frauen angesetzt, konnte gleichzeitig eine praktische und ideelle Hilfe bei der Bewältigung von Alltagsproblemen geleistet und der Stellenwert deutscher Sprachkenntnisse bewusst gemacht werden. Nach Mitteilung der Dozentinnen erleichterte diese Methode auch erheblich die Kontaktaufnahme der Aussiedlerfrauen zu einheimischen Teilnehmerinnen und führte die notwendige Vertrauensbasis herbei. Nachdem die Aussiedlerfrauen angefangen hatten, in gemischten Lerngruppen mit einheimischen Teilnehmerinnen zu verkehren, kam auch der große Lernerfolgsschub.

Bildungshomogene Lerngruppen, in denen die Fähigkeiten der Teilnehmer/-innen gerecht verteilt wären, waren in keiner Maßnahme zu finden.

Altersmäßig gesehen waren in den einzelnen Lerngruppen 18-jährige bis 60-jährige Teilnehmerinnen von der Vorqualifikation her von ungelerten Hilfskräften bis zu Hochschulabsolventinnen zu finden.

Hierbei ist anzumerken, dass Vorqualifikationen und Alter sich auf berufliche Zielvorstellungen – die sehr unterschiedlich sein können – auswirken und mit einem bestimmten Selbstwertgefühl korrelieren.

Das unterschiedliche Sprachniveau, das unterschiedliche Alter der Teilnehmerinnen, die in einer Lerngruppe gemeinsam geschult wurden, führte schließlich zum individuell unterschiedlichen Lerntempo.

Selbstständiges Handeln der Aussiedlerinnen konnte in keiner Form festgestellt werden. Zu Beginn des Unterrichts versuchten die Lehrkräfte mit Gruppenarbeit und Rollenspielen, die Teilnehmerinnen zum selbstständigen Lernen zu motivieren. Beide Methoden scheiterten, da sie von der Sprachfähigkeit abhängen. Sie konnten erst nach einem Zeitraum von 4 bis 5 Monaten angewandt werden. Darüber hinaus standen hinter den Begriffen Gruppenarbeit und Rollenspiele, je Maßnahme, ganz unterschiedliche Konzepte einzelner Lehrkräfte.

5.3 Qualifikation des Lehrpersonals in der Erwachsenenbildung

Die besondere Situation der Aussiedlerinnen mit ihren Integrationsproblemen, Lernvoraussetzungen sowie spezifischen sprachlichen und berufsfachlichen Anforderungen stellen die Lehrkräfte vor Aufgaben, auf die sie nicht im notwendigen Maß vorbereitet wurden. Die meisten Lehrkräfte hatten ein abgeschlossenes Lehramtstudium. Überwiegend waren es junge Lehrkräfte, die noch keine Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und mit der Zielgruppe Spätaussiedler/-innen hatten. Frisch aus der Ausbildung verfügten sie noch nicht über das erforderliche Einfühlungsvermögen und einschlägige, auf diesen Bereich ausgerichtete Qualifikationen. Allein die sprachlichen Hürden, die von den Lehrkräften zu überwinden waren, um zu der Zielgruppe einen sozialen Kontakt aufzubauen, waren kaum zu bewältigen.

Angesichts der ungünstigen Arbeitsmarktsituation nutzen viele Lehrkräfte diese Tätigkeit als Warteposition, bis sie eine Planstelle in einer staatlichen Schule gefunden haben. Dies führt wiederum zu einer relativ hohen Fluktuation der Lehrkräfte. Hohe Fluktuation bedeutet für die Bildungsträger Suche nach neuen Lehrkräften und deren Einarbeitung und für die Aussiedlerinnen lückenhafte Qualifizierung; sie müssen sich immer wieder auf neue Lehrmethoden einstellen, an neue Dozenten gewöhnen und eine neue Vertrauensbasis mit diesen finden.

Da für die Qualifizierung von Aussiedlerinnen entsprechend vorbereitete Lehrkräfte erforderlich sind, stellt sich dem Bildungsträger die Aufgabe der Weiterbildung der Lehrkräfte. Sie müssen zügig auf die anstehenden Aufgaben vorbereitet werden. Die Bildungsträger können mit den Lehrkräften nur kurzfristige Honorarverträge abschließen. Dies behindert die Schulung und erschwert die Einarbeitung erheblich. Seitens der Aussiedlerfrauen wurde ein ständiger Lehrerwechsel beklagt. Diese Situation wirkte sich bei den Aussiedlerinnen auf den Lernerfolg und bei den Bildungsträgern auf die Umsetzung der Kurskonzepte negativ aus.

Günstige Konstellationen ergaben sich in Bildungseinrichtungen, in denen ehemalige Aussiedler als Lehrkräfte tätig waren. Sie kannten die Probleme ihrer Landsleute aus eigener Erfahrung, verfügten über Kenntnisse der Herkunftslandsprache, des Schulsystems, der Berufsausbildung und der Schulungsinhalte sowie Unterrichtsmethoden und benötigten keine spezielle Einarbeitung. Gegenüber den deutschen Muttersprachlern hatten sie den Vorteil, dass sie aufgrund ihres eigenen früheren Aussiedlerstatus sehr schnell eine Vertrauensbasis zu den neuen Kursteilnehmern/-innen herstellen konnten. Durch ihre Erfahrungen konnte eine Brücke zwischen den Teilnehmerinnen, dem Bildungsträger und Betrieb geschlagen werden, die sich im Allgemeinen positiv auf die anfängliche sprachliche Kommunikation mit den Aussiedlerinnen auswirkte.

5.4 Lehr- und Lernmaterialien

Für den Deutschunterricht gibt es bisher kein Lehrbuch, das den Anforderungen der Sprachvermittlung in der Erwachsenenbildung bezogen auf die Zielgruppe Aussiedlerinnen gerecht wird. Zum einen ist der Sprachunterricht auf aussiedlerspezifische Belange nicht alltags-, berufs- und themenbezogen ausgerichtet. Zum anderen fehlen auch grundlegende Grammatik- und Sprachstrukturbereiche, die behandelt werden müssten. In der Regel wird mit lehrgangstragenden Büchern gearbeitet, die den kommunikativen Ansatz zwar beinhalten, der jedoch für diese Zielgruppe wegen des eingeschränkten Sprachverständnisses ungeeignet ist. So ergab sich für die Lehrkräfte immer wieder das Problem des fehlenden sachorientierten, aussiedlerspezifischen Grammatikbezugs in den Lehrbüchern, der verhindert, flexibel auf die jeweiligen Sprachdefizite und Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen einzugehen und wichtige allgemein- und berufsbildende Inhalte einzubringen. Die Bildungsträger versuchen behelfsweise, dies durch vielfältiges Zusatzmaterial zu kompensieren. Dazu gehören aussiedlerspezifische, selbst erarbeitete Lehrwerke, Tageszeitungen, speziell auf die regionale Situation zugeschnit-

tene und von den Lehrkräften zusammengetragene Unterlagen usw. In der Anfangsphase des Sprachunterrichts zeigte es sich als erforderlich, mit Bildern und Folienmaterial zu arbeiten. Zum Einsatz kamen auch verschiedene Methoden, wie Wiederholungen, Veranschaulichung durch Präsentation verschiedener in den Unterricht mitgebrachter Produkte (Obst, Gemüse). In den Lehrplänen sind zwar die für den Unterricht verbindlichen Lerninhalte festgelegt, aber Vorgaben zum Einsatz bestimmter Unterrichtsmittel gibt es ebenso wenig wie verbindlich vorgeschriebene Unterrichtsmethoden.

5.5 Betriebspraktika

Ziel eines Praktikums ist es, den Praktikantinnen die Gelegenheit zu geben, die betriebliche Realität (Betriebsabläufe) kennen zu lernen, sie mit den zu beachtenden fachlichen Arbeitsprinzipien und Vorschriften bekannt zu machen, eigene Schwerpunkte zu testen und sich direkt mit dem Problem der Selbstständigkeit auseinander zu setzen. Die Probandinnen absolvierten Betriebspraktika von unterschiedlicher Dauer. In den Sprachlehrgängen fielen die 4-wöchigen Betriebspraktika auf den letzten Schulungsmonat, im kaufmännischen und handwerklichen Bereich erstreckten sie sich in der Regel auf drei Monate Firmenpraktikum am Ende der Ausbildung. Im Pflegebereich in Berlin wurde das erste Fachschulpraktikum im 2., das zweite im 3. Semester abgeleistet und umfasste jeweils 10 Wochen. Die Dauer der gesamten Ausbildung in der Altenpflege sowie die Praktika unterscheiden sich je Bundesland.

Grundsätzlich wurden alle Praktikantinnen in Form eines schriftlichen und mündlichen Bewerbungstrainings auf das Betriebspraktikum vorbereitet. Diese Vorbereitung ist für die Aussiedlerinnen besonders wichtig bei der Arbeitsplatzsuche. Aussiedlerinnen aus der ehemaligen Sowjetunion kennen keine Bewerbungsgespräche. Bei der Vorstellung beim Arbeitgeber im Herkunftsland war nur ein Arbeitsbuch erforderlich, in dem alle bisherigen Tätigkeiten aufgeführt waren (vgl. Anhang, B.1, Arbeitsbuch einer Aussiedlerin aus der ehemaligen Sowjetunion). Es ist daher dringend erforderlich, ein geeignetes Bewerbungskonzept zu entwickeln. Vor dem Betriebspraktikum sollte jede Bewerberin alle für die Bewerbung benötigten Unterlagen (komplette Bewerbungsmappe) zusammen mit den Ausbildern erarbeiten – eine Bewerbungsmappe, die gleichzeitig als Unterlage zur Bewerbung auf einen Arbeitsplatz herangezogen werden kann.

Alle Praktikantinnen hatten einen Praktikumsbetreuer, dem als Orientierungsrahmen ein von der Bildungseinrichtung erstellter Ausbildungsplan, in dem die Schwerpunkte der praktischen Ausbildung festgelegt waren, an die

Hand gegeben wurde. Während der ganzen Ausbildungszeit hielten die Bildungsträger engen Kontakt zu den Praktikumsbetrieben und Praktikantinnen. Die Gewissheit, einen Ansprechpartner zu haben, machte es für viele Betriebe leichter, eine Praktikantin einzustellen. Der Bildungsträger wurde im Laufe des Praktikums von den Betrieben bei verschiedenen Schwierigkeiten hinzugezogen. Ein Praktikum wurde als erfolgreich abgeschlossen angesehen, wenn die Leistungen im Praktikum in der schriftlichen Beurteilung des Praktikumsbetriebes erkennen ließen, dass die erforderlichen praxisbezogenen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben wurden.

Die Bildungsträger berichteten, dass es allgemein sehr schwer ist, Praktikumsplätze zu akquirieren. Die häufigsten Argumente der Betriebe waren Personalabbau und zu wenig Zeit, um sich den Praktikantinnen zu widmen. Das Aufspüren von Praktikumsplätzen und das unermüdliche Anfragen bei den Praxisfirmen oblag vor allem dem Sozialpädagogischen Dienst und der Verwaltung der Bildungseinrichtung. Schwierigkeiten bereitete vor allem, genügend Praktikumsplätze zur gleichen Zeit zu finden, um alle Praktikantinnen unterzubringen. Wichtige Kriterien für die Zusage eines Praktikumsplatzes waren immer die Motivation und Überzeugungskraft der Bewerberinnen.

Nach Berichten der Bildungsträger und des zuständigen Fachpersonals verliefen die Praktika – abgesehen von einigen wenigen negativen Aspekten¹¹ – insgesamt für die Teilnehmer/-innen und die Betreuer in den Betrieben positiv. Insgesamt war festzustellen, dass die Praktikantinnen in kleineren Betrieben weniger Probleme bei der Eingewöhnung hatten, da sie dort in kleineren und festeren Strukturen arbeiten konnten. Die Erfahrungen aus den Praktika wurden vom Bildungsträger ausgewertet und dienen als wichtige Ergebnisse der Verbesserung der Qualifizierung.

Fast die Hälfte der Aussiedlerinnen hat sich selbst mit Erfolg um eine Qualifizierungsmaßnahme bemüht. 19 Prozent wurden vom Arbeitsamt gegen den Willen der Aussiedlerinnen in Qualifizierungsmaßnahmen vermittelt. Der Erfolg der Maßnahme war dementsprechend geringer.

11 Z. B. hoher Krankenstand, häufigeres, nicht entschuldigtes Fehlen und fehlende Motivation bei einigen Praktikantinnen. Von einigen Praktikumsbetrieben wurden auch mangelnde Sprachkenntnisse der Praktikantinnen beklagt, die Anweisungen nicht verstehen konnten und denen auch Fachbegriffe fehlten.

Tabelle 15: Entscheidung für die Qualifizierungsmaßnahme

Entscheidung	Anzahl der Fälle	in Prozent
Ich selbst, war mein eigener Wunsch	74	46,0
Empfehlung des Arbeitsamtes entsprach meinem Wunsch	17	10,6
Empfehlung des Arbeitsamtes gegen meinen Willen	31	19,3
Empfehlung anderer Personen	39	24,1
gesamt	161	100,0

Das Auswertungsergebnis der Praktika ist die Erkenntnis, dass für den Erfolg eines Praktikums gute Vorbereitung der Teilnehmerinnen und eine möglichst umfassende Betreuung während des Praktikums unabdingbar sind.

6. Bedeutung der Berufs- und Arbeitsberatung

6.1 Unzureichende Beratung in den Arbeitsämtern

Der individuellen Beratung der Aussiedlerinnen in den Arbeitsämtern kommt große Bedeutung zu. Nach Berichten der Aussiedlerinnen und der Bildungsträger war die Beratung jedoch nicht nennenswert. Nur 23,0 Prozent der Probandinnen haben Informationen in den Arbeitsämtern, aber 54,7 Prozent bei dem jeweiligen Bildungsträger und 22,3 Prozent bei anderen Stellen (Freunde, Bekannte, Zeitungen) eingeholt und sich beraten lassen (vgl. Tab. 16).

Tabelle 16: Informanten von Qualifizierungsmaßnahmen

Informant	Anzahl der Fälle	in Prozent
Arbeitsamt	37	23,0
Lehrgangsführung	88	54,7
andere Stellen (Freunde)	21	13,0
Presse/Rundfunk	15	9,3
gesamt	161	100,0

Die unzureichende Beratung in den Arbeitsämtern ist kein aussiedlerspezifisches Problem. Die Zahl der Beratungssuchenden ist durch die große Arbeitslosigkeit und die Zuwanderungen nach Deutschland stark gestiegen. Der einzelne Arbeitsberater muss immer mehr Arbeitslose betreuen und kann

nicht mehr die erforderliche Zeit für die Interessentinnen aufbringen, um sie über laufende Qualifizierungsmaßnahmen rechtzeitig und ausführlich persönlich zu beraten.

Aussiedlerfrauen, die Beratungen in den Arbeitsämtern beanspruchten, waren unzufrieden, zum Teil empört, über die Unhöflichkeit des zuständigen Beratungspersonals. „Aufgrund meiner unzureichenden Sprachfertigkeiten bekam ich zu hören, ... kommen Sie wieder, wenn Sie sich in Deutsch artikulieren können“ schildert eine Probandin. „Die Arbeitsberaterin hört mir gar nicht bis zum Ende zu, (es heißt) der Nächste bitte“ berichtete eine andere. Rund 39 Prozent der Befragten konnten die Qualifizierungsmaßnahmen nicht beurteilen. Dies ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass die Befragungsteilnehmerinnen den Erfolg des zukünftigen Einsatzes der erworbenen Qualifikation aufgrund der zu diesem Zeitpunkt noch nicht erfolgten ausreichenden Integration nicht beurteilen können. Sie fühlen sich in der neuen Heimat mit dem völlig anderen politischen und gesellschaftlichen System noch fremd, die Mechanismen des Arbeitsamtes sind ihnen noch nicht genug bekannt, die deutsche Sprache ist ihnen, auch nach einem Sprachkurs und Qualifizierung, noch nicht geläufig. Auf jeden Fall sehen fast 30 Prozent der befragten Frauen der Zukunft positiv entgegen (vgl. Tab. 17).

Tabelle 17: Beurteilung der Qualifizierung

Bewertung	Anzahl der Fälle	in Prozent
sehr viel	25	15,5
ziemlich viel	47	29,2
wenig	22	13,7
gar nicht	4	2,5
kann nicht beurteilen	63	39,1
gesamt	161	100,0

Kontraproduktive Auswirkungen auf die berufliche Integration haben die von der Bundesanstalt für Arbeit ständig wechselnden Dienstanweisungen und Umstrukturierungen innerhalb der Arbeitsämter. So werden Fachvermittlungsdienste umbesetzt oder sachfremdes Personal eingestellt. In einem Arbeitsamt z. B. wurde für die Altenpflege ein Chemiker, für die Ärzte ein Geograph als beratender Ansprechpartner eingesetzt. Durch solche unspezifischen Personaleinsätze beginnen die Koordinationsprobleme der Integrationsmaßnahmen bereits in den Arbeitsämtern.

In den einzelnen Arbeitsämtern befinden sich sowohl Stelleninformationszentren (SIZ) als auch Berufsinformationszentren (BIZ), die über den aktuellen Stand von Arbeitsplätzen mit ihren Anforderungen, Voraussetzungen für Stellenangebote, Qualifizierungsmaßnahmen usw. informieren. Oft ist jedoch das Informationsmaterial (Broschüren, Kurzdarstellungen zu einzelnen Berufen, Vorlagen verschiedener Berufe usw.) unvollständig, die Stellenangebote in elektronischen Medien sind nicht mehr aktuell, Angaben über Möglichkeiten zur Fort- und Weiterbildung sowie zur Umschulung in andere Berufe zu wenig informativ.

Ein weiteres Handikap ist der Informationsfluss zwischen der Zentrale der Bundesanstalt für Arbeit und den einzelnen Arbeitsämtern. Die Informationen fließen träge und kommen bei den Arbeitsberatern oft verspätet an. Oft erreichten Informationen über geplante Qualifizierungsmaßnahmen die Aussiedlerinnen über Rundfunk oder Presse schneller als über die Arbeitsberater in den Arbeitsämtern.

Darüber hinaus verfügen die Informationszentren der Arbeitsämter nicht über entsprechend geschultes Fachpersonal, das in der Lage wäre, sich mit aussiedlerspezifischen Fragen auseinander zu setzen. Zum Beispiel hätten Auskünfte über Anerkennung und Vergleichbarkeit von Zeugnissen im Arbeitsamt einen viel größeren Stellenwert als die beim Bildungsträger eingeholten Erkundigungen. Gerade am Anfang der beruflichen Integration ist es für die Spätaussiedler/-innen dringend notwendig, diese Informationen von den Arbeitsämtern rechtzeitig und vollständig zu erhalten, damit sie sich so früh wie möglich orientieren können.

Schwierigkeiten – sowohl für die Aussiedlerfrauen als auch für die Bildungsträger – bereitete die Terminvergabe für Besuche in den Informationszentren der Arbeitsämter. Auch hier ist das Personal sehr knapp, die Zeit für die Betreuung von Besuchergruppen viel zu kurz bemessen, die Raumkapazitäten sind stark begrenzt. Oft wird die Einführung einer Besuchergruppe über das Funktionieren dieser Einrichtung abrupt abgebrochen, weil eine andere Besuchergruppe schon wartet.

6.2 Psychologische Tests der Arbeitsverwaltung

In den Arbeitsämtern werden psychologische Tests mit den Bewerberinnen, insbesondere bei Bewerbungen für Umschulungsmaßnahmen, durchgeführt. Die Bewerberinnen haben nachzuweisen, über welche mathematischen Grundkenntnisse sowie sprachliche, grammatikalische und orthographische Kenntnisse der deutschen Sprache sie verfügen.

Jede Aussiedlerfrau, die eine Qualifizierungsmaßnahme anstrebt, muss sich dem psychologischen Test, der mit langer Wartezeit verbunden ist, unterziehen. Aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse kommen Aussiedlerfrauen mit dem Testverfahren nicht zurecht. Nur sehr wenige Bewerberinnen bestehen diesen Test. Bewerberinnen, die das psychologische Testverfahren bestanden haben, können oft wegen der langen Wartezeit auf diesen Test an der vorgesehenen Qualifizierungsmaßnahme nicht teilnehmen, weil diese zwischenzeitlich längst begonnen hat und ein späterer Einstieg nicht mehr möglich ist. Sie müssen sich auf eine nächste Maßnahme bewerben. Bis dahin sind sie weiterhin auf Sozialhilfe angewiesen. Hinzu kommt, dass bestimmte Maßnahmen überhaupt nicht mehr oder nicht sehr häufig angeboten werden. Bewerberinnen, die den psychologischen Test nicht bestanden haben, müssen entweder eine sehr lange Wartezeit oder ein anderes Schulungsangebot – das ihnen möglicherweise überhaupt nicht liegt – akzeptieren. Die deutlich höheren sprachlichen Eingangsbedingungen erschweren den Zugang zur Qualifizierung. Auf diese Weise wird die Zahl der Schulungswilligen durch das Testverfahren dezimiert. Einerseits ist es verständlich, dass die Arbeitsberater bei der Bewilligung von Qualifizierungsmaßnahmen gehalten sind, sich an bestimmten Qualifikationskriterien zu orientieren, andererseits besteht hier ein Widerspruch zwischen den anspruchsvollen psychologischen Tests und den sprachlichen Fertigkeiten der Aussiedlerfrauen, die sie innerhalb von 6 Monaten erworben haben. In diesem Zusammenhang sind Ausländerinnen den Aussiedlerfrauen oft überlegen; sie leben länger in Deutschland, beherrschen die deutsche Sprache besser als die Aussiedlerinnen und haben daher bessere Chancen, eine Qualifizierungsmaßnahme bewilligt zu bekommen.

Als Ergebnis der Untersuchung kann festgehalten werden, dass Aussiedlerinnen unter den gegebenen Bedingungen geringe Chance haben, sich direkt nach dem 6-monatigen Sprachkurs weiterzuqualifizieren.

6.3 Kooperation zwischen Bildungsträgern und Arbeitsämtern

Für einen reibungslosen Ablauf der geförderten Maßnahmen ist es dringend notwendig, dass Bildungsträger und die zuständigen Arbeitsverwaltungen gut miteinander kooperieren, da die Zusammenarbeit sowohl die Kosten der Arbeitsverwaltung als auch den Nutzen für die Aussiedlerinnen, der aus der Qualifizierung für sie hervorgeht, unmittelbar tangieren.

Die Kooperation zwischen Bildungsträgern und den zuständigen Arbeitsämtern gestaltete sich sehr unterschiedlich. In kleineren Arbeitsamtsbezirken (mittelstädtischer Bereich) funktionierte die Zusammenarbeit der Bildungsträger mit der Arbeitsverwaltung sehr gut. Als Pluspunkt nannten die

Bildungsträger Zuverlässigkeit und kritische Auseinandersetzung in der Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern. Die organisatorische Abwicklung von Fördermaßnahmen sowohl für die Teilnehmer/-innen als auch für die Bildungsträger verlief positiv. Vorteil einer mittelstädtischen Region ist, dass die Arbeitsämter die Bildungseinrichtung und Betriebe kennen und auf einer Vertrauensbasis miteinander arbeiten. In großen Arbeitsamtbezirken war die Zusammenarbeit weniger zufriedenstellend und eher anonym. In großstädtischen Arbeitsamtbezirken hatten die Bildungsträger und die Bewerber/-innen mehr oder weniger große Schwierigkeiten, mit der Arbeitsverwaltung zurechtzukommen. Mehrfach wurden Schwierigkeiten im Beratungs- und Vermittlungsbereich der Arbeitsverwaltung benannt sowie Klagen über die Struktur der Arbeitsämter vorgebracht.

Konstatiert wurde auch, dass die Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und Arbeitsverwaltung vornehmlich von der persönlichen Einstellung des Arbeitsberaters zur Aussiedlerproblematik und mehr oder weniger von der Auslegung der Gesetze abhängt. Einige Arbeitsberater unterstützten die Integrationsmaßnahmen stark, andere wiederum versuchten sie zu verzögern oder abzuweisen.

Die im Hinblick auf die Sparmaßnahmen des Bundes gekennzeichnete gegenwärtige wirtschaftliche Situation löste bei den Bildungsträgern Existenzängste aus. Bedenken hatten die Bildungsträger hinsichtlich des Umfangs weiterer Förderung von Qualifizierungsmaßnahmen durch die Arbeitsverwaltung und der damit verbundenen Auslastung der Bildungseinrichtungen, die zum Teil – vor allem in den neuen Bundesländern – über Kredite finanziert wurden. In einigen bestens ausgestatteten Bildungseinrichtungen standen die Ausbildungsräume, vor allem im kaufmännischen Bereich, teilweise leer. Unausweichlich werden weitere Einschränkungen der Finanzierung von Qualifizierungsmaßnahmen zur gänzlichen Schließung einiger Bildungseinrichtungen führen. Auch kreative Bildungseinrichtungen mit nachweislich hoher Bildungsqualität können nur mühsam ihre Existenz sichern.

6.4 Berufliche Orientierungs- und Feststellungsmaßnahmen

Ziel beruflicher Orientierungsphasen ist es, die Teilnehmerinnen bei der Findung von Entscheidungskriterien für eine Qualifizierung zu unterstützen, die eine bewusste und eigenverantwortliche Planung des zukünftigen Berufsweges ermöglichen.¹² Die Gewichtung beruflicher Orientierungsmaßnahmen

¹² Vgl. Dokumentation und Analyse beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen für erwachsene Aussiedler. Endbericht, erstellt für das Bundesinstitut für Berufsbildung 1997 von der Arbeitsgemeinschaft für Sozialforschung, München

unterscheidet sich je nach Art und Ausrichtung der Maßnahmen und der jeweils gegebenen Teilnehmervoraussetzungen. Der berufliche Orientierungsbedarf ergibt sich aus den beruflichen Vorqualifikationen, den individuell sehr unterschiedlich ausgeprägten Dispositionen und Qualifikationselementen.

Die berufliche Orientierung ist vor allem Aufgabe der Deutschlehrgänge und natürlich der eigentlichen Orientierungsmaßnahme selber. In den Deutschlehrgängen tritt etwa nach 3–4 Monaten Sprachvermittlung der berufliche Aspekt immer mehr in den Vordergrund. Die in entsprechenden Modulen enthaltenen berufsweltbezogenen Inhalte sollen die Teilnehmer/-innen so weit bringen, dass sie genau beschreiben können, was sie beruflich bisher gemacht haben. Ziel ist es, die Qualifikationen der Teilnehmerinnen im Hinblick auf die Fähigkeiten angesichts der hiesigen Anforderungen auf die angestrebte Qualifizierung festzustellen. Oft ist dies, wegen des meist noch sehr beschränkten Wortschatzes, eine sehr schwierige Aufgabe. In der Regel werden die Teilnehmerinnen einer Orientierungsmaßnahme drei Monate geschult und über den zukünftigen Beruf ausführlich beraten. Allein um festzustellen, ob die erworbenen Sprachkenntnisse für eine Qualifizierungsmaßnahme ausreichen, sind Orientierungskurse unentbehrlich. Sie sind sinnvoll und wichtig, um den Teilnehmerinnen Berufsbilder, Anforderungen und Prüfungen vorzustellen und Verdienstmöglichkeiten aufzuzeigen. Darüber hinaus wird den Teilnehmerinnen die Möglichkeit gegeben, sich selbst zu überprüfen, für welche Qualifizierungsmaßnahmen sie sich geeignet fühlen. Die Entwicklung einer individuellen beruflichen Perspektive und die bewusste Entscheidung für eine bestimmte Tätigkeit im Dienstleistungsbereich erfordert nicht nur ein Wissen über mögliche berufliche Alternativen und erste berufspraktische Erfahrungen, sondern setzt auch entsprechende kommunikative Fähigkeiten und berufsübergreifendes Hintergrundwissen voraus, zumal von den 80,7 Prozent der Probandinnen, die einen Beruf erlernt haben, nur 62,3 Prozent in diesem, 32,7 Prozent in einem verwandten und 67,3 Prozent in völlig fremden Berufen gearbeitet hatten.¹³

Die älteren Teilnehmerinnen (55-jährige) waren fast schon im Ruhestand¹⁴, es fiel ihnen besonders schwer, in das hiesige Berufsleben einzusteigen. Junge Teilnehmerinnen wiederum verfügten zumeist über keine oder nur sehr kurze Berufserfahrung im Herkunftsland. Nur sehr wenige Teilnehmerinnen hatten soziale Kontakte außerhalb von Aussiedlerkreisen, was auch deutlich die Einsicht in die Notwendigkeit des Sprachenlernens erschwerte und insgesamt zur sozialen Isolation führte.

¹³ Vgl. Tabelle 14

¹⁴ In einigen Ostblockstaaten können Frauen mit Ablauf des 55. Lebensjahres in den Ruhestand gehen.

Wegen fehlender Bezuschussung der Orientierungsmaßnahmen durch die Arbeitsverwaltung führen viele Bildungsträger nur noch bis zu 6-wöchigen sog. Feststellungsmaßnahmen, die größtenteils aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) finanziert werden, durch.

6.5 Notwendigkeit der Umorientierung von Beratungsinstanzen

In der gegenwärtigen Situation, die durch geringe Aufnahmebereitschaft der einheimischen Bevölkerung, fehlende deutsche Sprachkenntnisse bei den Aussiedlerfrauen, zunehmende Perspektivlosigkeit und Unzufriedenheit sowie erhöhte Gewaltbereitschaft gekennzeichnet ist, sind gut funktionierende Beratungsinstanzen unabdingbar. Nachgewiesenermaßen sind Beratungsinstanzen das wichtigste Instrument der beruflichen Integration. Es sind Eckpfeiler, die Weichen für die Zukunft stellen.

Die vorgenommenen Kürzungen bzw. Auflösungen von Beratungsstellen bei den Bildungsträgern beeinträchtigen die fachliche Beratung so stark, dass sie als Eckpfeiler für die zukünftige Integration nicht mehr angesehen werden können. Wie sollen sich die Aussiedlerinnen orientieren, wenn sie keinen Ansprechpartner haben? Wie schon mehrfach dargelegt, sind die Arbeitsämter aufgrund ihrer Personalsituation nicht in der Lage, die Beratungsfunktion gründlich wahrzunehmen. Anderen Beratungsstellen, wie Kirchen, dem Deutschen Roten Kreuz, dem Wohlfahrtsverband, fehlt das erforderliche Fachwissen. So sind beispielsweise Wohlfahrtsverbände mit der Bildungslandschaft überhaupt nicht vernetzt; es fehlt ihnen entsprechend geschultes Personal, das die mitgebrachten Qualifikationen der Spätaussiedler/-innen beurteilen und entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten aufzeigen und beraten könnte.

Benötigt wird eine unabhängige, zentrale Koordinationsstelle für berufliche Beratungen als Anlaufstelle. Diese könnte beispielsweise entweder in größeren Bildungseinrichtungen, in Arbeitsämtern oder auf der Ebene von Bezirken eingerichtet werden. Am geeignetsten scheinen hierfür die Arbeitsämter zu sein.

7. Durchführung ausgewählter Qualifizierungsmaßnahmen

Die beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen richten sich an Teilnehmerinnen, die in irgendeiner Form bereits die berufliche Richtung gewählt haben. In der Regel hatten die Probandinnen bereits einen Sprachkurs absolviert und verfügten über einen Berufsabschluss und/oder mehrjährige Berufserfahrung. Auffällig war jedoch, dass fast alle Teilnehmerinnen mehr oder weniger große Schwierigkeiten in freier Kommunikation hatten. Es fehlten ihnen soziale Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, die Voraussetzung für eine erfolgreiche Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung sind. Die Maßnahmenkonzepte zielten primär auf die Vermittlung berufsbezogener und fachspezifischer Kenntnisse sowie Fertigkeiten in Theorie und Praxis. Alle untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen waren Vollzeitmaßnahmen, ausgerichtet auf die berufliche Integration Erwachsener (Aussiedler/-innen, Ausländer, Kontingentflüchtige und Reintegration Einheimischer) mit dem Ziel der Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse. Von der Maßnahmedauer her reicht das Spektrum von 6 Monaten Sprachschulungen und Fortbildungsmaßnahmen von unterschiedlicher Dauer bis zu 36 Monaten Umschulungsmaßnahmen. Nur zwei der untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen waren ausschließlich mit nur weiblichen Teilnehmerinnen besetzt. Überwiegend bestanden die Ausbildungsmaßnahmen aus gemischten Gruppen.

Die vielseitige Ausgestaltung und Orientierung der Qualifizierungsmaßnahmen machte es zunächst schwierig, ein Klassifizierungsraster zu erstellen. Im Endeffekt wurden diese Qualifizierungsmaßnahmen eingeordnet als

- Sprachschulungen,
- berufliche Orientierungsmaßnahmen/Feststellungsmaßnahmen,
- Fortbildungsmaßnahmen und
- Umschulungsmaßnahmen.

Der Lernerfolg in den einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen war je nach Lehrkonzept, Methode und Lehrmaterial unterschiedlich.

Im Folgenden wird exemplarisch der Ablauf, die Konzeption und das Curriculum von zwei Spracheinrichtungen, drei verschiedenen Fortbildungsmaßnahmen sowie vier Umschulungsmaßnahmen dargestellt und analysiert.

In der Bildungspraxis können Sprachschulungen getrennt für Akademikerinnen und Nichtakademikerinnen als auch gemeinsam für beide Gruppen durchgeführt werden. Untersucht wurden getrennte Sprachlehrgänge für Nichtakademikerinnen und Akademikerinnen. Alle untersuchten Sprachschulungen waren als Intensivsprachunterricht mit integriertem Berufsprak-

tikum für Immigranten mit unterschiedlichem Bildungsstand konzipiert. Einschränkungen bezüglich des Alters, Geschlechts, Herkunftslandes sowie der sprachlichen Ausgangssituation bestanden nicht. Die Nützlichkeit berufsbezogener Unterrichtsanteile im Sprachunterricht stellt sich nach Selbsteinschätzung der Probandinnen eher negativ dar, da es 28 Prozent der Frauen „nichts gebracht hat“ (vgl. Tab. 18).

Tabelle 18: Nützlichkeit berufsbezogener Unterrichtsanteile für die Berufsqualifizierung

Beurteilung durch die Probandinnen	Anzahl der Fälle	in Prozent
viel gebracht	15	9,3
einiges gebracht	24	14,9
kaum etwas gebracht	38	23,6
nichts gebracht	45	28,0
kann nicht beurteilen	30	18,6
keine Antwort	9	5,6
gesamt	161	100,0

7.1 Sprachschulungen für Nicht-Akademikerinnen

Die Sprachschulungen für Nicht-Akademikerinnen und für Akademikerinnen unterscheiden sich im Aufbau und in der Struktur wesentlich.

Die Nicht-Akademikerinnen verfügten i. d. R. über keine tiefgreifende Berufsausbildung, da es in der ehemaligen Sowjetunion üblich war, Arbeitnehmerinnen einige Wochen lang anzulernen, bis sie dann selbstständig im eingewiesenen Tätigkeitsbereich arbeiten konnten. Wechselten sie das Kombinat, wechselten sie oft auch den Beruf. Die Mehrzahl der Teilnehmerinnen wies zwar ein breites, aber sehr oberflächliches Spektrum an theoretischen wie fachpraktischen Kenntnissen und Fertigkeiten auf.

Die soziale und berufliche Integration vollzog sich in der Sprachschulung stufenweise in Modulen, die von der Bewältigung elementarer Kommunikationssituationen des täglichen Lebens reichten bis hin zur Verständigung in der Ausbildung und im Betrieb. Arbeitsweltbezogene Informationen über den Arbeitsmarkt und Berufsbereiche, zur Stärkung der Eigeninitiative und der Motivation zur Arbeitsaufnahme bzw. zu beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen gehörten ebenso dazu.

Die Probandinnen absolvierten bei optimalem Kursverlauf in einem halben Jahr bis zu drei sprachlich aufeinander aufbauende Abschnitte (Module).

In den einzelnen Lehrgangphasen der Maßnahme waren Sprachförderung und berufliche Orientierung aufeinander bezogen. Die Schwerpunkte der einzelnen Bereiche waren allerdings unterschiedlich gesetzt.

In der Anfangsphase zielte der Unterricht speziell auf die Bewältigung von Kommunikationssituationen des Alltags ab. Dabei richtete sich die Dauer des allgemeinsprachlichen Unterrichts nach den Lernbedürfnissen sowie den Lernvoraussetzungen der Teilnehmerinnen.

Da jedoch die meisten Aussiedlerfrauen über keine bzw. sehr geringe Kenntnisse der deutschen Sprache verfügten, wurde eine längere Phase des allgemeinsprachlichen Unterrichts eingebaut.

In einem vierwöchigen Praktikum lernten die Teilnehmerinnen die Arbeitswelt Deutschlands kennen und die erlernten sprachlichen Strukturen anzuwenden, zu festigen und zu erweitern.

Die Vermittlung der Sprachkenntnisse und die methodische Gestaltung des Lehrgangs bedingten sich gegenseitig. Ein Training des sprachlichen Verhaltens orientierte sich an authentischen Kommunikationssituationen des täglichen Lebens und war somit auf konkrete Handlungskompetenz des Lernenden abgestimmt.

Damit komplexere Zusammenhänge erwachsenengerecht erfasst werden konnten, haben die Dozenten/-innen versucht, den Teilnehmerinnen gleichzeitig Techniken projektbezogener Arbeit zu vermitteln. Dies gelang jedoch nur in einem ganz geringen Umfang.

Grundsätzliche didaktische Überlegungen waren den Sachgebieten vorangestellt. Der didaktische Zugang erfolgte über die Orientierung am Interesse der Teilnehmerinnen. Die Themen waren entsprechend dem Anspruchsniveau der einzelnen Gruppe aufbereitet. Aus Zeitgründen konnten die Vorkenntnisse sowie die Lern- und Leistungsfähigkeit der Teilnehmerinnen nicht immer voll berücksichtigt werden. Oft lag der Schwerpunkt ausschließlich auf dem Erlernen der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Nur ganz kurz – insgesamt zwei bis drei Stunden während der gesamten Sprachschulung – konnte ein Bewerbungstraining durchgeführt werden. Die unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen im Hinblick auf ihre

- Ausgangssprachen,
- auf die im Herkunftsland erworbenen Lerngewohnheiten,
- die Gesellschaftsstruktur, in der die Teilnehmerinnen aufgewachsen sind,
- auf die im Herkunftsland erworbenen fachlichen Qualifikationen und
- auf die beruflichen Ziele in Deutschland

konnten aus Zeitgründen nicht berücksichtigt werden.

7.2 Sprachschulungen für Akademikerinnen

Die Sprachschulungen für Akademikerinnen waren effektiver gestaltet.¹⁵ Der Aufbau und die Struktur der Sprachschulungen wurden den unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen eher gerecht.

Vor Beginn des Sprachlehrgangs wurden die individuellen Vorkenntnisse und die Eignung für die entsprechende Lehrgangsstufe durch Eignungstests festgestellt. Die Sprachschulungen enthielten einen Handlungs- bzw. situationsorientierten und praxisnahen Unterricht.

Durch fächerübergreifende und projektbezogene Vorgehensweisen wurde die Anwendungsnahe der neu erworbenen deutschen Sprachkenntnisse gesichert. Die Vernetzung sprachlicher Projektfelder mit Kultur, Geschichte, Politik und Wirtschaft erweiterten das Verständnis für die Sprache in ihrem gesellschaftlichen Bezugssystem. Durch medienunterstütztes Lehr- und Lernverhalten konnte die Sprechfähigkeit in konkreten Situationen und die Entwicklung eines entsprechenden Sprachverständnisses vermittelt werden. Die Ergänzung der herkömmlichen didaktischen Maßnahmen durch Einzel- und Gruppenarbeit sowie durch Projektarbeit begünstigten ein erwachsenenerechtes Lernen.

Den untersuchten Intensivsprachlehrgang absolvierten national gemischte Gruppen (Aussiedlerfrauen, Asylberechtigte und Kontingentflüchtige), die in ihrem Herkunftsland bereits einen berufsqualifizierenden akademischen Studienabschluss erworben hatten und in Deutschland eine entsprechende Berufstätigkeit anstrebten.

Den unterschiedlichen Voraussetzungen der Teilnehmerinnen wurde durch die Bildung einer Grundstufe und einer Mittelstufe Rechnung getragen. Der sich aus drei Seminarphasen zusammensetzende Sprachlehrgang bestand ebenfalls aus aufeinander aufbauenden Modulen, die je nach Kursstufe von unterschiedlich langer Dauer und entsprechend der sprachlichen Teilbereiche von unterschiedlicher Gewichtung waren.

Die sprachlichen Kenntnisse und Fertigkeiten wurden anhand von Themen aus dem persönlichen über das gesellschaftliche bis hin zum wirtschaftlichen und beruflichen Umfeld entwickelt und trainiert. Die sprachliche Handlungskompetenz der Teilnehmer/-innen erweiterte sich mit Fortschreiten der einzelnen Seminarphasen.

In der Hälfte des Sprachlehrgangs legten die Teilnehmerinnen eine Zwischenprüfung sowie zum Ende der Schulung eine Abschlussprüfung ab. Die Bestandteile der Prüfungen richteten sich nach der Lehrgangsstufe.

¹⁵ Besonders gute Sprachfähigkeiten nach einer kurzen Zeit von 4 Monaten wiesen Aussiedlerfrauen auf, die von zweisprachigen Lehrkräften unterrichtet wurden.

In beiden Sprachschulungen konnte das Lehrpersonal nicht vermeiden, dass sich die Teilnehmerinnen in den Pausen untereinander in der Sprache des Herkunftslandes, überwiegend russisch, unterhielten. Das intensive Verständigen in russischer Sprache trug zum Teil auch dazu bei, dass die deutsche Sprache nicht genügend beherrscht werden konnte.

7.3 Fortbildung zur Fachkraft im Rechnungswesen

Die Fortbildungsmanahmen für die unterschiedlichen Berufsbereiche waren hinsichtlich der Organisation, des Inhalts, der Konzeption und Methodik verschieden.

Die Rahmenlehrpläne für diese Fortbildung wurden von den zuständigen Handwerkskammern mit Eckdaten vorgegeben, die der Bildungsträger mit entsprechenden Bildungsinhalten auffüllte und mit der zuständigen Kammer abstimmte. Die Bildungsinhalte wurden mehrmals – je nach Anforderungen des Arbeitsmarktes – überarbeitet. Das Fortbildungskonzept war auf die Zielgruppe besonders betroffener Erwerbsloser (Langzeitarbeitslose, Sozialhilfeempfänger) ausgerichtet und daher für Aussiedlerinnen zur Integration in den Arbeitsprozess gut geeignet. Die Manahme orientierte sich am zunehmenden Bedarf qualifizierter und mit moderner Informationstechnik vertrauter Fachkräfte in den kaufmännischen und buchhalterischen Bereichen des Dienstleistungssektors, insbesondere des Handwerks.

Voraussetzung für die Teilnahme an der Fortbildungsmanahme war eine abgeschlossene 10-klassige Schulausbildung der Spätaussiedlerfrauen oder eine vergleichbare Ausbildung in einem anerkannten kaufmännischen oder verwaltenden Beruf und der Nachweis von mindestens einer einjährigen beruflichen Tätigkeit. Aufgrund der anspruchsvollen Lerninhalte hatten Spätaussiedlerfrauen mit einem höheren Bildungsabschluss (z. B. Okonomiestudium) besonders günstige Voraussetzungen zur Erreichung des Bildungsziels.

Vorausgesetzt waren Grundkenntnisse in der deutschen Sprache. Während der Dauer des Lehrgangs erhielten die Probandinnen einen über den ESF finanzierten zusätzlichen sachbezogenen Deutschunterricht. Das Alter der Teilnehmerinnen lag zwischen 25 und 50 Jahren.

Die Ausbildungsinhalte waren so konzipiert, dass ein hoher Grad an Praxisbezogenheit und Flexibilität bezüglich des späteren Einsatzes gewährleistet war. Die Teilnehmer/-innen wurden mit moderner Bürotechnik und neuen Kommunikationsmedien vertraut gemacht und in einem Persönlichkeitstraining auf den beruflichen Neuanfang vorbereitet.

Die gesamte Lehrgangsdauer betrug 18 Monate und teilte sich auf in 13 Monate theoretische Stoffvermittlung einschließlich praktischer Unterweisung am PC, 2 Monate fachpraktischen Trainings in einer externen Übungsfirma und 3 Monate Praktikum in einem Betrieb. Um sichere Fertigkeiten beim Buchen und im Umgang mit der eingesetzten Standard- und Branchensoftware vermitteln zu können, räumte die Bildungseinrichtung neben den stoffvermittelnden Unterrichtseinheiten einen ausreichenden Zeitfonds für Übungen und das selbstständige Training ein. Die enge Verknüpfung von theoretischer Ausbildung, Übungsfirma und betrieblichem Praktikum gewährleistet in der vollschulischen Ausbildung ein abgestimmtes Vorgehen in allen Ausbildungsteilen. Nach Absprache mit dem Lehrpersonal hatten die Probandinnen die Möglichkeit, Räumlichkeiten der Bildungseinrichtung und die Personalcomputer, auch über die regulären Unterrichtszeiten hinaus, zu nutzen.

Die Absolventinnen wurden vorrangig für einen späteren Einsatz in kaufmännischen Bereichen von Handwerksbetrieben oder anderer kleiner und mittlerer Unternehmen des Dienstleistungssektors ausgebildet. Das breite Spektrum betriebswirtschaftlicher Ausbildungsinhalte sicherte ihnen jedoch weitere berufliche Einsatzmöglichkeiten, z. B. im Handel oder Vertrieb. Die erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten im Umgang mit dem Personalcomputer ermöglichten dabei eine kurze Einarbeitungszeit in moderne Informationstechnik.

Nach Abschluss der Ausbildung erhielten die Teilnehmerinnen ein Zertifikat mit Abschlussprädikat und ein Zeugnis der Bildungseinrichtung. Zusätzlich wurde ihnen das Ablegen einer Fortbildungsprüfung vor der Handwerkskammer angeboten. Die Prüfung führt zu einem anerkannten Abschluss als „Fachkraft für Rechnungswesen und Buchführung“, der die Chance für eine Integration bzw. Reintegration in den Arbeitsmarkt deutlich erhöht.

Nach Auskunft des Bildungsträgers konnten 95 Prozent der Absolventinnen direkt nach Abschluss der Ausbildung entweder durch Übernahme in die Praktikumsbetriebe oder mittels Nachbetreuung durch die Ausbildungsbetriebe in Arbeitsverhältnisse vermittelt werden.

7.4 Fortbildung zur Fachhilfskraft im Gastronomiegewerbe

Im Grundlehrgang für das Hotel- und Gaststättengewerbe wurden den Teilnehmerinnen fachliche Kenntnisse und Fertigkeiten in den Bereichen Küche, Hotel und Restaurant vermittelt. Diesen Lehrgang absolvierten nur Frauen. Während der gesamten Qualifizierungsmaßnahme erhielten sie begleitend auch Deutschunterricht, der die sprachlichen Anforderungen der Praxis so-

wie die Integrationsbemühungen der Teilnehmerinnen unterstützte. Der gesamte Ausbildungsumfang betrug 1.912 Ausbildungsstunden, die sich inhaltlich und zeitlich folgendermaßen verteilen:

320 (17,0 %) Stunden Deutschunterricht und 418 (22,0 %) Stunden Fachtheorie sowie 218 (11,0 %) Unterrichtsstunden Fachtheorie und 956 (50,0 %) Ausbildungsstunden Fachpraxis in der Bildungseinrichtung. Die Fortbildungsmaßnahme enthielt ein praktisches Training, das in fremden Betrieben absolviert wurde. Nach Abschluss des Grundlehrgangs erhielten die Teilnehmer/-innen ein Zertifikat der Bildungseinrichtung. Fast alle Absolventinnen fanden Anstellung in Gastronomiebetrieben.

7.5 Fortbildung zur Fachkraft Verkauf/Floristik

Die Qualifizierung im Bereich Verkauf/Floristik ist eine berufspraktische Fortbildung, die insbesondere für arbeitslose Frauen gedacht ist, die bereits über Erfahrungen im Verkaufsbereich verfügten und durch Qualifizierung bzw. durch Aufarbeitung von Defiziten auf eine Integration bzw. Reintegration in den Arbeitsmarkt vorbereitet werden sollten.

Der Aufbau der Fortbildung stützte sich auf Module. Zu Beginn des Lehrgangs fanden Eingangstests und intensive Gespräche statt mit dem Ziel der Erstellung einer Berufswegplanung, die Grundlage für die Zuweisung in einzelne Module war.

Die Qualifizierung der Teilnehmerinnen erfolgte aufgrund der individuellen Qualifizierungspläne, die in einer Feststellungsphase erarbeitet wurden. Die in den Stoffplänen enthaltenen Lerninhalte waren demnach nicht verbindlich; sie stellten lediglich das Angebot dar, auf dem die Inhalte für die individuelle Qualifizierung aufbauten.

Die Bildungsträger berücksichtigten die in vorangegangenen Qualifizierungsmaßnahmen gemachten Erfahrungen und hatten das Curriculum den sich ständig wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarktes laufend und entsprechend angepasst. Einige Unterrichtsfächer, wie z. B. Warenkunde, wurden erweitert, andere wiederum, wie z. B. manuelle Kassenbedienung, gekürzt.

Im Hinblick auf eine rasche Verfügbarkeit für den Arbeitsmarkt absolvierten die Teilnehmerinnen nur diejenigen Module, die für ihre Qualifikation erforderlich waren, d. h. es wurde auf den Vorkenntnissen der Teilnehmerinnen aufgebaut. Wurde z. B. den Absolventinnen eine Arbeitsstelle in Aussicht gestellt, für die bestimmte Qualifikationen erforderlich sind, so wurde eine speziell auf den potenziellen Arbeitsplatz abgestimmte Qualifizierung

durchgeführt, so dass die Arbeitnehmerinnen bei Arbeitsaufnahme bereits über ausreichende Kenntnisse verfügten. Die beschriebene Bildungseinrichtung machte in der Vergangenheit die Erfahrung, dass die Teilnehmerinnen in den Betrieben häufig dem Stress der Kassenführung nicht gewachsen waren und scheiterten. Daher wurden im Bildungskonzept zusätzliche Module eingebaut und nach Bedarf parallel zu den Modulen im Verkauf/Floristik, geübt.

Damit die Absolventen/-innen mehr Selbstständigkeit erlangen und Eigenaktivität entwickeln können, und um gleichzeitig ihre Motivation und Leistungsbereitschaft zu fördern, wurde der Erwerb von Kenntnissen mehr in die Eigenverantwortung der Teilnehmerinnen gelegt. Der Lehrstoff wurde auf Gruppen aufgeteilt und das Erarbeitete gegenseitig vorgetragen und präsentiert. Das Lehrpersonal war in der beruflichen Erwachsenenbildung erfahren und besaß sozialpädagogische Fachkenntnisse. Gemäß den Eingangsvoraussetzungen wurde die Verweildauer der einzelnen Teilnehmerinnen in Absprache mit dem Arbeitsberater festgelegt und betrug zwei bis sechs Monate, wobei die ersten zwei Monate als integrierte Feststellungsmaßnahme galten, in der die Eignung der Teilnehmerin bzw. die Notwendigkeit des Wechsels in einen anderen Bereich festgestellt wurde. Beobachtungen der Ausbilder und Sozialpädagogen sowie die erstellte Berufswegplanung gingen in die Beurteilung der Teilnehmerinnen ein, so dass eine evtl. Fehleinschätzung wieder revidiert werden konnte. Eine schriftliche Dokumentation der Ergebnisse bildete die Grundlage für das individuelle Qualifizierungsprogramm. Ein dreimonatiges Betriebspraktikum ergänzte die Fortbildung. Die fachliche Qualifikation der Teilnehmerinnen wurde durch projektorientiertes Lernen erweitert. Durch Projektarbeit konnten die fachliche Qualifikation und die sozialen Kompetenzen der Teilnehmerinnen erweitert werden. Die Ausführung konkreter Aufträge (z. B. Füllen von Gefäßen mit Schnittblumen für verschiedene Veranstaltungen), bewirkten eine Steigerung von Motivation. Die erworbenen Qualifikationen der Teilnehmerinnen bescheinigte ein Zertifikat.

7.6 Umschulung zur Friseurin

Grundlage für die Ausbildung zur Friseurin ist die Verordnung über die Berufsausbildung zum Friseur vom 12. November 1973. Die Verordnung trat am 1. Januar 1974 in Kraft und bestimmt den Geltungsbereich, die Ausbildungsdauer, das Ausbildungsberufsfeld, den Ausbildungsrahmenplan, den Ausbildungsplan, die Führung des Berichtsheftes, die Zwischenprüfungen und die Prüfungsanforderungen in der Gesellenprüfung. Die Erstausbildung dau-

ert drei Jahre, die Umschulung 18 Monate. Die Umschulung unterteilt sich in eine theoretische und praktische Unterweisung inklusive dreier Monate Fachpraktikum, das in verschiedenen Friseurbetrieben absolviert wird. Die kürzere Schulungszeit ist darauf zurückzuführen, dass die Teilnehmerinnen bereits eine praktische Berufserfahrung in verschiedenen Berufen haben und daher in kürzerer Zeit den Unterrichtsstoff verarbeiten können.

Die Teilnehmerinnen lernen und arbeiten gleichzeitig in Theorie und Praxis. Auf die Berufsschule entfallen 1,5 Tage in der Woche. Der Ausbildungsplan ist wie in der Erstausbildung in sechs Ausbildungsteile aufgeteilt. Die Inhalte der Umschulungsmaßnahmen richten sich nach der oben aufgeführten Verordnung. Orientierungslehrgänge konnten wegen fehlender Fördermittel nicht durchgeführt werden.

Aufnahmekriterien waren Vorbildung und Alter, Eignung für den Friseurberuf, gute Kenntnisse der deutschen Sprache und der Nachweis einer mindestens dreijährigen beruflichen Tätigkeit. Die Probandinnen, die aus unterschiedlichen Berufen (Lagerarbeiterinnen, Landwirtinnen, Lehrerinnen bis hin zur Ingenieurin) kamen, hatten auch unterschiedliche fachliche und sprachliche Vorkenntnisse. Alle Probandinnen hatten Schwierigkeiten mit der Fachsprache und den deutschen Dialekten (Kölner und Berliner Dialekt) in der praktischen Ausbildung. Auf Kosten anderer Unterrichtsfächer versuchten die Bildungseinrichtungen, zusätzlichen Deutschunterricht auf Kosten von anderen Unterrichtsfächern zu organisieren, um diese Defizite aufzufangen.

Die Eignung der Bewerberinnen wurde durch Eignungstests, denen individuelle Gespräche und Beratungen vorgeschaltet waren, festgestellt. Für die untersuchte Umschulungsmaßnahme bewarben sich 70 Personen, davon wurden nach Auswertung der Eignungstests 36 der besten Bewerber/-innen ausgewählt.

Das Alter der Teilnehmerinnen lag zwischen 30 und 35 Jahren, die in zwei Gruppen mit je 18 Personen qualifiziert wurden.

Die Absolventinnen legen eine schriftliche Zwischenprüfung ab, die ihnen Gelegenheit gibt, ihre Kenntnisse selbst zu testen. Am Ende der Ausbildung legen sie eine Gesellenprüfung vor der zuständigen Handwerkskammer ab und erhalten nach bestandener Prüfung den Gesellenbrief. Die Prüfungsanforderungen bei der Gesellenprüfung sind sehr hoch. Auf beide Prüfungen wurden die Absolventen/-innen theoretisch in der Berufsschule und praktisch in der Werkstatt gut vorbereitet.

Bedingt durch die – auch nach Beendigung der Umschulungsmaßnahme – nicht zufrieden stellenden deutschen Sprachkenntnisse haben die Aussiedlerfrauen besonders große Probleme, die Gesellenprüfung zu bestehen. Sie

sind praktisch sehr begabt, haben aber große Schwierigkeiten mit der Theorie. Rund 30 Prozent der Aussiedlerfrauen bestanden die Prüfung nicht.

Einige Probandinnen waren mit der Umschulung zur Friseurin nicht zufrieden, da sie sich für die Qualifizierungsmaßnahme nur entschieden hatten, um dem Sozialamt zu entgehen. Auf die Frage, inwieweit die Aussiedlerinnen glauben, mit der Qualifizierung zur Friseurin auf die Dauer in Deutschland zurechtzukommen, konnte der größte Teil (rund 39 %) der befragten Frauen nicht beantworten.

7.7 Umschulung zur Altenpflegerin

Grundlage für die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/-in in Nordrhein-Westfalen ist das Altenpflegegesetz NRW vom 19. Juni 1994 und die Verordnung über die Ausbildung und Prüfung in der Altenpflege NRW vom 28. September 1994. Beide sind am 01. 01. 1995 in Kraft getreten. Die Ausbildung zum/zur staatlich anerkannten Altenpfleger/-in in Berlin richtet sich nach der Ausbildungsordnung Altenpflege vom 19. Juli 1995. Die Ausbildungsordnung regelt die Voraussetzung der Förderung des Lehrgangs durch die Arbeitsverwaltung. Vor allem haben die Bewerber/-innen eine dreijährige berufliche, steuerpflichtige Tätigkeit nachzuweisen.

Die Rahmenlehrpläne und die Ausbildungspläne für die Ausbildung in Berlin werden von der Senatsverwaltung für Schule, Berufsbildung und Sport geregelt. Die staatlich geregelte Ausbildungsordnung gilt sowohl für einheimische Deutsche, für Aussiedlerinnen als auch andere Migrantinnen.

Ziel der Ausbildung ist, den Absolventen/-innen Kenntnisse zu vermitteln, die sie zur Wahrnehmung selbstständiger und eigenverantwortlicher Aufgaben befähigen. Die Ausbildung vermittelt die für methodisches Handeln in der Altenpflege erforderlichen grundlegenden Kenntnisse und Fertigkeiten. Der Ausbildungsablauf stellt sich im Wesentlichen wie folgt dar:

Gesamtunterrichtsstunden ca. 4.500, davon 2.250 Unterrichtsstunden Theorie und fachpraktischer Unterricht im Seminar und 2.250 Stunden berufspraktische Ausbildung in verschiedenen Einrichtungen der Altenpflege. Der theoretische Unterricht beinhaltet allgemeine Grundlagen mit 320 Unterrichtsstunden. Auf den sozialpflegerischen Bereich entfallen 600, auf den medizinisch-pflegerischen Bereich 960 und auf die Mitarbeit in Einrichtungen 370 Unterrichtsstunden.

Die berufspraktische Ausbildung wird im stationären Bereich, in der ambulanten Versorgung, in der geriatrischen Pflege und in der gerontopsychiatrischen Pflege durchgeführt. Im Rahmen der vorgegebenen Inhalte kann sich

die schwerpunktmäßige Aufteilung des Unterrichtsstoffes vom Umfang her verschieben und je Bildungseinrichtung unterscheiden.

In der Regel findet der Unterricht im Wechsel von jeweils drei Monaten Theorie und drei Monaten Praxis statt. Die Entscheidung über die Aufnahme trifft die zuständige Schulleitung. Die Aufnahme in die Ausbildung erfolgt zunächst auf Probe. In Berlin dauert die Probezeit ein Semester. Nicht ausreichende Leistungen im Fach „Deutsch“ von deutschstämmigen Aussiedlerinnen bleiben bei der Entscheidung über den erfolgreichen Abschluss der Probezeit unberücksichtigt, sofern die Spätaussiedler/-innen noch nicht länger als zwei Jahre eine deutsche Schule besucht haben.

Die Entscheidung über das Bestehen der Probezeit und über die Versetzung in das nächsthöhere Semester trifft die Semesterkonferenz. Absolventen, die nicht versetzt werden, können das zuletzt besuchte Semester einmal wiederholen.

Die Ausbildung zum/zur Altenpfleger/-in endet mit dem Examen und der staatlichen Anerkennung.

Die Umschulung zum/zur Altenpfleger/-in dauert in Berlin 3,5 Jahre, in Nordrhein-Westfalen 3 Jahre. Nach 2,5 Jahren legen die Absolventinnen die theoretische Prüfung ab. Danach gehen sie in das Berufspraktikum und legen die berufspraktische Prüfung ab. Für die Spätaussiedlerfrauen ist diese Ausbildung besonders schwierig, weil sie einen Erfahrungsbericht in deutscher Sprache schreiben müssen.

In den Umschulungen wurden sowohl Akademikerinnen als auch Arbeiterinnen gemeinsam unterrichtet. Zwischen den einzelnen Personen bestanden große Unterschiede, die vor allem die Lernmotivation beeinträchtigten. Die Arbeitsmotivation der Aussiedlerinnen war dagegen beträchtlich höher als bei den einheimischen Teilnehmerinnen.

In den Gruppen befanden sich 25 bis 30 Teilnehmerinnen, die wie in den oben beschriebenen Maßnahmen in gemischten Gruppen ausgebildet wurden. Die Zufriedenheit der Aussiedlerinnen war eher gering. Dem überwiegenden Teil der Aussiedlerinnen wurde diese Qualifizierung vom Arbeitsamt angeboten. Die Frauen sprachen von einer erzwungenen Qualifizierung, die keinesfalls von ihnen erwünscht wurde. Viele Aussiedlerinnen fanden die Umschulung sehr anstrengend. Nur die Information, dass die Altenpflege in den nächsten Jahren aufgrund der Bevölkerungsentwicklung an Bedeutung gewinnen wird, hat sie vor dem Abbruch der Maßnahme abgehalten. Durch die gesetzliche Pflegeversicherung sind Altenpfleger/-innen bereits heute gesuchte Fachkräfte. Das Pflegeversicherungsgesetz, das neue Schwerpunkte bei der Pflege pflegebedürftiger Menschen setzt, trägt auch dazu bei, dass die Arbeits-

plätze für Fachkräfte im Gesundheitswesen für Jahrzehnte als gesichert betrachtet werden können. Wie die Bundesanstalt für Arbeit mitteilt, hat sie im vergangenen Jahr bundesweit für rund 46.200 Arbeitslose eine entsprechende Ausbildung gefördert. Auf den Gesundheitsbereich entfiel etwa ein Viertel aller von den Arbeitsämtern geförderten Umschüler. Den finanziellen Aufwand gibt die Bundesanstalt für Arbeit mit 1,5 Mrd. DM an. Der größte Anteil der Umschulungen entfiel auf die Altenpflegeberufe, gefolgt von den Berufen der Krankenpflege.¹⁶

7.8 Umschulung zur Hotelfachfrau

Die in der Umschulungsmaßnahme zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten stützen sich auf die Verordnung über die Berufsausbildung im Gaststättengewerbe vom 25. 04. 1980 – Es handelt sich um eine sehr anspruchsvolle Berufsausbildung. Die Umschulungsmaßnahme besuchten ausschließlich Frauen im Alter zwischen 25 bis 40 Jahren mit Hochschulabschluss (Ingenieurinnen, Lehrerinnen, Ökonominen), den sie in ihren Herkunftsländern Russland, Kasachstan, Kirgisien und Ukraine erworben haben. Alle Aussiedlerfrauen konnten eine in Deutschland erworbene und abgeschlossene 6-monatige Sprachschulung und eine 6-wöchige Feststellungsmaßnahme nachweisen. Die Dauer der Qualifizierungsmaßnahme betrug 21 Monate. In die gesamte Lehrgangsdauer waren 3 Monate Englisch und 3 Monate Fachpraktikum sowie 4 Stunden wöchentlich „Selbstlernen“ integriert. Die praktische Ausbildung absolvierten die Teilnehmerinnen in eigenen Einrichtungen des Bildungsträgers, die theoretische Ausbildung in verschiedenen Fachschulen für Ernährung und Hauswirtschaft. Darüber hinaus absolvierten sie ein Praktikum von 416 Stunden in Hotel- und Restaurantbetrieben.

Übergreifendes Ziel der Qualifizierungsmaßnahme ist die langfristige Integration erwerbsloser Spätaussiedlerfrauen in den ersten Arbeitsmarkt. Die Teilnehmerinnen sollten in die Lage versetzt werden, selbstbewusst und eigeninitiativ nach Auswegen aus ihrer Arbeitslosigkeit zu suchen. Den Teilnehmerinnen wurde eine hochwertige Qualifikation als Hotelfachfrau mit vielfältigen Einsatzmöglichkeiten vermittelt. Über das übliche Ausbildungsprogramm hinaus konnten zwei Zusatzqualifikationen eingeplant und durchgeführt werden, die das Einsatzspektrum der Teilnehmerinnen erweiterten und ihre Benachteiligung am Arbeitsmarkt kompensierten. Zum einen können sich die Teilnehmerinnen betriebswirtschaftliche Kenntnisse aneignen mit dem

¹⁶ Vgl. „Handelsblatt“ Nr. 145 vom 31. 7. 1998, Umschulung, Erfolg mit Berufen der Altenpflege

Ziel, sich eventuell wirtschaftlich selbstständig zu machen. Ein wesentlicher Bestandteil der Qualifizierungsmaßnahme bestand darin, den Teilnehmerinnen Raum für den Erwerb fehlender Schlüsselqualifikationen zu geben. Ein solcher Lern- und Erfahrungsraum wurde mit Projekten wie z. B. „Eröffnung einer Pension“ geschaffen. Die Ausbildung war so angelegt, dass die Teilnehmerinnen selbstständig unter Anwendung der bis dahin erworbenen betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Kenntnissen ein Konzept entwerfen mussten, einschließlich Kostenkalkulation nach marktanalytischen Gesichtspunkten. Dazu gehörten u. a. auch die Auswahl des Standorts und das Einholen von Angeboten zur Kreditaufnahme. Die individuelle Betreuung und Beratung bei sozialen und persönlichen Problemen der Probandinnen übernahm die sozialpädagogische Begleitung. Sie half ihnen, sich bei Konflikten auseinander zu setzen und aktive Problemlösungsstrategien zu entwickeln. Sie lernten dadurch, ihre Probleme zu erkennen und ihre Interessen zu artikulieren. Im multikulturellen Kontext eines Hotelbetriebes war insbesondere der zielgerichtete Spracherwerb von Bedeutung. Neben der Vervollkommnung der Deutschkenntnisse und dem Erlernen der Fachterminologie wurden auch anwendungsorientierte Grundkenntnisse in gängigen Fremdsprachen wie Englisch und Französisch vermittelt. Da es für Spätaussiedlerinnen, deren Deutschkenntnisse noch nicht gesichert waren, eine enorme Anforderung war, weitere Sprachen zu erlernen, hat der Bildungsträger im Rahmen eines Projektes „Selbstlernen – multimedial“ Zeit für Selbstlerntechniken eingeplant, die zwar sprachbezogen entwickelt wurden, aber auch auf andere Lernfelder übertragbar waren. Dazu gehörten die Erkenntnis des eigenen Lerntyps, Selbsteinschätzung von Lerndefiziten und -bedarf sowie die zielgerichtete Auswahl von und der Umgang mit Lernmaterialien und -medien. Nach dem Erwerb dieser Voraussetzungen wurde den Teilnehmerinnen Selbstlernmaterial zur Verfügung gestellt, das sie einsetzen konnten: Hörkassetten Phonetiktraining, Videokassetten für situationsbedingte Sprachübungen, Lernprogramme und -karteien für effektives Lernen. Diese Methode des Lernkonzepts wurde kontinuierlich mit regelmäßigen Beratungskonsultationen für die Teilnehmerinnen sowie Erfolgskontrollen (Einzel- und Gruppenauswertungen, Beratung mit allen an der Ausbildung Beteiligten, Überprüfung, Überarbeitung bzw. Neuerstellung von Lernplänen und Materialien) fortgesetzt. Zu den Arbeitszielen der Selbstlernmethode gehörten das Festigen und Weiterentwickeln von Selbstlernen, Förderung der Motivation zum Selbstlernen und Erhöhung des Zutrauens in die eigene Lernfähigkeit. Die Förderung der Fähigkeit, selbstständig situations- und themenadäquat eigene Lernwege zu entwickeln und die Einsicht in die Notwendigkeit zum lebenslangen Selbst-

lernen waren weitere Arbeitsziele. Die mündliche Sprachkompetenz hat sich dadurch erheblich verbessert. Das Training des situationsangemessenen Umgangs mit Kunden befähigte die Teilnehmerinnen zum selbstständigen Erledigen der fachlichen Standardkorrespondenz. Regelmäßige Beratungen unterstützten die Effektivität des Lernprozesses. In das Arbeits- und Lernprogramm wurden auch die Teilnehmerinnen selbst mit ihren Problemen einbezogen. Dadurch entstand eine interne Qualitätssicherung, die zum Erfolg der Umschulungsmaßnahme beitrug.

Durch kontinuierliche Kooperation zwischen Hotel, Berufsschule und Bildungsträger entstanden wirksame Kommunikationsstrukturen. Damit konnte eine optimale Koordination der Zeitpläne, Ausbildungsinhalte sowie frühzeitige Problemerkennung und -lösung erreicht werden.

Praktika im Rahmen einer Bildungsmaßnahme forderten von den Teilnehmerinnen, die in der bisherigen Ausbildung erworbenen theoretischen und praktischen Inhalte und Fähigkeiten selbstständig ohne Ausbilderanleitung für sich und die an der Ausbildung Beteiligten unter Beweis zu stellen. In Absprache mit der Fachvermittlung für Hotel- und Gaststättenpersonal des Arbeitsamtes konnte den Teilnehmerinnen in den Ferien ein sechswöchiges Praktikum in bayerischen Hotels ermöglicht werden. Arbeiten in einer gänzlich fremden Umgebung bedeutete erheblich höhere Anforderungen an Selbstständigkeit, Eigeninitiative und vor allem Flexibilität im Umgang mit fremden Bedingungen als in der gewohnten sozialen und familiären Umgebung. Dies erhöhte die Vermittlungschancen der Absolventinnen für einen späteren Arbeitsplatz beträchtlich.

7.9 Umschulung zur Steuerfachangestellten

Die ständig steigende Komplexität des Steuersystems, verbunden mit häufigen Steuerrechtsänderungen, und die wachsende Bedeutung eines einwandfreien und aussagekräftigen Rechnungswesens führen auf dem Arbeitsmarkt zu einem erhöhten Bedarf an zeitgemäß qualifizierten Mitarbeiterinnen in diesen Bereichen. Ziel dieses Lehrgangs war es, die Teilnehmer/-innen für die Abschlussprüfung vor der zuständigen Steuerberaterkammer zu qualifizieren und die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tätigkeit als Steuerfachangestellte zu schaffen. Zugangsvoraussetzungen waren ein guter Haupt- bzw. mittlerer Bildungsabschluss und das erfolgreiche Bestehen eines Eignungstests.

Die Lehrgangsdauer betrug 18 Monate inklusive 9 Monate Berufspraktikum. Teilnehmer/-innen, die individuelle Voraussetzungen erfüllten, konnten die Förderung nach AFG in Anspruch nehmen.

Das Alter der Teilnehmerinnen lag zwischen 25 und 50 Jahren. Die Gruppenstärke betrug am Anfang 25 Teilnehmerinnen, die sich im Laufe des Lehrgangs auf 20 reduzierte.

Nach 3 Monaten legen die Teilnehmerinnen eine interne Zwischenprüfung sowie eine Abschlussprüfung ab. Während der Laufzeit der Maßnahme wurden mehrere Leistungskontrollen durchgeführt. Stellt sich bei der Zwischenprüfung heraus, dass die Leistungen einer Teilnehmerin für die Abschlussprüfung nicht ausreichen, so wird der Teilnehmerin geraten, die Maßnahme abzubrechen. Nach einjähriger Wartezeit hat sie die Möglichkeit, den Lehrgang im Umfang der nicht in Anspruch genommenen Umschulungsmonate zu wiederholen.

Die Lernmotivation der Teilnehmerinnen war in diesem Lehrgang sehr gut. Das ist u. a. auch darauf zurückzuführen, dass die Aussiedlerfrauen die Umschulungsmaßnahme selbst ausgesucht und dann bewilligt bekamen. Die Dozenten/-innen des Lehrgangs kamen aus zwei verschiedenen Bereichen, und zwar:

- Fachpraktiker (Steuerberater, Fachanwälte für Steuerrecht und Finanzbeamte)
- In den Bereichen der allgemeinen kaufmännischen und rechtskundigen Fächern standen erfahrene Dozenten der beruflichen Erwachsenenbildung (Juristen und Betriebswirte) zur Verfügung.

Schwerpunkte der Tätigkeit der Steuerfachangestellten und Umfang der Aufgaben können erheblichen Schwankungen unterliegen. Entscheidend ist hierbei die Art, Größe und Struktur sowie technische Ausstattung im Beschäftigungsbetrieb. Typische Beschäftigungsmöglichkeiten für Steuerfachangestellte ergaben sich

- in Praxen von Steuerberatern, Steuerbevollmächtigten, Wirtschaftsprüfern,
- bei Steuerberater- und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften,
- in Revisions- und Treuhandgesellschaften,
- bei Unternehmensberatern,
- bei Buchhaltungsorganisationen;
- darüber hinaus auch im Rechnungswesen oder Finanzierungsbereich von Industrie- und Handwerksbetrieben,
- in Dienstleistungsunternehmen (z. B. Banken, Versicherungen, Handelsunternehmen) und Datenverarbeitungsbetrieben sowie
- im öffentlichen Dienst.

Wie ersichtlich, sind die Einsatzmöglichkeiten der Steuerfachangestellten vielfältig und groß. Darüber hinaus hängen Art und Umfang der Tätigkeit auch entscheidend von der persönlichen Qualifikation der Steuerfachangestellten ab. Unter der Bedingung, daß die Aussiedlerfrauen die fachlichen Kenntnisse gut beherrschen und sich in der deutschen Sprache gut artikulieren können, sind für sie die Möglichkeiten am Arbeitsmarkt, eine Stelle zu finden, relativ groß.

8. Gegenwärtige Rahmenbedingungen zur Integration in den ersten Arbeitsmarkt

8.1 Rahmenbedingungen

Die Integration der Aussiedlerinnen in den Arbeitsmarkt ist unter den jetzigen Bedingungen sehr schwierig und würde ohne entsprechende Hilfen des Staates und der Bundesanstalt für Arbeit sowie der Bildungsträger scheitern. Die Bedingungen der Integration in die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland und in den Arbeitsmarkt sind sehr streng. Geprägt durch hohe Arbeitslosigkeit, Konkurrenzkampf und Fremdenfeindlichkeit erschwert die heutige Gesellschaft vielmals eine Integration sowohl beruflich als auch gesellschaftlich. Die berufliche Zuweisung erfolgt zufällig, oft durch Beziehungen. Hinzu kommt, dass die Bundesrepublik Deutschland sich in einer Umbruchsituation, einem Übergang aus einer industriellen in eine Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft befindet. Die Zeitwerte dieser Entwicklung sind sehr kurz. In allen untersuchten Maßnahmen wurden die Aussiedlerfrauen gemäß der Nachfrage des Arbeitsmarktes nach bestimmten Qualifikationen ausgebildet. In vielen Fällen berücksichtigte der Bildungsträger in den Qualifizierungsmaßnahmen auch die von den Betrieben nachgefragten spezifischen Fertigkeiten. Nach Abschluss der Maßnahmen waren die Absolventinnen zur Arbeitsaufnahme bestens vorbereitet und die Aussichten auf einen Arbeitsplatz dementsprechend sehr gut. Der enge Kontakt der Bildungsträger zu den Praktikumsbetrieben führte dazu, dass die Absolventinnen bis zu 90 Prozent von den Praktikumsbetrieben in Arbeitsverhältnisse übernommen wurden.

8.2 Perspektiven

Integration in den Arbeitsmarkt bedeutet aber auch Schaffung weiterer politischer und finanzieller Rahmenbedingungen. Die finanziellen Bedingungen für die sprachliche Eingliederung sind derzeit so gestaltet, dass sie eine erfolgreiche Integration nur schwer leisten können. Die Förderung eines 6-monatigen Sprachkurses – unter Berücksichtigung aller anderen Faktoren wie Wohnen, Kinder, finanzielle Schwierigkeiten usw. – stellt die Aneignung der Sprachkompetenz von Anfang an in Frage. Die Bildungsträger können ihrerseits nicht mehr tun, als den Aussiedlerinnen Grundlagen schaffen, die Voraussetzung für eine Integration in den Arbeitsmarkt sind.

III Verbesserungsvorschläge

- Qualifizierungsmaßnahmen müssen am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet werden. Wichtig ist hierbei weniger die Vermittlung von Fachwissen, als vielmehr von überfachlichen Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen). Mit dem derzeit von der Arbeitsverwaltung geförderten zweiwöchigen Training von Schlüsselqualifikationen lässt sich dieses Ziel nicht verwirklichen. Schlüsselqualifikationen müssen kontinuierlich und während der ganzen Lehrgangsdauer begleitend vermittelt werden.
- Die Wissensaufnahme in den sechsmonatlichen Sprachschulungen sollte effektiver gestaltet werden. In Absprache der Arbeitsverwaltung mit den Sozialämtern könnten die Sprachkurse auf ein ganzes Jahr aufgeteilt und könnte die Förderung über einen geteilten, aber längeren Zeitraum gemeinsam getragen werden. Ein ganztägiger Sprachunterricht führt dazu, dass (z.B. nach der Mittagspause) die Teilnehmerinnen nicht mehr aufnahmefähig sind und der Lernerfolg leidet.
- Die Schulungszeiten sollten unbedingt kinderfreundlich gestaltet werden. Schulungszeiten von 7.30 bis 15.30 sind für Frauen mit Kindern ungünstig. Die Kinder sind um diese Zeit noch nicht im Kindergarten oder in der Schule. Dieses Problem stellt sich sowohl für die Aussiedlerinnen als auch für das Lehrpersonal und beeinträchtigt den Lernerfolg. Viele Unterrichtsstunden fallen deswegen aus. Wegen des zeitlich vorgegebenen Curriculums könnten die Bildungsträger Fehlstunden nicht nachholen lassen. Fehlzeiten beeinträchtigen den Lernerfolg. Statt Vollzeitmaßnahmen wür-

den sich gesonderte Projekte, mit entsprechend flexiblen Schulungszeiten, anbieten.

- Die psychologischen Tests sollten nicht in den Arbeitsämtern, sondern den Bildungseinrichtungen, die ein entsprechend geschultes Personal haben, durchgeführt werden. Die Wartezeiten bis zum Maßnahmebeginn könnten dadurch erheblich verkürzt werden.
- Besonders stark motivierten, intelligenten und integrationsfähigen Aussiedlerfrauen sollte eine zusätzliche Sprachförderung gewährt werden, z. B. in Form einer Begabtenförderung.
- Beratungseinrichtungen sollten über ein speziell für diese Zielgruppe ausgerichtetes Informationsmaterial verfügen. Im Dienstleistungs- und Verwaltungsbereich sind die Arbeitsbereiche im Alltagsleben wenig erfahrbar. Das Material sollte deshalb in anschaulicher Sprache eine Vorstellung über Berufe und Tätigkeiten ermöglichen. Die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen – vor allem im kaufmännischen Bereich – sollten auf die besonderen Arbeitsplatzanforderungen hinweisen.
- Die Aussiedlerfrauen sollten unbedingt eine Gelegenheit zum Kennenlernen angebotener Qualifizierungsmaßnahmen erhalten. Die berufsfachlichen Orientierungsmaßnahmen sollten nicht eingeschränkt, sondern erweitert werden. Da vielen Aussiedlerfrauen eine Vorerfahrung fehlt, ist eine realistische Berufsentscheidung oft schwierig. Optimal ist deshalb ein spezieller Orientierungs- und Vorbereitungskurs für Aussiedlerfrauen, in dem sie ohne Leistungsdruck ihre Interessen und Eignungen erproben und sich bei der letztendlichen Entscheidung fachkundig beraten können.
- Bei Vollzeitmaßnahmen dürfen zusätzliche Hausaufgaben kein Ausbildungsgegenstand sein. Haushaltsführung, Kinderbetreuung und Qualifizierung gleichzeitig sind für Aussiedlerfrauen mehr als ein volles Tagesprogramm. Die Spätaussiedlerfrauen werden überfordert, wenn sie regelmäßig zu Hause lernen müssen.
- Fachkundige Sozialpädagoginnen in den Ausbildungsteams sollten in der Nähe der Aussiedlerfrauen angesiedelt sein, damit sie die Aussiedlerfrauen bei finanziellen, aber auch bei anderen Problemen rechtzeitig beraten und unterstützen können.
- Die Fachsprache sollte bewusst in die Sprachschulungen eingeführt werden. Eine unüberlegte Benutzung von Fachbegriffen kann zu völligen Lernblockaden führen.

- Einige Fachausdrücke haben in der Alltagssprache eine ganz andere Bedeutung; andere wiederum sind in den Sprachen der Herkunftsländer nicht vorhanden.
- Eine psychologische Prüfungsvorbereitung ist besonders für Aussiedlerfrauen dringend erforderlich. Unmittelbar nach der Qualifizierung ist die Abschlussprüfung der erste Zeitpunkt, zu dem die Aussiedlerfrauen ihre Fähigkeit zur selbstständigen Existenzsicherung in ihrer neuen Heimat und im neuen Beruf unter Beweis stellen müssen.
- Aussiedlerfrauen sollten unbedingt in einem gut organisierten Bewerbungstraining das sichere Auftreten üben. Erfahrungsgemäß finden am ehesten Aussiedlerfrauen Arbeit, die bei Bewerbungen selbstbewusst auftreten können, etwas, was vielen Aussiedlerfrauen schwer fällt. Das Bewerbungstraining sollte daher – neben dem Zusammenstellen von Bewerbungsunterlagen – vor allem das sichere Auftreten im Bewerbungsgespräch behandeln und üben.

IV Weiterführende Literatur

ARBEITSGEMEINSCHAFT FÜR ANGEWANDTE SOZIALFORSCHUNG GMBH MÜNCHEN. Dokumentation und Analyse beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen für erwachsene Aussiedler. Endbericht erstellt im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin 1996.

BECKER, Wolfgang; MEIFORT, Barbara; „Pflegen als Beruf – ein Berufsfeld in der Entwicklung“. (Hrsg.) Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin 1997.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.). Dienstblatt der Bundesanstalt für Arbeit, Hefte Nr. 138/88, 25/92 und 147/92.

BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT (Hrsg.). Strukturanalyse 1996. Bestände sowie Zu- und Abgänge an Arbeitslosen und offenen Stellen, Nürnberg 1997.

BUNDESARBEITSGEMEINSCHAFT JUGENDSOZIALARBEIT BAG JAW (Hrsg.). 34. Sozialanalyse der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit zur Situation junger Aussiedler/-innen für den Zeitraum 01. 01. 1995 bis zum 31. 12. 1995.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN (Hrsg.). Wegweiser für Spätaussiedler. Beratung, Hilfen, Anträge, Ämter, Bonn 1994.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN (Hrsg.). Deutsche aus Osteuropa bei uns. Projekt Ost-West-Integration. Ein Projekt der VHS Lippe-West im Deutschen Volkshochschulverband in Zusammenarbeit mit dem Bundesministerium des Innern, Lange-Druck 1995.

BUNDESMINISTERIUM DES INNERN (Hrsg.). 10 Jahre Aussiedlerpolitik der Bundesregierung, Bonn 1998.

BUNDESVERWALTUNGSAMT (Hrsg.). Arbeitshilfen zur Aufnahme und Eingliederung von Spätaussiedlern. Sonderausgabe anlässlich der Änderung des Wohnortzuweisungsgesetzes Nr. 2/97, Köln 1997.

FORSCHUNGSINSTITUT DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.). Integration und Konflikt. Kommunale Handlungsfelder der Zuwanderungspolitik. Eine Tagung der Friederich-Ebert-Stiftung am 17. September 1996 in Bonn. Gesprächskreis Arbeit und Soziales, Nr. 69, Bonn 1996.

FORSCHUNGSINSTITUT DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (Hrsg.). Gesprächskreis Arbeit und Soziales. Deutsch sein und doch fremd sein. Lebenssituation und Perspektiven junger Aussiedler, Bonn 1998.

GAWLIK, Edith; Berufliche und soziale Integration von Aussiedlerfrauen in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/1993. (Hrsg.:) Bundesinstitut für Berufsbildung, Bertelsmannverlag 1993.

GAWLIK, Edith; Berufliche Förderung von Aussiedlerfrauen zu ihrer sozialen Integration. Fakten, Probleme, Erfolgchancen. Berichte zur Beruflichen Bildung Nr. 194, (Hrsg.:) Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Bielefeld 1996.

GAWLIK, Edith; Öffentliche Qualifizierungsmaßnahmen und berufliche Integrationschancen der Aussiedlerfrauen in Dienstleistungsberufen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 5/97, Bertelsmann Verlag Bielefeld 1997.

GESELLSCHAFT FÜR INTERDISZIPLINÄRE SOZIALFORSCHUNG IN ANWENDUNG MBH (Hrsg.). Bildungsbereitschaft von arbeitslosen Aussiedlern und Aussiedlerinnen. Fachübergreifende Kompetenzen als Grundlage und Aufgabe für Weiterbildung. Eine Studie im Auftrage des Bundesinstituts für Berufsbildung, Berlin 1996.

HAUSER, Susanne; Curriculum zur Qualifizierung von Frauen aus Aussiedlerfamilien. Erstellt im Auftrag der Europa-Sprachenschule, Berlin 1991.

INFO-DIENST DEUTSCHE AUSSIEDLER. ZAHLEN, DATEN, FAKTEN. (Hrsg. :) Der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen, Dr. Horst Waffenschmidt, Hefte der Jahre 1991–1996 und 1997–1998, Bonn

INNENMINISTERIUM BADEN-WÜRTTEMBERG (Hrsg.). Spätaussiedlerinnen und Spätaussiedler kommen zu uns. Schriftenreihe des Hauses der Heimat des Landes Baden-Württemberg, Heft 3, Filderstadt 1993.

INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG DER BUNDESANSTALT FÜR ARBEIT. Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26. Jg., 1993, Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Frauen. Hefte Nr. 28/94, 52/94 und 17/95.

INSTITUT FÜR DEUTSCHLAND UND OSTEUROPAFORSCHUNG – GÖTTINGER ARBEITSKREIS E.V. Informationsdienst Deutsche in der ehemaligen Sowjetunion. Dokumente, Berichte, Meldungen, Kommentare, Meinungen, Zahlen, Hefte der Jahre 1995 bis 1998.

KEMPER, Marita; Integrierte Lernberatung. EUROPOOL Info-Dienst Nr. 1, Akademie für Jugend und Beruf Hattingen/ VHS Witten-Wetter-Herdecke, im Juli 1996.

KEMPER, Marita; Das Lerntagebuch. EUROPOOL Info-Dienst Nr. 6, Akademie für Jugend und Beruf, Hattingen/VHS Witten-Wetter-Herdecke, im Februar 1997.

KLD-BRIEF AUSSIEDLER. NACHRICHTEN. (Hrsg. :) Arbeitsgemeinschaft Katholischer Flüchtlings- und Aussiedlerhilfe. Briefe der Jahre 1995–1998.

KLEIN, Rosemarie; Die Lernberatungskonzeption. Ein andragogischer Beitrag zur Diskussion um das lebenslange selbstgesteuerte Lernen. EUROPOOL Info-Dienst Nr. 7, Akademie für Jugend und Beruf/VHS Witten-Wetter-Herdecke, im Mai 1997.

KLEIN, Rosemarie; Individualisierung und Flexibilisierung von Lernprozessen. Reader zur ersten Beiratssitzung vom 30. September 1996, EUROPOOL Info-Dienst Nr. 5, Akademie für Jugend und Beruf/VHS Witten-Wetter-Herdecke, Dezember 1996.

KLEIN, Rosemarie; REUTTER, Gerhard; Lernberatung in der Bildungsarbeit mit Frauen – Das Lernberatungsgespräch – Reader zum Fortbildungsworkshop vom 22. 11. 1996, EUROPOOL Info-Dienst Nr. 4, Akademie für Jugend und Beruf/VHS Witten-Wetter-Herdecke, im November 1996.

KOLLER, Barbara; In einem anderen Land. Die soziale und berufliche Integration von Aussiedlern in Deutschland. Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit, Heft 2/95, Nürnberg 1995.

KÜHN, Günter; Umschulung von Aussiedlern. Ergebnisse eines Modellversuchs. Materialien zur beruflichen Bildung Erwachsener. Heft 12, Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, Bonn 1994.

KÜHN, Günter; Die berufliche Qualifizierung von Aussiedlern zwischen gesellschaftlicher Notwendigkeit und haushaltsmäßigen Restriktionen. In: Festschrift für Prof. Dr. J. Dikan, Bielefeld 1994.

MINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (Hrsg.). Ausländer, Aussiedler und Einheimische als Nachbarn. Ermittlung von Konfliktpotentialen und exemplarische Lösungen. Klüsener-Druck, Wuppertal 1992.

MÜNZ, Rainer; OHLIGER, Rainer; Demographie aktuell. Vorträge-Aufsätze-Forschungsberichte, Nr. 9. Deutsche Minderheiten in Ostmittel- und Osteuropa, Aussiedler in Deutschland. Eine Analyse ethnisch privilegierter Migration, Lehrstuhl Bevölkerungswissenschaft, Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin 1997.

OST-WEST-DIALOG. VERLAGSGESELLSCHAFT MBH, Rheda-Weidenbrück, Hefte/Jahrgänge der Jahre 1996–1998.

OTTO-BENECKE-STIFTUNG (Hrsg.). „Ingenieur und Ingenieurin“, „Ärztin und Arzt in Deutschland“, „Lehrerin und Lehrer“. Hilfen zum Berufseinstieg für Spätaussiedler. Akademikerprogramm. Otto-Benecke-Stiftung im Auftrag des BMBF, Bonn 1996.

OTTO-BENECKE-STIFTUNG (Hrsg.). „Naturwissenschaften und Veterinärmedizin in Deutschland“, „Ökonomin und Ökonom in Deutschland“, „Geistes-/Sozial- und Rechtswissenschaftler in Deutschland“, „Zahnärzte und Zahnärztinnen in Deutschland“. Hilfen zum Berufseinstieg für Spätaussiedler und Kontingentflüchtlinge. Bonn 1997.

OTTO-BENECKE-STIFTUNG (Hrsg.). Akademikerprogramm für Aussiedler. Studienergänzung als Weg in den Beruf. Bonn 1994.

SCHEFER, Irina; Bedeutung von Schlüsselqualifikationen. In: Karriere und Beruf, Heft Nr. 16101

SENATSVERWALTUNG FÜR ARBEIT, BERUFLICHE BILDUNG UND FRAUEN (Hrsg.). Modularisierung abschlussorientierter beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen. Reader zur Fachtagung am 4. Dezember 1997. 31. Schriftenreihe der Senatsverwaltung für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen, Berlin 1997.

STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.). Wirtschaft und Statistik. Wiesbaden, Hefte 1/93 und 12/94.

WESSELHÖFT, Margret; „Anforderungen an die berufliche Qualifizierung von Aussiedlerinnen für einen Arbeitsmarkt von heute und morgen“. Referat (unveröffentlicht).

WOLTER, Gerhard; Probleme der Spätaussiedler. In: Informationsdienst Deutsche in der ehemaligen Sowjetunion. Heft Nr. 39/98 (Hrsg.): Institut für Deutschland- und Osteuropaforschung, Göttingen

V Anhang

Ausgewählte Biographien

1. Frau Renate P.

Frau P. wurde 1939 in Polen geboren. Von Beruf Diplom-Ökonomin. Mit 50 Jahren ist sie mit ihren beiden Kindern nach Deutschland übersiedelt. Ihr in Polen erlernter Beruf wurde nicht anerkannt. Sie kam nach Deutschland mit guten Kenntnissen der deutschen Sprache, hat dennoch einen Deutschkurs besucht. Nach Beendigung des Sprachkurses war sie eine gewisse Zeit arbeitslos. In dieser Zeit versuchte sie vom Arbeitsamt eine Umschulung im kaufmännischen Bereich zu bekommen. Frau R. ist selbstbewusst, fleißig und zeichnet sich durch Ausdauervermögen aus. Die Dozenten berichteten, dass sie in der Lage war, sich Sachverhalte unterschiedlicher Abstraktionsniveaus in kürzester Zeit selbstständig zu erarbeiten. Trotz ihres Alters hatte sie keine Schwierigkeiten bei der Aneignung der theoretischen und praktischen Kenntnisse sowie deren adäquaten schriftlichen und mündlichen Umsetzung. Ihre Erkenntnisse ordnete sie in ihren Erfahrungszusammenhang ein und bemühte sich, mit demselben reflektierend umzugehen. Die Praktika absolvierte sie im Bereich der Altenpflege bzw. der Betreuung älterer Menschen so gut, dass sie nach Abschluss der Umschulung in den neuen Beruf direkt nach dem Praktikum vom Praktikumsbetrieb übernommen wurde. Ihre Erfahrungen während der Umschulung schildert sie folgend:

„Ich habe gerade einen von der Deutschen Angestellten-Akademie durchgeführten kaufmännischen Aufbaulehrgang für Aussiedler abgeschlossen. In diesem Arbeitsbereich standen vor mir im Arbeitsamt viel jüngere Frauen und ich hatte leider kein Auto, womit meine Flexibilität eingeschränkt wurde. Einen ‚Fürsprecher‘ für meine eventuelle zukünftige Arbeit hatte ich ebenfalls nicht.

Während eines hoffnungslosen Besuchs im Arbeitsamt fand ich auf dem Tisch ein Flugblatt über eine Umschulung im Altenpflegebereich. Nach kurzem Überlegen entschloss ich mich für diese Maßnahme.

Mit meinen 52 Jahren kam ich sowohl mit dem Lehrstoff als auch mit den Praktika noch gut zurecht. Nicht unbedeutend waren meine guten Kenntnisse der deutschen Sprache.

Von den Mitschülerinnen wurde ich anfangs im Hinblick auf mein Alter und die aufzubringenden Leistungen etwas skeptisch angesehen. Da ich aber von zu Hause her arbeiten gewohnt bin und auch einen gewissen Ehrgeiz besitze, habe ich die Abschlussprüfung mit der Note gut bestanden.

Die 1.800 Stunden im theoretischen Unterricht sowie die 1.200 Stunden im praktischen Unterricht in den stationären, ambulanten und offenen Einrichtungen der Altenhilfe, der Klinik und des Krankenhauses habe ich ordentlich durchgearbeitet. Bis auf ein Krankenhaus waren meine Beurteilungen günstig, mit guten Wünschen für die Zukunft und Stellenangeboten.

Nach dem AFG hatte ich Anspruch auf Zuwendungen vom Arbeitsamt. Am Anfang gab es Schwierigkeiten mit der Auszahlung. Dank unserer Leiterin, die sich öfters mit dem Arbeitsamt in Verbindung setzte, kamen die Sachen in Ordnung. Sie besorgte uns auch sehr gute Lehrbücher, die vom Arbeitsamt bezahlt wurden. Unsere Leiterin habe ich heute noch in guter Erinnerung. Sie stand uns immer mit Rat und Hilfe bei.“

Von den fast 18 verschiedenen Unterrichtsfächern wurden für die Abschlussprüfung Schwerpunkte aus den allgemeinen Grundlagen der Berufskunde, der Sozialen Gerontologie, Medizin und Pflege, Rechtskunde, Prävention und Rehabilitation gruppiert. Die Abschlussprüfung war recht anspruchsvoll. Von den anfangs 22 Schülerinnen sind nur 14 zur Prüfung angetreten, davon haben 3 Schülerinnen die Prüfung nicht bestanden. „Mein Alter hat mir vielleicht die Ausdauer, Geduld und eine reifere Lebensanschauung gebracht“ berichtet Frau P. Und weiter: „Altenarbeit empfinde ich nicht als Belastung. Im Zusammenhang mit der Ausübung des Altenpflegeberufes begegne ich vielen interessanten Menschen, erlebe komische, aber auch tragische Situationen.

Das schwerste in diesem Beruf ist die Abgrenzung des Beruflichen von dem Privaten. Man ist eben selbst nur ein Mensch mit verschiedenen eigenen Problemen. Ich habe mir viele Empfehlungen aus Psychologie, Psychiatrie, Ernährungslehre, Gerontologie und Neurologie eingeprägt, die mir bei der Ausübung meines neuen Berufes sehr helfen. Meine Erfahrungen gebe ich auch gerne weiter. Wäre ich etwas jünger, so würde ich mich gerne, auf meinen Kenntnissen aufbauend, weiterbilden, als Stationsleiterin oder Beschäftigungstherapeutin.“

2. Frau Elena. K.

Elena ist 45 Jahre alt und in Kasachstan geboren. Nach Abschluss der 10-jährigen allgemein bildenden Schule, in der sie die Hochschulreife erworben hat, absolvierte sie ein 5-jähriges Ingenieurstudium im Polytechnischen Institut in Kirgisien, das sie mit einer Fachausbildung und dem Titel Diplomingenieurin für Hydrologie und Ingenieurgeologie abgeschlossen hat. Danach arbeitete sie 10 Jahre als Oberlaborantin am Lehrstuhl für Hydrologie und Ingenieurgeologie im Polytechnikum. Die nächsten 12 Jahre ihrer beruflichen Tätigkeit verbrachte sie als Ingenieurgeologin im Kirgisischen Staatlichen Institut für Geologische Forschung. Zu ihren Tätigkeiten gehörten die Ermittlung von Durchschnittswerten für Boden und von Grundwasserwerten sowie die Erstellung von Statistiken für die Bearbeitung von Grundwasserrichtlinien. Das letzte Jahr vor ihrer Ausreise nach Deutschland war sie als Ingenieurgeologin in einem Baubetrieb tätig.

Im August 1994 übersiedelte sie zusammen mit ihrem Mann und den beiden Kindern nach Deutschland. Sie besitzt relativ gute Kenntnisse der deutschen sowie der englischen Sprache

In Deutschland besuchte sie zunächst einen einmonatigen Informationskurs, um anschließend einen fünfmonatigen intensiven Lehrgang der deutschen Sprache zu absolvieren. Vom Anfang an war sie den anderen Teilnehmern/-innen des Sprachkurses weit voraus. Deshalb fand sie das Unterrichtstempo zu langsam. Auch den Unterricht selbst hat sie sich anschaulicher und lebendiger vorgestellt. Die für Spätaussiedlerinnen im täglichen Leben wichtigen Dinge, wie z. B. Leben in der neuen Gesellschaft, Arbeitsplatzsuche, Versicherungswesen, Umgang mit Behörden usw. wurden ihrer Ansicht nach viel zu wenig behandelt. Nach dem Sprachkurs, den sie mit einem Zertifikat abgeschlossen hat, absolvierte sie ein sechzehnwöchiges Praktikum im Geologischen Institut der Universität in Bonn. Danach besuchte sie in einer Einrichtung der Otto-Benecke-Stiftung einen Sprachkurs „technisches Englisch“.

Trotz guter Kenntnisse der deutschen Sprache und Anerkennung ihres Hochschulabschlusses hat sie bis zum Zeitpunkt der Befragung keine Arbeit gefunden, obwohl sie von Anfang an alle Möglichkeiten einer Stellensuche ausgeschöpft und sich sogar „blind“ beworben hat. Zunächst versuchte sie über das Arbeitsamt – das für sie der erste Orientierungspunkt war – eine Stelle zu finden. Dort wurde ihr zum ersten Mal das Problem der Arbeitslosigkeit transparent gemacht. Das illusorische Deutschlandbild, in dem sie die Arbeitslosigkeit verdrängte, musste sie zwangsläufig infrage stellen. Aber nicht nur ihr Deutschlandbild musste sie revidieren, sondern auch ihre Vorstellung, dass das Arbeitsamt ihr Arbeit suchen oder zumindest Handlungsanleitungen geben würde. Im Arbeitsamt wurde ihr gesagt, sie solle sich selbst Arbeit suchen. Die benötigten Informationen bezüglich der Arbeitsuche bekam sie ebenfalls nicht. Als Neuankömmling war sie gezwungen, sich die „Spielregeln“ der Arbeitsplatzsuche selbst anzueignen. Sie gewann die Erkenntnis, dass sie bei der Beschaffung von Informationen und bei der Arbeitsplatzsuche auf sich selbst gestellt ist. Die Entwicklung der Kompetenz, die Arbeitskraft erfolgreich anzubieten, setzte die Überwindung von Unsicherheiten voraus. Sie musste größere Hemmschwellen überwinden, um noch aktiver zu werden.

Nachdem die Arbeitsplatzsuche im erlernten oder verwandten Beruf fruchtlos blieb, entschied sie sich schließlich für eine Umschulungsmaßnahme als „Bürokauffrau“, obwohl dies gleichzeitig für sie eine Abstufung bedeutete.

Der Einsatz ihrer mitgebrachten Qualifikationen wurde nicht überprüft. Möglicherweise hätte die Feststellung ihrer Kenntnisse und Fertigkeiten und ein Vergleich mit den in Deutschland geltenden Anforderungen ihr bei ihrer Entscheidung über ihr zukünftiges Berufsleben geholfen und auch dem Arbeitsberater im Arbeitsamt die Einstufung erleichtert.

Nach Abschluss der Umschulungsmaßnahme erhofft sich Frau E., eine entsprechende Arbeitsstelle zu finden, um auf Dauer in Deutschland zurechtzukommen, vor allem um eine finanzielle Unabhängigkeit zu erreichen. Ihre neue Heimat findet sie äußerst interessant und schön. Trotz vieler Schwierigkeiten, eine adäquate Arbeitsstelle zu finden, ist sie zufrieden und hat ihre Entscheidung der Ausreise nach Deutschland noch nicht bereut.

3. Frau Agnes M.

Als Fotografin, ein Beruf, den die 28-jährige Frau M. in Polen erlernte, hatte sie keine Chance, eine Arbeitsstelle zu finden. Der Beruf des Fotografen unterliegt laufenden Änderungen durch die fortschreitende Technik. Darüber

hinaus wird dieser Beruf überwiegend in großen Fotolabors ausgeübt. In denen es sich um einfache maschinelle Tätigkeiten handelt, die ihr nicht liegen. Frau A. entschloss sich für einen zweijährigen Gastronomielehrgang, der zum Abschluss einer Hotelfachfrau führt. Vor Beginn der Umschulungsmaßnahme besuchte Frau M. eine Feststellungsmaßnahme, in der sie erfuhr, welche Qualifizierungsangebote es gibt und welche Möglichkeiten bestehen, in diesem Beruf eine Arbeitsstelle zu finden. Sie übersiedelte im Jahre 1992 nach Deutschland und hatte somit die Chance, einen 8-monatigen Deutschkurs zu absolvieren. Allerdings waren ihre Deutschkenntnisse während der Befragung immer noch nicht ausreichend. Ihr fehlen viele Vokabeln und die Grammatik. Dies mag auch daran liegen, dass ihr Ehemann polnischer Herkunft ist und zu Hause polnisch gesprochen wird. Zunächst hat sich Frau M. direkt nach dem Sprachkurs auf viele Stellen außerhalb ihres Berufes ohne Erfolg beworben. Zwar wurde sie nach der Ankunft in Deutschland mit einer Flut von Informationen seitens ihrer Familie überschüttet, jedoch bezüglich gezielter Arbeitsuche hatte sie erhebliche Informationsdefizite. Die Informationsbarrieren musste sie erst durch Erkundung neuer Informationsquellen und -kanäle überwinden. Vor allem auch die mit den unzureichenden Kenntnissen der deutschen Sprache verbundene Unsicherheit galt es abzulegen. Da sie persönlich im Besitz eines Vertriebenenausweises „A“ ist und somit die deutsche Staatsangehörigkeit und das Recht auf staatliche Unterstützung hat, versuchte sie über die Feststellungsmaßnahme Informationen bezüglich einer Umschulung in einen anderen Beruf einzuholen. Frau M. hat zwei Kinder, die bis 14 Uhr im Kindergarten untergebracht sind. Danach werden sie von ihrem Mann betreut. Zur Zeit der Befragung befand sich Frau M. in der o. a. Feststellungsmaßnahme.

Frau M. zeichnet starker Wille und Fleiß aus. Sie erhofft sich, den Abschluss zu erreichen und einen Arbeitsplatz im kaufmännischen Beruf zu finden. Der Lehrgang dauert zwei Jahre und wird mit einer Prüfung vor der IHK abgeschlossen.

Der von Frau M. gewählte Weg ist nicht leicht und bis zum Abschluss auch recht lang. Es ist jedoch davon auszugehen, dass ihre positive Einstellung bezüglich der Zukunft ihr hilft, die anstehenden Schwierigkeiten zu überwinden.

4. Frau Eva G.

Die heute 30-jährige Frau G. lebte bis zu ihrem 21. Lebensjahr in Polen und hat dort ein allgemein bildendes Lyzeum absolviert sowie eine Berufsausbildung als Hebamme abgeschlossen. Während ihrer Ausbildung in Polen erhielt sie privaten Deutschunterricht. Sie konnte die deutsche Sprache verste-

hen, aber nicht sprechen. Die deutsche Sprache zu sprechen lernte sie 1990 in einem 8-monatigen intensiven Sprachkurs nach der Übersiedlung nach Deutschland.

Ihr Berufsabschluss wurde nicht anerkannt. Voraussetzung für die Gleichwertigkeit des polnischen Berufsabschlusses mit einem deutschen Berufsabschluss als Hebamme war ein Anerkennungspraktikum, das sehr schwer zu finden ist. So suchte Frau G. zunächst Hilfe beim zuständigen Arbeitsamt, von dem sie sich die Vermittlung eines entsprechenden Praktikums erhoffte. Dies wurde seitens des Arbeitsamtes ohne Begründung abgelehnt. Statt dessen wurde ihr eine Umschulung zur Krankenschwester angeboten. Die Ablehnung ihres erlernten Wunschberufes Hebamme kam unerwartet und bedeutete für sie große psychische Belastung. Frau M. war auf den Beruf Hebamme stark fixiert und konnte sich nur eine Tätigkeit diesem Beruf vorstellen. Anfangs sah sie keinen anderen Ausweg und akzeptierte den Vorschlag des Arbeitsamtes. Nach einigen Monaten der Ausbildung stellte sie fest, dass sie sich für diesen Beruf überhaupt nicht eignet. Die Inhalte der Ausbildung im Vergleich zu ihrem Beruf Hebamme waren viel mehr auf Medizin bezogen und verlangten erhebliche Kenntnisse im Umgang mit technischen Geräten. Da Frau E. überhaupt nicht technisch veranlagt war, führte dies nach einer 5-monatigen Schulung zur Abnahme der Bildungsmotivation und zum Abbruch der Ausbildung. Sie wollte auch nicht die Zeit von drei zusätzlichen Jahren aufbringen. Frau M. unternahm gezielt Aktivitäten zur Fortsetzung ihrer Berufsankennung als Hebamme. Sie fühlte sich vom Arbeitsamt unzureichend beraten, bezüglich der Antragstellung auf ein Anerkennungspraktikum nicht informiert und zum Erlernen eines von ihr nicht gewollten Berufes gezwungen. Nach vier Monaten vielseitiger Bemühungen und Unterstützung durch ihre Familie und verschiedene Einrichtungen ist es ihr gelungen, eine Praktikantenstelle in einem Krankenhaus zu finden. Nach einem Jahr Anerkennungspraktikum stellte sie einen erneuten Antrag auf Anerkennung der Gleichwertigkeit der polnischen Berufsausbildung als Hebamme mit einer deutschen Ausbildung. Das Anerkennungspraktikum wurde als eine Spezialisierung im erlernten Beruf eingestuft und die Anerkennung bescheinigt. Frau G. arbeitet heute in ihrem erlernten Wunschberuf als Hebamme in demselben Krankenhaus, in dem sie ihr Anerkennungspraktikum absolvierte und ist darüber sehr zufrieden, dass sie die in Polen erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten entsprechend einsetzen kann und drei Jahre Ausbildung in einen anderen Beruf gespart hat. Da sie mittlerweile verheiratet ist und zwei Kinder hat, kann sie aufgrund der Möglichkeiten der Teilzeitarbeit auch ihre Kinder versorgen. Im Hinblick auf das, was sie erreicht hat, beurteilt sie ihre derzeitigen Arbeitsmöglichkeiten als Dauer-

lösung, in Deutschland zurechtzukommen, die voll ihren Vorstellungen und Wünschen entsprechen. Ihre Zielstrebigkeit und ihr Durchsetzungsvermögen haben sich für Frau G. ausgezahlt.

5. Frau Galina S.

Die 28-jährige Frau S. ist im Pawlodarskgebiet geboren. Dort besuchte sie ein kasachisches Technikum, das sie mit dem Beruf Kauffrau abgeschlossen hat. Danach arbeitete sie mehrere Jahre als Buchhalterin im Kombinat. Aufgrund schlecht organisierter Geschäftsabläufe wurde das Kombinat geschlossen. Nach dem Stellenverlust arbeitete sie am Bauhof als ungelernte Arbeiterin. Weitergebildet hat sie sich nicht, da private Angebote für sie zu teuer waren und es unentgeltliche Weiterbildungsmöglichkeiten nur für bestimmte Personengruppen gab.

Im Jahre 1994 übersiedelte sie nach Deutschland. Zum Zeitpunkt der Befragung bewohnte sie zusammen mit ihrer Mutter ein 27 qm großes Zimmer im Übergangswohnheim, in dem sie bleiben will, bis sie Arbeit gefunden hat. Nach Ankunft in Deutschland besuchte sie einen sechsmonatigen Deutschkurs, in dem sie die deutsche Sprache erlernte. Der Sprachkurs hat ihr sehr gefallen. Das Unterrichtstempo war ihrer Ansicht nach genau richtig, der Unterricht selbst anschaulich und lebendig, die Dozenten/-innen waren sehr hilfsbereit. Ihre mitgebrachten mit Dialekt behafteten Deutschkenntnisse halfen ihr, die deutsche Sprache schneller zu erlernen. Wie sie selbst berichtete, haben sich ihre Sprachkenntnisse sehr verbessert. Anfangs fürchtete Frau S., dass sie die Erklärungen der Dozenten/-innen nicht mitschreiben könne. Diese Befürchtungen bewahrheiteten sich jedoch nicht. Heute stellt sie fest, dass es diese Schwierigkeiten gar nicht gab. Die Anforderungen im Deutschkurs hat sie eher als zu niedrig empfunden. Dennoch beurteilt sie ihre deutschen Sprachkenntnisse mit einem sehr bescheidenen „es geht“.

Sehr zufrieden war sie auch mit dem zuständigen Arbeitsamt, das während des Deutschkurses Mitarbeiter in den Unterricht abordnete, die den Teilnehmern/-innen Informationen über Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten in Deutschland erteilten.

Ihr in Kasachstan erlernter Beruf „Ökonomin“ wurde in Deutschland nicht anerkannt. Frau G. möchte jedoch im kaufmännischen Bereich einer regelmäßigen Vollzeitbeschäftigung in Deutschland nachgehen. Aus diesem Grunde besucht sie eine vom Arbeitsamt geförderte Feststellungsmaßnahme, in der sie ihre Eignung und ihre Beschäftigungsmöglichkeiten feststellen kann. Zu der Feststellungsmaßnahme äußert sich Frau G. etwas enttäuscht bezüglich der geringen Möglichkeiten, eigenständig zu arbeiten.

Die Informationen vom Arbeitsamt über die Beschäftigungsmöglichkeiten im kaufmännischen Beruf lösten bei ihr bezüglich ihrer späteren Beschäftigungsmöglichkeiten Unsicherheiten aus. Insofern war sie auch zur Teilnahme an einer kaufmännischen Qualifizierung nicht mehr gut motiviert. Es überwiegen bei ihr zwar positive Momente, wie z. B. ihre Kenntnisse der deutschen Sprache zu verbessern, Spaß am Lernen, soziale Kontakte usw., allerdings auch Befürchtungen in Bezug auf die finanzielle Situation während der Qualifizierung und die anschließende Arbeitsplatzsuche. Einerseits gaben ihr die bisherigen Erfahrungen Selbstvertrauen, insbesondere in Bezug auf ihre sprachlichen Fähigkeiten, andererseits Unsicherheiten bezüglich der beruflichen Zukunft in diesem Bereich. Sie will noch überlegen, ob sie doch einen anderen Qualifizierungsbereich wählen soll.

6. Frau Nina D.

Frau D. ist 1952 in Kasachstan geboren, vom rechtlichen Status her Russin und mit einem Mann deutscher Herkunft verheiratet. Im Herkunftsland absolvierte sie eine 10-jährige Mittelschule, die sie mit einem Abitur abgeschlossen hat. Einen Beruf hat Frau D. nicht erlernt, da sie auch ohne Berufsausbildung in ihrem Heimatland eine Arbeit als angelernte Büroangestellte gefunden hat. Bis zur ihrer Ausreise nach Deutschland arbeitete sie in einem Kombinat. Von den bestehenden Möglichkeiten einer Weiterqualifizierung machte sie persönlich ebenfalls keinen Gebrauch, da sie heiratete und neben ihrer beruflichen Tätigkeit zwei Kinder betreuen musste.

Im Jahre 1992 kam sie zusammen mit ihrer Familie nach Deutschland. Nach Ankunft absolvierte sie einen Sprachkurs, den sie jedoch wegen Erkrankung nach vier Monaten abbrechen musste. Die ihr noch zustehenden zwei Monate Sprachkurs hat sie nicht in Anspruch genommen. Zum Zeitpunkt der Befragung konnte sie weder deutsch sprechen noch schreiben. Auf die Frage, warum sie in Kasachstan die deutsche Sprache nicht erlernt hat, meint sie, dass die deutsche Sprache dort unpopulär war. Auch heute noch spricht sie mit ihrem Mann und den Kindern russisch. Das Interview wurde von ihrem Mann simultan übersetzt. Über den Ablauf des Sprachkurses äußert sie sich positiv, aber noch einmal anfangen wollte sie nicht. Auch sich in Deutschland weiterqualifizieren möchte sie nicht. Sie hoffte, dass ihr das Abitur anerkannt wird und dass sie wie in Kasachstan ohne Berufsausbildung eine Bürotätigkeit findet. Dass ihr der im Herkunftsland erworbene Abschluss nicht als gleichwertig anerkannt wurde, hat sie stark enttäuscht.

Über das Arbeitsamt hat sie sich sehr geärgert, weil es ihr keine Bürotätigkeit vermitteln konnte. Über Bekannte hat sie eine Arbeit als Reinigungsfrau

mit 35 Stunden pro Woche in einem Altersheim gefunden, für die sie monatlich 1.000.- DM netto bekommt. Sie berichtete, dass ihre berufliche Situation sich gegenüber der Zeit vor ihrer Übersiedlung deutlich verschlechtert hat. Die Putzstelle betrachtet sie aber als Notlösung und ist auf der Suche nach einer besseren Tätigkeit.

Sie berichtet weiter, dass ihr das Leben und die Umgebung in der neuen Heimat völlig fremd sind. Es fällt ihr schwer, sich im hiesigen System zurechtzufinden. Aufgrund ihrer defizitären Sprachkompetenz agiert sie unsicher in jeder Situation, in der sie sich gezwungen sieht, deutsch zu sprechen, wobei ihr Verhalten eindeutig von ihrer subjektiven Interessenlage abhängig ist. Im Hinblick auf das Erlernen der deutschen Sprache zeigte sie nur sehr geringe Motivation, verhält sich passiv und sehr zurückhaltend. Der Wunsch, als Bürokraft in Deutschland zu arbeiten, hat sich bis zum Zeitpunkt der Befragung nicht erfüllt. Wegen der fehlenden Deutschkenntnisse und der fehlenden Kenntnisse sowie Erfahrungen in der Bürotätigkeit in Deutschland ist die Erfüllung ihrer Wünsche äußerst ungewiss.

7. Frau Nelly W.

Zum Zeitpunkt der Befragung war Frau W. 42 Jahre alt, in Russland geboren und verwitwet. Vom Beruf her ist sie Lehrerin, hat drei Kinder im Alter von 19, 16 und 13 Jahren und war mit einem Mann russischer Herkunft verheiratet.

Frau W. berichtet, dass sie in Russland bis zu ihrem 6. Lebensjahr deutsch gesprochen hat. Ihre Eltern sind Deutschstämmige aus der Ukraine. Nach dem 2. Weltkrieg ist ihr Vater zusammen mit seiner Familie aus der Ukraine nach Polen, dann in die ehemalige DDR nach Halle gekommen. Die Familie wurde aufgeteilt. Ein Teil der Familie siedelte nach Kirgisien über. Später ist es ihrem Vater gelungen, nach Russland zu kommen. Dort lernte er ihre Mutter kennen. Sie heirateten und übersiedelten nach wenigen Jahren nach Kirgisien zu ihrer Familie. Zunächst wohnte Frau W. in einem deutschen Dorf zusammen mit den Eltern, Großeltern und Verwandten. Dort ergab sich des öfteren die Möglichkeit, deutsch zu sprechen. Nach ihrer Einschulung hat sie nur noch russisch gesprochen. Frau W. erklärt es damit, dass in Kirgisien deutsch zu sprechen zwar nicht verboten, aber auch nicht gut angesehen war. Deutsch sprechende Personen lösten Beschimpfungen und Schikanen aus, wie z. B. „ihr Faschisten“. Aus diesem Grunde wurde die deutsche Sprache auf Eis gelegt.

In Kirgisien besuchte Frau W. die 10-jährige Mittelschule, die sie mit Abitur abgeschlossen hat. Anschließend studierte sie im Pädagogischen Institut russische Sprache und Literatur. Das Studium schloss sie mit einem Lehrer-

diplom ab. Wegen ihrer deutschen Abstammung wurde sie des öfteren in andere Orte versetzt und wechselte mehrmals ihren Wohnsitz. Bedingt durch den Wechsel unterrichtete sie in verschiedenen Ortschaften in Kirgisien Kinder kirgisischer, russischer und in geringem Ausmaß auch Kinder deutscher Herkunft. Getrennt von Eltern und Familie gab es für sie keine Möglichkeit mehr, deutsch zu sprechen.

Jede Lehrerin in Kirgisien war verpflichtet, alle fünf Jahre an einer Fortbildungsmaßnahme in einem Institut in Bischkek teilzunehmen. Dort wurden die Lehrerinnen mit den neuesten Lehr- und Erziehungsmethoden in theoretischer und praktischer Hinsicht vertraut gemacht. Auch Frau N. absolvierte verschiedene Fortbildungslehrgänge. Später wurde ihr das Amt der Schulleiterin übertragen. Die Fortbildung war zu ihren Zeiten unentgeltlich und ohne jegliche Gehaltsabzüge. Teilnehmerinnen mit guten Noten erhielten sogar Anerkennungsprämien (Zusatzlohn). Auch andere Berufssparten, wie Ökonomen oder Ingenieure usw., waren verpflichtet, sich weiterzubilden. Bis zu ihrer Ausreise hat Frau W. als Lehrerin gearbeitet. Arbeitslosigkeit kannte sie nicht. Sie meint: „Heute ist es dort anders. Auch Lehrer werden arbeitslos, weil viele Schulen wegen der Auswanderung der Deutschen und der Russen geschlossen wurden. Die Kirgisen wollten weder Russen noch Deutsche oder andere Nationalitäten in ihrem Land dulden.“ Auch Frau W. wurde nahegelegt das Land zu verlassen. Ihr Vater meinte hierzu: „Wenn ich das Land verlassen muss, dann gehe ich nach Deutschland.“ Auch Frau W. war persönlich dafür, unter Deutschen zu leben. Vor allem wegen der Zukunft ihrer Kinder. Heute ist sie nicht mehr so ganz überzeugt, dass die Entscheidung richtig war. Denn trotz ihrer deutschen Abstammung haben ihre Kinder nur eine Bescheinigung nach § 8 Abs. 2 BVFG bekommen, die eine Einstufung als minderjährige Kinder eines nicht deutschen Ehegatten bescheinigt. Frau W. hat persönlich auch keinen Vertriebenenausweis, sondern nur noch eine Bescheinigung, die ihr die Gleichstellung mit einem Deutschen nach Art. 116 bescheinigt.

Die Anträge für die Ausreise nach Deutschland und die damit verbundenen Formalitäten mussten im deutschen Konsulat in Kasachstan in Almaty erledigt werden. Abgesehen von der langen Anreise musste Frau W. drei Tage „Schlange stehen“ bis sie ihren Antrag einreichen konnte.

Nach Erhalt der Ausreiseerlaubnis kam sie zusammen mit ihrer Familie im Oktober 1993 in Deutschland an. In Deutschland angekommen, wurden sie in einer Notunterkunft untergebracht. Die Kinder wurden eingeschult. Nach Erledigung notwendiger Formalitäten, nach etwa drei Monaten, absolvierte Frau N. einen sechsmonatigen Sprachkurs, den sie mit der Note „gut“

abgeschlossen hat. Bezüglich der guten Note meint sie, „ein Sprachkurs ist für einen Menschen nur dann von Nutzen, wenn er es selbst will“. Sie ist der Ansicht, dass der Sprachkurs ihr den größten Nutzen brachte, weil sie ihre deutschen Sprachkenntnisse sehr verbessern konnte. Auch über den Kursablauf äußert sie sich positiv: „Die Dozentin hat mich immer wieder verbessert. Sie gab uns als Hausaufgaben lange Texte und verlangte, dass wir die Texte grammatikalisch richtig und in entsprechender Betonung wiedergeben. Oder ein Text wurde in Plural geschrieben und musste im Unterricht erzählt werden. Die vielen Vokabeln mussten ebenfalls gelernt werden. Anfangs war ich entgeistert über den umfangreichen Lernstoff. Heute danke ich ihr, dass sie uns zum Lernen gezwungen hat. Auf diese Weise habe ich ein gutes Deutsch gelernt und meinen russischen Akzent fast abgelegt. Ich meine, dass es von jedem Einzelnen abhängt, wie gut er die Sprache erlernt.“

Frau W. lebt schon drei Jahre in Deutschland und würde gerne wieder als Lehrerin tätig werden. Sie weiß aber, dass sie keine Chance hat, in diesem Bereich eine Stelle zu finden. So war sie bereit, eine andere Tätigkeit auszuüben. Sie suchte eine Stelle über den Computer im Arbeitsamt. Da sie nichts gefunden hat, bat sie die Arbeitsberaterin im Arbeitsamt um Hilfe. Dort wurde ihr gesagt, „wir haben nichts für sie, suchen sie sich selbst eine Arbeit“. Daraufhin absolvierte Frau W. einen einjährigen Lehrgang im kaufmännischen Bereich, den sie mit Erfolg abgeschlossen hat. Aber auch in diesem Bereich hat sie keine Stelle als Bürokauffrau gefunden. Ihre Bewerbungen wurden abgelehnt, bevor sie sich vorstellen konnte. Später erfuhr sie, dass man eine Aussiedlerfrau nicht einstellen wollte und schon gar nicht in diesem Alter. Frau W. hat jedoch die Hoffnung, eine Stelle zu finden, nicht aufgegeben. Zur Zeit der Befragung befand sie sich in einem weiteren Lehrgang in einer 21-monatigen Umschulungsmaßnahme zur Hotelfachfrau und erhofft sich, nach Abschluss des Lehrgangs eine Stelle zu finden. Sie möchte mit Menschen arbeiten. Auch Schichtdienst schreckt sie nicht ab. „Zu keinem Zeitpunkt habe ich es erlebt, dass das Arbeitsamt mir Hoffnung gemacht hätte, eine Arbeit für mich zu finden. Auch nach meinem Lehrgang zur Bürokauffrau. Daher habe ich mich entschlossen, weiter zu lernen, vielleicht habe ich dann doch noch eine Chance“, führt sie aus.

Auf die Frage, wie es ihr in Deutschland gefällt, meint Frau W. zögernd: „Ich komme zurecht. Kirgisien mussten wir verlassen. Ich sagte zu meiner Familie, dass wir mehrmals neu anfangen mussten, daher schaffen wir es auch hier. Vor dem Neuanfang Angst zu haben, nützt nichts.“ Sie fährt fort: „Was mir in Deutschland besonders gut gefällt, sind die glänzenden Fenster, die sauberen Fassaden und die Bepflanzungen. In Kirgisien sagte man, dass

Bischkek die grünste Großstadt Asiens ist. Heute würde ich den Leuten sagen, schaut euch doch Berlin an.“ Zu den Vorstellungen über Deutschland meint sie: „Was die Vorstellungen über Deutschland betrifft, ... ja da bin ich etwas enttäuscht. Es geht mir noch nicht einmal um die Menschen, die verschlossen sind, mit denen komme ich irgendwie zurecht. Die meisten Einheimischen sind ja freundlich. Enttäuschend sind für mich die vielen Ausländer, und was mich noch mehr befremdet, sind die Schmierereien an den Wänden an Bahnen und Brücken. Die Deutschen arbeiten viel, machen alles hübsch, und dann so was. Gibt es denn keine Gesetze, die diese Schmierereien verbieten?“

Trotz ihrer Arbeitslosigkeit ist Frau W. zufrieden, dass sie in Deutschland lebt. Wie sie selbst sagt: „Nach Kirgisien würde ich niemals mehr zurückgehen, obwohl ich etwas Heimweh habe. Mein ältester Sohn hat einen Ausbildungsplatz gefunden, der jüngere besucht die Mittelschule und meine Tochter steht kurz vor dem Abitur. Dafür bin ich den Menschen in diesem Staat dankbar. Ich verstehe nicht, dass viele Deutsche ohne Ausbildung sind und sich beklagen, dass sie wenig verdienen. Dazu kann ich nur sagen, geht nach Kirgisien, dort bekommt ihr als Tagelohn vielleicht einen Sack Rüben oder so. ... Mir fehlen nur gute Freunde, der Rest kommt von alleine.“

Ausgewähltes Formular

Arbeitsbuch einer Probandin aus der ehemaligen Sowjwunion

Beglaubigte Übersetzung aus dem Russischen

ARBEITSBUCH

AT-IV No. 7067713

NAME:

Vorname: Tamara

Name des Vaters:

Geburtsjahr: 25. Oktober 1962

Bildung Hochschule

Beruf Ökonomin

ANGABEN ZUR ARBEIT

No. DATUM Tag, Monat, Jahr	Angaben zur Einstellung, Arbeitsplatzveränderung und Entlassung (Mit Angabe der Gründe)	Grundlage der Eintragung, Dokument
Datum:		
5. August 1987	Vor Arbeitsaufnahme an der Genossenschafts- fachschnle Perm bestand kein Arbeitsverhältnis. Einstellung als Dozentin für Technologie der Handelsprozesse	Befehl 113-k vom 5. 8. 1987
1. September 1988	Entlassung auf eigenen Wunsch nach Art. 31 des AGB der RSFSR Unterschrift, Siegelstempel Industriewarenhandel Dzierzynski (DPT)	Befehl 87 vom 1. 9. 1988
10. Oktober 1988	Einstellung als Helferin des Leiters der Vst. 33 DPT	Befehl 132-k vom 10. 10. 1988
1. Juni 1989	Im Zusammenhang mit dem Übergang zu neuen Tariflöhnen wird die Qualifikation einer Verkäuferin 1. Kategorie zuerkannt.	Befehl 97-k vom 25. 5. 1989
10. Juli 1989	Versetzung als stellvertretende Leiterin der Filiale der Vst. 33	Befehl 132-k vom 10. 7. 1989
1. Februar 1989	Versetzung als Verkäuferin 1. Kategorie Vst. 33	Befehl 22-k vom 1. 1. 1991
20. Mai 1991	Wegen Reorganisation des DPT 33 Versetzung in den Pachtbetrieb 10 DPT	Befehl 87 vom 19. 4. 1991
1. Juli 1991	Entlassung auf eigenen Wunsch nach Art. 32 des AGB der RSFSR Unterschrift, Siegelstempel	Befehl 59 vom 1. 7. 1991

3. Juli 1991	Einstellung als Ökonomin der Firmenverkaufsstelle „Visit“, Kleinbetrieb „Kotra S“	Befehl 21-Ls vom 1.7.1991
31. Dezember 1991	Entlassung durch Versetzung in den selbstständigen Handelsbetrieb „Visit“ nach Art. 29 des AGB der RSFSR	Befehl 49-Ls vom 28.12.1991

Seite 2 des Arbeitsbuches:

	Kleinbetrieb „Kotra S“	
3. Juli 1991	Einstellung als Ökonom der Firmenverkaufsstelle „Visit“	Befehl 21-Ls vom 11.7.1991
31. Dezember 1991	Entlassung durch Versetzung in den selbstständigen Handelsbetrieb „Visit“ nach Art. 29 des AGB der RSFSR Unterschrift, Siegelstempel	Befehl 49-Ls vom 28.12.1991
1. Januar 1992	Einstellung nach Versetzung in den Handelsbetrieb „Visit“ als Ökonom	Befehl 1 vom 1.1.1992
1. Januar 1993	Entlassung wegen Versetzung in die AG „Kontakt“ Unterschrift, Siegelstempel	Befehl 1 vom 1.1.1993
1. Januar 1993	Einstellung als Buchhalterin in den AG „Kontakt“	Befehl 1 vom 1.1.1993
28. Februar 1993	Entlassung wegen Versetzung in den selbstständigen Betrieb „Visit“ Unterschrift, Siegelstempel	Befehl 2 vom 28.2.1993
1. März 1993	Einstellung nach Versetzung in die Vst. „Visit“ als Buchhalterin Ministerium für Transportwesen der RF	Befehl 6 vom 1.3.1993
27. August 1993	Einstellung als Hauptbuchhalterin in der Vst. „Visit“	Befehl 113-ok vom 26.8.1993
28. Februar 1993	Entlassung auf eigenen Wunsch (Art. 31 d. AGB) Unterschrift, Siegelstempel	Befehl 10-ok vom 28.2.1994
1. März 1994	Einstellung als Hauptbuchhalterin im Betrieb „Agroreserv“	Befehl 12 vom 1.3.1994
19. Oktober 1994	Entlassung auf eigenen Wunsch Unterschrift, Siegelstempel	Befehl 28 vom 19.10.1994
24. Oktober 1994	Einstellung als Hauptbuchhalterin im Geschäftszentrum „Zentrum des Staates“	Befehl Sch-7 vom 24.10.1994
6. Oktober 1995	Entlassung auf eigenen Wunsch wegen Wohnortwechsel (Art 31. d. AGB der RF) Unterschrift, Siegelstempel	Befehl 87-k vom 6.10.1995

Anmerkung des Übersetzers:

- Wiedergabe der Personennamen nach ISO-Transliterationsnorm. Die Übereinstimmung der Übersetzung mit dem mir vorgelegten Original in die deutsche Sprache wird hiermit bescheinigt.
- Unterschrift des Übersetzers, Stempelaufdruck: Für die Justizbehörden beeidigte Dolmetscherin für die russische Sprache.

Übersicht I: Bundesverwaltungsamt

BMI, Referat SH II 2

Bonn, den 03. 01. 2000

Registrierte und verteilte Personen aus den Aussiedlungsgebieten 1999

Herkunftsgebiet	Januar 1999	Februar 1999	März 1999	April 1999	Mai 1999	Juni 1999	Juli 1999	August 1999	Sept. 1999	Okt. 1999	Nov. 1999	Dez. 1999	Gesamt 1999
Republiken der ehem. UdSSR	9.238	5.469	5.466	6.474	6.446	6.153	7.583	6.946	9.783	11.921	11.485	16.635	103.599
Polen	14	33	34	29	32	37	56	43	56	37	37	20	428
Rumänien	42	60	76	25	54	57	92	94	90	80	70	115	855
ehem. CSFR	0	1	0	3	0	4	0	0	0	0	3	0	11
Ungarn	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
ehem. Jugoslawien	0	0	0	1	10	0	3	4	0	0	0	1	19
sonstige Gebiete	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
insgesamt 1999	9.294	5.563	5.576	6.532	6.542	6.251	7.738	7.087	9.929	12.038	11.595	16.771	104.916
Vergleichsmonat 1998	10.112	6.092	6.123	6.757	8.338	9.226	9.119	8.961	9.916	9.584	8.973	9.879	103.080

Quelle: Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Heft Nr. 107

**Registrierte und verteilte Personen nach dem Bundesvertriebenengesetz
aus den Republiken der ehemaligen Sowjetunion und aus den baltischen Staaten**

Herkunftsgebiet	Januar 1999	Februar 1999	März 1999	April 1999	Mai 1999	Juni 1999	Juli 1999	August 1999	Sept. 1999	Okt. 1999	Nov. 1999	Dez. 1999	Gesamt 1999
Armenien	0	0	0	0	0	4	0	4	0	1	5	52	66
Aserbaidschan	0	0	4	4	0	4	1	8	0	0	0	9	30
Georgien	1	0	2	4	1	5	15	7	4	3	5	5	52
Kasachstan	4.229	2.666	2.676	2.907	2.703	2.769	3.300	3.052	4.624	5.910	5.897	8.658	49.391
Kirgisistan	288	54	175	137	154	176	181	199	219	258	478	423	2.742
Moldau	68	13	30	31	45	18	26	31	16	16	18	101	413
Russ. Föderation	4.202	2.485	2.298	3.069	3.125	2.901	3.711	3.176	4.438	5.267	4.582	6.697	45.951
Tadschikistan	20	5	5	3	12	26	8	6	10	4	6	7	112
Turkmenistan	36	16	18	28	28	11	24	13	22	14	23	22	255
Ukraine	197	144	152	153	227	175	192	332	252	253	272	413	2.762
Usbekistan	159	59	78	79	94	42	67	87	120	84	149	175	1.193
Weissrussland	9	5	9	15	12	5	8	8	19	32	21	29	172
GUS	9.209	5.447	5.447	6.430	6.401	6.136	7.533	6.923	9.724	11.842	11.456	16.591	103.139
Estland	3	2	6	15	1	0	20	11	23	17	12	6	116
Lettland	21	12	8	16	38	6	2	10	21	21	11	17	183
Litauen	5	8	5	13	6	11	28	2	15	41	6	21	161
Balt. Staaten	29	22	19	44	45	17	50	23	59	79	29	44	460
insgesamt 1999	9.238	5.469	5.466	6.474	6.446	6.153	7.583	6.946	9.783	11.921	11.485	16.635	103.599
Vergleichsmonat 1998	9.977	5.983	6.031	6.634	8.277	9.104	8.928	8.796	9.766	9.419	8.890	9.745	101.550

Januar bis Dezember 1999: 103.599

Januar bis Dezember 1998: 101.550

Quelle: Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Heft Nr. 107

The creation of acceptable living conditions and work opportunities for male and female repatriates is the goal of a series of vocational and social promotional measures by the Federal Government. This is however running into considerable difficulties. In addition to the general deterioration of the labour market situation, serious financial problems on the part of the Federal Government, the Länder and the municipalities are interfering with integration. These affect the central area of the vocational and social integration of female repatriates in particular: employment promotion. In view of an effective vocational integration of female repatriates in service occupations, with meagre financial resources, promotional concepts are required which represent an appropriate experience system, including curricula. The inclusion of barriers to integration, such as personal characteristics and living conditions of repatriated women in the promotional concepts are just as necessary as is taking into account the entire range of problems in designing and planning training measures, so that a successful vocational integration can be achieved. This is true above all for concepts on the promotion of adult repatriate women in service occupations which make high demands in regard to knowledge of the German language.

Die Schaffung akzeptabler Lebensbedingungen und Arbeitsmöglichkeiten für Aussiedler und Aussiedlerinnen ist Ziel einer Reihe von Fördermaßnahmen der beruflichen und sozialen Integration der Bundesregierung. Dies stößt allerdings auf erhebliche Schwierigkeiten. Neben der generellen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage beeinträchtigen die gravierenden Finanzprobleme bei Bund, Länder und Kommunen die Integration. Sie treffen insbesondere den zentralen Bereich der beruflichen und sozialen Integration von Aussiedlerinnen: die Arbeitsförderung. Im Hinblick auf eine effektive berufliche Integration der Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen, bei knappen Finanzmitteln werden Förderkonzepte benötigt, die ein geeignetes Erfahrungssystem darstellen, einschließlich der Curricula. Der Einbezug der Integrationshemmnisse, wie der persönlichen Merkmale und der Lebensverhältnisse von Aussiedlerfrauen in die Förderkonzepte sind ebenso erforderlich wie die Berücksichtigung der ganzen Bandbreite von Problemen bei den Konzeptionierungen von Bildungsmaßnahmen, damit eine erfolgreiche berufliche Integration erreicht werden kann. Dies trifft vor allem für Konzepte zur Förderung beruflicher Integration erwachsener Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen zu, die hohe Ansprüche an die Kenntnisse der deutschen Sprache stellen.

W. Bertelsmann Verlag
Bielefeld

Schriftenreihe
des Bundesinstituts
für Berufsbildung
Bonn

ISBN 3-7639-0933-8



9 783763 909339