BBM Projektforum

Berufliche Bildung von Migrant/-innen

Februar 1995

Berufsbezogenes Deutsch
Fachtagungen
Nachrichten, Informationen

Berufliche Weiterbildung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung DIE

BBM Projektforum erscheint im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft befristet geförderten Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung • Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes e.V.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft und der Länder institutionell gefördert. Es vermittelt als wissenschaftlicher Dienstleistungsbetrieb zwischen Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung. Seine Tätigkeit besteht vor allem darin,

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

BBM Projektforum soll zum Informations- und Erfahrungsaustausch der in der beruflichen Bildung von MigrantInnen Tätigen dienen.
Alle Leserinnen und Leser werden ausdrücklich gebeten, Wissenswertes und Nützliches, Bewährtes oder Innovatives zur Veröffentlichung mitzuteilen.

Redaktion: Petra Szablewski-Cavus, Andrea Nispel

Anschrift:
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung
- Projekt BBM -
Holzhausenstr. 21
60322 Frankfurt/M.
Tel: 069/154005-273

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

I N H A L T

	Seite
Lernen - Verständigen - Handeln: Workshop Berufsbezogenes Deutsch	**4**
Avete capito? - Fachliches Lernen in einer Fremdsprache	**15**
Arbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch	**17**
Altern in der Fremde (Fachtagung)	**19**
Ausbilden statt Ausgrenzen (Fachtagung)	**21**
Nachrichten, Informationen, Materialien, Pinnwand	**22**

Lernen - Verständigen - Handeln

Workshop Berufsbezogenes Deutsch vom 12. - 14. Oktober 1994 in Frankfurt/M. - Dokumentation

Der Workshop richtete sich in erster Linie an Lehrkräfte und AusbilderInnen, die über Erfahrungen in der Arbeit mit ausländischen Arbeitskräften verfügen. Als Grundlage der Arbeit dienten die Überlegungen des Arbeitskreises „Berufsbezogenes Deutsch“, der im Rahmen des Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) eingerichtet wurde (vgl. auch Arbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“, in: BBM-Projektforum, August 1994, S. 21-25).

In der Vorstellungsrunde waren alle TeilnehmerInnen des Workshops aufgefordert, sich nicht nur mit Namen, Funktion und Institution vorzustellen, sondern auch mit einem Wort, Satz oder einer Satzphrase, die sie in ihrem Berufsalltag tagtäglich benutzen: *„Ja, stellen Sie durch“, „...das kann man lernen“, „Das Arbeitsamt möchte/braucht...“, „Sparen“, „Man faßt es nicht!“, „Das schreibe ich am besten mal an die Tafel“, „Machst Du heute Feldarbeit?“, „Ruf mich (rufen Sie mich) doch an, damit wir die Termine festmachen können“, „Wer kann das Wort (den Begriff) erklären?“, „Haben Sie mich verstanden?“, „Versuchen Sie`s!“, „Wie bitte?“, „Ganzheitliche Integration / Eingliederung“, „Man findet uns nicht leicht - aber wer uns findet, findet uns gut!“, „Haben Sie Interesse, an dieser Fortbildungsveranstaltung teilzunehmen?“, „Da kann ich leider nicht“, „Das Projekt BBM hat das Ziel...“, „Fähigkeit zum Perspektivenwechsel“, „Wie geht es Ihnen?“, „Modulqualifizierung“ und „Wie heißen Sie?“* - so lautete die Zufallssammlung zum „berufsbezogenen Deutsch“ der TeilnehmerInnen des Workshops.

Was es bedeutet, in einer kaum oder nur sehr wenig bekannten Fremdsprache *fachlich* etwas zu erlernen, konnten die TeilnehmerInnen ansatzweise in einer Unterrichtssequenz zum Bereich „Architektur in italienischer Sprache“ an sich selbst erfahren: Anstrengung, Langeweile, wenn man den „Faden verloren“ hatte, Konzentrationsschwierigkeiten und deutschsprachlich geführte fachliche Auseinandersetzungen mit den Nachbarn wechselten innerhalb des nur knapp 45-minütigen Unterrichts (siehe dazu „Avete capito?“ von Elvia Barone-Reiniger).

Im Zentrum des Workshops stand die Arbeit in drei Arbeitsgruppen. Hier sollten Auflistungen erarbeitet werden zu relevanten Kommunikationssituationen des „berufsbezogenen Deutsch“. Die Arbeitsgruppen waren entsprechend der Vorüberlegungen des Arbeitskreises inhaltlich gegliedert:

AG 1: Arbeitsplatzbezogene Kommunikation
AG 2: Berufsbezogene Kommunikation
AG 3: Qualifizierungsorientierte Kommunikation

Um es vorwegzunehmen: Die Bezeichnungen für diese drei Bereiche verursachten Mißverständnisse bei den TeilnehmerInnen. Vor allem die Begriffsgleichheit des Bereichs „Berufsbezogene Kommunikation“ mit den Gesamtthema „Berufsbezogenes Deutsch“ wurde kritisiert; die AG 2 wählte als Arbeitstitel „Ich als Fachkraft“, um in den Diskussionen im Blick zu behalten, mit welchen Aspekten der Kommunikation sie sich beschäftigen will/soll. (Inzwischen würde ich den Begriff „berufsfachliche Kommunikation“ vorschlagen, der m.E. am deutlichsten ausdrückt, welche Aspekte von beruflicher Kommunikation hier gemeint sind).
Kritisiert wurde auch der Begriff „Arbeitsplatzbezogene Kommunikation“, da er mit der industriesoziologischen Definition des Begriffs „Arbeitsplatz“ konkurriert; in den

Überlegungen zum berufsbezogenen Deutsch sollen aber mit der Bezeichnung die Teilbereiche der beruflichen Kommunikation abgegrenzt werden, die - über die konkreten Berufshierarchien und -branchen hinweg - allen nichtselbständigen Arbeitsverhältnissen zuzuordnen sind: im wesentlichen also die betriebs- und arbeitnehmer(status)bezogene Kommunikation. (Eine „treffende“ Kurzbezeichnung dieses Bereichs wären noch zu suchen.)

Sowohl im Plenum als auch in den Arbeitsgruppen wurde verschiedentlich die Frage diskutiert, ob die vorgeschlagene Vorgehensweise tatsächlich einen Zugang zum berufsbezogenen Deutschunterricht öffnet. Wenn die Themen des Deutschunterrichts nicht bereits auf bestimmte Berufe oder Berufsbereiche hin konkretisiert werden, so die KritikerInnen, werden, die Themensammlung zu abstrakt und in der Praxis nutzlos. Andererseits beinhaltet jede Konkretisierung, daß die Themenauflistung dann lediglich für eine ausgewählte Praxis relevant sein kann. In den Arbeitsgruppen sollte der Frage nachgegangen werden, ob und wenn ja, welche Kommunikationsanforderungen jede Berufsausübung stellt. Erst in einem zweiten Schritt sollte dann überhaupt überlegt werden, in welchem Ausmaß diese Anforderungen für bestimmte Berufsbereiche und konkrete Berufsfelder zutreffend sind. Die zugrundeliegende Idee läßt sich als das Erstellen einer Checkliste charakterisieren, die Checkliste wäre dann für eine fundierte Analyse des Sprachbedarfs in konkreten Berufsbildern zu nutzen: Das Thema „Termine“ z.B. ist sicher für Fachkräfte, die mit Kunden Verabredungen treffen, von anderer Bedeutung als etwa für einen Produktionsarbeiter. Die Gewichtung eines Themas läßt sich erst in Bezug auf konkrete Berufsbilder definieren. Eine „Checkliste“ zu den globalen Themen würde aber, je differenzierter sie in Bezug auf die Kommunikationsbeteiligten, auf die -absichten, auf die „Verwertungszusammenhänge“ etc. erstellt wird, bereits Rückschlüsse auf bestimmte Berufsbereiche und Berufsbilder zulassen („trifft in sehr hohem / mittleren / geringem Maße zu“ - und sollte demzufolge entsprechenden Raum in der Inhaltsplanung einnehmen). Im Zuge des weiteren Vorgehens zum berufsbezogenen Deutsch bleibt es wichtig, fundierte Untersuchungen zu den Sprachanforderungen in den Berufsbereichen und in konkreten Berufen vorzunehmen.

Im folgenden werden der Verlauf und die Ergebnisse der Arbeitsgruppen kurz dokumentiert. Als Anregung für die Themensammlung und erste Differenzierungen hierzu lag eine Liste mit Beispielen aus dem Bereich der „arbeitsplatzbezogenen Kommunikation vor (s. Arbeitsblatt 1).

Arbeitsblatt 1

Thema	Kommunikationsbeteiligte	Kommunikationsabsicht	Kommunikationsmittel	Hintergrund
1. Lohnabrechnung	• Personalbüro • Kollegen • Betriebsrat • ...	• Information einholen • etwas kontrollieren, richtig stellen • ...	• Lohn-/ Gehaltszettel • Stechkarte • elektronische Zeitabnehmer	• Steuer/Finanzamt • Abzüge/Versicherungen • ...
2. Umgang mit Kollegen	• Kollegen • ...	• Teilhabe an Pausengesprächen • über sich / über seinen Alltag informieren • sich gegen Angriffe wehren • ...	• Dialog • ...	• Höflichkeitsrituale unter Kollegen • „Nachbarschaftshilfe“

AG 1: Arbeitsplatzbezogene Kommunikation

Die Arbeitsgruppe hatte die Aufgabe übernommen, Kommunikationssituationen zu untersuchen, die typischerweise im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz (d.h. allen Arbeitsplätzen) entstehen. Die Arbeitsgruppe ging in drei Schritten vor:

1. Sammlung von Kommunikationsthemen und Themenfeldern
2. Beschreibung und Analyse ausgewählter Beispiele
3. Der Stellenwert interkulturellen Lernens im berufsbezogenen Deutschunterricht

Themenfelder/Themen

a) *Tägliches Arbeiten* (Arbeitsvertragliche Grundlagen, Einarbeitung, Arbeitssicherheit, Betriebsstrukturen, Technische Medien, Krankeit/Gesundheit)
b) *Umgang mit Kollegen* (Freizeitbereich, Betriebssport, Feiern, Krankheit - Gesundheit, Urlaub, Alkohol/Sucht)
c) *Arbeits- und Sozialrecht* (Lohn/Gehalt/Tarife, Mutterschutzbestimmungen/Kinderbetreuung, Mitbestimmung, Betriebsrat, Abwesenheit von der Arbeit, Arbeitslosigkeit, Vorgesetzte - Mitarbeiter, Sozialabgaben/Steuern/Renten usw.)
d) *Soziale Rahmenbedingungen* (z.B. Kinderbetreuung)
e) *Aufstiegsmöglichkeiten* (Fort- und Weiterbildung)

Als Themen, die übergreifend in allen Bereichen eine Rolle spielen, wurden genannt:

- Identität (beruflich - fachlich, persönlich - sozial, kulturell - politisch)
- Geschlechterverhältnis
- Wahrnehmung eigener Interessen
- Rassismus, Diskriminierung
- Nonverbale Kommunikation
- Konkurrenzsituation

a) Tägliches Arbeiten

Kommunikations-beteiligte	**Kommunikationsab-sicht**	**Kommunikationsmit-tel**	**Kommunikations-hintergrund**
Thema: Arbeitszeiten			
• Meister • Vorgesetzte • Kollegen • Betriebsrat • Geschäftsleitung	• Information: – geltende Regeln – historische Entstehung – Arbeitszeitmodelle – Flexibilisierung • Konsequenzen • Kontrolle der Zeiten • Umgang mit Regeln (formell, informell)	• Stechuhren • Anweisungen schriftlich u. mündlich • Schwarzes Brett • Gespräche mit Vorgesetzten u. Kollegen • Tarifvertrag • Arbeitsvertrag • Körpersprache	• Verteilung von Arbeit • Wirtschaftliche Lage • Nationale u. betriebliche Unterschiede • Soziale Bedeutung

Thema: Arbeitsplatzstruktur			
• Vorgesetzte • Kollegen • Geschäftsleitung • Kunden	• Platz finden, halten, verbessern • Einordnen u. stabilisieren • Anerkennung u. Rückmeldung • Zusammenarbeit • Kommunikation anbahnen • Kollegen unterstützen • Grenzen setzen	• Verträge • Gespräche • schriftliche Anweisungen • Nonverbale Kommunikation • EDV	• Hierarchien • Konkurrenzsituation u. Solidarität • Betriebsstruktur • Traditionen • Entwertung von Berufserfahrung • Geschlechterrollen • Arbeitsteilung • Neue Arbeitsstrukturen • Technologische Entwicklung • Über- und Unterforderung

b) Umgang mit Kollegen

Kommunikations-beteiligte	Kommunikations-absicht	Kommunikations-mittel	Kommunikations-hintergrund
Thema: Kennenlernen			
• (Alle) Betriebsangehörige	• Präsentieren • Einschätzen • Einordnen • Hierarchien erkennen • Spielregeln kennenlernen • Verhaltensregeln kennenlernen	• Kleidung • Habitus • Sprachliche u. nonverbale Ausdrucksformen • Beobachten u. interpretieren • Floskeln • Namen u. Anreden	• Neue Umgebung

c) Arbeits- und Sozialrecht

Kommunikations-beteiligte	Kommunikations-absicht	Kommunikationsmittel	Kommunikations-hintergrund
Thema: Krankheit - Abwesenheit			
• Personalbüro • Abteilungsleiter/ Meister • Sozialpädagoge • Vorgesetzte allgemein • Betriebsarzt • KollegInnen • ÄrztInnen • Betriebsrat	• Krankheitssymptome mitteilen • Belastungen • Krankmeldung • Rechte u. Pflichten verdeutlichen • Vertretung organisieren • Arbeitsschutzvorschriften kennenlernen • Lohnfortzahlung klären • Kündigungsschutz kennen • Medizinische Anweisungen verstehen	• Formulare • Gespräche • Anweisungen • Nachweise • Aushänge • Gesetze • Rezepte • Beipackzettel • (Besuch beim Arbeitsgericht) • (Entschuldigungsbrief)	• Druck(mittel) • Probezeit • Belastungen im Arbeitsprozeß • „Berufskrankheit“ • Prophylaxe • Mehrarbeit der Kollegen; Konflikte • Physische und psychische Belastungen • Süchte • Medikamentenge- und mißbrauch

Interkulturelles Lernen im Deutschunterricht
- Thesen -

Deutschunterricht zwischen Transport von unbewußter Anpassung und Überfrachtung durch pädagogisch-interkulturelle Ansprüche

- Deutschunterricht ist in erster Linie ein Ort sprachlichen Lernens und Austauschs
- Ziel könnte/sollte es sein, TeilnehmerInnen kompetenter zu „machen“, eigene (kulturbedingte) Interessen zum Ausdruck zu bringen und eigene Qualifikationen zur Geltung zu bringen
- Zweisprachigkeit des Unterrichts kann helfen, die Kompetenzen und Erfahrungen der TeilnehmerInnen zu reaktivieren und ins Spiel zu bringen
- Ermutigen, (Frei-) Räume zu nutzen; über Rechte und Pflichten informieren
- „Oberziel“: Die Emanzipation von persönlicher und institutioneller Diskriminierung mit Mitteln des Deutschunterrichts (!) unterstützen
- Hilfestellung zur „Selbsterfahrung“, Rollenfindung, Anerkennung der Identität, Mut zur Abgrenzung und zur Offenheit
- Sprachlichen Ausdruck von Machtstrukturen verdeutlichen
- Chancen für interkulturelles Lernen identifizieren
- Fähigkeit zu Perspektivenwechsel und -verschränkung fördern
- Deutschunterricht als Ort, berufliche oder gesellschaftliche (Themen) Konflikte zu thematisieren und evtl. Lösungen zu transportieren?
- Wahrnehung und Akzeptanz von Differenzen: es gibt kultur-, sozial- usw. spezifische aber auch individuelle Unterschiede, Auffassungen usw.
- Es geht weniger um große, innovative Konzepte oder Projekte, sondern um den täglichen Umgang miteinander, das Respektieren der Person; d.h. z.B. das Aufnehmen von Teilnehmererwartungen

Beispiele:

- Arbeitsstile, Betriebsstrukturen, Arbeitsplatzumgebung, Arbeitssicherheit im Unterricht thematisieren
- Umgang mit Kollegen: Pausengespräche deutscher Kollegen als Rollenspiele durch MigrantInnen darstellen lassen
- Vorgesetzte-Mitarbeiter-Umgang, Umgang mit Kunden, Umgang mit Kindern als Rollenspiele

AG 2: Berufsfachliche Kommunikation

Der Bereich „berufsfachliche Kommunikation“ setzt die fachlichen Kenntnisse, die zur Ausübung des Berufs erforderlich sind, im wesentlichen voraus. Ziel des Deutschunterrichts hier ist die Entwicklung der Fähigkeit, Fachkenntnisse deutschsprachlich auszudrücken und zur Geltung zu bringen. Im Hinblick auf „interkulturelles Lernen“ spielen dabei insgesamt (individuelle/kulturelle) Formen der Selbstdarstellung, Kooperation, Arbeitsorganisation etc. eine wichtige Rolle. Die Arbeitsgruppe einigte sich zunächst, daß der - gedachte - Vorspann „Ich als Fachkraft“ die Abgrenzung zu den Themenbereichen der AG 1 und AG 3 unterstützen kann. Das Thema „Fortbildung“ z.B. wurde hier aufgeführt mit der Kommunikationsabsicht, sein Recht/seine Pflicht zur Fortbildung als Fachkraft zum Ausdruck zu bringen, und nicht mit der Absicht, einem Fortbildungsangebot inhaltlich oder sprachlich nachgehen zu können. Letzteres wäre Thema der AG 3.

Die vorgelegte Liste mit Kriterien für erste Konkretisierungen der Themen (Arbeitsblatt 1) wurden um zwei Kritierien erweitert:

- Das Kriterium „Verwendung“ bietet Ansätze, sich als Lehrkraft im „berufsbezogenen Deutschunterricht“ die Bedeutung des Themas für Berufstätige zu vergegenwärtigen und die Lernenden entsprechend zu informieren („Warum ist es in Ihrem Beruf wichtig, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen?“)
- Für eine Ausarbeitung der Listen ist zudem ein Einbezug des Kriteriums „Quellen“ zu empfehlen. Hier sollte Material aufgelistet werden, daß a) die Lehrkräfte über den Stand der Diskussion / Entwicklung zu den jeweiligen Themen informiert und b) ganz oder auszugsweise als didaktisiertes (Deutsch-)lernmaterial im Unterricht übernommen werden kann. Konkret wurden lediglich zwei Quellen in der Arbeitsgruppe erwähnt: Zum Thema „Termine“ (hier im Zusammenhang mit dem Kommunikationsmittel Telefon) liegen Unterrichtsmaterialien von Langenscheidt vor (Häubler, Scherling, Häusler: Telefonieren, Schriftliche Mitteilungen. Berlin und München 1982) die zumindest auszugsweise im Unterricht herangezogen werden können.Für den gesamten Themenbereich „berufsfachliche Kommunikation“ wurde die Sichtung von Materialien für Managementschulung und Organisationsentwicklung zu empfehlen.

In einer ersten Phase der Arbeit in der AG 2 wurden zunächst die Themen aufgelistet, wobei es sich gelegentlich bereits hier als hilfreich erwies, Kommunikationsbeispiele oder -absichten zu benennen, um das Spektrum des jeweiligen Themas zu umreißen.

Themen (berufsfachliche Kommunikation)

- Beratung/Verhandlung mit Kunden/Patienten/Klienten
- Akquisition
- Vertrag
- Vertragsabschluß
- Termine
- Beschaffung
- Bestellung
- Betriebliches Vorschlagswesen
- Koordination
- Kooperation
- Gruppenarbeit
- Teamarbeit
- Beschwerde/Reklamation
- Fortbildung
- Gestaltung der Arbeitsbedingungen
- Kontrolle/Überwachung/Beurteilung
- Planung
- Budgetverwaltung

Für drei Themenbeispiele (Termine, Kooperation und Betriebliches Vorschlagswesen) wurden die einzelnen Kriterien der Liste - möglichst umfassend - konkretisiert (und nachträglich um einen weiteren Themenbereich ergänzt, der in der AG 1 bearbeitet worden war) (vgl. Kasten AG 2: Konkretisierungen zu vier ausgewählten Themen). Stichworte zu inhaltlichen Aspekten, die kulturspezifisch in besonderem Maße verschiedenenen Wertungen oder Gepflogenheiten unterliegen, wurden gesondert hervorgehoben (im o.e. Kasten wurden soche Inhalte kursiv geschrieben und mit ⇨ markiert.)

AG 2: Konkretisierungen zu vier ausgewählten Themen

Kommunikations-beteiligte	**Kommunikations-beispiel**	**Kommunikations-absicht**	**Kommunikations-mittel**	**Verwendung**
Thema: Termine				
• Kollegen • Kunden • Vorgesetzte • Kooperations-partner • „Jedermann“ • Sekretariat • Mitarbeiter	• Reparatur • Untersuchung • Behördengang • Zahlungsfrist • Verspätung • Termin-Eng-pässe • Termin-Ver-schiebung • Termin-Absprache / Abstimmung	• Informieren • Informationen einholen • Sich verabreden, entschuldigen, rückversichern, behaupten, durchsetzen ⇒ *etwas ablehnen* ⇒ *gezielt begründen / nicht begründen* • Arbeit koordinieren ⇒ *Kritik üben / annehmen*	• Schriftlich: Brief, Fax, Notiz, Mailbox • Mündlich: Telefon, Anrufbeantworter, face to face • Terminkalender	⇒ *Kulturbedingter Zeitbegriff* • Berufsbedingter Zeitbegriff • Vermindern von Reibungsverlusten • Arbeitsplatzzufriedenheit • Außenwirkung der Arbeit: professionell, verbindlich, zuverlässig, flexibel ⇒ *Toleranz*
Thema: Kooperation innen u. außen, national u. international				
⇒ *Ausländische u. deutsche Kollegen* • Vorgesetzte • Andere Abteilungen • Andere Firmen • MitarbeiterIn	• Bericht/Arbeitsübergabe /-vertretung • Abstimmung von Arbeitsabläufen, Arbeitsaufgaben • Arbeitsbesprechung • Pläne entwickeln / abstimmen • Kontakt aufnehmen / vermitteln ⇒ *„Networking“* ⇒ *Rückmeldungskonferenzen (FBM)* • Konfliktgespräche	⇒ *Probleme / Erfolge erkennen u. benennen* • Vereinbarungen treffen u. überprüfen • etwas mitteilen, erklären (lassen) • begründen • Kritik üben / annehmen ⇒ *appellieren, motivieren, auffordern, zuhören (lassen)* • (Zwischen-) Bilanzen ziehen • Zusammenfassungen machen • *streiten, verhandeln, (nicht) klären* • Rückfragen stellen • andere Kompetenzen einfordern	• Arbeitspläne • Protokolle • Metaplan • Visualisierung ⇒ *Konferenz /-gesprächsregeln* • Neue Medien ⇒ *Feed-back-Regeln* ⇒ *Stufen der Konfliktbearbeitung*	• Kontakte knüpfen / pflegen / abbrechen • Professionalisierung der Arbeit • Informationspool erweitern (aktiv /passiv) • Anerkennung als Fachkraft • Arbeitsplatzzufriedenheit • Arbeitsplatzsicherung (Beziehungen aufbauen)

Thema: Betriebliches Vorschlagswesen				
• Vorarbeiter/Meister/Betriebsleiter/Kollegen der eigenen / angrenzenden Abteilungen • Betriebsrat • Vertrauensleute • Personalabteilung	• Verbesserung/ Veränderungsvorschläge zum Arbeitsablauf / Arbeitsinhalt zur Qualität von Produkten /Diensteistungen • zur Einsparung • zur Akquisition • bzw. diese Veränderungen ablehnen	• etwas verändern /verbessern • gezielt begründen ⇒ *eigene Kompetenz beweisen* • sich behaupten/beweisen • eine Situation beschreiben • etwas analysieren ⇒ *konstruktive Kritik üben* • sich durchsetzen, streiten, verhandeln	• Berichte • Mitteilungen ⇒ *Diskussionsregeln* • Skizzen • Gutachten • Neue Medien	• Prämie • kreativ arbeiten • eigener Aufstieg • Karriere

Thema: Arbeitsaufträge[1]			
• Vorgesetzte • Kollegen • Geschäftsleitung • Kunden	• Arbeitsanweisung (Wünsche u. Ziele, global od. konkret) • Anweisungen verstehen • Alternativvorschläge • Reklamationen • Bedenken äußern • Fachliche Beratung • Prüfung der Durchführbarkeit • Planung u. Kontrolle • Qualitätsansprüche • Umsetzung d. Arbeitsamt • Kompetenzen einfordern • Profilierung • Grenzen setzen	• Gespräche direkt u. telefonisch • Formulare • Fachliteratur • Gebrauchsanweisung • Montageanleitung • Annoncen • EDV-Terminal	• Effektivität • Qualität • Konkurrenz • Arbeitsplatzsicherung • Berufliche Identität • Funktionalisierung von AA

[1] Diese Liste wurde von der Arbeitsgruppe 1 erstellt; aufgrund der Zuordnungskriterien, die im Arbeitskreis „Berufsbezogenenes Deutsch“ besprochen wurden (siehe Protokoll im Anschluß an diesen Tagungsbericht), wurde dieser Themenbereich nachträglich der Arbeitsgruppe 2 zugeordnet.

AG 3: Qualifizierungsorientierte Kommunikation

Die AG 3 entschied sich,vom Arbeitsauftrag des Plenums abzuweichen und die Fragen der Didaktik und Methodik von Qualifizierungsmaßnahmen mit MigrantInnen in den Mittelpunkt ihrer Diskussion zu stellen. Die AG entwarf sich selbst das Arbeitsvorhaben, die Vermittlung von Fachinhalten in der Zweitsprache Deutsch anhand eines Fallbeispieles zu einer der "neueren" Methoden, nämlich Leittexte, zu thematisieren. Zu diesem selbstgesetzten Arbeitsvorhaben wurden folgende Fragestellungen formuliert:

- Welche deutschsprachigen Kompetenzen sind für das Leittext-gestützte Lernen notwendig bzw. bereits Voraussetzung?
- Kann die Leittext-Methode für die Qualifizierung von MigrantInnen empfohlen werden?
- Ist es sinnvoll, bei Leittext-gestütztem Lernen (zusätzliche) Einheiten zur Verbesserung der deutschprachlichen Kompetenzen zu integrieren?

Zum Vorgehen der Arbeitsgruppe

Um einen gemeinsamen Ausgangspunkt der Arbeit zu finden, lasen die TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppe eine Kurzdarstellung zu den Grndintentionen der Leittextmethode, die eine Darstellung der Elemente und des Ablaufs eines Leittext-gestützten Lernens sowie eine Reflexion auf den Beitrag der Leittext-Methode hinsichtlich der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen enthielt.
Nachdem die AG-TeilnehmerInnen den Text gelesen hatten, verständigte sich die Gruppe auf ein konkretes Fallbeispiel, anhand dessen die Leittext-Methode nach den eingangs genannten Fragen untersucht werden sollte.

Das Fallbeispiel

Für das Fallbeispiel wurde als Qualifizierungsmaßnahme eine überbetriebliche Umschulung zum/zur Bürokaufmann/-frau gewählt. TeilnehmerInnen sollten 12 Männer und Frauen im Alter von 23 bis 40 Jahren sein; darunter 10 MigrantInnen aus unterschiedlichen Herkunftsländern und 2 Deutsche. Bezüglich der Voraussetzungen der TeilnehmerInnen sollte die Gruppe heterogen sein: hinsichtlich ihrer Bildungsbiographien und erreichten schulischen Abschlüssen sowie hinsichtlich des erreichten (fach-)sprachlichen Niveaus. Folgendes Thema sollte die Zielgruppe des Fallbeispiels mit der Leittext-Methode bearbeiten: Die Rechnungsstellung im Zahlungsverkehr.

Die Leittext-Fragen

Die Konstruktion des Fallbeispiels wurde mit der Erstellung von Leittext-Materialien fortgesetzt. Der erste Schritt war die Formulierung der Leittext-Fragen. Hierbei wurden Anforderungen an die Sprachkompetenzen von TeilnehmerInnen insofern reflektiert, als daß die zunächst inhaltlich festgelegten Fragen anschließend sprachlich vereinfacht, bzw. eindeutiger formuliert wurden. Diesem Vorgehen lag die Erfahrung einiger AG-Mitglieder zugrunde, daß in der Arbeit mit MigrantInnen verschriftete Unterlagen (im Fallbeispiel: Leitfragen, Leittext, Arbeitsplan-Unterlagen und Kontrollbögen) möglichst einfach (z.B. auch hinsichtlich der Grammatik) und eindeutig formuliert sein soll-

ten. Im Folgenden sind die Fragenformulierungen nacheinander wiedergegeben, zuletzt steht die Fassung, auf die sich die Arbeitsgruppe einigte:

1a) Wann schreibt man eine Rechnung? *(zu ungenau)*
1b) In welcher Situation schreibt man eine Rechnung? *(auch noch nicht ganz eindeutig)*
1c) In welcher Situation schreibt man eine Rechnung? Wann und wofür?
2a) Was sind die Unterschiede zwischen Quittung, Beleg und Rechnung? *(zu offen, noch nicht auf Frage 1 bezogen)*
2b) Wann stelle ich einen Beleg, wann eine Quittung und wann eine Rechnung aus?
3a) Was sind die Bestandteile einer Rechnung? *(Hier wurde überlegt, mit vier Zeilen für die Antwort die Zahl der gefragten Bestandteile der Rechnung vorzugeben.)*
4a) Was sagen die einzelnen Bestandteile aus? Welchen Sinn und Zweck haben die einzelnen Bestandteile? *(zu umständlich)*
4b) Welche Funktion haben diese Bestandteile der Rechnung?

Diskussion der Leittext-Methode bezogen auf das Fallbeispiel

Zwei der TeilnehmerInnen der Workshop-AG, die Erfahrungen mit der Leittext-Methode hatten, beschrieben, wie ein weiteres Vorgehen aussehen könnte. Die AG diskutierte dann gemeinsam das Vorgehen bezüglich der Anforderungen an deutsch-sprachige Kompetenzen.
Im zweiten Schritt der Leittext-Methode, der Arbeitsplanung, würden die TeilnehmerInnen im Fallbeispiel das Vorgehen der Arbeitsgruppe gemeinsam und ohne die Anleitung des/der AusbilderIn planen. Dabei wäre zu überlegen, was in einem Betrieb (bzw. in der konkreten Übungsfirma) geschieht, bevor eine Rechnung ausgestellt wird, z.B. das Erstellen eines Angebotes, die Ausfertigung eines Lieferscheines etc. Der/die Ausbilder/in wäre in dieser Phase im Hintergrund und stünde für Fragen bereit.
Diese Phase, so die AG-TeilnehmerInnen des Workshops, ist besonders geeignet, Interkulturelles Lernen zu initiieren. Es könnte beispielsweise ein Austausch über die verschiedenen Konventionen in diesem Geschäftsbereich in den verschiedenen Herkunftsländern stattfinden.
Deutsch-sprachliche Anforderungen stellen sich in dieser Phase der Leittextarbeit (gemeinsamen Planung innerhalb der Gruppe und ohne die Leitung des/der AusbilderIn) auf folgenden Ebenen:

- Lesen und Verstehen, Auswertung der Leitsätze, in der die aufgabenbezogenen Kenntnisse zusammengefaßt sind
- Diskussion verschiedener Interpretationen des Leittextes innerhalb der Gruppe, Beratungen untereinander, gegenseitiges Nachfragen und Erklären
- Planung der anschließenden Durchführung; Konsensfindung: Aushandeln unterschiedlicher Interessen, Durchsetzen eigener Vorstellungen/Wünsche, z.B. bei der Vereinbarung der Arbeitsteilung

Es folgt in der Leittext-Arbeit dann eine Phase, in der die TeilnehmerInnengruppe des Fallbeispiels ihre Planung in einem Fachgespräch mit dem/der AusbilderIn vorstellen würden. Hier sind andere Anforderungen an deutsch-sprachliche Kompetenzen gestellt, als z.B. in einem Unterrichtsgespräch:

Z.B. setzt das Begründen der Planung voraus,

- daß Fachbegriffe zutreffend eingeordnet und verstanden wurden,
- daß berufsfachliche Zusammenhänge mündlich dargestellt werden können,
- daß der von der Gruppe gefunden Konsens zutreffend zusammengefaßt und mündlich dargestellt werden kann.

Die AG des Workshops diskutierte in diesem Zusammenhang, daß die Leittext-Methode schon sehr hohe Anforderungen an allgemeine deutsch- sowie fachsprachliche Kompetenzen stelle. Daraus ergab sich die Frage, ob die Leittext-Methode in der Bildungsarbeit mit MigrantInnen mit Modulen zur Verbesserung der sprachlichen Kompetenzen, bzw. zur Bewältigung der konkreten sprachlichen Anforderungen der Leittext-Aufgabe ergänzt werden sollte.
Einige TeilnehmerInnen vertraten die Auffassung, daß der Leittext-Arbeit des Fallbeispiels schon andere Unterrichtseinheiten bzw. Arbeitseinheiten vorausgegangen sein sollten, die die notwendigen fachlichen Kenntnisse bereits vermittelt hätten. Neben Unterrichtsgesprächen wurde hier auch die Projektarbeit genannt, in der die Aufgabe kleinschrittiger spezifiziert und einzelne Arbeitsgänge von Seiten der AusbilderInnen stärker als bei Anwendung der Leittext-Methode angeleitet wären.
In diesem Fall - also wenn die Leittext-Methode als letzte Stufe vorausgegangener Kenntnisvermittlung mit anderen Methoden angewandt würde - hätte sie vor allem den Nutzen, bereits erworbenes (theoretisches) Wissen in selbständig geplanten Arbeitsvorgängen zu wiederholen und bis hin zu einer gewissen Routine zu vertiefen.
In der Workshop-AG wurde jedoch auch die Meinung vertreten, die Leittext-Methode könne auch zu einem früheren Zeitpunkt verwandt werden und dabei der (im Vergleich zu anderen Methoden sehr selbständigen) Wissensaneignung dienen. In diesem Fall sei besonders auf die einfache und eindeutige Formulierung des Leittextes selbst sowie der Leitfragen zu achten. Weiter ist hier eine Ergänzung der Methode durch einen fachlichen, fachsprachlichen und erklärenden Input für die TeilnehmerInnen durch die AusbilderInnen zu erwägen.
Innerhalb der AG des Workshops wurde noch besonders die Chance zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen mit der Leittext-Methode hervorgehoben. Sie stellt hohe Anforderungen an die kommunikative Kompetenz in der Zweitsprache, nicht nur bezogen auf die fachlichen Aufgabenstellungen und die Darstellung von fachlichen Inhalten, sondern auch bezüglich der Kooperation im Team.

Elvia Barone Reiniger

„Avete capito?“ - Fachliches Lernen in einer Fremdsprache

Im Programm des Workshops zum Berufsbezogenen Deutsch sollte ein Fachunterricht im Bereich Architektur in italienischer Sprache stattfinden; anschließend war sogar eine kurze Klassenarbeit eingeplant. Wir hatte keine Information darüber, ob die Teilnehmer überhaupt Italienisch verstehen. Deshalb sollte der vorgetragene Stoff begreifbar, aber nicht zu einfach sein, um eine wirkliche Unterrichtssituation darzustellen. Die Aufgabe war also ungewöhnlich und spannend zugleich; vorgesehen wurde eine knappe Unterrichtsstunde mit folgendem Aufbau:

1. Vermittlung von wichtigen elementaren Begriffen wie Grundriß, Ansichten, Schnitte, Perspektive, Isometrie.
2. Kurze Erläuterung des Themas „Gewölbe in der Architektur“.
3. Präsentation von Bildern mit Begriffen auf Deutsch und Italienisch nebeneinander, damit Worte der Fremdfachsprache assoziativ im Gedächtnis bleiben.
4. Information zur Klassenarbeit:
   Von einem Tonnengewölbe wird eine isometrische Ansicht vermittelt; die Aufgabe soll darin bestehen, den entsprechenden Grundriß sowie Ansichten und Schnitte im Maßstab 1:100 zu zeichnen.

Die Unterlagen wurden auf Folie gezogen und mit Hilfe eines Tageslichtprojektors übertragen; im übrigen war vorgesehen, im Verlauf des Unterrichtes flexibel auf Reaktion des Auditoriums reagieren zu können.

Die Situation war folgende: in einer Fremdsprache sollte Fachwissen übermittelt werden; dabei war klar, daß überhaupt nur wenige die Sprache verstehen, geschweige denn jemals fachliche Ausdrücke benutzt haben.

Die Stimmung während des Unterrichts war von Anfang an gut und gelockert: die Zuhörer folgten aufmerksam und interessiert („gespannt“). Die Grundbegriffe der Baukunde wurden verbal und mit Gesten der Hände und Mimik erklärt. Lernen unter solchen Umständen schafft Aufnahmebereitschaft und eine entspannte Atmosphäre.

Zwischendurch wurden die Teilnehmer gefragt, wie der eine oder andere Baubegriff auf Deutsch heißt: die Antwort kam gleich und es wurde dadurch möglich, Begriffe systematisch aufeinander aufbauend zu entwickeln.

Auf die gelegentliche direkte Frage: „Avete capito?“ („Haben Sie das verstanden?“) kam keine Reaktion. Obwohl die Mehrheit dem Unterricht nicht gänzlich folgen konnte, traute sich keiner das offen zu sagen und für sich eine Erklärung zu fordern. Das war noch einmal die Bestätigung, daß das bekannte: „Gibt es noch Fragen“ als Unterrichtsmittel sinnlos ist.

Der zweite Teil des Unterrichtsprojekts war schwieriger geplant:

Über Gewölbe in der Architektur wurde ein Text vorgetragen: diesmal schneller, mit weniger Gesten und ohne Rückmeldung; darin kamen viele Fachworte und Bilder vor.

Für die Teilnehmer wurde es kompliziert und zugleich langweilig, weil der Faden verloren war; manche hatten Konzentrationsschwierigkeiten: erst als die Folie mit dem Text in beiden Sprachen aufgelegt wurde, waren die Zuhörer erleichtert und konnten wieder besser folgen.

Die Klassenarbeit wurde ausführlich erklärt: der Text sollte in Dreiergruppen bearbeitet werden.

Es war zu beobachten, daß diejenigen, die schon technische Kenntnisse besaßen, leichter dem Unterricht auf Italienisch folgen konnten. Das Wissen in einer Sache hilft, die Fremdsprache und den Inhalt zu verstehen.
Genauso waren diejenigen, die Kenntnisse in Italienisch besaßen, im Vorteil gegenüber den anderen: in einer Arbeitsgruppe wurden solche Unterschiede mit gegenseiter Hilfe ausgeglichen.

Es wurde wieder einmal deutlich, wie anstrengend das Lernen in einer Fremdsprache sein kann, noch mehr, wenn die Teilnehmer unter Druck stehen, z.B. vor einer Prüfung oder Auswertung. Erhöhte Konzentration ist dafür nötig, es müssen zwischendurch Pausen oder praktische Aufgaben eingeplant werden.

Fachbegriffe bei einem solchen Thema sind unumgänglich; sie sollen oft wiederholt und eingeprägt werden; wenn viele Begriffe nicht klar sind, schwebt der Inhalt ohne Anknüpfung an die Realität: es wird einfach geraten oder abgeschaltet.

Diese Experiment war für beide Seiten hilfreich und auch angenehm in seinem Ungewohnheitscharakter.

Arbeitskreis Berufsbezogenes Deutsch

Protokoll der Sitzung vom 22. November 1994 in Frankfurt

I. Zu Beginn der Sitzung des Arbeitskreises wurde der Verlauf des Workshops "Berufsbezogenes Deutsch" vom 12. bis 14. Oktober 1994, an dem die meisten AK-Mitglieder teilgenommen hatten, resümiert. Angesprochen wurden die Probleme mit der unzureichenden begrifflichen Abgrenzung der drei Teilbereiche von "Berufsbezogenem Deutsch" (Arbeitsplatzbezogene Kommunikation, Berufsbezogene Kommunikation und Qualifizierungsorientierte Kommunikation), zu denen während des Workshops Arbeitsgruppen gebildet worden waren.

   Die Arbeitsgruppe 2 hatte während des Workshops auf die Begriffsüberlappung "Berufsbezogenes Deutsch" (Titel des Workshops) und "Berufsbezogene Kommunikation" (Titel der AG) bereits dadurch reagiert, daß sie sich selbst den Arbeitstitel "Ich als Fachkraft" ausgewählt hatte. In Anlehnung daran wurden folgende Begriffe als neue Bezeichnung der Teilbereiche vorgeschlagen:

   Bereich 1: Kommunizieren als (sozialversicherungspflichtigeR) ArbeitnehmerIn
   Bereich 2: Kommunizieren als Fachkraft
   Bereich 3: Kommunizieren als TeilnehmerIn einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme

   Mit diesen Begriffen wird deutlicher, daß es um Anforderungen an kommunikative Kompetenzen in den verschiedenen Rollen im Berufsleben geht. Während der Diskussion um die *Begriffe* zeigte sich, daß der vom Projekt BBM für den Work-shop vorgebrachte Vorschlag zur *inhaltlichen Differenzierung* der drei Kommunikationsbereiche nicht in Frage gestellt worden war. Die Workshop-AGs hatten die Überlappungen und Abgrenzungen dieser drei Teilbereiche eruiert.

II. Im Anschluß an die Diskussion um eine Verbesserung der Begrifflichkeit beschäftigte sich der Arbeitskreis mit der Frage, wie die Arbeit der Workshop-AGs weitergeführt werden könnte, die Listen zu den relevanten Kommunikationssituationen der von ihnen bearbeiteten drei Teilbereiche erstellt hatten. Der Arbeitskreis griff den Vorschlag eines Teilnehmers auf, eine Felduntersuchung durchzuführen, um die auf dem Workshop erstellten Listen relevanter Kommunikationssituationen zu überprüfen, zu erweitern, zu konkretisieren. Eingangs diskutierten die AK-Mitglieder Ideen zu verschiedenen Methoden einer solchen Feldarbeit. Bezüglich des Aufwandes reichten die Vorschläge zu den Methoden vom Tiefeninterview bis zum standardisierten Fragebogen. Dabei wurde deutlich, daß nur kleine Teilbereiche des Berufsbezogenen Deutsch mittels dieser Feldarbeit ausgeleuchtet werden können. Diese Teilbereiche werden um so kleiner und beispielhafter sein, je "qualitativer" die Erhebungsmethode gewählt wird.

   Bei der Einschätzung der unterschiedlichen Methoden geriet ein besonderes Kriterium ins Blickfeld: Da die Mitglieder des Arbeitskreises selbst (bzw. vom AK zu beauftragende Personen) mit Sicherheit nur einen vergleichsweise geringen Teil relevanter Kommunikationssituationen des Berufsbezogenen Deutsch untersuchen können, wäre eine Methode sinnvoll, deren Dokumentation es Deutschunterrichtenden möglich machen würde, sie selbst anzuwenden und damit selbst differenzierte Bedarfsanalysen in für sie (resp. für die Zielgruppe ihres Unterrichtes) relevanten Kommunikationssituationen durchzuführen. Dabei wäre auch eine Kooperation zwischen DeutschlehrerInnen und AusbilderInnen in der beruflichen Bildung wünschenswert, ggf. unter Einbeziehung der berufsbezogen Deutschlernenden.

Neben den schon genannten Vorschlägen zu Methoden - Tiefeninterviews und standardisierten Fragebögen (deren genaue Ausgestaltung offen blieb) - wurden noch "Protokolle" der Kommunikationssituationen im Verlauf eines Arbeitstages als mögliche Methode einer Felduntersuchung thematisiert. Im Gespräch war eine Liste, die sich an den "Checklisten" der Arbeitsgruppen des Workshops orientieren würde. Die Arbeitsgruppen des Workshops hatten für jedes Thema Kommunikationsbeteiligte, Kommunikationsabsicht, Kommunikationsmittel und Kommunikationshintergrund ausgeführt.

Der Arbeitskreis stellte sich die Frage, welchen Aufwand ein solches Protokoll der Interaktionen eines Arbeitstages bedeutet und welche Aussagekraft diese Protokolle haben könnten. Wer könnte/sollte solche Protokolle schreiben? Welche Kompetenzen in der deutschen Sprache sind nötig, um über sprachliche Interaktionen mittels eines solchen Protokolls zu reflektieren? Sind diese Anforderungen nicht so hoch, daß auch viele Personen, die Deutsch als Muttersprache sprechen, ihnen nicht gerecht werden könnten? Sollten wir deshalb eher teilnehmende Beobachtungen durchführen und als Beobachter die Protokolle der sprachlichen Interaktionen schriftlich zusammenfassen? Sollten dabei nicht auch Tonbandmitschnitte gemacht werden?

Die Vorschläge zu den Methoden der Felduntersuchung wurden daran gemessen, ob sich TeilnehmerInnen des Arbeitskreises vorstellen konnten, diese innerhalb ihrer Institutionen und Arbeitsbereiche sinnvoll und gewinnbringend einzusetzen. Schließlich formulierte der Arbeitskreis die Checklisten, mit denen die Workshop-AGs gearbeitet hatten, in einen Fragebogen um. Die Idee, einen Arbeitstag chronologisch und lückenlos protokollieren zu lassen, wurde verworfen. Statt dessen sollen verschiedene Personen darum gebeten werden, typische/häufig auftretende oder besondere/außergewöhnliche Interaktionssequenzen ihres Arbeitsalltags mit Hilfe des Fragebogens zu beschreiben.

„Altern in der Fremde“

Fachtagung der Projektgruppe „Macht Fremd-sein krank?“ zur psychosozialen und gesundheitlichen Situation älterer Migranten und Migrantinnen in Deutschland

Im Referat für Gesundheitsförderung am Staatlichen Gesundheitsamt Heidelberg arbeitet seit zwei Jahren die Projektgruppe „Macht Fremd-sein krank?“. Sie basiert auf einer intensiven Zusammenarbeit über die Grenzen von Kulturen, Berufsgruppen und Institutionen hinweg und will damit langfristig zu einem Abbau sozialer Unterschiede im Gesundheitszustand und zur Stärkung der Kompetenzen für die gesundheitlichen Belange von Migrantinnen und Migranten beitragen. Vom 2. bis 3. Dezember 1994 führte diese Projektgruppe unter dem Titel „Altern in der Fremde“ eine Fachtagung zur psychosozialen und gesundheitlichen Situation älterer MigrantInnen in Deutschland durch.

Die Ausgangsüberlegungen der Tagung basierten auf der Beobachtung, daß sich die Altersstruktur der ausländischen Wohnbevölkerung stetig verändert und immer mehr AusländerInnen im Rentenalter in Deutschland leben (werden). Modellrechnungen der Bundesregierung erwarten schon für die Jahrtausendwende etwa eine Million MigrantInnen im Rentenalter, für das Jahr 2030 werden 2,8 Millionen prognostiziert. Sie werden so zu der am stärksten wachsenden Bevölkerungsgruppe gehören. Angehörige der "ersten Generation" der ArbeitsmigrantInnen werden den größten Anteil der ausländischen RentnerInnen ausmachen. Da sie für Arbeitsplätze mit hohen gesundheitlichen Risiken angeworben worden waren, werden viele dieser älteren MigrantInnen mit einer großen gesundheitlichen Hypothek ins Alter treten. Es ist davon auszugehen, daß sie ihre Rückkehrpläne in der Zeit nach der Erwerbstätigkeit aufgrund bereits bestehender Krankheiten bzw. des für das Alter erwarteten hohen Erkrankungsrisikos aufschieben werden. Der Anteil der Pflegebedürftigen wird unter diesen ausländischen RentnerInnen wahrscheinlich relativ hoch sein.

Dem Beratungs- und Versorgungsbedarf der älteren MigrantInnen stehen die MitarbeiterInnen migrantenspezifischer Einrichtungen häufig unvorbereitet und überfordert gegenüber. Das gleiche gilt für die Angehörigen der verschiedenen Berufsgruppen im bestehenden Altenhilfesystem. Zu diesem haben jedoch die älteren MigrantInnen gegenwärtig auch kaum Zugang. Probleme mit der deutschen Sprache und mangelnde Informationen sind nur ein Teil der hier wirksam werdenden Barrieren.

Die Fachtagung diente dem Informations- und Erfahrungsaustausch, zeigte verschiedene Handlungsbedarfe für verschiedene MigrantInnengruppen auf und bezog diese auf die Handlungsfelder in Kommunen, Institutionen und Berufsgruppen. Drei Einführungsvorträge beleuchteten das Problemfeld aus den Perspektiven der Gerontologie, Sozialwissenschaften und der Migrationsforschung; ein Vortrag berichtete über soziale Maßnahmen in der Europäischen Union zu älteren MigrantInnen in Europa. Es folgten Arbeitsgruppen, in denen ältere MigrantInnen zur Beschreibung von Handlungsbedarfen nach ArbeitsmigrantInnen, AussiedlerInnen, jüdischen Kontingentflüchtlingen sowie Frauen der ersten Generation der Arbeitsmigranten differenziert wurden.

Am zweiten Tag wurden vier Modellprojekte vorgestellt: Eine Altentagesstätte für türkische SeniorInnen und ein Teilprojekt des Kulturzentrums Türkisches Volkshaus mit dem Titel „Älter werden zwischen den Kulturen“. Beide Projekte sind in der Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt Mannheim. Das dritte vorgestellte Modellprojekt war die Beratungsstelle für ältere Migranten und Migrantinnen -HIWA- in Frankfurt, getragen vom Landesverband des Deutschen Roten Kreuzes. Weiter wurde ein Netzwerkansatz

zur Arbeit mit älteren MigrantInnen in Solingen, Wuppertal und Köln vorgestellt, an dem die Arbeiterwohlfahrt, der Caritasverband und das Diakonische Werk in Nordrhein-Westfalen beteiligt sind. Es folgten weitere Arbeitsgruppen, in denen Handlungsperspektiven für Kommunen, Berufsgruppen und Institutionen diskutiert wurden.

Die Veranstalter der Tagung werden die Beiträge der ReferentInnen sowie die Ergebnisse der Arbeitsgruppen in einem Reader veröffentlichen. Dieser ist ab März 1995 unter folgender Adresse zu bestellen:

Staatliches Gesundheitsamt Heidelberg, Projektgruppe "Macht Fremd-sein krank?", z.Hd. Frau Geiger, Kurfürstenanlage 38, 69115 Heidelberg ,Tel. 06221/592025

Quelle: Frankfurter Rundschau vom 09.01.1995

„Ausbilden statt Ausgrenzen“

Fachtagung in Arnoldshain

Junge Migrantinnen und Migranten haben weitgehend die gleichen Möglichkeiten wie deutsche Jugendliche, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf aufzunehmen und zu absolvieren. Trotzdem bleibt ein wesentlich höherer Anteil Jugendlicher ausländischer Herkunft im Vergleich zu deutschen Jugendlichen ohne beruflichen Abschluß.

Die Fachtagung „Ausbilden statt Ausgrenzen. Jugendliche ausländischer Herkunft in Schule, Ausbildung und Beruf“ vom 4. - 5. Oktober 1994 in Arnoldshain widmete sich der Ausbildungssituation vor dem Hintergrund von Ergebnissen empirischer Untersuchungen, die auf deren institutionelle Ausgrenzung und soziale Marginalisierung hinweisen. Ziel der Tagung war es, der Praxis der beruflichen Bildung Anregungen zu geben, ihre eigenen Instrumente zu verbessern und wirksamer zur beruflichen und sozialen Integration der Jugendlichen beizutragen.

Die Veranstaltung wurde vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft gefördert und vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung in Zusammenarbeit mit INBAS - Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, der Volkshochschule Frankfurt/M. - Fachbereich Ausländer, dem Amt für Multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt und der Evangelischen Akademie Arnoldshain durchgeführt.

Mehr als 100 TeilnehmerInnen informierten sich über bestehende Förderinstrumente und hinterfragten ihre Wirksamkeit; innovative Modelle und Projekte wurden vorgestellt. Die Hauptreferate von Ursula Boos-Nünning, Universität Essen, Dagmar Beer und Mona Granato, beide Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin, und von Franz Hamburger, Universität Mainz, sowie Diskussionschwerpunkte aus den vier Arbeitsgruppen - „Schule, Ausbildung“, „Mädchen und Frauen“, „Zweite Schwelle“ - werden in einer Dokumentation als „Arnoldshainer Texte“ zusammengefaßt, die voraussichtlich Ende Frühjahr 1995 zu beziehen sein wird: *Ev. Akademie Arnoldshain, Martin-Niemoller-Haus, 61389 Schmitten.*

Massenhaft Lehrstellen abgebaut

Drastische Rückgänge auf dem Ausbildungsmarkt im Westen

Bonn, 9. Dezember (dpa). Wirtschaft und öffentlicher Dienst haben im vergangenen Jahr im Westen Deutschlands 105 800 Arbeitsplätze abgebaut. Das ist fast jede sechste Lehrstelle (15,9 Prozent). Besondere Einbrüche gab es dabei in Baden-Württemberg (-21,6 Prozent) und im Saarland (18,3 Prozent). Dies geht aus einer internen Auswertung der Ausbildungsplatzbilanz durch die Nürnberger Bundesanstalt für Arbeit hervor.

Während auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt „die wirtschaftliche Belebung erste Spuren“ zeige, spüre der Ausbildungsmarkt die Folgen der Rezession, heißt es in dem Papier. Großbetriebe im industriellen Bereich reduzierten ihre Ausbildungsangebote teilweise beträchtlich, das Handwerk bildet zum Teil nicht mehr über den eigenen Bedarf hinaus aus. Aber auch im öffentlichen Dienst gibt es der Analyse zufolge „spürbare Einschränkungen“.

Drastische Rückgänge werden vor allem bei den industriellen Metall- und Elektroberufen festgestellt, aber auch bei den medizinischen Berufen und in der Chemie. Beklagt wird, daß Industrieunternehmen ihre Berufsausbildung zunehmend auf bestimmte Regionen konzentrieren. Dies führe „zu Verschiebungen von ganzen Angebotsstrukturen“. Die Arbeitsämter registrierten, daß die Vermittlung von Schulabgängern ohne Abschluß und jungen Ausländern zunehmend erschwert wird.

Die Zahl der wegrationalisierten Ausbildungsstellen stieg 1994 doppelt so stark wie die Zahl der Bewerber. Nach der Bilanz hatten sich bis zum gesetzlichen Stichtag 30. September 455 200 Jugendliche im Westen um einen Ausbildungsplatz bemüht, von denen 17 500 nicht vermittelt werden konnten. Die Zahl der bis dahin unbesetzten Stellen sank auf 53 000 ab, rund 31 000 weniger als im Vorjahr.

Die Bundesanstalt fürchtet, daß sich das regionale Ungleichgewicht beim Lehrstellenangebot 1995 fortsetzen wird. In diesem Jahr gab es bereits in 33 Arbeitsamtsbezirken mehr Bewerber als offene Stellen. Problemregionen sind besonders Gelsenkirchen, Berlin, Hamm, Bochum, Wesel, Duisburg, Gießen und Dortmund.

Quelle: Frankfurter Rundschau vom 10.12.94

Nachrichten, Informationen, Materialien, Pinnwand

Elfte Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung

Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung kann aufgrund des § 19 Abs. 4 des Arbeitsförderungsgesetzes durch Rechtsverordnung Vorschriften über Art, Umfang, Geltungsdauer und Aufhebung der Arbeitserlaubnis für Ausländer, die Voraussetzungen für die Erteilung der Erlaubnis sowie über das Verfahren erlassen. Mit Wirkung ab dem 30. September 1994 trat die „Elfte Verordnung zur Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung (AEVO) in Kraft. Gegenüber der bisher gültigen Verordnung wurden u.a. die „Wartezeiten“ zur Erteilung der erstmaligen Arbeitserlaubnis für nachreisende Ehegatten und Kinder von Ausländern geändert. Durfte bisher Familienangehörigen von Ausländern mit einer befristeten Aufenthaltserlaubnis erstmalig eine Arbeitserlaubnis erteilt werden, wenn sie sich seit mindestens einem Jahr rechtmäßig oder geduldet in der Bundesrepublik Deutschland aufhielten, so beträgt die „Wartezeit“ nunmehr vier Jahre. Der § 1 Absatz 2 der AEVO wurde wie folgt geändert:

„(2) Für eine erstmalige Beschäftigung darf die Arbeitserlaubnis nach Absatz 1 folgenden Personengruppen erst erteilt werden, wenn sie sich für eine bestimmte Zeit im Geltungsbereich dieser Verordnung rechtmäßig oder geduldet aufgehalten haben (Wartezeit). Die Wartezeit beträgt:

1. vier Jahre für Ausländer, die als Ehegatten und Kinder eines Ausländers eine Aufenthaltserlaubnis (§§ 17 bis 22 des Ausländergesetzes) oder eine Aufenthaltsbewilligung (§ 29 des Ausländergesetzes) besitzen, wenn der Ausländer nur eine befristete Aufenthaltserlaubnis oder eine Aufenthaltsbewilligung besitzt,
2. ein Jahr für Ehegatten und Kinder von Ausländern, die eine Arbeitserlaubnis und eine Aufenthaltsbefugnis oder eine Duldung (§§ 55 des Ausländergesetzes) besitzen,
3. ein Jahr für Ausländer, die eine aus anderen als den in den §§ 51, 53 und 54 des Ausländergesetzes bezeichneten Gründen erteilte Duldung besitzen.

§ 2 der Verordnung sowie Artikel 7 des Beschlusses Nr. 1/80 des Assoziationsrates EWG-Türkei (ANBA Nr. 1/1981 S. 2 ff.) bleiben unberührt.“

Quelle: Bundesgesetzblatt, Jahrgang 1994, Teil I, S. 2792

„AFG-Plus“

Das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung hat „Richtlinien für aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds (ESF) mitfinanzierte zusätzliche arbeitsmarktpolitische Maßnahmen im Bereich des Bundes“ verabschiedet. Diese Richtlinien definieren die Zielsetzung, den förderungsfähigen Personenkreis sowie die förderungsfähigen Maßnahmen, die mit Mitteln aus dem operationalen Programm des ESF in den Arbeitsämtern umgesetzt werden können („AFG-Plus“).
Demnach sollen gefördert werden: Langzeitarbeitslose und Arbeitslose, die von Langzeitarbeitslosigkeit bedroht sind, Jugendliche bis 25 Jahre, die eine Beschäftigung oder ein Ausbildungsverhältnis suchen, sowie Arbeitnehmer, insbesondere Frauen, die über keine ausreichende berufliche Qualifikation verfügen oder - insbesondere nach einer Familienphase - wieder berufstätig werden wollen. Diesen Personen *können* besondere - bis zu 12 Wochen dauernde - Maßnahmen bzw. Module zur beruflichen Qualifizierung angeboten werden, u.a. auch zur Vermittlung von Fremdsprachkenntnissen und Maßnahmen mit berufsbezogenem allgemeinbildenden Unterricht. Zudem *können* sie als TeilnehmerInnen an Maßnahmen der beruflichen Fortbildung

und Umschulung nach dem AFG ein ESF-Unterhaltsgeld (DM 1050 bzw. DM 1250 in den alten Bundesländern; in den neuen Bundesländern DM 900 bzw. DM 1050) beziehen, wenn ihnen ein Unterhaltsgeld oder Übergangsgeld nicht gewährt werden kann. Förderfähig sind für den o.g. Personenkreis u.a. auch die Kosten für eine notwendige Inanspruchnahme von sozialpädagogischen Diensten. Die noch ausstehende Durchführungsverordnung zu den Richtlinien erwarten die örtlichen Arbeitsämter im Februar.

Quelle: Bundesanzeiger Nr. 218 vom 22. November 1994.

Betrieb und Arbeitsamt

„Betrieb und Arbeitsamt“, der Leitfaden für Arbeitgeber und Betriebsvertretungen zur Inanspruchnahme der Dienste und Leistungen des Arbeitsamtes wurde aktualisiert und neu aufgelegt. Die Schrift ist bei den örtlichen Arbeitsämtern erhältlich. In der Schrift wird u.a. die Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt bei der Stellenbesetzung, bei Auftragsengpässen und strukturellen Anpassungen aufgezeigt. Einen breiten Raum nehmen die Förderung der beruflichen Bildung, die Qualifizierung bei Kurzarbeit, die Hilfen des Europäischen Sozialfonds sowie die Leistungen bei Arbeitslosigkeit (insbesondere Ruhen der Leistungen bei Anspruch auf Arbeitsentgelt oder Abfindungen, Erstattungspflicht des Arbeitgebers bei Entlassung älterer Arbeitnehmer) ein. Der Anhang enthält eine Übersicht der speziellen Informationsschriften, die zusätzlich beim Arbeitsamt angefordert werden können.

Persönlich bekannt

858 Ausländer (ohne Nachwuchskräfte) sind bei der Bundesanstalt für Arbeit beschäftigt. Das entspricht einem Anteil von 1,1% der dort insgesamt Beschäftigten. Bei den Bundesministerien sind 78 Ausländer beschäftigt (= 0,35% der Beschäftigten). In den Dienststellen der Bundesanstalt für Arbeit sind 11 jugendliche Auszubildende nicht-deutscher Nationalität (= 0,9%).
Diese Angaben erbrachte eine Anfrage des MdB Gerd Andres in der Fragestunde des Deutschen Bundestages im September 1994.

AusländerInnen im öffentlichen Dienst

Auf einer Arbeitstagung am 11./12. Oktober 1994 in Erfurt befaßten sich die Ausländerbeauftragten der Länder u.a. mit der Situation von AusländerInnen im öffentlichen Dienst. In ihrer Pressemitteilung verweisen sie auf die Probleme der erheblichen Unterrepräsentanz von Beschäftigten ausländischer Herkunft im öffentlichen Dienst und vertreten die Auffassung, daß sehr viel mehr ausländische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Schnittstellen der Integration und an Brennpunkten interkultureller Konflikte eingesetzt werden müssen. Um konkrete Vorschläge zur Verbesserung dieser Situation zu erarbeiten, wurde vereinbart, eine Analyse aus Statistiken des öffentlichen Dienstes zu erarbeiten und Erfahrungen aus Modellprojekten zum Abbau von Einstellungshindernissen auszuwerten.
Angesprochen wurde von den Länderbeauftragten auch das Problem, daß nichtdeutschen Beschäftigten im öffentlichen Dienst seit der letzten Änderung des Bundeskindergeldgesetzes (BKGG) der kindergeldbezogene Anteil im Ortszuschlag nur dann gezahlt wird, wenn sie über eine Aufenthaltsberechtigung oder -erlaubnis verfügen. Wer „nur“ eine Aufenthaltsbefugnis besitzt oder z.B. als Flüchtling „geduldet“ wird, erhält nicht nur kein Kindergeld, sondern auch nicht diese tarifliche Leistung. Die Ge-

werkschaften ÖTV und DAG haben den Ausländerbeauftragten zugesagt, in den anstehenden Manteltarifvertragsverhandlungen eine positive Lösung anzustreben.

Ausländerfeindlichkeit und Betrieb

„Angesichts der bestehenden Qualifikationsstruktur unter ausländischen Kollegen, angesichts ihrer Sprachbarrieren beginnen sie zunehmend aus der neuen Betriebsorganisation herauszufallen. Es entsteht ein quasi naturwüchsiger Prozeß der Diskriminierung. Bei näherem Hinsehen allerdings stellt sich heraus, daß diese Diskriminierung Resultat einer jahrelangen Gleichgültigkeit gegenüber der Weiterqualifizierung ausländischer Kollegen ist, die bis heute anhält und selbst die auch jetzt noch vorhandenen Möglichkeiten nicht nutzt."
Dieses Fazit zog Jens Huhn in Reflexion der Diskussionen im Rahmen eines Wochenseminars, das mit türkischen Kollegen aus der Automobilindustrie und Kollegen aus der chemischen Industrie durchgeführt wurde. Nachzulesen sind diese Reflexionen sowie weitere Beiträge zum Thema: „Ausländerfeindlichkeit und Betrieb" in der gleichnamigen Broschüre, die vom Bildungswerk der Humanistischen Union NRW als Produkt aus der und für die ArbeitnehmerInnenweiterbildung erstellt wurde.

Bezug: Bildungswerk der Humanistischen Union NRW, Kronprinzenstr. 15, 45128 Essen.

Ende der „Servicebetriebe"

Das Modellprojekt „Servicebetriebe" in Frankfurt (s. dazu S. 12 im BBM-Projektforum Juli 1993 sowie - ausführlicher - in Bender/Szablewski-Cavus (Hrsg.): Ausländische Erwachsene qualifizieren. Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze, S. 74 ff.) beendete zum Ende des Jahres 1994 seine Arbeit und wird nicht - wie geplant und erhofft - in eine Betriebsgründung münden. Die Laufzeit des Projektes war offensichtlich zu kurz, um die Frauen für eine berufliche Selbständigkeit sprachlich, handwerklich und betriebswirtschaftlich zu qualifizieren und gleichzeitig einen „florierenden" Betrieb zu etablieren. Zwar erzielte das Modellprojekt im Jahr 1994 einen Umsatz von DM 20.000 mit Dienstleistungen wie Party- und Wäscheservice, einem Familiendienst und einer Änderungsschneiderei, und eine Gruppe von sechs interessierten Teilnehmerinnen des Modellprojekts konnten einen Unternehmer für eine Kooperation gewinnen, allerdings wäre eine Übergangsförderung notwendig gewesen, zu der sich aber weder das Land Hessen noch die Stadt Frankfurt bereit erklärten. Das Arbeitsamt Frankfurt wiederum hätte nur unter der Voraussetzung einer Kofinanzierung Mittel vergeben können.

Migrantenkinder in der Europäischen Union

Sprachliche und kulturelle Vielfalt in den Mitgliedsstaaten der Europäischen Union entstehen sowohl aus der Entwicklung der intergemeinschaftlichen Mobilität als auch aus der stetig zunehmenden Präsenz von Zuwanderern aus Drittstaaten. Ein im März 1994 vorgelegter Bericht der Kommission der EU erörtert bildungspolitische Fragen, die sich im Kontext dieser Vielfalt stellen: „Bericht über die Schulbildung von Migrantenkindern in der Europäischen Union" (Dokumente 06 05, Katalognummer CB-CO-94-087-DE-C). Der Bericht berücksichtigt die Einzelberichte der Mitgliedsstaaten und stellt die gemeinschaftliche Zusammenarbeit im Bereich der Beschulung von Migrantenkindern und die Erfahrungen der Mitgliedsstaaten bei der Anpassung ihrer Bildungsangebote an die langfristigen multikulturellen Herausforderungen dar.

Bezug: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften, L-2985 Luxemburg.

Veröffentlichungen der Ausländerbeauftragten

Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, Cornelia Schmalz-Jacobsen, hat drei neue Informationsbroschüren veröffentlicht:

- *Ausländerinnen und Ausländer in europäischen Staaten*. Bonn, August 1994. Am Beispiel 14 ausgewählter europäischer Staaten werden hier die grundlegenden Lebens- und Arbeitsbedingungen in diesen Ländern dargestellt.
- *Daten und Fakten zur Ausländersituation*. 14. aktualisierte und neu bearbeitete Auflage. Bonn, Oktober 1994. In Statistiken und Grafiken werden verschiedenste Aspekte, die im Bereich der Migrations- und Integrationsforschung von Bedeutung sind, mit aktuellen Zahlen und in ihrer zeitlichen Entwicklung dargestellt.
- *In der Diskussion: Zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste*. Bonn, Dezember 1994. Die Empfehlungen wurden im Rahmen eines Kooperationsprojektes der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Robert-Bosch-Stiftung erarbeitet und zielen auf eine Verbesserung der sozialen Versorgung von Migrantinnen und Migranten, insbesondere durch Veränderungen in den allgemeinen Sozialberatungsdiensten.

Die Broschüren können - ausschließlich schriftlich - angefordert werden: Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, Postfach 14 02 80, 53 107 Bonn (Fax: 0228 / 5 27 27 60).

Interkultureller Selbsttest

„Jede soziale Arbeit grenzt bestimmte Gruppen aus und orientiert sich an eigenen, von der jeweiligen Kultur geprägten Verhaltensweisen. Dies wird oft nicht wahrgenommen, obwohl sie unterschwellig wirksam sind. Interkulturelle Praxis bedeutet demgegenüber, daß auf verschiedene Kulturen und Lebensweisen bewußt eingegangen wird.“ Diese Überlegungen veranlaßten Wolfgang Hinz-Rommel vom Diakonischen Werk Württemberg eine Checkliste zu erstellen, um die berufliche und ehrenamtliche Praxis sozialer Arbeit im Hinblick auf die eigene interkulturelle Praxis vor Ort zu beleuchten und zu überprüfen. Die Checkliste kann von MitarbeiterInnen in sozialen Diensten in Verwaltungen, Initiativgruppen, in Schulen, Firmen oder Verbänden auf allen Ebenen eingesetzt werden. „Interkulturalität ist eine Angelegenheit aller: Leitung, Mittelbau, Vorgesetzte und Unterstellte, Angestellte, Beamte und ArbeiterInnen, SchülerInnen und LehrerInnen ...“.
Ziel des „Interkulturellen Selbsttests“ ist es, den Blick auf ein Thema zu lenken, das im - beruflichen - Alltag häufig nur unzureichend berücksichtigt wird; die Fragen weisen aber häufig bereits auf Ansätze hin, wie die eigene Praxis mit geringem Aufwand verbessert werden kann.

Bezug: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg, Abtl. Kirchliche und soziale Dienste für Ausländer, Postfach 10 11 51, 70010 Stuttgart.

Ausländische Fachkräfte in der Kinderbetreuung

Interkulturelle Erziehung und besonders die Förderung von Toleranz, Verständnis und gegenseitiger Wertschätzung im Alltag von Kinderbetreuungseinrichtungen stellt eine große Chance kultureller Bereicherung für alle Kinder dar. Das betonte die Hessische Ministerin für Jugend, Familie und Gesundheit, Iris Blaul, bei der Eröffnung der Fachtagung „Ausländische Fachkräfte in Kindereinrichtungen JA - aber wie?“ am 29. November 1994 in Frankfurt/M..
Die Ministerin wies darauf hin, daß dem wachsenden Anteil von Kindern ausländischer Herkunft in Kindertagesstätten, Horten und Jugendhilfeeinrichtungen eine bislang sehr

geringe Zahl ausländischer pädagogischer Fachkräfte gegenübersteht. In Frankfurt/M. komme bereits jedes dritte Schulkind, aber weniger als fünf Prozent der Erzieherinnen aus Migrantenfamilien. Unbestritten sei, daß ausländische Erzieherinnen eine zentrale Funktion bei der Überwindung kultureller Verschiedenheiten haben und nichtdeutschen Kindern wichtige Hilfestellungen für den täglichen Wechsel zwischen der Heimatkultur und deutscher Alltagswirklichkeit geben könnten. Auch die aktive Einbeziehung der Eltern in einen gemischt-nationalen Kindergarten sei ohne ausländische Erzieherinnen undenkbar. Dies könne aber erst ein Anfang sein. „Interkulturelle Arbeit sollte sich auf sämtliche Lebensbereiche vom Kindergarten über die Schule und die Berufswelt hin bis zur Altenhilfe erstrecken“. Hier müßten, so Ministerin Blaul, rechtliche und kulturelle Barrieren gezielt abgebaut werden, um insbesondere der Benachteiligung ausländischer Frauen entgegenzuwirken, deren berufliche Zukunft in Deutschland liege.

„Beziehungswechsel“ - Tagungsankündigung

Um den interkulturellen Anforderungen der Praxis in den sozialen Diensten gerecht zu werden, ist u.a. ein verstärkter Einbezug von Fachkräften ausländischer Herkunft erforderlich. Eine Fortbildungskonferenz des Projekts BBM des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE) vom 26. - 28. April 1995 wird sich mit den Anforderungen, Möglichkeiten und Problemen der fachschulischen Ausbildungsgänge für MigrantInnen auseinandersetzen. Dabei werden insbesondere Berufsbilder einbezogen, in denen die professionelle Beziehungsarbeit zu einem wesentlichen Merkmal der Berufsanforderungen gehört: ErzieherInnen, KrankenpflegerInnen, AltenpflegerInnen.

Anfragen: Andrea Nispel, Projekt BBM, Tel. 069 / 15 40 05 - 272

In eigener Sache

Dr. Walter Bender, bisheriger Leiter des Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) hat eine Vertretungsprofessur an der Philipps-Universität Marburg im Fachbereich Erziehungswissenschaften übernommen. Er wird in seiner neuen Tätigkeit die Arbeit des Projekts auch weiterhin inhaltlich unterstützen. Projektleiterin ist nunmehr Petra Szablewski-Cavus, die zuvor als wissenschaftliche Mitarbeiterin für das Projekt tätig war. Als neue wissenschaftliche Mitarbeiterin konnte Andrea Nispel gewonnen werden, die seit Projektbeginn engagiert die Arbeit begleitete und konkret an der Erarbeitung des 2. Praxishilfebandes (Kommentierte Auswahlbibliographie) in hohem Maße beteiligt war.

NEU NEU NEU NEU NEU NEU NEU NEU NEU NEU NEU NEU

🕮 Bender, Walter; Nispel, Andrea; Szablewski-Cavus Petra: *Ausländische Erwachsene qualifizieren*. *Kommentierte Auswahlbibliographie*. DIE: Frankfurt/M. 1994

🕮 Brüning, Gerhild; Röseler, Christa: *Hilfe zur Arbeit. Qualifizierung und Beschäftigung für SozialhilfeempfängerInnen.* DIE: Frankfurt/M. 1994

Bezug (Schriftliche Anforderung erforderlich!): Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Holzhausenstr. 21, 60322 Frankfurt/M.

LESETIPS

Hinz-Rommel, Wolfgang: *Interkulturelle Kompetenz. Ein neues Anforderungsprofil für die soziale Arbeit.* Waxmann Verlag GmbH, Münster/New York 1994, 181 Seiten.

Der Band bestimmt Interulturelle Kompetenz auf der Basis amerikanischer und deutscher Fachliteratur, um sie dann in ihren praktischen Konsequenzen zu hinterfragen. Zur empirischen Fundierung führte der Autor eine Befragung in sozialen Diensten verschiendster Art durch, deren Ergebnisse vorgestellt werden. Die Anforderungen an interkulturell orientierte soziale Arbeit werden dabei anschaulich illustriert.

Uremović, Olga; Oerter, Gundula (Hg.) *Frauen zwischen Grenzen. Rassismus und Nationalismus in der feministischen Diskussion*. Campus Verlag GmbH, Frankfurt/New York, 184 Seiten.

In 15 Aufsätzen untersuchen Feministinnen aus unterschiedlichen europäischen Ländern rassistische, nationalistische und sexistische Erscheinungsformen in ihren Ländern und fragen nach den Antworten, die die feministische Theorie darauf zu bieten hat. Der Band macht deutlich: Frauen sind Unterdrückte und Unterdrückende zugleich. Sie sind zum einen an den inneren und äußeren Grenzziehungen beteiligt und auf der anderen Seite besonders Betroffene.

Arbeitgruppe 501 (Hg.): *Heute hier - morgen fort: Migration, Rassismus und die (Un)Ordnung des Weltmarktes.* Informationszentrum Dritte Welt in Zusammenarbeit mit dem "Institut für Dritte-Welt-Forschung", Freiburg e.V. Verlag Informationszentrum Dritte Welt, Freiburg 1993, 205 Seiten.

In 30 Aufsätzen beleuchten die AutorInnen das Beziehungsgefüge zwischen Kapitalverhältnissen, Migration und Rassismus. Schwerpunkte des Bandes sind verschiedene Formen aktueller Migrationsmuster, die Analyse von nationaler Vergesellschaftung und Weltmarkt sowie regionale Beispiele von Arbeitsmigration und geschlechter- bzw. berufsspezifischer Auswanderung. Im letzten Kapitel werden antirassistische Gruppen und Initiativen aus Deutschland und anderen europäischen Ländern vorgestellt.

Rothe, Achim: *Altern in der Fremde - Neue Herausforderungen an die soziale Arbeit.* Mit einem Nachwort von Maren Bracker. Selbstverlag der Interdisziplinären Arbeitsgruppe für Angewandte Soziale Gerontologie, Gesamthochschule Kassel, Kassel 1992, 163 Seiten.

Der Autor stellt eingangs Ergebnisse der Gerontologie und der internationalen "Ethnogerontologie" vor. Es folgt eine Beschreibung des Altwerdens von ArbeitsmigrantInnen in der Bundesrepublik. Thematisiert werden spezifische Probleme und deren Ursachen, die Kompetenzen der Betroffenen, mit denen sie diesen Problemen begegnen sowie die Rückkehrorientierung und die Gründe für den Verbleib im Immigrationsland. Abschließend werden die sich daraus ergebenden Herausforderungen an die soziale Arbeit skizziert.

Bade, Klaus J. (Hg.): *Das Manifest der 60: Deutschland und die Einwanderung*. Verlag C.H. Beck, München 1994, 231 Seiten.

Die Herausforderungen durch den anhaltenden Zuwanderungsdruck, der Mangel an politischen Konzepten und die wachsende Fremdenfeindlichkeit bilden den Hintergrund des Manifestes, mit dem 60 namhafte Wissenschaftler auf die akute Gefahr für den inneren Frieden des vereinigten Deutschlands reagierten. In zehn Beiträgen werden Ursachen der Wanderungsproblematik, nationale und internationale Rahmenbedingungen sowie Handlungsspielräume und Gestaltungsperspektiven für eine Bewältigung der Krise dargestellt.

Bade, Klaus J.: *Ausländer, Aussiedler, Asyl. Eine Bestandsaufnahme.* Verlag C.H.Beck, München 1994, 287 Seiten.

Das Buch bietet auf knappem Raum eine umfassende Einführung in die gesellschaftlichen Problemfelder von Migration, Integration und Minderheiten in Deutschland. Es rekapituliert die historischen Entwicklungslinien, analysiert die aktuelle Situation und erörtert Kernfragen einer künftigen Migrationspolitik.

Institut für Sozialforschung (Hg.): *Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit. Studien zur aktuellen Entwicklung.* Campus Verlag, Frankfurt/New York 1994, 219 Seiten.

Der Band enthält fünf Beiträge aus laufenden Forschungsprojekten des Frankfurter Instituts für Sozialforschung zur neueren Entwicklung des Rechtsextremismus in der Bundesrepublik. In den vorgestellten Projekten wird die Widerstandfähigkeit gegen Fremdenfeindlichkeit in verschiedenen Berufsgruppen und Institutionen untersucht: von Studierenden an hessischen Universitäten, von Dienstleistungsangestellten im multikulturellen Frankfurt, von deutschen und ausländischen Beschäftigten in der Müllabfuhrt sowie von Polizeibeamten.

Stephan, Petra u.a.: *Qualitätsmanagement in Weiterbildungseinrichtungen*. QUEM-report Heft 28. Arbeitsgemeinschaft QUEM, Öffentlichkeitsarbeit, Storkower Str. 158, 10402 Berlin (der Band ist dort kostenlos zu beziehen), Berlin 1994.

Der Band beschreibt die DIN ISO 9000ff und fragt nach ihrer Anwendbarkeit auf Weiterbildungseinrichtungen. Weiter werden neun Einzelfallstudien zum Stand der Qualitätssicherung in Weiterbildungseinrichtungen vorgestellt. Abschließend werden Empfehlungen zum Aufbau eines Qualitätsmanagementsystems in Weiterbildungseinrichtungen ausgesprochen.