BBM Projektforum

Berufliche Bildung von Migrant/-innen

August 1994

Interkulturelles **L**ernen
Weiterbildungsbegleitende **H**ilfen
Berufsbezogenes **D**eutsch
Nachrichten, **I**nformationen

Beruf und 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 Migrant/-innen Tätigen dienen.
Alle Leserinnen und Leser werden ausdrücklich gebeten, Wissenswertes und Nützliches, Bewährtes oder Innovatives zur Veröffentlichung mitzuteilen.

Redaktion: Petra Szablewski-Çavuş, Dr. Walter Bender

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
Ziele und Möglichkeiten interkulturellen Lernens in der berufsbezogenen Weiterbildung - Expertengespräch (am 08.06.94 in Frankfurt/M.)	4
Interkulturelle Bildungsarbeit in der beruflichen Qualifizierung von MigrantInnen - Fortbildungskonferenz (vom 16.-18.02.94 in Hofgeismar)	7
„Einverständnis im Mißverständnis“. Interkulturelle Sensibilisierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen - Fortbildungsveranstaltung (vom 20.-22.06.94 in Mainz)	10
Konzeptionelle Überlegungen zu Weiterbildungsbegleitenden Hilfen (WBH)	14
Arbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“	21
Ankündigung: Workshop „Berufsbezogenes Deutsch“	25
Nachrichten, Informationen, Materialien, Pinnwand	26

Ziele und Möglichkeiten interkulturellen Lernens in der berufsbezogenen Weiterbildung

Bericht über ein Expertengespräch im Rahmen der Beiratssitzung des Projekts BBM am 08.06.1994

Petra Szablewski-Cavus

Als ein Schwerpunkt der inhaltlichen Arbeit des Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen ArbeitnehmerInnen (BBM)“ zeichnete sich frühzeitig und deutlich der Komplex „interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung“ ab. In der Auseinandersetzung mit den Theorieansätzen zu Lernprozessen mit Erwachsenen ausländischer Herkunft, vor allem aber auch in Gesprächen und Veranstaltungen mit PlanerInnen, BeraterInnen und dem Lehrpersonal von berufsbildenden Weiterbildungsmaßnahmen wird kaum mehr die Notwendigkeit von interkulturellen Lehr-/Lernansätzen angezweifelt, allerdings bestehen Verunsicherungen über konkrete Gestaltungsmöglichkeiten und der Wunsch nach entsprechenden Fortbildungsangeboten.
Um sich mit den anstehenden Fragen inhaltlich fundierter zu befassen, wurde die 2. Beiratssitzung des Projekts am 08.06.1994 zu einem Expertengespräch erweitert. Frau Prof. Dr. Boos-Nünning, Essen, Frau Prof. Dr. Haller, Kassel, und Frau Wolf-Almanasreh, Leiterin des Amts für multikulturelle Angelegenheiten, Frankfurt/M., skizzierten mit einleitenden Thesen Ziele, Inhalte und Formen interkultureller Lernprozesse und Probleme, die dabei zu bedenken sind. Einige ausgewählte Akzente, die die Thesen und die anschließende Diskussion setzten, sollen im folgenden dokumentiert werden, wobei besonders solche Aspekte berücksichtigt wurden, die Anregungen für die *pägagogischen* Gestaltungsmöglichkeiten von Lernprozessen in der beruflichen Bildung beinhalten.

- Weniger in der Theorie, aber in der Praxis ist häufig ein „Etikettenschwindel“ bei der Beschäftigung mit dem Thema „interkulturelles Lernen“ zu konstatieren. Nicht jeder Lernprozeß, in den Ausländer involviert sind, ist per se als ein „interkulturelles Lernen“ zu bezeichnen. Interkulturelles Lernen versucht, von der ausschließlichen oder doch überwiegenden Wahrnehmung der Defizite von Menschen ausländischer Herkunft wegzuführen und kompensatorische Lernmodelle durch einen Kompetenzansatz zu ersetzen. Interkulturelle Lernprozesse erfordern es, gegenseitig die Fähigkeiten und Kompetenzen der „anderen“ anzuerkennen - oder zumindest zur Kenntnis zu nehmen, ohne sie zu bewerten. Das Ziel ist es, nicht nur miteinander, sondern voneinander zu lernen.
  Eine erste Voraussetzung hierfür ist es, stereotype Vorstellungen in der Wahrnehmung des „anderen“ (z.B. „Kopftuch“ = heimatorientierte, „modern gekleidet“ = selbständige junge Frau) und von sich selbst (z.B. „deutschsprechend“ = sprachlich überlegen) aufzubrechen.

- Insbesondere im berufsbildenden Bereich existieren allerdings von „außen“ gesetzte Strukturen, die kompensatorische Lernvorstellungen nahelegen. Der (Ausbildungs-) Meister ist Vorbild, Muster für einen erfolgreich abgeschlossenen Lernprozeß hinsichtlich eines definierten (und eben nicht gleichberechtigt auszuhandelnden) Qualifikationsziels. Dieser Widerspruch kann möglicherweise nur gelockert - nicht gelöst - werden, wenn das Ausbildungspersonal unterscheidet zwischen den angestrebten Zielen und den Wegen (!), die zu diesen Zielen führen. Der Lehr-/Lernprozeß muß bereits als reale Kommunikationssituation aufgefaßt werden, die zwar eine verbesserte berufliche Handlungsfähigkeit für den deutschen Arbeitsmarkt zum Ziel hat; auf dem Weg dorthin können und sollen jedoch die Fähigkeiten und Kompetenzen *aller* TeilnehmerInnen eine wichtige Rolle spielen.

- Versucht man, ausdrücklich *nicht* die Defizite von Erwachsenen ausländischer Herkunft zum Ausgangspunkt von pädagogischen Überlegungen für diese Gruppe zu machen, besteht leicht die Gefahr, daß die besonderen Lebens- und Lernerfahrungen (gesetzl. Diskriminierung, Migrationsgeschichte, evtl. vorhandene kulturell bedingte Besonderheiten) dann oft in den Planungen überhaupt nicht mehr berücksichtigt werden. Jahrzehntelange Erfahrungen im Bildungsbereich zeigen, daß bei fehlendem ausdrücklichen Bezug auf die Zielgruppe „Ausländer“ in Bildungskonzepten diese praktisch auch nicht in das Angebot einbezogen wird.
  Zumindest in diesem Zusammenhang ist es dienlich, aus den individuell verarbeiteten Lebens- und Lernerfahrungen von Nicht-Deutschen nicht nur statistisch beschreibbare Defizite (in Bezug auf die deutsche Gesellschaft) zu eruieren, sondern auch Fertigkeiten vorzustellen, die aus dieser Lebenssituation entstehen können bzw. entstanden sind: z.B. Zweisprachigkeit, Bi- oder Multikulturalität, Identitätsbildung unter widrigen Bedingungen, soziale Kompetenzen, mitgebrachte fachliche Fertigkeiten usw..

- Die vorhandenen Kompetenzen der potentiellen TeilnehmerInnen einer Umschulung oder Arbeitsbeschaffungsmaßnahme wären auch der entscheidende Ansatzpunkt für eine „zugehende“ Beratung, die sich am einzelnen Arbeitslosen und dessen persönlichen Möglichkeiten orientiert. Unter den gegebenen Bedingungen (ca. 10 min. Beratungszeit beim Berater im Arbeitsamt durchschnittlich) erscheint eine solche Beratung jedoch bestenfalls zusätzlich zur Beratung im Arbeitsamt z. B. in Form einer kommunalen Beratungsstelle realisierbar. Ziel wäre es hier, Hilfestellung zur Orientierung für die Ratsuchenden im oft unüberschaubaren Angebot zu bieten; andererseits wird auch Motivations- und Überzeugungsarbeit für den Schritt in eine eventuell auch längere Fortbildung oder Umschulung zu leisten sein.

- Im Zusammenhang mit den Überlegungen zu einem Kompetenzansatz in der beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen wurde eine Teilqualifizierung, die unterhalb der Kammerabschlüsse angesiedelt ist, eindeutig abgelehnt. Fürsprecher einer solchen Lösung unterschätzen zumeist das Potential, das sich unter z.T. schlechten Deutschkenntnissen verbirgt. Außerdem ist eine Teilqualifizierung nicht geeignet, die Zugangschancen zum deutschen Arbeitsmarkt zu verbessern. Dieser Einwand betrifft nicht Weiterbildungsformen im Modulsystem, die zwar durch überschaubare Theorie- und Praxiseinheiten den Lernprozeß gliedern, aber insgesamt zu einem anerkannten Abschluß hinführen.

- Die pädagogische Beschäftigung mit interkulturellem Lernen tangiert institutionalisierte berufliche Bildung nicht nur auf der Ebene des „eigentlichen“ Lehr-/Lernprozesses in der beruflichen Bildung, sondern auch in Bezug auf die Aus- und Weiterbildung der MitarbeiterInnen.

  Als Merkmale der erforderlichen Qualifikation von Personal lassen sich benennen:
  - Wahrnehmung von Fähigkeiten schärfen;
  - Kommunikationssignale erkennen, auch wenn sie nicht zum „eigenen“, bekannten Repertoire gehören;
  - Stereotypen auflösen, Stereotypenbildung analysieren, Machtstrategien reflektieren;
  - den Migrationsprozeß von MigrantInnen als gruppenspezifischen Lebenszusammenhang begreifen, nicht, um daraus neue Stereotypen zu entwickeln, sondern um gezielte Fragen stellen zu können;
  - soziale und kommunikative Kompetenzen sowie die Fähigkeit erwerben, Konflikte auszuhalten und gemeinsam zu bearbeiten.

- Erfahrungen mit Mitarbeiterfortbildungen, die den genannten Anforderungen entsprechen, legen den Schluß nahe, nicht nur Veranstaltungen „klassischer Art“ (Tagung, Seminar) anzubieten. Solche meist punktuell ansetzenden und befristeten Angebote werden in der Regel eher von Personen angenommen, die ohnehin von der Notwendigkeit eines interkulturellen Lernansatzes überzeugt sind. Zudem bietet diese Form wenige Möglichkeiten der Rückvermittlung von Ergebnissen in die Arbeit, wenn die Teilnehmer als einzelne und nicht als ganzes Team daran teilnehmen.
  Erfolgversprechender wäre demgegenüber ein Angebot zur Supervision und Beratung im Team, wobei das Angebot eher nicht direkt auf das Thema „interkulturelles Lernen“ auszurichten ist, sondern an bestehende Konflikte anknüpfen sollte: Die normative Mahnung zu tolerantem, humanem Verhalten bewirkt im Allgemeinen nichts, im schlechten Falle eine psychische Abwehrhaltung. In der direkten Bearbeitung von bestehenden Konflikten können dagegen verschiedene Instrumentarien zur Konfliktbewältigung erarbeitet und die Wahrnehmung des/der anderen bzw. die Eigenwahrnehmung relativiert werden, wobei es Aufgabe einer „interkulturell“ ausgerichteten Supervision wäre, gezielt Fragen von „kulturellen Mißverständnissen“ aufzugreifen: Beschwert sich z.B. ein Team-Mitarbeiter über das seiner Meinung nach „allgegenwärtige Unwissen“ eines Schulungsteilnehmers, so könnte für dieses Team-Mitglied die Aufgabe gestellt werden, herauszufinden, über welche Fähigkeiten bzw. Fertigkeiten dieser Lerner verfügt. Als Anregung für die Suche müßte auf Fähigkeiten hingewiesen wird, die sich möglicherweise aufgrund der Migrationserfahrungen herausgebildet haben.

- Berufliche (Weiter-) Bildungsmaßnahmen finden in einem „Team“ - hier von Lehrenden und Lernenden - statt. Auch hier empfiehlt es sich, im Hinblick auf „interkulturelles Lernen“ bestehende Konfliktsituationen aufzugreifen, wobei besonders darauf zu achten ist, daß „kulturelle“ oder „ethnisch definierte“ Konflikte nicht unterschwellig ausgeblendet werden. Vielmehr muß sehr gezielt darauf hingewirkt werden, daß auch unter den deutschen und ausländischen TeilnehmerInnen eines Weiterbildungsangebots Voreingenommenheiten und verhärtete Wahrnehmungen zu hinterfragen sind. Berichtet wurde z.B. von Konfliktbewältigungsgesprächen zwischen deutschen und ausländischen Müllwerkern. Allein die Tatsache, daß die Redebeiträge simultan übersetzt wurden, verhalf deutschen Kollegen zu der verblüffenden Einschätzung, daß sie ihre ausländischen Kollegen bislang bezüglich ihrer intellektuellen Fähigkeiten völlig reduziert wahrgenommen hatten. Sie konnten auf diese Weise feststellen, wie differenziert und eloquent diese sich (in ihrer Muttersprache) ausdrücken können. Andere denkbare Strategien, die ähnliche Wahrnehmungsveränderungen bewirken, lassen sich aus dem Einbezug von „künstlerischen“ Elementen im Umgang mit Werkstoffen ableiten. Dieser Einbezug zielt auf die Förderung von Kreativität, also einer Fähigkeit, die ohnehin zunehmend als „Schlüsselqualifikation“ im Berufsleben gefordert wird.

- Im Zusammenhang mit beruflicher Qualifikation dürfte interkulturelles Lernen nicht zuletzt deshalb von besonderem Interesse sein, weil die damit verbundenen pädagogischen Vorstellungen den Konzepten zur Vermittlung von Schlüsselqualifikationen sehr ähnlich bzw. teilweise deckungsgleich sind:

  - Kreativer Umgang mit dem Neuen
  - Akzeptanz verschiedener Kommunikationsmuster
  - Akzeptanz unterschiedlicher Interpretationen eines Ereignisses
  - Die Bereitschaft, Präferenzen anderer Teammitglieder zu akzeptieren
  - Die Fähigkeit, vermeintliche Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen

Und: Nicht von ungefähr wird aus Sicht von Wirtschaft und Politik eine „interkulturelle Kompetenz“ als wachsende Qualifikationsanforderung definiert. Diese soll zwar eher staatenübergreifende Kooperationen und Verflechtungen berücksichtigen, aber implizit werden ähnliche Fähigkeiten angestrebt, die auch für den Prozeß des interkulturellen Lernens mit MigrantInnen genannt werden, wie z.B.: Akzeptieren des Andersseins, Wahrnehmen der Fähigkeiten der Kommunikationspartner, Offenheit gegenüber den Gepflogenheiten, Sitten und Wertvorstellungen anderer Kulturen.

Interkulturelle Bildungsarbeit in der beruflichen Qualifizierung von MigrantInnen

Fortbildungskonferenz des Projekts BBM vom 16.-18. Februar in Hofgeismar

Die Konferenz stand unter der doppelten Fragestellung, den Stellenwert interkulturellen Lernens a) in Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen und b) in Fortbildungskonzepten für MitarbeiterInnen, AusbilderInnen, Funktionäre usw. zu untersuchen.

Um die Erfahrungen der KonferenzteilnehmerInnen in die Diskussion miteinzubeziehen und damit eine gemeinsame Ausgangsbasis zu schaffen, wurden zunächst in Arbeitsgruppen (Pyramidenstruktur) die aus individueller Sicht bedeutendsten Merkmale interkultureller Bildungsarbeit zusammengetragen.

Prof. Dr. Axel Schulte, Universität Hannover, bezog anschließend in seinem Beitrag das Thema interkulturelles Lernen auf die aktuelle gesellschaftliche Situation in Deutschland und die politischen Grundlagen des individuellen alltäglichen Umgangs mit Ausländern. Er warnte davor, die Kritik der Diskriminierungspraxis ausschließlich auf die Beziehungsebene zwischen Personen einzuschränken. Die politische Behandlung der Einwanderer und die strukturellen Diskriminierungsformen würden sich wesentlich auf die soziale Interaktion auswirken. Nachdrücklich sprach er sich deshalb für ein Antidiskriminierungsgesetz aus, das auch die öffentliche Diskussion entscheidend beeinflussen könnte.

Der zweite Konferenztag war durch die Vorstellung von interkulturellen Fortbildungskonzepten für MitarbeiterInnen und AusbilderInnen geprägt, die in vier Arbeitsgruppen erläutert und zum Teil erprobt wurden.

AG 1

Dr. Annita Kalpaka
Arbeiten mit/an eigenen Bildern - Selbstreflexive Lernformen für MultiplikatorInnen in der Bildungsarbeit mit multiethnischen Lerngruppen

Adressaten: LehrerInnen, ErzieherInnen, SozialpädagogInnen und -arbeiterInnen (u.a. in der sog. Ausländerarbeit), Lehrpersonen in der Erwachsenenbildung (z.b. bei Trägern der Aus- und Weiterbildung

Ziele: Lernen als ein Prozeß permanenter Verunsicherung, Verlassen einer Position, eigenen Lernbehinderungen auf die Spur kommen u.a. Zugang zu neuen Handlungsmöglichkeiten gewinnen, sich als Teil der Rahmenbedingungen begreifen um Anknüpfungspunkte für Veränderungen zu finden

Inhalte:

Grundlagen:
Lerntheorien (Kritische Psychologie), Rassismustheorien, Kulturtheorien (Ansatz: Cultural Studies), neuere Migrationsgeschichte mit diversen Bausteinen (u.a. z.B. rechtliche und politische Rahmenbedingungen)

Methoden: Theaterpädagogische Mittel, Schreiben und Umschreiben von Geschichten, Elemente der „Zukunftswerkstatt“

Rahmen: Tagesseminar, Wochenendseminare oder Wochenseminare / Bildungsurlaub
Teilnehmer: mind. 8, max. 18
Ablauf: Kennenlernen, Abschalten, Einstimmung, Konkretisierung der spezifischen Erkenntnisinteressen, Phase der Materialschöpfung, Theoretisieren der Erfahrungen, Zusammenführen der gewonnenen Erkenntnisse, Auswertungsrunde

AG 2

Dr. Dieter Schimang
Interkultureller Dialog im Amt für Abfallwirtschaft Frankfurt/M.

Adressaten: Mitarbeiter des Amts (Müllader, Vorarbeiter, Fahrer, Straßenreiniger, Bezirksleiter)

Ziele: Aufarbeitung von innerbetrieblichen und interkulturellen Diskriminierungserfahrungen durch interkulturellen Dialog, Teamfähigkeit, Akzeptanz (Auslöser: sich zuspitzende Auseinandersetzungen, Fehlzeiten und hoher Krankheitsstand)

Inhalte: „Material“ aus homogenen, monolingualen Gruppengesprächen (z.B. arbeitsplatzbezogene Konflikte, verdeckte Rassismen), das in national/kulturell und sprachlich heterogenen Seminaren „aufgearbeitet“ wird.

Methoden: Gruppenarbeit, Perspektivenwechsel, Arbeit an eigenen Diskriminierungserfahrungen („wir arbeiten mit Dreck und wir sind Dreck, wir werden behandelt wie Dreck“)

Rahmen: Seit 1990 bestehende, kontinuierliche Zusammenarbeit mit dem Amt.
Teilnehmerorientierte und situationsbezogene z.T. muttersprachliche Gespräche und Seminare

AG 3

Angelika Flügge/Jörg Schütte
Interkulturelles Kommunikationstraining

Adressaten: MultiplikatorInnen, LehrerInnen, SozialarbeiterInnen, PädagogInnen, BehördenvertreterInnen, PsychologInnen, PolizistInnen, ExpertInnen aus dem Gesundheitsbereich, professionell u. ehrenamtlich Tätige

Ziele: Effektivierung der interkulturellen Kommunikation; Förderung der (kulturellen) Selbstreflexion; Erweiterung bzw. Entwicklung interkultureller Handlungskompetenzen; Anwendung der erworbenen Fähigkeiten im interkulturellen Berufsalltag

Inhalte:

- Vermittlung praxisübergreifenden Wissens: Migration und Flucht, Lebenssituationen und -perspektiven von Flüchtlingen und EinwanderInnen, Interkulturelle Kommunikation
- Anfragen aus den spezifischen Praxisfeldern werden durch praxisrelevantes Wissen ergänzt
- Beiträge zu konstruktivem Handeln
  sensibilisierende, kulturrelativierende und gruppendynamische Prozesse

Methoden:

- Zentrales Element ist die DSM (Drie-stappenmethode); Wahrnehmung eigen- und fremdkultureller Anteile und die Findung eines eigenen Standpunktes
- Rollenspiele, Gruppenarbeit, begleitende Simulation, Gesprächsrunden

Rahmen: Dauer: ca. 2 bis 3 Tage, ganztags, ca. 20 bis 25 Teilnehmer/-innen
Einführende und vertiefende Einheiten

AG 4

Angelika I. Müller/Dr. Ingo Scheller
Szenisches Spiel als Lernform

Adressaten: FlüchtlingssozialarbeiterInnen, PädagogInnen, StudentInnen, SchülerInnen

Ziele: Projektions- und Abwehrprozesse sichtbar und erfahrbar machen, die in stereotypen Bildern, Haltungen und Vorstellungen enthalten sind; eigene Anteile bei der Konstruktion des Fremden verstehen lernen; Einfühlungsprozesse und Selbsterkenntnis ermöglichen

Inhalte: Rekonstruktion eigener stereotyper Bilder; Vorurteile gegenüber dem Fremden; erlebte und vorgestellte Szenen, Situationen und Rollen; zu Bildern erstarrte Vorstellungen in ihrer emotionalen Dynamik

Methoden: Szenische Spiel- und Reflexionsverfahren wie Standbilder, szenische Improvisation und Rekonstruktion sowie szenische Interpretation von Texten und Bildern; Gruppenarbeit

Rahmen: Blockveranstaltungen

Den Abschluß der Konferenz bildete am dritten Tag eine Kombination von Plenum und Arbeitsgruppen, in denen versucht wurde, auf Basis der vier vorgestellten Konzepte allgemeine Anforderungen an Fortbildungen für MitarbeiterInnen in der beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen zu formulieren:

Denkanstöße für interkulturelles Lernen und Fortbildung

Allgemeine Zielebene:
- Berufliche Qualifizierung ist als interkulturelle Arbeit auszulegen
- Interkulturelle Arbeit ist nicht als Assimilation zu verstehen
- Keine Konzepte *für*, sondern *mit* MigrantInnen entwickeln
- Interkulturelle Fortbildung/Lernen ist ein fortdauernder, organisationsumfassender Prozeß

Didaktische Reflexion:
- Neue integrierte Unterrichtswege: Soziale Lernformen, die ein entkrampftes, entspanntes Lernen ermöglichen
- Arbeitsweisen finden, die sprachliche Differenzen reduzieren
- Jedem(r) Teilnehmer(in) Artikulationsräume eröffnen
- Gegenseitig bestehende Vorurteile einbeziehen
- Mehr Normalität in der Äußerung von Kritik fordern und fördern
- Kein Thema ist wertneutral
- Neue Fortbildungs-/Unterrichtsformen selbst erproben
- Orientierung an (positiv-)Beispielen als Anregung (auch aus dem Ausland)

Zusammenarbeit im Team
- Möglichkeit der Teambildung/Qualifizierung, *bevor* eine Maßnahme beginnt
- Teamsupervision
- Teambildung muß in relevanter interkultureller Besetzung stattfinden
- Praxisform finden, in der eigenes Miteinanderarbeiten und -leben ständig präsent und Gegenstand ist
- Zusammenarbeit sollte als möglichst offener Prozeß gestaltet werden
- Alle Teammitglieder sind gleichberechtigte Partner in der Migrationsarbeit
- Teamsupervision sollte ermöglicht werden
- Erfahrungsaustausch mit anderen Projekten/Teams/MitarbeiterInnen

Sozialer Kompetenzbereich der Mitarbeiter
- Erweiterung des Wahrnehmungspotentials, Möglichkeiten und Grenzen des Verstehens
- Auf stattfindende interkulturelle Prozesse zu achten, sie aufzunehmen, statt neue zu erfinden
- Chancen in der Begegnung mit den Fremden wahrnehmen
- Wahrnehmung und Auseinandersetzung mit Gefühlen

Politische Ebene
- Das Ausländerrecht und Politiker kritisch hinterfragen

„Einverständnis im Mißverständnis“

Interkulturelle Sensibilisierung im Bereich der beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen

Fortbildungsveranstaltung des Projekts BBM vom 20.-22. Juni 1994 in Mainz

Aufgrund einer kurzfristigen Absage der beiden Referenten wegen Krankheit (der GAU einer Tagungsorganisation) wurde die Veranstaltung in abgewandelter und mit den TeilnehmerInnen abgestimmter Form als methodisch angeleiteter Erfahrungsaustausch zum Thema Interkulturelles Lernen durchgeführt. Bereits in der Vorstellungsrunde wurde anvisiert, daß sich die einzelnen TeilnehmerInnen nicht nur über ihre Arbeit definieren und zur „Selbstdarstellung“ nicht lediglich auf das Reden bzw. Zuhören verwiesen sind: Aus einer Auswahl von ca. 50 Bildern aus einer Bildersammlung mit zum Teil sehr unterschiedlichen Motiven, die vielfältige Spekulation über das Dargestellte provozieren können, wählten die TeilnehmerInnen jeweils ein bis zwei Bilder aus und begründeten während ihrer Vorstellung, warum sie diese Bilder ausgewählt hatten. Auf diese Weise kamen bereits in dieser Runde viele Facetten der individuellen Einschätzung und Bewertung der Arbeit mit MigrantInnen zum Vorschein und es wurden sehr persönliche Eindrücke der „anderen“ gewonnen.

Ein kurzer Spot „gegen Ausländerfeindlichkeit“ (siehe Kasten) leitete über zur „Straßenumfrage“: Ausgestattet mit einem Blatt, auf dem zur Anregung drei Fragen vorformuliert waren, gingen die TeilnehmerInnen jeweils zu zweit „auf die Straße“ in der Nähe der Bildungsstätte mit dem Auftrag, ein Meinungsbild zum Komplex „international offene Gesellschaft“ zu erstellen. Die Fragen lauteten:

1. In Deutschland wird immer mal wieder - von Politikern oder anderen Leuten - die Frage gestellt, ob wir eine multikulturelle Gesellschaft sind oder auf dem Weg dazu. Verfolgen Sie diese Diskussionen mit Interesse?
2. Was verstehen Sie unter dem Begriff „multikulturelle Gesellschaft“? Was denken Sie - sind wir bereits auf dem Weg, eine multikulturelle Gesellschaft zu werden?
3. Sind Sie der Meinung, daß der Umgang mit Nicht-Deutschen bei uns allgemein in Ordnung (akzeptabel) ist? Oder könnten Sie sich einen anderen/besseren Umgang vorstellen? Wer/was müßte sich Ihrer Meinung nach wie ändern?

Das Ergebnis der Befragung der Menschen „auf der Straße“ - die ja auch die Arbeits- bzw. Umschulungssituation mit prägen - zur Frage des Umgangs mit Ausländern in Deutschland wurde anschließend gemeinsam diskutiert. Die Palette der eingeholten Urteile reichte von der aufgeklärt-kritischen Haltung einiger Jüngerer bis hin zur nationalistischen Aufregung darüber, daß deutsche Reinigungsdienste Asylbewerberheime putzen müßten.

Am zweiten Tag wurde zunächst in Arbeitsgruppen mit einer Übung „Bilder lesen“ versucht, eigene Interpretationen und Geschichten zu einem vorgegebenen Bild, das Personen offensichtlich unterschiedlicher Herkunft zeigte, zu entwickeln. Die Fragen (in Anlehnung an ein Manuskript von A. Kalpaka) zu den Bildern wurden zunächst von jedem einzelnen Gruppenmitglied bearbeitet und die Ergebnisse in einer gemeinsamen Auswertung diskutiert. Frappierend war nicht nur die Verschiedenartigkeit der in die abgebildeten Personen „hineingelesenen“ Geschichten; auch die unterschiedliche Bedeutungszuweisung von Bilddetails zeigte, daß den abgebildeten (und auch anderen) Personen meist vor dem Hintergrund eigener lebensweltlicher Erfahrungen bestimmte Eigenschaften zugeschrieben werden.

Kinospot gegen Ausländerfeindlichkeit
Inhalt (48 sec.):

Ein Reporter mit Mikrofon und Tonbandgerät befragt ein älteres Ehepaar auf der Straße bezüglich dessen Einstellung gegenüber Ausländern. Ein junger Passant mischt sich ein und ruft „Ausländer raus!". Der Reporter möchte dieses Statement mit aufnehmen und bittet den jungen Mann mehrmals - bedingt entweder durch technische Pannen mit dem Tonband oder aufgrund akustischer Störungen durch den Straßenverkehr -, die Worte zu wiederholen. Schließlich entgegnet der junge Mann entnervt: „Mann, wie oft soll ich den Scheiß noch sagen?!" Dabei ist in Großaufnahme das Gesicht des jungen Mannes zu sehen, der jetzt selbst stutzig wird und über den Sinngehalt seiner Aussage zu grübeln anfängt... Der OFF-Kommentar reflektiert mit feiner Ironie den plötzlichen Erkenntnis-Prozeß: „Dieser junge Mann denkt gerne nach. Nicht immer. Aber immer öfter".

Produktion: Frey Film GmbH, Ravensburg

Die von den TeilnehmerInnen als Thema gewählte Untersuchung der unterschiedlichen Situation von Ausländern und Aussiedlern in der Weiterbildung wurde in Form einer „Pro- und Contra Übung" von zwei Arbeitsgruppen erarbeitet. Jeweils eine Gruppe sammelte Argumente zu den beiden Thesen:

1. Die Situation von AussiedlerInnen und AusländerInnen ist so verschieden, daß es schwierig ist, für sie gemeinsam ein Konzept zu erstellen.
2. Es gibt so viele Gemeinsamkeiten in der Situation von AusländerInnen und AussiedlerInnen, daß eventuelle Unterschiede in Bildungsmaßnahmen vernachlässigt werden können.

Beim anschließenden Austausch der Argumente durch je einen Gruppensprecher galten die Regeln: Es durfte nur *ein* Argument vorgetragen werden; der „Contra"-Sprecher mußte erst versuchen, das Argument des Vorredners, so wie er es verstanden hat, zu wiederholen, ehe er das Gegenargument vortragen durfte - usw. - Diese Übung brachte zwar eine Vielzahl von Aspekten und Details der doch unterschiedlichen Zielgruppen. Der erhoffte Übungseffekt - ein verbessertes Eingehen auf Vorredner - wurde jedoch durch die späte Plazierung der Übung im Programm weitgehend aufgehoben.

Den Abschluß des Tagesprogramms bildete ein Kreativworkshop, der das Seminarthema in ungewohnten Formen bearbeitete: Die übergreifende Aufgabenstellung bestand darin, „Visionen" des Zusammenlebens verschiedener Menschen darzustellen. Aus dem Formenangebot wurde gewählt:

- Theater-Kabarett
- Ein Lied - zwo drei...
- Ein Märchen
- Als einmal ein Bewohner vom Mars an einer Umschulung auf der Erde teilnahm
- Bilder und Collagen

Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden vorgespielt, vorgesungen, vorgelesen (einige Ergebnisse siehe in diesem Bericht).

Renkli bir dünya

(nach der Melodie *Bella ciao*)

Renkli bir dünya, e colorato
Eine Welt für uns alle so kunterbunt
Renkli bir dünya, e colorato
Unsere Welt ist groß und rund.

Es gibt auf Erden so viele Sprachen
Sie sind so hell und so bunt und so wunderschön
Wir wollen all` diese Sprachen sprechen
Damit wir uns auch gut verstehn`.

Die ist `ne Schlaue, Du bist ein Dummer
Die Notenskala bewegte sich von sechs nach eins
Heute weiß man, jeder kann was
Und jede bringt sich gerne ein.

Früher da hieß es: es gibt nicht Arbeit
Daß sie nie ausgeht, das wußten wir damals schon
Soviel Arbeit gibt es wie Leute
Und jeder hat heut` seinen Lohn.

Und bei der Arbeit, das ist wohl klar
Da brauchen wir jeden Kopf und jede Hand
Mal macht`s der eine, mal macht`s die andere
Mal das Gefühl, mal der Verstand.

Und damals hieß es: das ist für Männer
Ihr Frauen habt doch viel Besseres zu tun
Aber heute wählt ein jeder
Gerade das was er/sie tun will.

Männer und Frauen, junge und alte
Die gleichen Rechte und Pflichten für alle hier
Wir haben Arbeit wir haben Feste
Und überhall zu Haus sind wir.

Ich bin von Rotland, er kommt von Weißland
Und wir sind alle so anders und das ist gut
Wir haben Träume, wir haben Schmerzen
Und nur noch selten etwas Wut.

Die einen lebten in schönen Räumen
Die andren lebten im Asylantenheim
Heut` wohnen alle wie sie es wünschen
Und es ist gar kein Land zu klein.

Renkli bir dünya, e colorato
Eine Welt für uns alle so kunterbunt
Renkli bir dünya, e colorato
Unsere Welt ist groß und rund.

(Aus dem Kreativworkshop der Fortbildungsveranstaltung des Projekts BBM in Mainz)

Die zahlreichen thematischen und auch persönlichen Gespräche am Rande der Fortbildung hatten den Boden bereitet, um sich am dritten Tag auf Erfahrungsberichte aus der täglichen Arbeit der TeilnehmerInnen mit MigrantInnen konzentrieren zu können. Einen Schwerpunkt bildeten dabei Projekte zur Beschäftigung und Qualifizierung, z.B. Hilfe zur Arbeit, aber auch die Ausbildungsvorbereitung von ausländischen Jugendlichen und ein Umschulungsprojekt zum Industrieanlagenelektroniker und Nachbegleitung wurden erläutert.

Die unerwartete Möglichkeit eines intensiven Erfahrungsaustauschs im kleinen Kreis wurde von allen TeilnehmerInnen während der Fortbildung intensiv genutzt. Die sehr offene Seminaratmosphäre und nicht zuletzt das Ambiente der Bildungsstätte trugen entscheidend zum individuell erlebten Erfolg bei.

Die Zukunft der Arbeit: eine „Viecherei“?

(Aus dem Kreativworkshop der Fortbildungsveranstaltung des Projekts BBM in Mainz)

Konzeptionelle Überlegungen zu Weiterbildungsbegleitenden Hilfen des BBM-Arbeitskreises WBH

Walter Bender

Gliederung

1 Zur Beschäftigungs- und Weiterbildungssituation von Migranten
2 Die aktuelle Bedeutung von Weiterbildungsbegleitenden Hilfen
3 Pädagogischer Ansatz und Umfang von WBH
4 Kooperation im WBH-Verbund
5 Umsetzung von WBH
6 Finanzierung von WBH
7 Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter

(Hinweis: Die Veröffentlichung dieser Überlegungen soll die Beantragung entsprechender Projekte unterstützen. Der Text kann als Grundlage für eigene Konzepte genutzt werden. Wir bitten um Erfahrungsberichte. Die inhaltliche Nähe zur vielfach bewährten Benachteiligtenförderung Jugendlicher durch ausbildungsbegleitende Hilfen (§ 40c Arbeitsförderungsgesetz) und zur Anordnung des Verwaltungsrats der Bundesanstalt für Arbeit über die Förderung der Berufsausbildung (AFdB) vom 26.9.1991 mit vorläufigen Dienstanweisungen ist beabsichtigt.
Vgl. auch BMBW Hrsg., Ausbildungsbegleitende Hilfen, Grundlagen der Organisation, Planung und Durchführung, Bonn 1990 sowie Podeszfa, H. u.a.: Man tut sich schwer, bis man wieder im Tritt ist. Betriebliche Umschulung mit anerkanntem Abschluß - Maßnahmen und Kooperationsformen zur Minderung von Problemen. Berlin: BiBB 1992 (Berichte zur beruflichen Bildung 136).

Zur Beschäftigungs- und Weiterbildungssituation von Migranten

Ausländische Arbeitskräfte tragen ein überproportional hohes Arbeitsmarktrisiko. Während die allgemeine Arbeitslosenquote im Januar 1994 (Westdeutschland) insgesamt 9,9% betrug, lag sie bei Ausländern mit 18,8% fast doppelt so hoch.

Die überproportionale Arbeitslosigkeit dieser Personengruppe ist nicht erst das Resultat der jüngsten Wirtschaftsrezession. Sondern durch den Strukturwandel der Wirtschaft, die Einführung neuer Technologien und Produktionsmethoden wurden in den vergangenen Jahren Millionen von Arbeitsplätzen für un- und angelernte Arbeitskräfte im verarbeitenden Gewerbe eingespart, die zum großen Teil von Ausländern besetzt waren. Bedingt durch den steigenden Bedarf an sogenannten "tertiären" Tätigkeiten in allen Arbeitsmarktsektoren werden zunehmend Fachkräfte benötigt, die hohe berufliche und soziale Qualifikationen mit breitem Wissensniveau und Flexibilität verbinden. Das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung sieht eine Fortsetzung dieses Trends durch den Wegfall von 3 Mio. Arbeitsplätzen für minder Qualifizierte bis zum Jahr 2000. Nach einer Prognose der Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung vom März 93 wird der Anteil an Arbeitsplätzen für Unqualifizierte von zur Zeit ca. 25% auf ca. 13% im Jahr 2010 zurückfallen.
Die Gründe für die überproportionale Betroffenheit der Ausländer vom allgemeinen Arbeitsplatzabbau in Krisenzeiten sind in ihrer mehrfachen Benachteiligung zu suchen. Ein Grund stellt der oft unterdurchschnittliche bzw. fehlende Schul- und Berufsabschluß dar.

Während nach einer Erhebung des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) und des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) 1991/92 nur noch 15% der Deutschen (16% der Westdeutschen) ohne einen formalen Berufsabschluß waren, sind 51% der Ausländer/-innen (62% der Frauen, 46% der Männer) ungelernt. Bei Arbeitslosen lag der Anteil der Ungelernten im Westen bei 45,8% (Sept. 92), während 80% der arbeitslosen Ausländer ohne Abschluß waren (Bundesanstalt für Arbeit 1991).

In AFG-geförderten Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Bundesgebiet West waren im Zeitraum Januar bis August `93 15.000 Eintritte von Ausländern zu verzeichnen (6300 weniger als im Vorjahr). Das entspricht etwa einem Teilnehmerstand von 22.000 Ausländern zu 285.000 Deutschen im August `93. Verheerend wirken sich für Ausländer Einsparungen beim AFG aus, die z.B. das Nachholen von Schulabschlüssen von der Förderung ausschließen. Mit dem Verfehlen dieser Grundabschlüsse ergibt sich für die Betroffenen ein Teufelskreis mit wenig Ausstiegschancen: denn die Gruppe der An- und Ungelernten, die in der Regel als erste und am stärksten von Rationalisierungsmaßnahmen betroffen sind, profitiert am wenigsten von betrieblichen Qualifizierungsmaßnahmen. Bei den für die Teilnahme an Weiterbildung wichtigen Kriterien betrieblich erworbene Qualifikation und eingeschätzte Qualifizierungsfähigkeit haben Ausländer zumeist das Nachsehen, wobei z.T. die bei An- und Ungelernten wenig geforderte Sprachfähigkeit eine Rolle spielte.

Die aktuelle Bedeutung von Weiterbildungsbegleitenden Hilfen

Der Adressatenkreis besonderer Maßnahmen zur Förderung der beruflichen Bildung von Migrant/-innen ist weniger die große Gruppe hier aufgewachsener oder langjährig lebender Immigranten mit anerkanntem Schulzeugnis, gutem Sprachvermögen in Deutsch und einem formalen Berufsabschluß. Diese wären wie ihre deutschen Kollegen bei Bedarf in der Lage, an einer regulären Umschulung oder Fortbildung mit Aussicht auf Erfolg teilzunehmen, ohne daß - über schlichte berufspädagogische Überlegungen hinaus - besondere Unterstützungsangebote nötig wären. Diese Gruppe ist bereits seit Jahren in Bildungsmaßnahmen vertreten.

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

Besonderer Unterstützung bedürfen deshalb diejenigen, die aus den verschiedensten Gründen

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

Aus pädagogischer Sicht sind WBH als zusätzliche Stützkurse mit sozialpädagogischer Begleitung insbesondere in der beruflichen Bildung von Migranten eine sehr sinnvolle Ergänzung von Fortbildung oder Umschulung, mit der - in Verbindung mit Umschulungsvorbeitungskursen - die bislang sehr hohe Abbrecherquote wesentlich gesenkt werden kann. Insgesamt gesehen erscheinen WBH angesichts der Sparmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit (über deren Sinn und Form an dieser Stelle nicht diskutiert werden kann) als ein Instrument, das sowohl die Effizienz der betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen und Fortbildungen steigern, als auch Problemgruppen des Arbeitsmarktes wie z.B. Migranten den Zugang zu und den erfolgreichen Abschluß von Regelmaßnahmen ermöglichen kann. Eine Untersuchung des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Situation betrieblicher Einzelumschüler und -schülerinnen kommt u.a. zu dem Ergebnis:

„Die von uns befragten UmschülerInnen, BetriebsleiterInnen und AusbilderInnen, Lehrkräfte von Berufsschulen und anderen Bildungsträgern sowie MitarbeiterInnen der Arbeitsverwaltung machten umfangreiche Lösungsvorschläge zur Minderung der angesprochenen Probleme. Vor allem sind zu nennen:

- Umschulungsvorbereitung, die vor allem den Einstieg in das 2. Berufsschuljahr erleichtern soll;
- Umschulungsklassen, Blockunterricht für regional zusammengefaßte UmschülerInnen;
- Umschulungsbegleitende Hilfen in Form von Stütz- und Förderunterricht;
- Umschulungsbegleitende Einzelfallhilfe in fachlichen und persönlichen Fragen;
- Schaffung von gesetzlichen Grundlagen für die umschulungsbegleitenden Hilfen für betriebliche EinzelumschülerInnen“ (Podeszfa u.a., a.a.O., S.9).

Prinzipiell sind WBH nicht nur für Migranten, sondern auch für andere Zielgruppen in der Weiterbildung eine wichtige Unterstützung. Der organisatorische Rahmen wird im wesentlichen gleich sein, lediglich der Schwerpunkt im Sprachbereich wird sich möglicherweise verschieben.
Dennoch ist es unerläßlich, die Zielgruppe Migranten mit einem besonderen, auf sie zugeschnittenen "Ausländerprogramm" anzusprechen und zu motivieren, in dem der Sprach- und Fachsprachenunterricht *integriert* und nicht additiv zur Fachtheorie angeboten wird. Aus diesem Grund erscheint auch der in der genannten Studie erwähnte Problembereich „Einstieg in das zweite Berufsschuljahr“ als zu eng gefaßt.

Umschulungs- oder Weiterbildungsbegleitende Hilfen in der beruflichen Fort- und Weiterbildung haben aufgrund der fehlenden Förderungsmöglichkeiten durch das AFG heute nur eine sehr geringe Verbreitung. Lediglich in einigen überbetrieblichen Bildungseinrichtungen oder in Modellprojekten (z.B. Berufsbildung für Frauen in der Migration, Frankfurt; VHS Berlin-Kreuzberg, Ausbildungszentrum Burbach und Diakonisches Werk, Saarbrücken) wurden mit diesem Instrument in der beruflichen Weiterbildung Erfahrungen gesammelt.

Für die Zukunft wird WBH - auch wenn die Finanzierung noch nicht vollständig geklärt ist - vor allem wegen der Präferenzen des AFG für *betriebliche Umschulungen* eine größere Bedeutung beigemessen. Für die überbetrieblichen Bildungseinrichtungen bedeutet diese AFG-Weisung eine weitere Verschärfung der durch die Sparmaßnahmen der Bundesanstalt bereits heute sehr ernsten Lage, da ganze Umschulungsbereiche eingestellt, Werkstätten geschlossen und Fachkräfte entlassen werden müssen. Das Instrument WBH kann zwar in dieser Situation keinen vollwertigen Ausgleich bieten, jedoch können zumindest Teile des pädagogischen Personals eine neue Aufgabe erhalten und es kann vorhandenes pädagogisches know-how in WBH eingebracht werden.

Pädagogischer Ansatz und Umfang von WBH

- Weiterbildungsbegleitende Hilfen (WBH) sind Maßnahmen, die die berufliche Fortbildung und Umschulung unterstützen und über betriebs- und umschulungsübliche Maßnahmen hinausgehen. Sie zielen darauf ab, (in diesem Fall: ausländischen) Umschülern und Fortzubildenden, die aufgrund sprachlicher Probleme, schulischer Defizite oder sozialer Schwierigkeiten besonderer Hilfe bedürfen, die Aufnahme, Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluß einer beruflichen Fortbildung oder Umschulung zu ermöglichen. Vor allem durch Angebote von *Stützunterricht* zur Förderung sprachlicher Kompetenzen, dem Ausgleich schulischer oder fachtheoretischer Defizite sowie durch *sozialpädagogische Begleitung und Lernberatung von Beginn einer Umschulung an,* soll die besondere Situation ausländischer Weiterbildungsteilnehmer berücksichtigt werden.
  Das teamorientierte Konzept ist insbesondere gekennzeichnet durch
  - einen Kompetenz- statt Defizitansatz, der an vorhandenen Kenntnissen und Fähigkeiten anknüpft und den Teilnehmern ermöglicht, ihre Stärken zu erkennen und zur Geltung zu bringen;
  - eine integrierte Sprachförderung, die auf die Lebenswelt und die berufliche Situation der Teilnehmer zielt und ihre kommunikative Kompetenz erweitern soll;
  - interkulturelles Lernen, das die Auseinandersetzung mit der eigenen und fremden Kulturen ermöglicht und hilft, eigene Erfahrungen zu verarbeiten und Handlungskompetenzen in Deutschland zu entwickeln;
  - zielgruppen- und teilnehmerorientierte Didaktik und Methodik, die die Teilnehmer als erwachsene Menschen ernstnimmt und ihnen individuell abgestimmte Lernmöglichkeiten als Hilfe zur Selbstbildung offeriert;
  - integrierte Sozialpädagogik, d.h., Sozialpädagogen sind als gleichberechtigte Teamer in die WBH einbezogen und übernehmen teilweise Unterrichtsfunktionen (Doppelqualifikationen); durchgängig werden bei WBH jeweils situationsbezogen sozialpädagogische Gesichtspunkte berücksichtigt. Wichtig erscheint auch eine enge Kooperation des Sozialpädagogen mit dem Umschulungsbetrieb, was u.a. den freien Zugang zum betrieblichen Arbeitsplatz einschließt.

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

  - Der Unterricht erfolgt nach Möglichkeit in *Kleingruppen*, die berufsspezifisch zusammengesetzt sein und auf ähnlichem Lernniveau stehen sollten. Je nach Größe der Einrichtung und Einzugsbereich wird jedoch in der Regel auch Einzelunterricht nicht zu umgehen sein.
  - Eine Teilnahme an fortbildungs- oder umschulungs*vorbereitenden Kursen* bzw. an einer sogenannten Feststellungsmaßnahme ist in vielen Fällen sinnvoll, aber keine notwendige Bedingung für den Zugang zu WBH. In allen Kombinationsformen (s.u.) sollte WBH möglichst früh einsetzen, um Sprach- und Bildungsdefizite, die das Lernen erschweren, rechtzeitig aufarbeiten zu

können. Ein späterer Einstieg, z.B. auch zur Prüfungsvorbereitung, sollte jedoch ebenfalls ermöglicht werden. Empfehlenswert ist, daß WBH von der gleichen Einrichtung und soweit wie und möglich den gleichen Personen angeboten werden, die bereits die Vorbereitung durchgeführt haben. Dadurch kann WBH in das individuelle Lernprogramm von Anfang an "miteingespult" und die Teilnehmergewinnung wesentlich erleichtert werden.

* WBH können berufliche Fort- und Weiterbildung in verschiedenen *Kombinationen* ergänzen: z.B.:
    - Umschulungsvorbereitung (Feststellungsmaßnahme 2 Monate) + betriebliche Einzelumschulung + WBH
    - Umschulungsvorbereitung (Feststellungsmaßnahme 2 Monate) + außerbetriebliche Umschulung + WBH
    - Umschulungsvorbereitung + Praktikum + Umschulung + WBH
    - Teilzeit-ABM + Teilzeit-Feststellungsmaßnahme (8 Monate) + Umschulung + WBH
    - ABM + WBH (z.B.- Sprachförderung)
    - Vorbereitungsmaßnahme ca. 6-8 Monate + ABM (1 Jahr) + Umschulung + WBH (Hamburger Modell)

Kooperation im WBH-Verbund

- Die *Organisationsform* von WBH macht ein jeweils *regionales Verbundsystem* erforderlich, in dem Arbeitsamt, Weiterbildungseinrichtungen, Betriebe, Berufsschulen und Beratungsstellen zusammenarbeiten. Das Arbeitsamt agiert dabei u.a. als Prüfungsinstanz, ob alle Förderungsvoraussetzungen erfüllt und freie Plätze vorhanden sind (Nach dem AFG ist jeder Einzelfall in der Person zu begründen!). Die regionalen Weiterbildungseinrichungen stimmen ihre WBH z.B. nach bestimmten Berufsgruppen ab und führen zur Teilnehmergewinnung Informations- und Motivationsveranstaltungen durch. Sie arbeiten eng mit den Betrieben zusammen - wegen Überlastung der Arbeitsämter durch Kontrollaufgaben müssen von den Einrichtungen möglicherweise sogar selbst Umschulungsplätze beschafft werden. Die Kooperation in regionalen WBH-Verbundsystemen sollte alle Kooperationsebenen umfassen und muß die jeweils unterschiedlichen Entscheidungshierarchien berücksichtigen. Es ist eine von allen geteilte, gemeinsame Zielsetzung zu erarbeiten und es sind die unterschiedlichen Verantwortlichkeiten festzuhalten.
- Die WBH-Anbieter arbeiten ferner in enger Abstimmung mit den *Berufsschulen*, da sich Lern- und Sprachprobleme erfahrungsgemäß vor allem in der Fachtheorieausbildung niederschlagen. Hier ist ein teilnehmerspezifisches Vorgehen z.B. beim Nachbereiten von Unterrichtsstoff der Berufsschule oder zur Prüfungsvorbereitung in Abstimmung mit Berufsschullehrern erforderlich. Besondere Schwierigkeiten ergeben sich dabei aus der unterschiedlichen Dauer von Ausbildung (3 ½ Jahre) und Umschulung (21 bis 24 Monate). Die Lehrpläne der Berufsschule sind auf ca. 3 Ausbildungsjahre ausgelegt, Einzelumschüler, die zusammen mit den Jugendlichen eine Klasse besuchen, müssen Teile dieses Curriculums selbst bzw. mit Unterstützung von WBH erarbeiten.

Umsetzung von WBH

- Die Teilnehmergewinnung kann nicht dem Arbeitsamt oder den Umschulungsträgern überlassen werden, da hier der Informationsfluß oft nicht gesichert ist, bzw. Mißtrauen gegen verordneten „Nachhilfeunterricht“ besteht. Hier sind einige Anstrengungen des WBH-Trägers notwendig, um gezielt in Umschulungsbetrieben,

-einrichtungen, in Vorbereitungskursen und in Berufsschulen auf den Nutzen von Weiterbildungsbegleitenden Hilfen aufmerksam zu machen.

Je nach Leistungsvermögen des Arbeitsamtes kann es auch erforderlich werden, selbst für *Umschulungsplätze* in Betrieben und im Handwerk zu werben. Die Unterstützung durch WBH kann hier ein zusätzliches Argument für die Einstellung ausländischer Umschüler darstellen

- Als eine besondere organisatorische und didaktische Herausforderung gilt die *Heterogenität* der Teilnehmergruppen, die sich auf unterschiedliche Berufsgruppen und Umschulungseinrichtungen, Ausbildungsjahre, Nationalitäten und individuelle Lernvoraussetzungen bezieht. Diese Vielfalt macht sehr kleine Lerngruppen bis hin zum Einzelunterricht erforderlich.
- Der *Einzugsbereich* von WBH-Einrichtungen kann nur in größeren Städten in einem für die Teilnehmer vertretbaren Rahmen gehalten werden. Gegebenenfalls müssen die Lehrkräfte z.B. in den Berufsschulen der Teilnehmer und im Anschluß an den Berufsschulunterricht Kurse für kleine Gruppen durchführen, was zusätzlichen Aufwand bedeutet.
- Die *Freistellung* der Teilnehmer für WBH wird sich als besonderes Problem stellen: Bei betrieblicher Einzelumschulung stehen sie für die Unterrichtszeiten dem Betrieb nicht zur Verfügung, bei außerbetrieblicher Umschulung verhindert die extreme Komprimierung der Umschulungszeiten durch das AFG jede Einschränkung durch Freistellung. Als eine Möglichkeit wird z.B. vom Projekt "Berufsbildung für Frauen in der Migration", Frankfurt erprobt, bei 1 1/2 Tagen Berufsschulunterricht einen halben Tag Stützunterricht anzuhängen (bei 5 Stunden Berufsschule ist der Rest des Tages vom Betrieb freizustellen). Denkbar sind auch Modelle, die teils Arbeitszeit teils Freizeit beanspruchen.
- Eine Nachbetreuung kann sich als notwendig erweisen, wenn trotz abgeschlossener Einzelumschulung kein adäquater Arbeitsplatz gefunden wird. Die Unterstützung kann dabei von einem „Jour fix“ zum Erfahrungsaustausch mit ehemaligen, jetzt berufstätigen Umschülern über gezieltes Bewerbungstraining auf gemeinsam ausgewählte Stellenanzeigen, dem Suchen von Beschäftigungsnischen z.B. in Teilzeitarbeit, der Information über Beschäftigungsgesellschaften bis zur sozialpädagogischen Beratung in der Arbeitslosigkeit reichen.
- Auch wenn in diesen konzeptionellen Überlegungen entsprechend der AFG-Praxis der Schwerpunkt auf Stützunterricht für *Einzelumschüler* in Betrieben gelegt wird, ist sowohl eine Erweiterung in Richtung einer Binnendifferenzierung von *Gruppenumschulungen*, als auch eine Unterstützung von ausländischen TeilnehmerInnen in *Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen* oder Beschäftigungsgesellschaften denkbar.

Finanzierung von WBH

Die für Benachteiligtengruppen fatale Bevorzugung von kostengünstigen betrieblichen *Einzel*umschulungen durch das AFG kann nur dann - wenn auch notdürftig - „abgefedert“ werden, wenn WBH als *Regelförderungsmöglichkeit* für Migranten und andere benachteiligte Zielgruppen eingerichtet wird.

Im Unterschied zu ABH für Jugendliche sieht das AFG jedoch noch keine ausreichende Förderung von WBH für Erwachsene vor. Der in der Durchführungsverordnung zur Anordnung Fortbildung und Umschulung vom 29.04.1993 vorgesehene Richtwert für Stützunterricht (DA 16.11 Abs. 8) von 5.-- DM pro Teilnehmerstunde ist mit dem Ansatz der individuellen Förderung und Kleingruppenarbeit völlig unvereinbar. Allerdings können die Landesarbeitsämter auch höheren Kosten zustimmen (DA 16.21 Abs. 2)). Bislang erschien nur eine Förderung im Rahmen von Modellprojekten, von ESF oder Landesprogrammen möglich. Einzelne Arbeitsämter stehen dem Instrument WBH und einer Mischfinanzierung sehr aufgeschlossen gegenüber.

Aus der Durchführungsanweisung (DA) zur Anordnung Fortbildung und Umschulung (FuU) der Bundesanstalt für Arbeit (Stand Juni `94):
DA 16.11 Abs. 8
Kosten für einen notwendigen Stützunterricht können für Teilnehmer an einzelbetrieblichen Umschulungsmaßnahmen als Lehrgangsgebühren übernommen werden (vgl. DA 5.01 Abs. 4). Der Stützunterricht ist nur für solche Teilnehmer zu fördern, bei denen ohne eine solche ergänzende Schulung das Erreichen des Maßnahmeziels gefährdet wäre.
DA 16.21 Abs. 1
Der Richtwert im Sinne der DA 10.41 und 10.42 bestimmt die Grenze, bis zu der ein Arbeitsamt ohne Einschaltung des LAA das Einvernehmen nach § 16 Abs. 2 Satz 2 herstellen kann.
Abs. 2
Die Entscheidung, ob das Einvernehmen herzustellen ist, wenn
- die Lehrgangsgebühren je Teilnehmer und Unterrichtsstunde den Richtwert überschreiten, oder
- den Richtwert von 5,-- DM nach DA 10.42 Abs. 1 überschritten wird, oder
- höhere Kosten als 8,-- DM pro Teilnehmer und Unterrichtsstunde tatsächlich zu erstatten wären,
- trifft das zuständige LAA. Das LAA entscheidet unter Beachtung der DA 10.42 Abs. 4 bis 6

(AA = Arbeitsamt, LAA= Landesarbeitsamt)

Sofern die vom Arbeitgeber neuerdings auch für Umschüler zu zahlende Ausbildungsvergütung vom Arbeitsamt aufgestockt wird (bis zu 100% der Berechnungsgrundlage sind möglich) wäre auch eine anteilige Finanzierung durch die TeilnehmerInnen denkbar.

Die für ABH vorgesehene Finanzierung von 1 Lehrer- und 1 Sozialpädagogenstelle für 36 Auszubildende und zusätzlich 110,-- DM Sachkosten bzw. sonstige Verwaltungskosten pro Monat und Teilnehmer (+ evtl. Anteil an Arbeitsvergütung für Arbeitsausfall) ist nach den Erfahrungen in Modellversuchen eine Grundvoraussetzung für den effektiven Einsatz von WBH. Die lediglich einjährige Bewilligung und das Problem der Wiederbeantragung trotz kurzfristiger Leistungsverbesserungen verhindert jedoch eine verläßliche Planung der Einrichtungen.

Aus- und Fortbildung der Mitarbeiter

Das sozialpädagogisch orientierte Förderkonzept der Weiterbildungsbegleitenden Hilfen für Migranten stellt hohe Ansprüche an die Qualifikation und die Kompetenzen der Lehrkräfte, sowohl bezogen auf die Fachlichkeit wie auf das didaktische Verständnis. Dies erfordert eine ständige teamorientierte wie regional angebotene Fortbildung.

Schwerpunkte der Fortbildung sollten dabei u.a. sein:
* Fachwissen (die „Verfallszeit“ berufsfachlichen Wissens beträgt heute nur noch wenige Jahre)
* Interkulturelle Bildungsarbeit (Arbeiten mit multikulturellen Gruppen)
* Integrierte Sozialpädagogik (Sie beginnt im Fachunterricht!)
* Praxisorientierung (z.B. das Transferproblem)
* Förderung der Persönlichkeitsentwicklung (das Konzept der Schlüsselqualifikationen)
* Neuere didaktische und methodische Ansätze der beruflichen Weiterbildung
* Neue Wege berufsorientierter Sprachförderung
* Möglichkeiten einer Teamsupervision sollten angeboten werden.

Die Erfahrungen mit dem Weiterbildungsangebot für das ABH-Programm zeigen, daß die Nachfrage nach Weiterbildung der Mitarbeiter immens ist. Die Praxis der Kurzzeit-Seminare erscheint jedoch nur sinnvoll, wenn gewährleistet werden kann, daß die Lehrkräfte kontinuierlich und möglichst als ganzes Team an Seminaren teilnehmen können.

Arbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“

Petra Szablewski-Cavus

Vorüberlegungen

In dem Arbeitskreis „Berufsbezogenes Deutsch“ sollen Fragen zur Aneignung und Verwendung der deutschen Sprache von ausländischen Erwachsenen im Arbeitsleben - unter Einschluß von Berufsqualifizierung - thematisiert werden. In einem ersten Schritt sollte geklärt werden, inwiefern sich die Anforderungen beim Erlernen von berufsbezogenem Deutsch zum allgemeinen Erlernen des Deutschen als Zweitsprache (DaZ) abgrenzen lassen bzw. dieses ergänzen. Ad hoc lassen sich hierzu drei Teilbereiche benennen, in denen Anforderungen an deutschsprachige Kompetenzen im Arbeitsleben bestehen und die zumindest in dieser Konkretheit im außerbetrieblichen Alltag nicht bestehen. - In den einschlägigen DaZ-Lehrwerken werden diese Teilbereiche z.B. bestenfalls am Rande inhaltlich aufgegriffen.

1. *Arbeitsplatzbezogene Kommunikation*
   Aufgrund der (angestrebten) Eingliederung in das Arbeitsleben ergeben sich Kommunikationsanforderungen, die außerhalb des Arbeitslebens (im „privaten“ Bereich) irrelevant sind, d.h. dort auch nicht eingeübt werden können. Zwischen den Kommunikationspartnern - Kollegen, Personalsachbearbeitung, Vorgesetzten und evtl. der Arbeitnehmervertretung - bestehen mehr oder weniger fest definierte Beziehungsstrukturen, die auch Muster des sprachlichen Verhaltens tangieren. Die Kommunikationsabläufe innerhalb dieses Bereichs werden vor allem in größeren Betrieben zunehmend schriftlich geregelt. Die Organisationsstruktur der Betriebe und die Einbindung in das Arbeitsleben generell (Sozialversicherung, Gewerkschaft etc.) erfordern zumindest ein eigenes Vokabular bzw. „Fach“-Wissen.

2. *Berufsbezogene Kommunikation*
   Aufgrund der Ausübung einer Berufstätigkeit ergeben sich Anforderungen, fachlich zu kommunizieren (Reklamationen, Materialanforderungen etc.). Die Kommunikationspartner hier sind Kollegen, Vorgesetzte und vor allem Kunden oder Lieferanten. Auch die fachliche Kommunikation wird zunehmend schriftlich geregelt, meistens aber sowohl mündlich als auch zusätzlich schriftlich. Die deutschsprachige Anforderung innerhalb dieses Teilbereichs läßt sich mit den Worten auf den Nenner bringen: Es genügt nicht, etwas zu wissen, man muß es auch mitteilen können.

3. *Qualifizierungsorientiertes Deutsch*
   Ausländische ArbeitnehmerInnen stehen vor der besonderen Schwierigkeit, sich in einer häufig nur unzureichend beherrschten Sprache Fachwissen aneignen zu müssen. Dies gilt vor allem bei der Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme, aber auch während der Einarbeitung und im Zuge der Anpassung an Innovationen während der Berufsausübung.

Die Grenzen zwischen diesen drei Teilbereichen, in denen im Arbeitsleben Probleme mit der deutschen Sprache für ausländische ArbeitnehmerInnen bestehen können, sind sicherlich nicht immer eindeutig zu ziehen: So wird z.B. auch der Erwerb von Fachwissen durch fachliche Kommunikation mitgetragen und das „Erlernen“ des Vokabulars von Betriebsinterna impliziert das „fachliche“ Verstehen der Sachverhalte, die mit dem Vokabular ausgedrückt werden.
Immerhin könnte aber eine solche erste Einteilung der Kommunikationsanforderungen dazu beitragen, einen Zugang zum „berufsbezogenen Deutschunterricht“ zu finden. Innerhalb der einzelnen Teilbereiche ließen sich Inhalte und Kommunikationssituationen benennen, die deutschsprachig gemeistert werden müssen; und es ließe sich eruieren,

in welchen Situationen eher Schreib-, Lese-, Hör- bzw. aktive Sprechfertigkeiten erforderlich sind.
Eine Sonderstellung nimmt der Bereich des „qualifizierungsorientieren“ Deutsch ein, als hier das „eigentliche“ Ziel die Aneignung bzw. Vermehrung des Fachwissens ist. Zu unterscheiden wäre hier zusätzlich zwischen dem Lehr-/Lernprozess der Wissensaneignung, der seinerseits benennbare Kommunikation (in Deutsch) erforderlich macht. Die eigentliche Wissensvermittlung bzw. -aneignung kann aber nicht der Deutschunterricht leisten. Hier wäre eher zu klären, welche Hilfen eine - zu entwickelnde - Didaktik des qualifizierungsorientierten Deutschunterrichts für ausländische Erwachsene den AusbilderInnen und FachlehrerInnen anbieten kann.
In diesem Zusammenhang wären auch Überlegungen dahingehend anzustellen, wie die FachlehrerInnen bzw. AusbilderInnen für ihre Rolle als (Deutsch-) Sprachmodell, die sie zweifelsohne im Lehr-/Lernprozess einnehmen, sensibilisiert werden können. Ein Lernziel wäre hier, bei der Vermittlung von Fachwissen unterscheiden zu können zwischen Lernproblemen, die eher auf die Schwierigkeiten des Fachgegenstandes, und solchen, die eher auf sprachliche Rezeptions- und Anwendungsschwierigkeiten zurückzuführen sind.

Zum bisherigen Verlauf der Arbeit des AK

Inzwischen hat sich der AK zwei Mal (am 29.04.1994 und am 27.06.1994) jeweils in Frankfurt getroffen und zunächst die Fragestellungen ausführlich umrissen.

In der ersten Sitzung des Arbeitskreises wurden sehr ausführlich diverse Aspekte diskutiert, die in die Überlegungen zu einem fundierterten „berufsbezogener Deutschunterricht“ einzubeziehen sind.

Bereits in der Vorstellungsrunde wurde deutlich, daß „berufsbezogenes Deutsch“ mit Erwachsenen ausländischer Herkunft eine spezielle Lehr-/Lernanforderung in sehr unterschiedlichen organisatorischen Konstellationen mit zu differenzierenden Teilzielen umschreibt: Die AK -TeilnehmerInnen konnten auf praktische Erfahrungen in überbetrieblichen Gruppenumschulungen (Stiftung Berufliche Bildung, Hamburg, und IB Karlsruhe), in umschulungsbegleitenden Hilfen (Projekt MUT, Saarbücken), in berufsbegleitenden betrieblichen Deutschkursangeboten (FAHZ Offenbach) und in Deutschkursangeboten für Arbeitslose bzw. von Arbeitslosigkeit Bedrohten (Beratungs- und Koordinierungsstelle für Arbeiterinnen, Frankfurt) zürückgreifen. Sowohl aus der Sicht der ausländischen TeilnehmerInnen in solchen und anderen Qualifizierungsangeboten als auch aus der Sicht der Lehrkräfte und AusbilderInnen sowie unter Berücksichtigung der angestrebten (Teil-) Ziele (z.B. Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt, qualifizierte Abschlußprüfung, Vorbereitung zur Aufnahme einer beruflichen Umschulung) ergeben sich unterschiedliche Planungen für die konkrete inhaltliche und didaktisch-methodische Gestaltung hinsichtlich des begleitenden oder unterstützenden Deutschunterrichts.

Ohne diese notwendigen Differenzierungen vernachlässigen zu wollen, wird mit dem Komplex „berufsbezogenes Deutsch“ für erwachsene MigrntInnen immerhin ein Lerngegenstand thematisiert, der aufgrund der Lebens- und Arbeitsstiuation der (potentiellen) LernerInnen offensichtlich zunehmend an Bedeutung gewinnt: MigrantInnen, die arbeitslos geworden sind oder von Arbeitslosigkeit bedroht werden, verfügen zwar meistens hinreichend über Deutschkenntnisse, um sich im Alltagsleben zurecht zu finden; Bewerbungen um einen neuen Arbeitsplatz scheitern aber häufig, weil ihre Deutschkenntisse als unzureichend für die vakante Stelle eingestuft werden. (Hier ist es zunächst nur von untergeordnetem Interesse, ob tatsächlich die deutschsprachlichen Anforderungen an diesen Arbeitsplätzen die Ablehnungen rechtfertigen oder ob die hohen Arbeitslosenzahlen und die damit einhergehende Konkurrenz die Betriebe

zunehmend dazu veranlaßt, ihre Einstellungsvoraussetzungen auch diesbezüglich auf einem höheren Niveau anzusetzen.). Nicht zuletzt auch beim Zugang zur Teilnahme an einer betrieblichen oder nach dem AFG geförderten beruflichen Fortbildung werden die Deutschkenntnisse von ausländischen Erwachsenen häufig als unzureichend erachtet, so daß für sie der eventuell mögliche Weg aus der Arbeitslosigkeit durch Fortbildung zusätzlich erschwert wird.

Vor diesem Hintergrund verwundert es nicht, daß das Interesse an einem „berufsbezogenen Deutschunterricht“ anwächst. Susan Kaufmann vom Sprachverband berichtete - gestützt auf einen Fragebogenrücklauf im Zusammenhang mit der Zusendung der „Bibliographie zum berfusbezogenen Deutschunterricht“ -, daß zunehmend Sprachkursträger entsprechende Unterrichtsangebote planen, offensichtlich aufgrund zunehmender Nachfragen. Die Planungen befinden sich aber häufig in einem sehr globalen Stadium, und es wird „händeringend“ nach fundierten Materialien gesucht.

1. Übergeordnete inhaltliche Anforderungen - über alle konkreten Praxisunterschiede hinweg - zum berufsbezogenen Deutschunterricht sind offensichtlich eher zu definieren, wenn der Berufsbezug nicht bereits auf ganz bestimmte Fachqualifikationen hin ausgerichtet ist: Das Umfeld „Arbeit“, „Arbeitsplatz“ mit seinen vielfältigen Aspekten (z.B. Arbeitszeit, Interessenvertretung, Kündigungsverfahren, Mitbestimmung am Arbeitsplatz, Betriebsorganisation, Firmenhierarchie, Umgang mit Kollegen etc.) stellt immense Anforderungen an die Deutschsprachkenntnisse von MigrantInnen; allerdings sind diese Anforderungen nicht *nur* sprachlich zu bewältigen, sondern müssen tw. auch fachlich/inhaltlich erlernt werden. Im weitesten Sinne ließe sich der Komplex als „Witrschafts- und Gesellschftskunde“ beschreiben, zu dem bisher nur wenige Unterrichtsmaterialien vorliegen, die sich für den Unterricht mit *Deutsch als Zweitsprache*-LernerInnen eignen. (Im AK wurde darauf hingewiesen, daß in den gängigen „allgemeinen“ Sprachprogrammen zum DaF- und DaZ-Unterricht dieser Komplex bestenfalls am Rande gestreift wird.)

   Innerhalb des hier angesprochenen Themenkomplexes ist auch zu prüfen, ob und wie neuere Management-Strategien („lean production“) hinsichtlich eines berufbezogenen Deutschunterrichts einzubeziehen sind. So zielen z.B. die Trainingsprogramme zur weitgehend selbständigen Organisation von Arbeitsabläufen in kollegialen Gruppen - auch für deutsche Beschäftigte - auf neue, bisher eher nicht erwünschte kommunikative Kompetenzen der einzelnen ArbeitnehmerInnen, die unmittelbar mit (deutsch-) sprachlichen Kompetenzen gekoppelt sind. - Der AK wird versuchen, Materialien zu entsprechenden Trainingspogrammen zu sichten, um evtl. die sprachlichen Anforderungen fundierter einschätzen zu können.

   Betont wurde im Zusammenhang mit dem Themenkomplex „Arbeitsplatz“, daß für verschiedene TeilnehmerInnengruppen der Aspekt „Arbeitslosigkeit“ von besonderer Bedeutung ist oder werden kann (z.B. in den berufsbegleitenden Kursen) und demzufolge „berufsbezogenes Deutsch“ - zumindest für diese TN-Gruppen - Angebote zur sprachlichen Bewältigung dieser Situation ebenfalls einbeziehen muß. Letztlich - so wurde angemerkt - ist auch die Veränderung der Arbeitsgesellschaft als ein wichtiges inhaltliches Thema im berufsbezogenen Deutschunterricht aufzugreifen.

2. Eine Beschränkung lediglich auf die besonderen Inhalte und ggf. auf die dazu gehörigen sprachlichen Muster, die im Kontext dieser Inhalte zu erlernen sind, kann den Anforderungen eines „berufsbezogenen Deutsch“ nicht gerecht werden. Mit den Stichworten „Schlüselqualifikation“ und „Lernen lernen“ zumindest werden Ziele des berufsbezogenen Deutschunterrichts angesprochen, die einem Deutschunterricht im engeren Sinne (Erlernen von Vokabeln, Strukturen, Verbesserung der Hör-, Sprech-, Lese- und Schreibfertigkeiten) nicht ohne weiterres zugeordnet werden können. Der AK diskutierte in diesem Zusammenhang die Notwendigkeit, Fragen des „inter-

kulturellen Lernens“ in eine Didaktik des berufsbezogenen Deutschunterrichts mit einzubeziehen. Allerdings ist für den berufsbezogenen Deutschunterricht zu betonen, daß hinsichtlich der - letztlich wohl von allen Beteiligten - angestrebten (qualifizierten) Eingliederung in das Berufsleben zu beachten ist, daß interkulturelle Mißverständnisse am Arbeitsplatz nur bedingt verhandelbar sind. Ein emanzipatorischer Ansatz im berufsbezogenen Deutschunterricht muß also eher auf bewußtes Entscheidungsverhalten in Konfliktsituationen zielen, das *auch* „Machtstrukturen“ berücksichtigt. Für den Lehr-/ Lernprozeß ist es aber wichtig, daß diese „Machtsrtrukturen“ nicht einfach reproduziert oder vorweggenommen werden („Lehrjahre sind keine Herrenjahre.“ - „Das ist eben so, und wem das nicht paßt, der kann ja gehen“.)

Besonders im Unterricht zur beruflichen Fortbildung scheint die Gefahr zu bestehen, möglicherweise aufgrund des übergeordneten Ziels einer Anpassung (!) an Qualifikationserfordernisse, affektive Komponenten des Lernens zu ignorieren. Aber auch die Lehr-/Lernprozesse in der beruflichen Fortbildung finden nicht im emotionslosen Raum statt und es muß in der Qualifizierungsphase darauf hingearbeitet werden, daß - positive und negative - Motivationen nicht zufällig oder beliebig auf den Lernprozeß einwirken, sie sind vielmehr in die didaktischen und methodischen Reflexionen einzubeziehen, um sie zumindest teilweise einer bewußten Auseinandersetzung und Gestaltbarkeit zuzuführen.

3. Die Vermittlung von Fachwissen in einer Fremd- oder Zweitsprache erfordert sowohl von dem Deutsch- als auch von dem Fachunterricht ein gegenseitiges Abstimmen der jeweiligen Unterrichtsplanungen. Aus Literatur und Praxis ist bekannt, daß unzulängliche Vereinfachungen von fachlichen Inhalten bei den LernerInnen den Prozeß der Aneignung von Fachwissen verunsichern bzw. verzerren können; andererseits können FachlehrerInnen häufig nicht einschätzen, welche sprachlichen Hürden die Aneignung fachlicher Inhalte behindern bzw. bauen sie selbst aus dieser Unkenntnis solche Hürden auf. Insofern „Fachsprache“ häufig von ausgewählten sprachlichen Strukturen dominiert wird (z.B. Passivkonstruktionen, Komposita etc.) bietet sich aus der Sicht des Deutschunterrichts eine vorbereitende oder begleitende Konzentration von Übungen zu entsprechenden Sprachstrukturen an. Darüber hinaus hat „berufsbezogenes Deutsch“ bei der Aneignung von Fachwissen vor allem auch eine Bedeutung im Hinblick auf das „Lernen lernen“ (Umgang mit Lexika, Fachtexten, Gliederungen, Notizen machen, Berichte schreiben, Herangehen an Prüfungsfragen etc.) Angemerkt wurde hier, daß das „Lernen lernen“ nicht als separate Unterrichtseinheit abgehandelt werden sollte, sondern in

Fachsprache?
„Die neue Technik bleibt das Geheimnis des Chefs“

Der Mythos der Neuen Technologien und Schlüsselqualifikationen verdrängt die Tristesse am Computerarbeitsplatz, wie ihn viele Auszubildende erleben. In der Berufsschule werden sie unterrichtet, „als wenn wir dat studieren wollten“. Den betrieblichen Berufsalltag erfahren sie hingegen als systematische Unterforderung durch eine fachlich und sprachlich gleichermaßen entleerte Tätigkeit. Sie reduziert sich nicht selten auf ein sinnloses, wenn auch folgenreiches Knöpfedrücken. Die Sprache der „Fachkräfte“ spricht Bände. Eine Bürokauffrau drückt ihre Berufserfahrung mit dem Computer nach dreijähriger, abgeschlossener Berufsausbildung so aus: „Da hat man so`n Vordruck, wie man da rein kommt, überhaupt in dieses, wat weiß ich, in dieses Gerät da; wie man die Programme dann, also wie man in dat Programm reinkommt. Dann ändert man ein paar Daten und geht wieder raus.“

(Quelle: Frankfurter Rundschau vom 21.04.94)

den gesamten Lehr-/Lernprozeß zu integrieren ist und vor allem den Lernenden Räume geschaffen werden müssen, in denen sie individuelle Lernstrategien entwickeln können.AusbilderInnen/FachlehrerInnen sind - ob bewußt oder unbewußt - für LernerInnen, die Deutsch nicht als Muttersprache sprechen, auch Lehrende im Prozeß des „berufsbezogenen Deutschunterrichts“: Der Prozeß der Wissensaneignung wird in erheblichem Maße durch die Kommunikation (in deutscher Sprache) zwischen den Lernenden und den Ausbildenden strukturiert. Eine wichtige Aufgabe des „Berufbezogenen Deutsch“ dürfte darin bestehen, die AusbilderInnen für diesen Aspekt ihrer Funktion zu sensibilisieren und Ihnen Hilfen bei der Ausgestaltung dieser Funktion an die Hand zu geben. (Hier wäre möglicherweise ein erster Zugang bei der Arbeit mit Leittexten zu erwägen.) Zu wünschen wäre in diesem Zusammenhang eine intensive Zusammenarbeit von Deutsch- und Fachlehrkräften mit dem Ziel, sprachliche Hindernisse auf dem Weg zur Aneignung des Fachwissens zu verringern sowie gezielter den „eigentlichen“ Fachunterricht von sprachlichen Problemen zu entlasten. Wie der AK hierzu vermerkte, fehlen oftmals bereits die minimalsten Voraussetzungen dafür, daß sich AusbilderInnen und DeutschlehrerInnen gemeinsam verständigen: Teamsitzungen werden häufig nur in unzureichendem Maße eingeplant und scheitern nicht selten bereits daran, daß keine gemeinsame Sprache (Kommunikatiosnsebene) gefunden wird.

Um das weitere Vorgehen des AK in pragmatische Bahnen zu lenken, wurde in der zweiten Sitzung die Absicht konkretisiert, eine Liste zu erstellen, in der relevante Kommunikationssituationen des „berufsbezogenen Deutsch“ aufgeführt werden. Bereits in dieser Auflistung soll der „interkulturelle Ansatz“ berücksichtigt werden, d.h. es wird auch darauf zu achten sein, daß der/die ZweitsprachenlernerIn und ggf. TeilnehmerInnen einer beruflichen Fortbildung als aktiv handelnde - und nicht lediglich als Anweisungen ausführende - Kommunikationspartner in diesem Prozeß beteiligt sind. Konkret müssen also auch die Situationen in der Liste aufgeführt werden, die z.B. Kritik, Nachfragen, Einfordern von Solidarität bzw. Berücksichtigung der persönlichen/rechtlichen Lage und Abwehr von Diskriminierung beinhalten. Ebenso zu berücksichtigen sind solche Kommunikationssituationen, die sich aufgrund der vielfältigen Methoden in der beruflichen Weiterbildung - zumindest perspektivisch - ergeben. Wichtig ist dieser Einbezug vor allem auch deshalb, weil gerade die „neueren“ Methoden (Leittexte, Projektunterricht, Offenes Lernen, Qualitätszirkel, Planspiel, handlungsorientiertes Lernen etc.) in der beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen verstärkt zu propagieren wären. Im Gegensatz zur klassischen Unterweisung werden mit diesen Methoden die Lernprozesse auf ein breiteres Spektrum vorhandener Kompetenzen aufgebaut und so die Anforderungen an die (zweit-)sprachliche Kompetenz entlastet.
Im Zusammenhang mit der Erarbeitung der Auflistung wurde die Notwendigkeit angesprochen, gezielt Informationen über die Kommunikationsverläufe in der beruflichen Fortbildung einzuholen. Anzuvisieren wären Hospitationen, wenn möglich auch Mitschnitte in konkreten Unterrichtssituationen.

Workshop „berufsbezogenes Deutsch“

Die nächste Sitzung des AK wird als Workshop durchgeführt werden, an dem sich auch noch weitere TeilnehmerInnen, die an der hier skizzierten Arbeit des AK interessiert sind, beiteiligen können:
Der Workshop „berufsbezogenes Deutsch“ wird vom 12.10. - 14.10.1994 in Frankfurt stattfinden. (Weitere Informationen über P. Szablewski-Cavus, Tel. 069/154005-172.)

Nachrichten, Informationen, Materialien, Pinnwand

Pläne der Bundesanstalt für Arbeit

Die Bundesanstalt für Arbeit plant, für den Zeitraum 1994 - 1999 Mittel aus dem operationellen Programm des Europäischen Sozialfonds wie folgt einzusetzen:

- Sozialpädagogische Betreuungsdienste, die für TeilnehmerInnen verschiedener Bildungsträger Unterstützung anbieten können;
- Deutsch-Sprachkurse für „Wander-Arbeitnehmer“ (d.h. Spätaussiedler und Ausländer aus „Nicht EU-Ländern“) im Rahmen von Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU);
- Förderung von Fremdsprachenelementen in der Berufsbildung;
- Auslandspraktika im Rahmen von FuU-Maßnahmen;
- Trainingsmaßnahmen zur Förderung von sozialen Qualifikationen.

Die Kosten für die genannten Maßnahmen würden aus Mitteln des ESF finanziert. Die nationale Kofinanzierung wird durch die Unterhaltsgelder der betroffenen TeilnehmerInnen gesichert. Gefördert werden sollen vor allem Langzeitarbeitslose, Berufsrückkehrerinnen, arbeitslose Jugendliche und von Langzeitarbeitslosigkeit bedrohte Personen. Als interner Terminus wird dafür z.Zt. der Begriff „AFG-Plus“ verwendet. Die Verhandlungen mit der EU sind nach unseren Informationen inzwischen abgeschlossen. Wir empfehlen, sich mit konzeptionellen Vorschlägen für entsprechende Maßnahmen an die örtlich zuständigen Arbeitsämter zu wenden.

Änderung der Anordnung „FuU“

Der Verwaltungsrat der Bundesanstalt für Arbeit hat am 16. März 1994 die Anordnung über die individuelle Förderung und Umschulung (FuU) geändert. Demnach ist für Nichtdeutsche nunmehr eine Förderung nicht mehr an die Voraussetzung eines unbefristeten Aufenthalts gebunden, wie am 29.04.1993 angeordnet wurde. In der jetzigen Fassung können Nichtdeutsche dann gefördert werden, wenn sie nach Abschluß der Maßnahme voraussichtlich mindestens 4 Jahre lang erlaubt tätig sein können. Faktisch bedeutet dies, daß zur Zeit der Prüfung einer Fördermöglichkeit auch eine befristete Aufenthaltserlaubnis ausreicht, die im Gegensatz zur Aufenthaltsbewilligung oder -gestattung den Einstieg in einen Daueraufenthalt begründen kann. Allerdings bietet die Formulierung „nach Abschluß voraussichtlich mindestens 4 Jahre lang erlaubt tätig sein“ Interpretationsmöglichkeiten, da die „erlaubte“ Tätigkeit an eine Arbeitserlaubnis gebunden ist und diese zunächst nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes höchstens auf drei Jahre befristet erteilt wird.

Der § 8 der Anordnung des Verwaltungrates in der derzeit gültigen Fassung im Wortlaut:
„Nichtdeutsche
(1) Personen, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 des Grundgesetzes sind, werden nur gefördert, wenn sie in den letzten drei Jahren vor Eintritt in die Maßnahme mindestens zwei Jahre im Geltungsbereich des Arbeitsförderungsgesetzes erlaubt tätig waren und sie nach Abschluß der Maßnahme voraussichtlich mindestens 4 Jahre lang erlaubt tätig sein können.
(2) Die Einschränkung des Absatzes 1 gilt nicht für

1. Ausländer im Sinne des Gesetzes über die Rechtsstellung heimatloser Ausländer im Bundesgebiet,
2. Ausländer, die als Asylberechtigte anerkannt sind,
3. Ausländer, die im Rahmen humanitärer Hilfsaktionen der Bundesrepublik Deutschland durch Erteilung einer Aufenthaltsgenehmigung vor der Einreise in der Form des Sichtvermerks oder durch Übernahmeerklärung nach § 33 Abs. 1 des Ausländergesetzes im Geltungsbereich des Arbeitsförderungsgesetzes aufgenommen worden sind (Kontingentflüchtlinge),

4. Ausländer, denen nach dem Aufenthaltsgesetz/EWG Freizügigkeit gewährt wird und deren Ehegatten, sowie für nichtdeutsche Ehegatten von Deutschen im Sinne des Artikels 116 Grundgesetz.“

Quelle: ANBA Nr. 3/1994

Keine Wartezeit für Asylbewerber

Die Wartezeit für Asylbewerber und deren Familienangehörige zur Erteilung einer erstmaligen allgemeinen Arbeitserlaubnis ist entfallen. So die Zehnte Verordnung zur Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung (AEVO) vom 1. September 1993.

Quelle: Bundesgesetzblatt vom 4.09.1993

Arbeitnehmer-Freizügigkeit erweitert

Staatsangehörige aus den ehemaligen EFTA-Mitgliedsstaaten Österreich, Norwegen, Schweden, Finnland und Island benötigen seit Beginn des Jahres keine Arbeitserlaubnis mehr, wenn sie in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten oder Arbeit suchen. Sie wurden mit Staatsangehörigen der Europäischen Union gemäß der EG-Freizügigkeitsverordnung 1612/68 gleichgestellt.

Quelle: Presseinformationen verschiedener Landesarbeitsämter

Direkte Information gewünscht

Die Bundeskonferenz der Ausländerbeauftragten von Bund, Ländern und Gemeinden hat auf ihrer Beratung vom 10. bis 12. März 1994 in Hamburg neben Entschließungen zur Änderung des Ausländergesetzes, zum Ausländerzentralregister, zur doppelten Staatsangehörigekeit und zum Wahlkampf der Parteien auch eine Entschließung zur Unterrichtung durch die Bundesanstalt für Arbeit über Änderungen im Arbeitserlaubnisrecht verabschiedet. Die Konferenz fordert in dieser Entschließung den Präsidenten der Bundesanstalt für Arbeit auf „zu veranlassen, daß die Ausländerbeauftragten und die Beratungsstellen der freien Wohlfahrtsverbände für die ausländischen Arbeitnehmer umgehend über Änderungen im Arbeitserlaubnisrecht (§ 19 AFG) direkt informiert werden“.

Informationen: Die Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, Postfach 140280, 53107 Bonn

Qualifizierung während der Kurzarbeit

Arbeitnehmer dürfen während Kurzarbeit grundsätzlich an beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen, ohne daß ihr Anspruch auf Kurzarbeitergeld verloren geht. Unter welchen Voraussetzungen Qualifizierungsmaßnahmen während der Kurzarbeit möglich sein können, wurde in einem Erlaß der Bundesanstalt für Arbeit festgelegt.

Quelle: Sozialpolitische Informationen Nr. 1 vom 31.01.1994

Weiterbildungsstatistik

6.602 Ausländer sind 1992 in eine Umschulungsmaßnahme eingetreten, das entspricht einem Anteil von 8,1% aller Eintritte in eine Umschulung. Insgesamt haben 34.540 (= 6% aller Eintritte) Ausländer eine Maßnahme zur beruflichen Weiterbildung begonnen; der Bestand an ausländischen Teilnehmern (im Jahresdurchschnitt) betrug 17.844 oder 4,8%. Rund 75% (26.623) der Ausländer, die 1992 eine Maßnahme begonnen haben, waren vorher arbeitslos.

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit: Förderung der beruflichen Weiterbildung. Bericht über die Teilnahme an beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1992, Nürnberg, September 1993.

Aufforderung zur Einstellung

Nach Auffassung der Landesregierung NRW müssen ausländische Bürger stärker in den öffentlichen Verwaltungen vertreten sein. Sozialminister Müntefering und Innenminister Schnoor plädieren dafür, bei Einstellungen in den öffentlichen Dienst häufiger Ausländer und inzwischen Eingebürgerte zum Zuge kommen zu lassen. In einem vom Kabinett beschlossenen Bericht einer interministeriellen Arbeitsgruppe werden alle Ressorts aufgefordert, Konzepte zur verstärkten Ausbildung ausländischer Jugendlicher und zur Beschäftigung von Ausländern in ihren Dienstbereichen zu entwickeln. Für das Gelingen der Integration ausländischer Bürger sei es außerordentlich bedeutsam, daß Ausländer auch in allen Teilen des öffentlichen Lebens präsent seien.

Quelle: Information der Landesregierung Nordrhein-Westfalen vom 31.01.1994

Kinder von Flüchtlingen ausgeschlossen

Mit Beginn des Jahres 1994 wurden die Voraussetzungen für den Bezug von Kindergeld geändert: u.a. besteht ein Anspruch auf Kindergeld nur noch für Ausländer, die über eine Aufenthaltserlaubnis verfügen. Kein Kindergeld können demnach z.B. abgelehnte Asylbewerber, die aus humanitären Gründen nicht abgeschoben werden, sowie Flüchtlinge mit einer Aufenthaltsbefugnis erhalten.

Das Ausländergesetz nach drei Jahren

„Das Ausländergesetz bestimmt die grundlegenden Lebensbedingungen der knapp sieben Millionen Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Inhalt und Auswirkungen dieses Gesetzes sind aber jenseits einer kleinen Fachöffentlichkeit kaum bekannt“. So die Ausländerbeauftragte Cornelia Schmalz-Jacobsen bei der Vorstellung der neuen Broschüre „Das Ausländergesetz. Erfahrungen nach drei Jahren“.
Die Broschüre stellt bisherige Erfahrungen mit dem Gesetz dar, nennt Defizite und stellt Problemlösungsvorschläge zur Diskussion und beschränkt sich dabei auf einige, in ihren Auswirkungen für die ausländische Wohnbevölkerung besonders bedeutsame Bestimmungen des Ausländergesetzes.

Kostenloser Bezug (schriftliche Anforderung): Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, Postfach 140288, 53107 Bonn

Stellungnahme der Bundesregierung zur Fremdenfeindlichkeit

Am 8. März 1994 hat die Bundesregierung ihre Antwort auf eine Große Anfrage der Gruppe Bündnis 90/Die Grünen im Bundestag zu Maßnahmen gegen Fremdenfeindlichkeit, Neonazismus und Gewalt übermittelt. Die Anfrage sowie die Antwort der Bundesregierung ist als Drucksache 121/7008 vom 09.03.1994 veröffentlicht.

Verwaltungsvorschriften fehlen noch immer

Der Paritätische Wohlfahrtsverband reklamiert, daß nach über drei Jahren nach Inkrafttreten des neuen Ausländergesetzes die vom Gesetz geforderten Verwaltungsvorschriften noch immer nicht vorliegen, was zu erheblichen Unsicherheiten bei der Auslegung und Anwendung einzelner Bestimmungen beiträgt. Die unterschiedliche Auslegungspraxis führe zudem zu Ungleichbehandlungen. Außerdem wird die Bundesregierung angemahnt, den Erfahrungsbericht über die Praxis mit dem neuen Gesetz vorzulegen, wie anläßlich der Beschlußfassung des neuen Ausländergesetzes vom Deutschen Bundestag beschlossen. Dieser Bericht hätte bereits Mitte vergangenen Jahres vorgelegt werden müssen.
In einem Erfahrungsbericht des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes zum Ausländergesetz und einem Resümée zu wesentlichen Bestimmungen wird auf konkrete Änderungserfordernisse verwiesen.

Informationen: Der Paritätische Wohlfahrtsverband, Heinrich-Hoffmann-Str. 3, 60528 Frankfurt/M.

EU-Programm

„Socrates“ - ein neues Programm der Europäischen Union - soll dazu beitragen, die schulische Erziehung und den Eingang in das Arbeitsleben zu verbessern. Gefördert werden soll das Lernen von (Fremd-)Sprachen, das Lernen moderner Techniken sowie die Mobilität. Zu den speziellen Fördergruppen zählen u.a. Migrantenkinder.

Quelle: Eurydice

Ausländische Selbständige

Um den Zugang ausländischer Existenzgründer zu den Beratungs- und Finanzierungsmöglichkeiten und -angeboten herzustellen bzw. zu verbessern, hat das Ministerium für Wirtschaft, Mittelstand und Technologie des Landes Nordrhein-Westfalen das Zentrum für Türkeistudien damit beauftragt, eine Vermittlungsstelle für ausländische Existenzgründer aufzubauen. Ziel ist die Schaffung eines Verbundsystems, das durch Verknüpfung mit den bestehenden Beratungsinstitutionen der kommunalen Agenturen, der Kammern und der Verbände ein abgestimmtes Vorgehen bei der Unterstützung der ausländischen Existenzgründungen in Nordrhein-Westfalen gewährleisten soll.

Informationen: Vermittlungsstelle für ausländische Existenzgründer, Overbergstr. 27, 45141 Essen

Initiative im Metallbereich

Die IG-Metall und der Arbeitgeberverband Gesamtmetall haben eine gemeinsame Initiative gegen Ausländerfeindlichkeit gestartet. Die fast 200.000 Auszubildenden in der Metallbranche sollen während ihrer Ausbildung auch über das Zusammenleben mit Ausländern nachdenken und motiviert werden, sich über den Unterricht hinaus gegen Ausländerfeindlichkeit zu engagieren. Eine Handreichung mit dem Titel „Zusammen arbeiten - zusammen leben - zusammen lernen mit Ausländern“ soll die Ausbilder dabei unterstützen, ihren Unterricht entsprechend zu gestalten. Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung Deutscher Arbeitgeberverbände planen eine ähnliche Initiative.

Quelle: Frankfurter Rundschau vom 15.07.1994

Europäischer Paß gegen Rassismus

Das Forum Buntes Deutschland e.V. - SOS Rassismus hat die deutsche Ausgabe des „Europäischen Passes gegen Rassismus“ vorgestellt. Entwickelt wurde die Idee, die inzwischen in 16 Ländern Europas aufgegriffen wurde, von der Fondation Danielle Mitterand. Ziel des Passes ist es, in ganz Europa Widerstand gegen Rassismus zu mobilisieren und für nationale Antidiskriminierungsgesetzgebungen und eine EU-Richtlinie zu werben.

Informationen: Forum Buntes Deutschland - SOS Rassismus, PF 2644, 53016 Bonn

NEU +++ NEU +++ NEU +++ NEU +++ NEU +++ NEU +++ NEU +++ NEU +++ NEU

📖 Bender, Walter; Sazblewski-Cavus, Petra: *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze*. PAS: Frankfurt/M. 1994

📖 Djafari, Nader; Brüning, Gerhild (Hrsg.*): Ausländerinnen in der beruflichen Weiterbildung*. PAS: Frankfurt/M. 1994

Kostenlos zu beziehen bei: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Projekt BBM, Holzhausenstr. 21, 60322 Frankfurt/M.

LESETIPS

Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt/M. (Hrsg.): *Begegnen - Verstehen - Handeln. Handbuch für interkulturelles Kommunikationstraining*. Frankfurt/M.: Verlag für interkulturelle Kommunikation 1993, 193 Seiten

Das Handbuch will durch Vorschläge zu Rollenspielen und Übungen für die Aus- und Weiterbildung dazu beitragen, Fähigkeiten zur interkulturellen Kommunikation zu entwickeln. Die ersten beiden - theoretischen - Teile gehen auf pädagogische und ethnologische Fragestellungen ein und sollen SchulungsleiterInnen zur eigenen Hintergrund-Information und Begriffserklärung sowie zur konkreten Seminarplanung dienen. Im dritten Teil werden thematisch geordnet Materialien für die Durchführung von Seminaren vorgestellt. Eine kurze Übersicht über verfügbare Medien schließt den Band ab.

📖

Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer (Hrsg.): *Bericht der Bundesregierung für die Belange der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland 1993*. Bonn, März 1994, 111 Seiten
Bezug: beim Herausgeber, PF 140280, 53107 Bonn

Der Bericht der Ausländerbeauftragten, der im Auftrag des Deutschen Bundestages erstellt wurde, richtet sich auch an die interessierte Öffentlichkeit und bietet detailliertes Material zur gegenwärtiges Situation und den Lebensbedingungen von MigrantInnen in der Bundesrepublik Deutschland. Neben den Daten und Fakten wird in knappen, aber präzisen Kapiteln über den Bereich „Lernen und Arbeiten“, Aspekte der sozialen Situation, das soziale Leben in verschiedenen Altersstufen, Diskriminierung und Partizipation sowie über die rechtlichen Rahmenbedingungen informiert.

📖

Franz Hamburger: *Pädagogik der Einwanderungsgesellschaft*. Frankfurt/M.: Cooperative-Verlag, 1994, 139 Seiten

In dem Buch werden Einzelbeiträge des Autors zusammengefaßt, die dieser im Zeitraum zwischen 1982 bis 1992 zu Fragen einer pädagogischen Arbeit in Abgrenzung zur Ausländerpädagogik verfaßt hat. Die Entwicklung von der Ausländerpädagogik zur Interkulturellen Pädagogik wird als Perspektivenwechsel vorgestellt, der eine punktuelle Problembestimmung durch eine pädagogisch breite Programmformulierung ersetzt.

📖

Manfred Struck (Hrsg.): *Vorurteile und Rechtsextremismus. Hintergründe, Problemfelder, Argumente, Materialien*. Hrsg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung, Bonn, und Forum wir e.V., Köln. Dezember 1993, 303 Seiten
Bezug: wir e.V., Elsa-Brandström-Str. 6, 50668 Köln

Die praxisorientierten Arbeitshilfen bieten ein breites Spektrum an Thesenpapieren, Artikeln, Statistiken und Denkanstößen für die Auseinandersetzung mit vorurteilsorientiertem Handeln, Fremdenfeindlichkeit, Rassismus und rechtsextremer Agitation.

📖

Beate Winkler (Hrsg.): *Was heißt denn hier fremd?* München: Humbold-Taschenbuchverlag 1994, 160 Seiten

Weder polarisieren noch moralisieren - so faßt die Herausgeberin ihr Fazit zu den im Buch veröffentlichten Beiträgen von Wissenschaftlern und Journalisten zusammen. Aus verschiedenen Blickwinkeln wird das Thema Ausländerfeindlichkeit im Zusammenhang mit der Macht und Verantwortung von Medien beleuchtet. Ergänzt werden die Beiträge durch einen knappen Überblick über Aspekte und Daten zur Situation der zugewanderten ausländischen Bevölkerung.

nur in der Fremde

Fremd ist die Fremde

(In Anlehnung an Karl Valentin)