

Dezember 1995

Beziehungswechsel

Dokumentation der BBM-Fortbildungsveranstaltungen
Qualifizierung mit MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen
im April und Juni 1995 in Mainz

Nachrichten, Informationen

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist ein wissenschaftliches Serviceinstitut der Wissenschaftsgemeinschaft Blaue Liste (WBL), der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern. Das DIE führt seinen früheren Namen, der auch den Institutsträger nennt, als Untertitel: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes.

Das DIE vermittelt als 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 Forschungen durchzuführen,
- Forschungsergebnisse in Fortbildungen zu vermitteln.

BBM Projektforum erscheint im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Forschung und Technologie befristet geförderten Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE).

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: Andrea Nispel, Petra Szablewski-Çavuş

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.

INHALT

Tagungsdokumentation	Seite
<i>Andrea Nispel, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung</i> Argumente zur Qualifizierung von MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen	4
<i>Wolfgang Hinz-Rommel, Diakonisches Werk Württemberg, Stuttgart</i> Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der sozialen Arbeit	9
<i>Gisela Euscher, Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien Hansestadt Hamburg</i> Ausbildungsmaßnahmen für Migrantinnen aus der Perspektive von Entscheidungsträgern	16
<i>Hildegard Budde, Ingeborg Meeske, Essener Arbeit- und Beschäftigungsgesellschaft (EABG)</i> Das Modellprojekt „Erzieherin“: Umschulung ausländischer und deutscher Frauen zur Erzieherin	25
<i>Nargess Eskandari, Beratungsstelle des DRK für ältere MigrantInnen HIWA, Frankfurt/Main</i> Erfahrungen aus der Beratungsstelle für ältere MigrantInnen	33
<i>Elke Cybulla, DRK - Staatlich anerkannte Fachschule für Altenpflege, Berlin</i> Erfahrungen zur Qualifizierung von Aussiedlerinnen aus den GUS-Staaten zu Altenpflegerinnen	36
<i>Ayla Orduhan, Türkisch-deutsche Gesundheitsstiftung, Gießen</i> Die Konsultationsstelle zur Ausbildung türkischer Jugendlicher in Krankenpflegeberufen	43
<i>Semiran Altunkaya, Heidelberg</i> Erfahrungen einer türkischen Krankenschwester	50
Anhang	
<i>Petra Szablewski-Çavuş , Deutsches Institut für Erwachsenenbildung</i> Qualifizierung mit MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen: Zusammenfassung eines Expertengesprächs	54
<i>Maren Gag, Hamburg</i> Erfahrungen mit der bilingualen Ausbildung portugiesischer Wanderarbeitnehmerinnen zur Hauswirtschafterin	57
Literaturauswahl zum Thema	61
Nachrichten, Informationen, Materialien, Pinnwand	62

Andrea Nispel, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Argumente zur Qualifizierung von MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen

Das DIE-Projekt "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) hat sich nach einer anfänglichen Konzentration auf Berufe des Dualen Systems Mitte 1994 darüber hinaus verschiedenen Berufen zugewandt, deren Ausbildung bzw. Umschulung in Fachschulen durchgeführt wird. Sozialpflegerische Berufe rückten dabei in den Mittelpunkt. Damit antwortete das Projekt auf die verstärkten Nachfragen von Bildungsträgern, die Maßnahmen zur Vorqualifizierung und Ausbildung bzw. Umschulung für Migranten und MigrantInnen in "klassischen" Fachschulausbildungsgängen wie Erzieherin, Krankenpflege und Altenpflege planen bzw. bereits durchführen.

Das vorliegende BBM-Projektforum ist eine Dokumentation zweier Fachtagungen mit dem Titel: „Beziehungswechsel - Qualifizierung mit MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen“. Eine Skizze der Gründe für die verstärkte Hinwendung der Bildungsträger und der in einem Berufswahlprozeß stehenden nicht-deutschen Erwachsenen zu den sozialpflegerischen Berufen ist mit diesem Beitrag den Verschriftlichungen der Referate der beiden Veranstaltungen vorangestellt. Weiter werden hier die wichtigsten Fragestellungen der beiden Fortbildungskonferenzen und die Diskussionsverläufe und -ergebnisse hinsichtlich der Handlungsperspektiven zusammengefaßt.

Die Rahmenbedingungen

- Der Anteil der Nicht-Deutschen unter den NutzerInnen verschiedener Sozialer Dienste steigt kontinuierlich an. Interkulturelle Kompetenz ist ein Anforderungsprofil, das für die Berufe in diesem Bereich zunehmend an Bedeutung gewinnt.
- MigrantInnen entscheiden sich für einen sozialpflegerischen Beruf häufig auch mit dem Wunsch, Menschen mit einer ähnlichen, vom Migrationsprozeß geprägten Lebenslage (in Krisensituationen) zu helfen. Sie befürchten jedoch oft, daß in den sozialen Diensten allein durch einen verstärkten Einbezug ausländischer Fachkräfte und durch eine Zuweisung der nicht-deutschen NutzerInnen an die nicht-deutschen Fachkräfte auf diese veränderten Bedingungen reagiert werden wird. Aus der Perspektive der ausländischen Fachkräfte ist dies eine Beschränkung ihrer beruflichen Handlungsfelder, die wahrscheinlich auch ihren Aufstiegschancen im Wege stehen wird. Sie könnte darüber hinaus zu einer Nicht-Akzeptanz der ausländischen Fachkräfte durch deutsche NutzerInnen sozialer Dienste führen. Außerdem ist zu erwarten, daß die Zuweisung von ausländischen NutzerInnen an ausländische Fachkräfte einen interkulturellen Dialog unter den Teams und auch unter den NutzerInnen von sozialen Diensten blockieren würde.
- Eine Interkulturellen Öffnung der Sozialen Dienste ist nicht allein durch eine Einbeziehung ausländischer Fachkräfte zu erreichen. Sie sollte vielmehr als ein Querschnittsthema in den Einrichtungen und auch in den ausbildenden Fachschulen sowie in der Fortbildung der sozialpflegerische Fachkräfte verstanden werden. Ihre Förderung sollte die Ermöglichung permanenter interkultureller Lernprozesse in gemischt-nationalen Teams - gegebenenfalls unter Beteiligung entsprechend sensibilisierter Supervisoren - genauso einbeziehen, wie eine systematische Fortbildung von deutschen Fachkräften in Sozialen Diensten.
- Ein wichtiger Grund für das verstärkte Angebot von Bildungsmaßnahmen für sozialpflegerische Berufe durch Bildungsträger, die Migranten und Migrantinnen zu ih-

rer bevorzugten Zielgruppe zählen, liegt in der vergleichsweise guten Prognose bezüglich der Arbeitsmarktchancen in diesen Berufen.

- Probleme bezüglich der Einbeziehung von Migranten und Migrantinnen in fachschulische Ausbildungen bestehen vor allem in den Zugangsvoraussetzungen. Anders als bei den nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) geregelten Dualen Ausbildungen wird für die sozialpflegerischen, an Fachschulen ausgebildeten Berufe ein allgemeinbildender Schulabschluß vorausgesetzt. Bei aller Unterschiedlichkeit der Landesgesetzgebungen für die Ausbildung zum Altenpfleger oder zur Altenpflegerin ist immer ein Hauptschulabschluß Voraussetzung, bei den Berufen KrankenpflegerIn und ErzieherIn sogar ein Realschulabschluß.
- Aufgrund der häufig durch den Migrationsprozeß gebrochenen Bildungsbiographien haben viele erwachsene Migrantinnen und Migranten - also die Zielgruppe der von unserem Projekt angesprochenen Bildungsträger - gar keinen Schulabschluß nachzuweisen oder erhalten für ihre im Herkunftsland erworbenen Schulabschlüsse nicht die für den Fachschulzugang notwendige Anerkennung in der Bundesrepublik. Dies wirft die Frage auf nach geeigneten Vorqualifizierungen mit Erwerb der Fachschulzugangsberechtigung und/oder dem Gewähren eines Bonus für „durchlebte Migrationserfahrung“ sowie Zweisprachigkeit.
- Eine höhere Repräsentanz von Auszubildenden und UmschülerInnen ausländischer Herkunft in sozialpflegerischen Berufen sollte keinesfalls durch das Herabsetzen der qualifikatorischen Anforderungen für diese besondere Zielgruppe angestrebt werden. Dies schließt allerdings nicht aus, daß MigrantInnen sowohl durch Vorqualifizierungen als auch durch Ergänzungsunterricht während der Qualifizierungsangebote in zielgruppenadäquater Weise unterstützt werden. Ein „Migrationsbonus“ zur Erleichterung des Zugangs zu den Fachschulen würde eine - wenn auch positive - Diskriminierung darstellen. Ähnliche Bonussysteme kennen wir jedoch für diverse Ausbildungsgänge, bei denen bspw. die Erziehung eigener Kinder oder auch Wehr- und Ersatzdienstzeiten den Zugang - auch bei Nicht-Erreichen des geforderten Notendurchschnitts - ermöglichen.

Die Fortbildungskonferenzen

Die erste der beiden Fortbildungskonferenzen zur Qualifizierung mit MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen führte das DIE-Projekt BBM im April 1995 durch. Zu dieser Fachkonferenz meldeten sich so viele Teilnahme-Interessierte an, daß das DIE-Projekt entschied, zwei Konferenzen durchzuführen. Diese hatten mit jeweils etwa 20 Teilnehmenden eine arbeitsfähige Gruppengröße, die konstruktive Diskussionen ermöglichte.

Teilnehmer und Teilnehmerinnen dieser beiden Fortbildungsveranstaltungen waren Leiterinnen, Lehrkräfte und sozialpädagogische und wissenschaftliche BegleiterInnen von Bildungsträgern, die mit der Zielgruppe Migranten und Migrantinnen arbeiten und zum Teil Vorqualifizierungen oder Qualifizierungen mit Fachschulabschluß für einen der drei Berufe oder einen anderen fachschulischen Ausbildungsberuf planen oder bereits durchführen. Weiter waren auch VertreterInnen von Fachschulen anwesend, die eine interkulturelle Öffnung ihrer Schulen durch eine stärkere Ansprache der Zielgruppe MigrantInnen sowie durch eine Einbeziehung interkultureller Fragestellungen in die vorhandenen Unterrichtsangebote anstreben.

Die Fachkonferenzen wurden als dreitägige Veranstaltungen durchgeführt. Erstmals entschied das DIE-Projekt BBM, konkrete Berufsausbildungen in den Mittelpunkt einer Fortbildungsveranstaltung zu stellen: die fachschulischen Ausbildungen in der Altenpflege, in der Krankenpflege und zur Erzieherin bzw. zum Erzieher. Für diese drei Be-

rufe waren Referentinnen eingeladen worden, die Berichte über (Modell-) Projekte beisteuerten, in denen MigrantInnen die Zielgruppe solcher Ausbildungsangebote darstellen.

Hildegard Budde und Ingeborg Meeske von der Essener Arbeit- und Beschäftigungsgesellschaft (EABG) berichteten über das Modellprojekt „Umschulung ausländischer und deutscher Frauen zur Erzieherin“. Nargess Eskandari von der durch den DRK-Landesverband Hessen getragenen Beratungsstelle für ältere MigrantInnen HIWA in Frankfurt/M. berichtete über Erfahrungen aus der Beratungsarbeit mit älteren MigrantInnen und leitete daraus Anforderungen an die Ausbildung in der Altenpflege ab. Über Erfahrungen aus der Qualifizierung von Aussiedlerinnen aus den GUS-Staaten zu Altenpflegerinnen berichtete die wissenschaftliche Begleiterin einer solchen Maßnahme an der staatlich anerkannten DRK-Fachschule für Altenpflege in Berlin. Ayla Orduhan von der Türkisch-deutschen Gesundheitsstiftung in Gießen stellte die Konsultationsstelle zur Ausbildung türkischer Jugendlicher in Krankenpflegeberufen vor, die seit 1991 als Modellversuch durch das Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gefördert wird. Semiran Altunkaya aus Heidelberg faßte ihre persönlichen Erfahrungen als Krankenschwester türkischer Herkunft zusammen. Sie hat ihre Ausbildung in der Bundesrepublik absolviert und verfügt über viele Jahre Berufserfahrung am Heidelberger Universitätsklinikum.

In den Plenumsdiskussionen und Arbeitsgruppen der beiden Fachkonferenzen standen folgende Frage im Mittelpunkt:

- Welche Schranken stellen die Zulassungsvoraussetzungen zu den fachschulischen Ausbildungen in sozialpflegerischen Berufen für verschiedene Teil-Zielgruppen unter den MigrantInnen dar? Welche Wege zu deren Überwindung sind denkbar?
- Welche Medien bzw. Multiplikatoren können Migranten und Migrantinnen über die Ausbildungsgänge, die spezifischen Anforderungen und die verschiedenen Berufsbilder im sozialpflegerischen Bereich informieren?
- Sind Vorqualifizierungen und weiterbildungsbegleitende Hilfen für MigrantInnen anzustreben? Und wenn ja, welche Schwerpunkte sollten sie haben?
- Wie müßten die Curricula der sozialpflegerischen Berufe sowie die Angebote zur Fort- und Weiterbildung von Personal in bestehenden Einrichtungen im Hinblick auf eine Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste reformiert werden?
- Welche Kooperations- und Handlungsbedarfe für Institutionen und Berufsgruppen zeichnen sich ab?

Bei beiden Fachkonferenzen wurde ein die drei vorgestellten Berufe übergreifendes Thema gewählt: Bei der ersten Konferenz wurden die Chancen und Herausforderungen der Interkulturellen Öffnung der Sozialen Dienste thematisiert. Das DIE-Projekt BBM hatte dazu Herrn Hinz-Rommel eingeladen, der die Ergebnisse eines Kooperationsprojektes der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Robert-Bosch-Stiftung zur Interkulturellen Öffnung der sozialen Dienste zusammenfaßte.

In der ersten Fortbildungskonferenz trat immer wieder die Frage auf, in welcher Weise Einfluß auf Entscheidungsträger bezüglich der Flexibilisierung von Zugangsvoraussetzungen, aber auch hinsichtlich der Finanzierung von Vorqualifizierungen und weiterbildungsbegleitenden Hilfen genommen werden kann. Aufgrund dieser Erfahrungen wählte das DIE-Projekt BBM als berufsübergreifendes Thema für die zweite Konferenz die Perspektive von politischen Entscheidungsträgern. Gisela Euscher vom Referat „Weiterbildung ausländischer Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen“ am Hamburger Amt für Berufs- und Weiterbildung berichtete über verschiedene Bildungsangebote an Migrantinnen und Migranten und die Verhandlungsabläufe zwischen Bildungsträgern, der Hansestadt und verschiedenen anderen beteiligten Institutionen, die z.T. Komplementärmittel zur Finanzierung zur Verfügung stellten. In diesem Zusammenhang wurden

besonders deutlich die bundesländerspezifischen Rahmenbedingungen von fachschulischen Ausbildungsgängen, die daraus resultierenden unterschiedlichen Anforderungen an die Bildungsträger in den einzelnen Bundesländern und nicht zuletzt die Bedeutung einer Lobby der MigrantInnen, deren erklärtes Ziel die Förderung gleichberechtigter Berufschancen dieser Bevölkerungsgruppe ist.

Die Diskussionen gestalteten sich auf beiden Veranstaltungen sehr unterschiedlich. So wurden Anforderungen an Berufsbezogenes Deutsch in den sozialpflegerischen Berufen auf der zweiten Konferenz häufiger thematisiert sowie die Vor- und Nachteile zweisprachiger Ausbildungsgänge mit einer Einbeziehung der Muttersprache der Teilnehmenden bis hinein in die Abschlußprüfung¹. Die unterschiedlichen Diskussionsverläufe waren nicht nur den verschiedenen Berichten der ReferentInnen geschuldet. In hohem Maße prägten auch die verschiedenen Erfahrungshintergründe der Teilnehmenden den Verlauf beider Veranstaltungen.

Die Teilnehmenden beider Tagungen diskutierten überaus engagiert und äußerten sich sehr zufrieden über die Möglichkeit dieses durch die Konferenz strukturierten Erfahrungsaustausches über die einzelnen Projekte, Städte und Bundesländer hinweg. Es zeigte sich vor allem viel Erstaunen über die Flexibilität einzelner Fachschulen und verantwortlicher Länderministerien bei der Definition von Zugangsvoraussetzungen zu einzelnen (Modell-)Projekten. Mehrheitlich gab es an das DIE-Projekt BBM die Rückmeldung, daß die Fachkonferenz als sehr ermutigend und anregend erlebt wurde. In Zeiten allgegenwärtiger finanzieller Kürzungen und der damit häufig verbundenen beschränkten Realisierung von gut begründeten innovativen Projektkonzeptionen ist die Bedeutung des Ermutigungseffekts durch Fortbildungen nicht zu unterschätzen.

Handlungsperspektiven

Im Verlauf beider Tagungen formulierten die TeilnehmerInnen Handlungsperspektiven für sich selbst und ihre Institutionen. Besonders wurde die Notwendigkeit einer „Klimaveränderung“ in den Fachschulen hervorgehoben: Damit war das Wahrnehmen des steigenden Anteils der AusländerInnen im Kreise der NutzerInnen von Sozialen Diensten genauso gemeint wie eine angemessene Reaktion auf die daraus resultierenden Veränderungen in den Anforderungen an das Berufsbild. Eine Beitrag zu einer solchen „Klimaveränderung“ ließe sich durch das Thematisieren interkultureller Inhalte, auch innerhalb der vorhandenen Rahmenlehrpläne leisten. Zu einer Veränderung des Schulprofils einer Fachschule im Sozialwesen gehört darüber hinaus die zielgerichtete Ansprache von Nicht-Deutschen bei der Werbung neuer (Um-)SchülerInnen. Dies müßte mit der Flexibilisierung bzw. Erweiterung des Lehrangebots verbunden werden. Das könnte zum Beispiel Fremdsprachenunterricht für deutsche (Um-)SchülerInnen sein, wobei die wichtigsten nicht-deutschen Sprachen einer bestimmten Region angeboten werden könnten. Weiter ist die Entwicklung von Förderangeboten an MigrantInnen wünschenswert.

Hier sind auch die Handlungsperspektiven von VertreterInnen der Bildungsträger angesprochen, die Erfahrungen in der beruflichen Bildung mit MigrantInnen haben: Eine Kooperation zwischen den Fachschulen und diesen Bildungsträgern dürfte für eine interkulturelle Öffnung der Fachschulen und für eine arbeitsmarktangepaßte Erweiterung der Angebote der Bildungsträger von großer Bedeutung sein. Vorstellbar ist die Entwicklung (gemeinsamer) Konzeptionen für Vorförderangebote, die mit der Fachschulzugangsberechtigung abschließen sollten. Auch die Entwicklung und Durchführung

¹ Maren Gag als eine der TeilnehmerInnen der zweiten Konferenz berichtete über ein Projekt, in dem Erfahrungen mit der bilingualen fachschulischen Ausbildung zur Hauswirtschafterin gesammelt worden. Eine kurze Darstellung des Projektes und seiner Ergebnisse findet sich im Anhang des vorliegenden Projektforums.

von weiterbildungsbegleitende Hilfen könnte Gegenstand einer solchen Kooperation sein.

An das DIE-Projekt BBM wurde in diesem Zusammenhang der Wunsch geäußert, an der Methodenentwicklung zur Kooperation von Lehrpersonal in verschiedenen Institutionen mit verschiedenen Abschlüssen und Erfahrungshintergründen mitzuwirken. Als hilfreich wurde auch eine Dokumentation von bereits abgeschlossenen und gegenwärtig durchgeführten Bildungsmaßnahmen erachtet. Auf dem Hintergrund solcher Informationen könnten sich Partner für Erfahrungsaustausch und Kooperationen finden. Mehrheitlich wurde auch der Bedarf an weiteren Fortbildungsmaßnahmen nach dem Muster der beiden hier dokumentierten Veranstaltungen geäußert. Inhalte solcher Angebote sollte auch ein Erfahrungs- und Informationsaustausch über vorhandene Programme zur Finanzierung - auch aus den Mitteln der Europäischen Union - sein.

Darüber hinaus wurde die Veranstaltung von Konferenzen angeregt, an denen FachschulvertreterInnen, VertreterInnen von Bildungsträgern mit Erfahrungen mit der Zielgruppe MigrantInnen und VertreterInnen von entscheidungstragenden Institutionen des Bundes, der Länder und der Gemeinden teilnehmen sollten. Hier könnten u.a. die Fragen der Zugangsvoraussetzungen zu den fachschulischen Ausbildungen, Fragen der Förderungsfähigkeit innovativer Bildungskonzepte sowie notwendige Reformen von vorhanden Curricula der Fachschulausbildungen für sozialpflegerische Berufe verhandelt werden. Bezüglich der Reform von Fachschulcurricula und der Regelungen von Zugangsvoraussetzungen wurde darauf verwiesen, daß es für die Ausbildung zur AltenpflegerIn gegenwärtig eine Diskussion zur bundeseinheitlichen Regelung der bis heute länderspezifischen Gesetzgebungen gibt. Es ist also ein guter Zeitpunkt, in diese Diskussionen einzugreifen, um auf eine interkulturelle Öffnung der Fachschulen für Altenpflege selbst und ihrer zukünftigen Curricula hinzuwirken.

Diskussionen um Handlungsperspektiven verlaufen oft schwierig, weil enttäuschende Erfahrungen mit Verhandlungen um die Realisierung innovativer Konzepte von vielen TeilnehmerInnen beigetragen werden können. Auf den beiden Fachkonferenzen führten solche Diskussionen, die zwischen der anregenden Entwicklung von Ideen und der Tönung der Atmosphäre durch Wut und manchmal auch Resignation schwankten, in zwei Richtungen: Einerseits wurde immer wieder auf die Notwendigkeit hingewiesen, die Ergebnisse unserer Diskussionen - auf der Tagung und in den Kooperationszusammenhängen vor Ort - an EntscheidungsträgerInnen in den verschiedenen beteiligten Institutionen zu vermitteln. Andererseits ermutigten die TeilnehmerInnen einander, die Dimensionen schon vorhandener Freiräume nicht zu unterschätzen, diese offensiver zu nutzen und gleichzeitig an ihrer Erweiterung zu arbeiten.

Wolfgang Hinz-Rommel, Diakonisches Werk Württemberg, Stuttgart

Interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil in der sozialen Arbeit

Aktualität der Debatte um die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste

Die Notwendigkeit der Öffnung sozialer Dienste für Migranten² ist heute weniger umstritten als noch vor wenigen Jahren. Freie und öffentliche Träger befassen sich mit der Problematik in Projekten, Arbeitsgruppen und Thesenpapieren. Aber auch über den Bereich der sozialen Arbeit hinaus wird Handlungsdruck offensichtlich, der sich z.B. in der Anstellung nicht-deutscher Polizeianwärter oder der Ausbildung türkischer Bankkauffrauen klar artikuliert. In einer multikulturellen Gesellschaft, in deren Städten teilweise zu mehr als einem Viertel Zugewanderte bzw. Menschen mit einem anderen kulturellen Hintergrund leben, ist die interkulturelle Öffnung eine überfällige Antwort auf Migration und Einwanderung. Relevante Entwicklungen in diesem Zusammenhang sind nicht nur der ökonomisch-ökologische Wanderungsdruck in Osteuropa und der sogenannten „dritten Welt“, sondern insbesondere die globale wirtschaftliche Vernetzung und das Fallen der Grenzen innerhalb der Europäischen Union. Interkulturalität ist - angesichts eines stetigen Zuwachses der Quote der dauerhaft in der Bundesrepublik lebenden Ausländer und der Notwendigkeit ihrer verbesserten Versorgung - nicht mehr nur ein sozialpolitisches Muß, das einer stärkeren Nachfrage gerecht werden muß, sondern zunehmend auch ein Marketing-Plus für Unternehmen und Dienstleistungseinrichtungen.

Vor allem die beschäftigten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter spüren neue Anforderungen, die aus einer ethnisch vielfältigen Klientel erwachsen. Zwar zögerlich, dennoch aber stetig nehmen Angebot und Nachfrage entsprechender Trainings und Schulungen (zum Umgang mit Fremden, „Fremdheitskompetenz“, interkultureller Sozialarbeit usw.) zu. Dabei nimmt das Interesse an reinen Lehrgängen über Landeskunde und kulturellen Hintergrund einzelner Herkunftsländer zugunsten einer Orientierung an spezifischen Fertigkeiten und Fähigkeiten im professionellen Umgang mit Migranten ab. Denn es zeigt sich, daß sich mit landeskundlichen Informationen die Realität der Interessen, Wünsche, Gefühle und Hoffnungen der hier lebenden Nicht-Deutschen nur sehr unvollkommen erfassen läßt.

Diese Tatsache ist in bezug auf die in Deutschland aufgewachsenen Jugendlichen der „zweiten und dritten Generation“ unschwer plausibel zu machen. Zu einem Gutteil in der Bundesrepublik sozialisiert, haben sie das deutsche Schulsystem durchlaufen, haben die Sprache gelernt und trotz aller Widrigkeiten einen eigenen Lebensstil entwickelt, der allerdings noch starke Bindungen zu den jeweiligen Herkunftsländern ihrer Eltern aufweist.

Aber auch bei den Migranten der „ersten Generation“ gilt, daß in der Bundesrepublik eine Entfremdung vom Herkunftsland stattgefunden hat. Das zeigt sich exemplarisch an den Problemen bei einer eventuellen Rückkehr. In vielfach 20 oder 30 Jahren des Auslandsaufenthalts haben sich nicht nur die Heimatländer gewandelt (und mit ihnen die ehemaligen Nachbarn, Schulfreunde und Arbeitskollegen), sondern ebenso die eigenen Ansprüche. Es hat schlicht Integration stattgefunden. Der Lebensmittelpunkt - wenn auch nicht der Mittelpunkt der Träume - der überwiegenden Mehrzahl der Migranten in der Bundesrepublik hat sich verlagert!

² „Migranten“ ist ein widersprüchlicher Begriff, ebenso wie „Ausländer“, „Deutsche“, „Einheimische“ und andere. In diesem Beitrag werden diese Bezeichnungen in Ermangelung einer einheitlichen und überzeugenden Sprachregelung dennoch nebeneinander gebraucht.

Und dennoch erweisen sich bestimmte Werthaltungen, religiöse Einstellungen, ein bestimmter Habitus und die Geborgenheit in der Muttersprache als resistent gegenüber dem vorherrschenden Assimilationsdruck.

Die „Migrantenkultur“ läßt sich allerdings nicht als arithmetisches Mittel aus Herkunft- und Aufnahmelandskultur beschreiben. Es sind vielmehr spezifisch neue Ausdrucksformen wie auch Interessen und Bedürfnisse gewachsen. Dem sich daraus ergebenden Bedarf nach adäquater Betreuung und Versorgung kommt die Sozialarbeit bisher nur in ungenügendem Maße nach.

Es sind - von strukturellen Veränderungen abgesehen - zwei Hauptwege **gleichermaßen** zu beschreiten, um dem bestehenden Mangel abzuhelpfen:

- Einstellung ausländischer bzw. bikulturell kompetenter Mitarbeiter
- Vermittlung bzw. Erwerb interkultureller Kompetenz in Aus- und Fortbildung

Aktuell zeigt sich in vielen sozialen Berufen ein Mangel an interkulturell qualifizierten Fachkräften. Die Wohlfahrtsverbände klagen über Schwierigkeiten, freiwerdende Stellen im Bereich der Sozialberatung qualifiziert zu besetzen. Im Bereich der Krankenhäuser und Pflegeheime sind zwar viele Nicht-Deutsche beschäftigt, aber nicht auf qualifizierten Arbeitsplätzen. Dennoch sind es oft sie, die bei kulturellen und sprachlichen Übermittlungsproblemen zu Rate gezogen werden.

Abhilfe ist in nächster Zeit auch bei einer für Migranten offenen Einstellungspolitik der Träger kaum zu erwarten, denn in den Ausbildungsgängen zu sozialen Berufen sind Ausländer deutlich unterrepräsentiert. Und eine Initiative der Träger sozialer Arbeit sowie der Ausbildungsstätten zur Werbung bei ausländischen Jugendlichen der „zweiten Generation“ ist nicht in Sicht. Dabei ist es klar, daß diese sich nicht um eine Ausbildung für die in der Regel schlecht bezahlten und mit geringen Aufstiegschancen und geringem Prestige versehenen Arbeitsplätze in der Sozialarbeit bemühen werden. Dies gilt insbesondere, zumal ihnen im Falle ihrer Qualifizierung und Anstellung in der Sozialarbeit in der Folge offener und verborgener Ausgrenzungsprozesse oft ausschließlich die ausländische Klientel zugewiesen und sie auf ihre muttersprachliche Qualifikation reduziert werden. Weiterhin ließ sich im Rahmen des Projektes, von dem ich berichten werde, mehrfach aufzeigen, daß gerade auch die beruflich qualifizierten Migranten auf den schlechter abgesicherten Arbeitsplätzen beschäftigt wurden. Dies gefährdet ihre berufliche Existenz in Zeiten knapper Gelder in besonderem Maße.

II. Die Empfehlungen der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste

Die von der Bundesausländerbeauftragten herausgegebenen Empfehlungen machen deutlich, daß die interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste zwar ein umfassendes Konzept und *Prinzip* sozialer Arbeit ist, aber dennoch nicht die bestehenden Organisationsformen in Frage stellen muß, sondern eher eine *neue Denkweise* einführen kann. Folgt man den Empfehlungen, so finden sich gerade auch im Vorfeld von strukturellen Maßnahmen eine Fülle von Möglichkeiten, praktisch tätig zu werden und das berufliche Handeln stärker an den Bedürfnissen der hier lebenden Migrantinnen und Migranten auszurichten.

Die Empfehlungen sind im Rahmen eines Kooperationsprojekts der Akademie der Diözese Rottenburg-Stuttgart und der Robert Bosch Stiftung von 1991 bis 1993, das ich geleitet habe, erarbeitet worden und wurden abschließend auf einer Fachtagung im Mai 1994 in Ravensburg-Weingarten von Vertretern der Wohlfahrtsverbände, der

Fachbasis, der Ausbildungsstätten für soziale Fachkräfte und der Sozialverwaltung diskutiert.³

Im Rahmen dieses Projektes wurde neben der Sichtung der relevanten und aktuellen Fachliteratur zu diesem Zweck ab 1992 eine umfangreiche, bundesweit angelegte Befragung in ehemaligen Projekten der Robert Bosch Stiftung und darüber hinaus in einer Reihe von anderen sozialen Einrichtungen - insgesamt vom Kindergarten über psychologische Beratungsstellen und Stadtteilinitiativen bis hin zu Ausbildungsprojekten - durchgeführt.

Gestützt auf die im Rahmen des Projektes durchgeführte Erhebung lassen sich folgende zentralen Thesen formulieren:

Erstens ist eine interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste für Migrantinnen und Migranten, die diesen Namen verdiente, faktisch - von einzelnen Projekten abgesehen - nicht existent. Zwar gibt es seit mehreren Jahrzehnten die Sozialberatungsdienste in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände, die aber von ihrer Arbeitsweise und ihrem Aufgabenprofil her vom Spektrum und Umfang der hier diskutierten Fragestellungen überfordert sind. Aber die Hilfesuchenden können dennoch in den wenigsten Fällen verwiesen werden, wenn z. B. muttersprachliche Qualifikationen gefragt sind.

Zweitens werden auf absehbare Zeit spezifisch auf Migrantinnen und Migranten ausgerichtete und muttersprachliche Einrichtungen auch dann ihre Bedeutung behalten, wenn sich das Gros der sozialen Dienste öffnen sollte (spezifische Bedürfnisse und Situationen, Neuzuwanderer).

Drittens verlangt eine interkulturelle Öffnung nicht nur Bemühungen um die Ausbildung qualifizierter muttersprachlicher Fachkräfte, sondern in einem zumindest ebenso großen Umfang die entsprechende Sensibilisierung angehender deutscher Fachleute sowie die kontinuierliche Fortbildung der jetzt schon tätigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, von denen fast niemand auf einen nicht-deutschen kulturellen Hintergrund verweisen kann.

Viertens schließlich: Die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste ergibt sich nicht von allein, sondern sie bedarf eines Anstoßes von außen sowie der kontinuierlichen Begleitung. Wenn die Angelegenheit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern allein überlassen bleibt, wird es nur in Ausnahmefällen zu bleibenden Veränderungen kommen. Wenn umgekehrt die Träger richtungsweisende Beschlüsse fassen, ohne sie auf der Ebene der Praxis konkret umzusetzen, wird es in der Regel bei schönen Beschlüssen bleiben. Und wenn "das Interkulturelle" in der Ausbildung nicht zu einer Selbstverständlichkeit wird, und das heißt: Eingang in die verbindlichen Anteile der Curricula findet, bleiben alle Projekte und Bemühungen zwar nicht vergebens, aber doch ohne die ihnen gebührende Resonanz, Reflexion und Weiterentwicklung.

Entsprechend diesem vierten Punkt lassen sich neben den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Einrichtungen selbst mindestens drei Adressaten von Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Praxis unterscheiden: die öffentlichen Träger und die Sozialverwaltung, die freien Träger und Wohlfahrtsverbände und der Bereich der Aus- und Fortbildung.

Auf der abschließenden Fachtagung im Mai 1994 wurden mehrere Aspekte noch einmal besonders hervorgehoben:

1. Die Interkulturelle Öffnung ist keine Aufgabe allein für die sozialen Dienste, sondern eine Herausforderung für die gesamte Gesellschaft. Zwar sind soziale Dienste in besonderem Maße mit Migrantinnen und Migranten und ihren Problemen und Interessen befaßt, und gerade die Wohlfahrtsverbände nehmen seit

³ Die Dokumentation der Tagungsbeiträge ist inzwischen erschienen: Barwig, Klaus; Hinz- Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg: Lambertus-Verlag, 1995.

Jahrzehnten die Funktion eines Anwalts für diese Bevölkerungsgruppen wahr, aber auf der anderen Seite haben die Migrantinnen und Migranten nicht nur soziale Bedürfnisse, sondern sind ein Teil dieser Gesellschaft in allen ihren Bereichen. Es gibt heute keine einzige Organisation, Behörde, keinen Betrieb und keine Verwaltung oder Freizeiteinrichtung mehr, die nicht von Menschen aufgesucht oder genutzt wird, die einen anderen kulturellen Hintergrund haben als die Mehrheit der Bevölkerung. Das Leben in der multikulturellen oder Einwanderungsgesellschaft muß von allen gemeinsam gestaltet werden. Die Empfehlungen richten sich deshalb ebenso an alle anderen Menschen und Einrichtungen, die nicht primär soziale oder gar "Ausländer"-Arbeit leisten.

2. Die Interkulturelle Öffnung ist eine Führungsaufgabe. Die Leitungsebenen und -gremien sind in besonderem Maße angesprochen und für die Umsetzung der Öffnung verantwortlich. Zwar muß die praktische Arbeit von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor Ort geleistet werden, aber sie bedürfen dazu der Unterstützung, Begleitung und Reflexion. Die Interkulturelle Öffnung muß sowohl "oben" gewollt als auch "unten" akzeptiert werden. Sie sollte ein Teil jeder "Unternehmenskultur" sein.

Eine besondere Aufgabe hierbei stellt auch die in den Empfehlungen postulierte Selbstkontrolle der Einrichtungen sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Verlauf des Öffnungsprozesses dar. Wer erinnert wann, in welcher Form und mit welcher Legitimation an die beschlossenen Maßnahmen? Es muß deshalb nach geeigneten "Controlling-Systemen" gesucht werden, die vermeiden helfen, daß die einmal beschlossenen Schritte nicht in den vielfachen Anforderungen der alltäglichen Arbeit untergehen.

3. Die Interkulturelle Öffnung auch nur eines Teils der sozialen Dienste macht umfangreiche Anstrengungen im Bereich der Aus- und Fortbildung der jeweiligen Fachkräfte erforderlich. Bisher sind hier nur vereinzelt Vorstöße gemacht worden. Interkulturelle Themen haben nur in den wenigsten Fällen Eingang in die Curricula der entsprechenden Ausbildungsgänge gefunden. Es gilt vor allem, das Anforderungsprofil für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in sozialen Diensten, die sich bewußt an Migrantinnen und Migranten richten wollen, detailliert zu beschreiben und zu operationalisieren, das heißt in vermittelbare Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse zu gliedern.

Vor allem muß gezielt bei den Migrantinnen und Migranten selber für die sozialen Berufe geworben und der Dialog zwischen Migrantinnen und Migranten und Deutschen gefördert und verstetigt werden. *Interkulturelle Kompetenz* sollte ein Standard jeder sozialen Berufsqualifikation sein.

4. Bei allem diesem darf nicht übersehen werden, daß es erfahrene und langjährige ausländische Fachkräfte in den Sozialdiensten der Wohlfahrtsverbände gibt, deren Kompetenz genutzt werden kann. Die bestehenden Sozialberatungsstellen werden auf absehbare Zeit ihren Platz in der sozialen Versorgung behalten, sollten aber stärker als bisher integriert und in ein Versorgungsnetz für Migrantinnen und Migranten mitaufgenommen werden. Bei Überlegungen über neue Versorgungsstrukturen sollte jeweils sichergestellt werden, daß sie nicht auf Kosten des bestehenden Standards durchgeführt werden. Die aktuelle Geldknappheit könnte auch ungewollt zu solchen Auswirkungen führen.

Die Empfehlungen versuchen, für alle Entscheidungsebenen Ansatzpunkte für die konkrete Arbeit zu liefern und so bei einer jeweils im einzelnen notwendigen Operationalisierung behilflich zu sein.

III. Interkulturelle Kompetenz

Der Erwerb interkultureller Handlungskompetenz ist ein vielschichtiges Problem. Zwar betrifft es hauptsächlich die individuelle Qualifikation der MitarbeiterInnen, aber kann keinesfalls ihnen allein überlassen werden. Vielmehr müssen die Möglichkeiten der Umsetzung, die Rahmenbedingungen, und insbesondere die Frage, inwieweit "das Interkulturelle" in den Köpfen und den Strukturen verankert ist, berücksichtigt werden.

Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, daß es eines regelmäßigen Anstoßes von außen - und das bedeutet: vom Träger der jeweiligen Einrichtung - bedarf, wenn der interkulturelle Arbeitsansatz nicht in Gefahr geraten soll, den alltäglichen Anforderungen zum Opfer zu fallen. Denn interkulturelles Arbeiten verlangt ein Mehr an Reflexion, an professionellem Können und ein Mehr an Bereitschaft, die eigene Praxis immer wieder in Frage zu stellen und gegebenenfalls zu korrigieren.

Auch die Einstellung ausländischer MitarbeiterInnen bietet keine Garantie für die interkulturelle Öffnung einer Einrichtung. Zwar werden die Umdenkprozesse durch die Arbeit in einem multikulturellen Team befördert und erleichtert, aber allzusehr pflegt man sich einzurichten und teilt z. B. das Klientel nach Nationalitäten auf und zwingt gerade die ausländischen MitarbeiterInnen so in die Rolle des Anwalts "ihrer Landsleute", die sie nicht ausfüllen wollen und die auch einer interkulturellen Arbeit im Wege steht.

Im folgenden sollen ein paar Elemente interkultureller Handlungskompetenz aufgezeigt werden. Dabei wird deutlich, daß es sich um ein umfassendes, die berufliche Praxis, ihre Rahmenbedingungen und Voraussetzungen einschließendes Konzept handelt. Andererseits zeigt sich aber auch, daß es in jeder Situation und auf jeder Ebene in jeder Einrichtung Möglichkeiten gibt, die interkulturelle Öffnung zu beginnen und die interkulturelle Kompetenz zu verbessern.

1. Interkulturelle Orientierung der Einrichtungsgrundsätze und der Konzeption

"Interkulturalität" bedarf einer institutionellen Verankerung. Sie muß sich in der Konzeption der Einrichtung ebenso wie in der konkreten Praxis niederschlagen. Träger und MitarbeiterInnen müssen sich auf entsprechende Ziele verständigen, mit deren Hilfe die Arbeit gemessen, überprüft und eventuell verbessert werden kann.

2. Beseitigung versteckter Ausgrenzungsmechanismen

Jede Form sozialer Arbeit grenzt bestimmte Personen oder Personengruppen - bewußt oder unbewußt - aus. Das Ziel professioneller Arbeit muß es sein, die unbewußten Ausgrenzungsmechanismen bewußt zu machen und sie einer kritischen Reflexion zu unterziehen. Gerade in der Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen gibt es eine Fülle von versteckten Hindernissen. Andersherum gesagt: die Einrichtungen sollten so sein, daß AusländerInnen sich in ihnen wohlfühlen können, und sie sollten so arbeiten, daß sie von AusländerInnen überhaupt wahrgenommen werden. Das betrifft neben den Umgangsformen v. a. auch die Raumatmosphäre, die Öffnungszeiten usw. Die kulturelle Vielfalt muß selbstverständlich und insbesondere sichtbar sein.

3. Methodenvielfalt / angemessene Umgangsformen

Der Forderung nach Methodenvielfalt liegt die Erkenntnis zugrunde, daß von AusländerInnen sehr oft eine andere Umgangsweise von den professionellen HelferInnen erwartet wird als von Deutschen. Z. B. werden Nähe und Distanz in der Beziehung zwischen HelferIn und KlientIn unterschiedlich erlebt, was zu erheblichen Kommunikationsproblemen führen kann. Das erfordert Flexibilität bei der Methodenwahl und setzt bei den MitarbeiterInnen in hohem Maße Kenntnisse über die kulturellen Hintergründe des Klientels voraus - und die Bereitschaft, sich darauf einzulassen.

4. Sprachenvielfalt / Sprachkompetenz

Sprache ist im Zusammenhang interkultureller Arbeit nicht nur als Kommunikationsmittel zu verstehen, sondern ebenso als Hilfsmittel, um die Perspektive der Hilfesuchenden besser einnehmen zu können. Da Sprache und Kultur etwas mit dem einzelnen Menschen untrennbar Verbundenes darstellen und Identität wie Sicherheit vermitteln, ist die besondere Kompetenz muttersprachlicher MitarbeiterInnen so wichtig. Darüber hinaus haben aber auch noch so geringe Fremdsprachenkenntnisse der MitarbeiterInnen eine Funktion als "Türöffner" - das Vertrauen der ausländischen Hilfesuchenden wird gestärkt.

5. Gemeinwesenorientierung / Öffnung in das Gemeinwesen

Interkulturelles Arbeiten ist ein Stück Vernetzung der Hilfeangebote, denn nie können alle Kompetenzen in einer Einrichtung konzentriert werden - man denke allein an die Vielfalt der Sprachen. Vielmehr sollte ein Netz gegenseitiger Unterstützung der Einrichtungen in einem Gemeinwesen aufgebaut werden. Gerade die interkulturelle Öffnung von sozialen Diensten kann nur gelingen, wenn gleichzeitig eine Öffnung in das Gemeinwesen hinein erfolgt.

6. Fortbildung der MitarbeiterInnen

Die Aus- und Fortbildung der MitarbeiterInnen ist von zentraler Bedeutung, da sie praktisch die Voraussetzungen der interkulturellen Arbeit überhaupt setzt. Es lassen sich mehrere Ebenen unterscheiden:

- Ohne daß man einen besonderen Rahmen schaffen müßte, findet gegenseitige interkulturelle Fortbildung innerhalb eines multikulturellen Teams statt. Im kollektionalen Austausch wird voneinander gelernt.
- Auf einer weiteren Ebene findet Fortbildung in Form von Supervision, Praxisberatung oder Organisationsentwicklung statt. Hier muß jede Einrichtung ihr spezielles "Mix" entwickeln. Wichtig ist es allerdings, daß interkulturelle Themen regelmäßig dabei zur Sprache kommen.
- Fortbildung meint darüber hinaus auch die kontinuierliche Arbeit am eigenen Verhalten sowie die Vervollständigung des Wissens um die soziokulturellen Hintergründe der Hilfesuchenden und die zur Verfügung stehenden professionellen Arbeitsmethoden.
- Schließlich findet Fortbildung auch in Form der Auseinandersetzung zwischen Träger und MitarbeiterInnen und mit den Mitarbeiterinnen bzw. Trägern anderer Einrichtungen statt.

7. Öffentliche Sichtbarkeit der interkulturellen Öffnung

Die Öffnung der Einrichtung für AusländerInnen sollte nach außen hin sichtbar gemacht werden. Das hat Signalwirkung, und schon kleine Veränderungen haben große Wirkungen: die sprachliche Gestaltung der Hinweisschilder, ein mehrsprachiger Prospekt, ausländische Periodika im Wartezimmer - der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Gerade die gesamte Öffentlichkeitsarbeit muß gegen den monokulturellen Strich gebürstet werden.

8. Orientierung des Angebots an den Bedürfnissen aller potentiellen Klienten

Das Umfeld der Einrichtung sollte genau analysiert und das potentielle Klientel erfaßt werden. Die MitarbeiterInnen und der Träger sollten sich immer wieder die Frage stellen: Mit wem habe ich es zu tun, und erfordert diese Zielgruppe eine besondere praktische und konzeptionelle Berücksichtigung? Denn allzuleicht geraten gerade kulturelle Minderheiten aus dem professionellen Blick, wenn diese die Einrichtung nicht unaufgefordert aufsuchen.

9. Verhalten, Einstellungen und Überzeugungen der MitarbeiterInnen

Verhalten und Einstellungen sind nicht nur eine Aufgabe für die Aus- und Fortbildung, sondern es spielt auch eine Rolle, welche grundsätzlichen Dispositionen jemand mitbringt. Persönliche Offenheit ist eine Bedingung für die Hinwendung zu ausländischen Hilfesuchenden. Die verbreitete Selbstgewißheit, kompetent zu arbeiten und die Probleme richtig zu verstehen, steht jedoch einem tatsächlich angemessenen Umgang manchmal im Wege. Mit der subjektiven Sicherheit, richtig zu verstehen, steigt auch die Rate des tatsächlichen Nicht-Verstehens an. Ein Indiz hierfür stellt das Desinteresse vieler deutscher MitarbeiterInnen für interkulturelle Themen bei Fortbildungsmaßnahmen dar. Kommunikationswissenschaftler empfehlen zur Abhilfe eine systematische Verunsicherung - dadurch könne die Qualität der Wahrnehmung interkultureller Probleme gesteigert werden.

Ich hoffe, daß ich mit meinen Ausführungen ein wenig zu einer solchen produktiven Verunsicherung beigetragen habe.

Gisela Euscher, Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien Hansestadt Hamburg

Ausbildungsmaßnahmen für Migrantinnen aus der Perspektive von Entscheidungsträgern

1. Referat Weiterbildung für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer
 - Entstehung des Referates (Modellprojekt, Leitlinien)
 - Rolle und Aufgabe (zwischen BSJB und Basis)
 - Die Bedeutung des "Arbeitskreises" als pressure group

2. Entstehungsbedingungen von Projekten
 - 2.1. Erzieherinnenprojekt
Der Weg vom Modellprojekt zum Regelangebot (1984 - 1993), Öffentlichkeitsarbeit
Die Macht des Faktischen

 - 2.2. Altenpflegeprojekt (1991/92)
Faktoren, die das Scheitern bewirkt haben
Interessenskollision

 - 2.3. Bilinguale Ausbildung zur Hauswirtschafterin (1991-94)
Die Bedeutung von EU-Mitteln
Neue Schwerpunkte in der Weiterbildung

3. Welche Faktoren sind beim Zustandekommen von Projekten von Bedeutung?
 - Exkurs: Fachtagung -
 - attraktive Finanzierungsconzepte (EU, Mischfinanzierungen)
 - Modellcharakter des Projekts (betrifft sowohl Finanzierung als auch Inhalte)
 - Problemgruppenansatz (Schwervermittelbare, Langzeitarbeitslose, Unqualifizierte)
Stadtteilorientierung
 - Öffentlicher Druck (Tagungen, Anfragen, Proteste der Basis)
 - Die Bedeutung von Verbündeten an den richtigen Stellen
Schulpolitische (Lehrerüberhang) und berufspolitische Gesichtspunkte (Arbeitsbedingungen und Fachkräftemangel)

4. Perspektiven der Arbeit
 - Umschulungsprojekt für afghanische Frauen
 - Neuauflage des Hauswirtschafterinnenprojekts
 - Vom Modellprojekt zur Regelmaßnahme und Stärkung des interkulturellen Aspekts in allen Ausbildungsgängen

Im folgenden Referat geht es um berufliche Qualifizierungsprojekte für Migrantinnen, die in Hamburg entstanden und durchgeführt wurden. Im Mittelpunkt steht die Frage der Entstehungsbedingungen sowie die Darstellung der Faktoren, die für die Durchsetzung gegenüber Entscheidungsträgern relevant waren.

1. Das Referat Weiterbildung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer

Das Referat Weiterbildung ausländischer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ist entstanden aus einem Modellprojekt, das von 1977 bis 1980 nicht nur in Hamburg sondern in verschiedenen Städten im Auftrage des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft durchgeführt wurde. Ziel war, die konkreten Weiterbildungsbedürfnisse und -interessen von ausländischen ArbeitnehmerInnen zu ermitteln.

"Das Modellprogramm hatte als Pilotprojekt den Auftrag, neue Möglichkeiten der Bildungsarbeit mit ausländischen Arbeitnehmern zu erproben. Ziel sollten geeignete Vorschläge für Träger der Weiterbildung und übertragbare Handlungsmodelle für die Praxis sein." (1)

Nach der Modellprojektphase wurde vom Senat 1981 ein eigener Haushaltstitel eingerichtet, der anfangs über 60.000 DM verfügte, die für Kurse und Weiterbildungsveranstaltungen, zugeschnitten auf die Zielgruppe, von stadtteilnahen Trägern angeboten wurden. Die Entscheidung des Senats zu diesem Schritt ist in den 1976 verabschiedeten "Leitlinien zur Situation der ausländischen Wohnbevölkerung Hamburgs" begründet. In den Leitlinien wurde erstmals der Integrationsgedanke festgeschrieben.

Im Jahr 1980 hat der Senat mit seinen "Grundsatzentscheidungen zur Verbesserung der Lage ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familien in Hamburg" Eckpunkte seiner zukünftigen Ausländerpolitik festgelegt, die in ihren Kernpunkten heute noch Bestand und Gültigkeit haben. Es wurde damals festgestellt, daß

- „die Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte und die Übersiedlung ihrer Familien de facto zu einer starken Einwanderung von Ausländern geführt haben,
- damit eine nicht mehr umkehrbare Entwicklung eingetreten ist,
- der Senat seine Ausländerpolitik deshalb darauf ausrichtet, Angebote für eine "dauerhafte Integration" der Ausländer zu schaffen."

"Die Weiterbildung ausländischer Arbeitnehmer und ihrer Familien ist auszubauen, wobei besonderes Gewicht dem Erlernen der deutschen Sprache, der beruflichen Fortbildung und dem Erwerb grundlegender Kulturtechniken zukommt." (2)

Die Integrationspolitik wird heute vom Senat als erfolgreich eingeschätzt, sie "ist daher fortzusetzen und auszubauen". Die Politik des Senates zielt darauf ab, "rechtliche und faktische Gleichstellungshemmnisse für jene ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger abzubauen, die ein dauerhaftes Bleiberecht in Deutschland erworben haben". (3)

Die Entstehung des Referates aus einem Modellprojekt hat durch den Kontakt zur Basis die Arbeit entscheidend beeinflusst. 1979 wurde der Arbeitskreis "Frauen in der Ausländerarbeit", heute "Frauen in der Immigrantinnenarbeit" gegründet. Die Initiative dazu ging vom Modellprojekt und von der Leitstelle zur Gleichstellung der Frau aus. Der Arbeitskreis war und ist ein entscheidendes Gremium, um die Arbeit auf verschiedenen Ebenen vorwärtstreiben zu können.

Der Arbeitskreis ist ein Zusammenschluß von deutschen und nicht-deutschen Frauen, die in unterschiedlichen Bereichen mit MigrantInnen arbeiten, in der Sozialberatung, Weiterbildung, Sozialarbeit sowie als Vertreterinnen von Behörden.

"Aus einem regelmäßigen Erfahrungsaustausch erwächst häufig eine umfassendere Auseinandersetzung über zentrale Themen wie gesundheitliche und psycho-soziale Versorgung, frauenspezifische Benachteiligung in der Ausländerpolitik und anderes mehr. Der Arbeitskreis ist also kein Fachgremium der beruflichen Weiterbildung, vielmehr ist es die Problemnähe, die seine Kompetenz ausmacht." (4)

Der Arbeitskreis hat damit die Funktion einer pressure group, d.h. er tritt mit Forderungen an Behördenvertreter, Entscheidungsträger, politisch Verantwortliche und entsprechende Institutionen heran. Zwar sind auch Behördenvertreterinnen Mitglieder des Arbeitskreises, d.h. sie sind bei der Entwicklung von Forderungen beteiligt, andererseits sind sie aber genauso die Empfängerinnen des "Drucks von der Basis" aufgrund ihrer Position innerhalb der Behördenhierarchie. Der Druck der Basis hat eine entscheidende Rolle bei der Entwicklung der Weiterbildungspolitik für Migrantinnen in Hamburg gespielt. Bei den unten beispielhaft dargestellten Projekten wird die Bedeutung des Arbeitskreises für die Entstehung von Projekten deutlich, genauso wie die Veränderungen, die er im Laufe der Jahre erfahren hat.

Das Referat Weiterbildung hat 1991 seine "Zielgruppe erweitert", d.h. die Angebote beziehen sich jetzt auf alle in Hamburg lebenden Migrantinnen und Migranten. Das Referat verfügt heute über einen Etat von 300.000 DM, über den Weiterbildungskurse (Deutsch, Alphabetisierung, berufliche Orientierung und politische Bildung) finanziert werden. Darüber hinaus werden Unterrichtsmaterialien für die Zielgruppe in Auftrag gegeben und entwickelt und Kursleiterfortbildungen angeboten und gefördert.

Abschlußbezogene berufliche Qualifizierungsprojekte sind über diesen Haushalt nicht finanzierbar. Innerhalb des Amtes für Berufs- und Weiterbildung hat das Referat aufgrund seiner besonderen Entstehungsgeschichte immer eine Randstellung innegehabt.

Die Politik des Amtes hat eine Qualifizierung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes zum Ziel. Die Stiftung Berufliche Bildung ist Ausdruck dieser Politik. Sie macht eine erfolgreiche und innovative Qualifizierungsarbeit im großen Stil und hat einen hohen Anteil von Migranten und auch Migrantinnen unter ihren Teilnehmern. Nur: aufgrund der Angebotsstruktur und auch aufgrund des Finanzierungskonzeptes wird genau die Gruppe der Migrantinnen nicht erreicht, die keine Ansprüche gegenüber dem AFG erworben haben, die keine deutschen Schul- und Bildungsabschlüsse haben, deren deutsche Sprachkenntnisse nicht den Voraussetzungen der Maßnahmen entsprechen und die über Qualifikationen verfügen, die nicht unmittelbar in bestehenden Qualifizierungsmaßnahmen verwertbar sind.

2. Entstehungsbedingungen von Projekten

Die nachfolgend beschriebenen Projekte sind immer in Kooperation mit dem Arbeitskreis oder einzelnen Trägern entstanden.

Ich habe das Erzieherinnenprojekt, das Altenpflegeprojekt und das Hauswirtschafterinnenprojekt ausgewählt, weil sie in ihrer Entstehung und im Verlauf den unterschiedlichen "Zeitgeist" spiegeln, der den politischen Entscheidungen zugrunde liegt.

Sie zeigen auch, daß politische Entscheidungsträger die bildungspolitischen Impulse, die von Modellprojekten ausgehen zwar langsam aber sicher aufnehmen. Sie sind auch ein Dokument der Entwicklung beruflicher Qualifizierungskonzepte für Migrantinnen.

2.1. Das Erzieherinnenprojekt begann 1984 mit einem vierjährigen Modellprojekt (gefördert mit Mitteln der Robert-Bosch-Stiftung). Der Leitgedanke der Integration, wie ihn der Senat 1976 und 1980 formuliert hatte, wird vom Projekt in erster Linie als kompensatorische Aufgabe gesehen. Zielgruppe des Projektes sind Migrantinnen der ersten Generation, die mindestens 5 Jahre die Schule besucht haben und über Deutschkenntnisse verfügen.

Dem Erwerb der deutschen Sprache wird ein sehr hoher Stellenwert beigemessen, um eine möglichst reibungslose Eingliederung der Frauen in die deutschen Kindertagesheime zu gewährleisten. Tragende Pfeiler des Projektes sind die veränderten Zugangsbedingungen und die Verknüpfung von Theorie und praktischer Arbeit, die auch zum Unterhalt der Frauen beiträgt. Das Vorbereitungsjahr soll den Frauen die reguläre Ausbildung ohne Reibungsverluste ermöglichen. Kurz vor Beendigung des Modellprojektes wird 1988 vom Arbeitskreis Frauen die Fachtagung "Ausländische Frauen in sozialen Berufen und beruflicher Weiterbildung" organisiert und durchgeführt, die im politischen Raum nicht zu übersehen ist und die die Weichen für einen erneuten Durchlauf des Projektes stellt.

Gegenstand der Fachtagung waren die drei wesentlichen Modellmerkmale des Erzieherinnenprojektes:

- "individueller Chancenzuwachs für ausländische Frauen,

- gesellschaftliche Anerkennung und Nutzung ihrer Fähigkeiten,
- Veränderung von Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung". (5)

Die Ergebnisse der Fachtagung fanden ihren Niederschlag in einem "Konzept zur beruflichen Weiterbildung ausländischer Frauen", das 1989 vom Arbeitskreis allen behördlichen Stellen und Entscheidungsträgern vorgelegt wurde. Noch heute hat das Konzept Gültigkeit, die meisten Forderungen warten allerdings noch immer auf ihre Realisierung.

Letztendlich haben drei Faktoren dazu geführt, daß eine Neuauflage des Erzieherinnenprojektes 1989 gestartet wurde: Es herrschte Erzieherinnenmangel, ausgebildete Kräfte wurden auf dem Arbeitsmarkt gesucht; der erste Durchgang des Projektes war erfolgreich verlaufen, die Frauen hatten sich in den Kindertagesheimen bewährt, so daß auch von dort ein Interesse an dem Projekt bekundet wird, das Schlagwort "interkulturelle Erziehung" wurde in der Praxis mit Leben gefüllt; von Seiten der Migrantinnen gab - und gibt es noch heute - es eine intensive Nachfrage und hohe Bewerberinnenzahlen für das Projekt; und nicht zuletzt war ausschlaggebend, daß die Fachschule für Sozialpädagogik in Altona von Schließung bedroht war, etliche Lehrer konnten wegen gesunkener Schülerzahlen nicht beschäftigt werden.

1989 wurde somit der zweite Durchlauf der Erzieherinnenausbildung für Migrantinnen begonnen. Aufgrund des Erfolgs des Modellprojektes war das Erzieherinnenprojekt auch ein Aushängeschild für die Schulbehörde und das Amt für Berufs- und Weiterbildung geworden und somit ein gewolltes Projekt. Neben dem "Lehrerüberhang" wurde zusätzlich die sozialpädagogische Begleitung für die Frauen finanziert. Die konzeptionelle Entwicklung vom kompensatorischen Ansatz zur interkulturellen Arbeit entwickelte sich aus den Erfahrungen aller Beteiligten sowohl in den Kindertagesheimen als auch in der Fachschule, wobei die Migrantinnen zu Expertinnen für Interkulturalität wurden.

In einem Papier des "Arbeitskreises Sonderausbildung" hieß es 1992: „Ziel der Ausbildung ist es, die Immigrantinnen zu befähigen, in sozialpädagogischen Einrichtungen als staatlich anerkannte Erzieherinnen selbständig tätig zu sein, wobei sie insbesondere für die Reflexion vorhandener monokultureller Erziehungsinhalte und die Entwicklung und Erprobung neuer Erziehungsziele für eine multikulturelle pädagogische Praxis qualifiziert werden sollen.“

Die bleibend hohe Nachfrage von Migrantinnen an dieser Ausbildung und die oben aufgeführten Gründe für einen zweiten Durchlauf gaben schließlich den Ausschlag, die Maßnahme zu verstetigen, d.h. jedes Jahr wird jetzt an der Fachschule für Sozialpädagogik ein Sonderausbildungsgang für Migrantinnen angeboten. Dazu muß man allerdings sagen, daß es sich um das einzige in Hamburg existierende reguläre Ausbildungsangebot für diese Zielgruppe handelt. Eine Beendigung des Projektes an dem Punkt, nach all den Erfahrungen wäre undenkbar gewesen und lag auch nicht im Interesse der Schulbehörde. Als Ausdruck interkulturellen Lernens durch das Projekt wurde von der Schulbehörde, bzw. dem Amt für Schule, eine Migrantin als Lehrerin an der Schule für den regulären Unterricht eingestellt, neben der Sozialpädagogin nichtdeutscher Herkunft als Begleitung für die Frauen in der Sonderausbildung. Jedes Jahr beginnt jetzt ein Ausbildungsgang für 26 Frauen.

2.2. Das Altenpflegeprojekt wurde zwischen 1990 und 1992 in Kooperation von der Leitstelle zur Gleichstellung der Frau und dem Referat Weiterbildung entwickelt. In Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt und dem Amt für Heime, das die Heimaufsicht und die Ausbildung des Personals gewährleistet, wurde ein Konzept erstellt, das die Finanzierung und Ausbildung der Frauen umfaßte.

Geplant war ein Vorqualifizierungskurs für Migrantinnen, die entweder arbeitslos gemeldet oder arbeitssuchend waren. Die Vorqualifizierung sollte ein Jahr dauern und über das Arbeitsamt finanziert werden. Zum damaligen Zeitpunkt gab es noch die "Vorschaltmaßnahmen mit Brückenfunktion": d.h. 20 Teilnehmerinnen konnten für ein halbes Jahr mit 25 Wochenstunden getragen vom Arbeitsamt qualifiziert werden, um anschließend eine Arbeit oder Fortbildung aufzunehmen. Diese Brückenkurse waren die Grundlage des Finanzierungskonzeptes für das Altenpflegeprojekt. Im Anschluß an die einjährige Vorqualifizierung sollte die reguläre berufsbegleitende Nachqualifizierung zur staatlich geprüften Altenpflegerin beginnen.

Dieses Projekt ist gescheitert, obwohl keine Sonderausbildung geplant war, sondern die Integration in bereits bestehende Ausbildungsgänge.

Für das Amt für Berufs- und Weiterbildung waren zwei Gesichtspunkte bei der Unterstützung des Projekts von Bedeutung: Erstens schien eine Teilfinanzierung durch das Arbeitsamt gesichert. Zweitens stand die Qualifizierung von Problemgruppen, denen Migrantinnen ohne Zweifel zuzurechnen sind, sowie die Beseitigung des Pflegekräftemangels im Mittelpunkt.

Das Scheitern hängt mit Faktoren zusammen, die gerade beim Erzieherinnenprojekt für eine Verstetigung ausschlaggebend waren.

- Die Nachfrage von Migrantinnen für diese Ausbildung war sehr zurückhaltend, teilweise waren die Vorstellungen über das Berufsfeld negativ, bzw. das Image des Berufes mit negativen Assoziationen besetzt. Als nachgelagertes Problem kam hinzu, daß die Arbeitsbedingungen mit familiären Verpflichtungen vieler Frauen nicht vereinbar schienen.
- Gegenüber den Heimen spielten die vermeintlich nicht ausreichenden Deutschkenntnisse der potentiellen Teilnehmerinnen eine sehr große Rolle, wohl auch, weil anders als in den Kindertagesheimen in den Alteneinrichtungen der Anteil von Migrantinnen als zu Pflegenden noch nicht so hoch war. Migrantinnen waren hier Hilfskräfte aber wurden nicht als zukünftige Fachkräfte gesehen. Das Amt für Heime zeigte sich in dieser Situation gegenüber den Einrichtungen eher zurückhaltend.
- Die Finanzierung über das Arbeitsamt hat sich zwar nicht als Blockade für die Frauen erwiesen, weil nicht notwendig war, daß Ansprüche auf das AFG bestehen mußten. Allerdings waren aber Vorgaben bezüglich Dauer und Teilnehmerinnenzahl da, die letztendlich das Projekt zu Fall gebracht haben. In relativ kurzer Zeit mußten 20 Frauen gefunden werden, die auch den Vorstellungen der Heime entsprachen.

Die Vorqualifizierung sollte von einem der größten Fortbildungs- und Umschulungsträger Hamburgs durchgeführt werden, da dort bereits Ausbildungsbegleitende Hilfen für die Erstausbildung Altenpflege angesiedelt war. Der beteiligte Bildungsträger wollte nicht das finanzielle Risiko eingehen, mit weniger Frauen anzufangen, das Amt B, dem die maßgebliche Förderung dieser Einrichtung obliegt, sah keine Möglichkeit, ihren stärksten Träger in die Pflicht zu nehmen und damit sicherlich einen Konflikt heraufzubeschwören. Quasi in alleiniger Entscheidung des Trägers wurde das Projekt "abgesagt" ein herber Rückschlag für alle Beteiligten.

Bei der Auswertung des Arbeitskreises über den Verlauf dieses nichtentstandenen Projektes wurde deutlich, daß auch im Arbeitskreis das Altenpflegeprojekt nicht verankert war, einzelne Frauen mußten zugeben, daß sie selbst als Multiplikatorinnen nicht vom "Berufsbild Altenpflegerin" für Migrantinnen überzeugt waren und somit auch nicht überzeugend werben konnten. Vom Arbeitskreis ging, verglichen mit dem Erzieherinnenprojekt, wenig Druck für eine Durchsetzung des Altenpflegeprojektes aus. Darüber hinaus aber hätte die Werbungsphase für das Projekt länger sein müssen, oder anders, man hätte mit der Werbung schon beginnen müssen, bevor feststand, daß das

Projekt überhaupt "durchkommt", d.h. Fakten schaffen, die nicht mehr übergangen werden konnten.

2.3. Das Bilinguale Projekt zur Ausbildung portugiesischer Wanderarbeitnehmerinnen zur Hauswirtschafterin wurde von 1991 bis 94 durchgeführt und verfolgte drei Ziele:

- „Portugiesischen Migrantinnen, die in Deutschland bisher kaum an regulären Bildungsmaßnahmen partizipieren, sollte eine Berufsausbildung mit staatlich anerkanntem Abschluß sowie der Erwerb des Hauptschulabschlusses ermöglicht werden.
- Bilingualer Unterricht sollte erprobt werden, d.h. es sollte ausgewertet werden unter welchen Voraussetzungen die Muttersprache in einer berufsqualifizierenden Maßnahme eingesetzt werden kann.
- Ein Beitrag zur transnationalen Zusammenarbeit bei der Gestaltung von Berufsbildungsmaßnahmen sollte geleistet werden, in dem durch die Anerkennung des deutschen Berufsabschlusses in Portugal die Verwertbarkeit für zwei Länder im Vordergrund stand." (6)

Die Idee zu diesem Projekt und die konzeptionelle Entwicklung sind aus der Arbeit der katholischen portugiesischen Mission der Caritas Hamburg entstanden mit Unterstützung durch erfahrene Kolleginnen aus dem Weiterbildungsbereich. Durchgeführt wurde das Projekt in arbeitsteiliger Trägerschaft durch die Caritas und die Fachschule für Ernährung und Hauswirtschaft.

Der Start dieses Projektes gestaltete sich äußerst schwierig. Die ursprünglich geplante Finanzierung mit Mitteln aus dem Europäischen Sozialfond beantragt durch Hamburg scheiterte an langwierigen Antragsverfahren aber auch an Auseinandersetzungen über die Höhe des Unterhaltsgeldes, das für die Frauen als notwendig erachtet wurde. Durch das Engagement der Projektmitarbeiterinnen wurde schließlich eine transnationale Finanzierung ermöglicht:

- Das IAIECP (Portugiesisches Institut für Migration und Entwicklung) mit Unterstützung des EU Sozialfonds finanzierte die Stipendien für die Teilnehmerinnen, Evaluation, Mittel für zusätzlichen Unterricht und bilingualen Unterricht,
- das Portugiesische Erziehungsministerium trug den Portugiesischunterricht, das Amt für Schule trug die Lehrerstunden an der Berufsfachschule und Unterrichtsmaterial
- das Amt für Berufs- und Weiterbildung finanzierte die Projektkoordinatorin und die sozialpädagogische Begleitung,
- der Sprachverband den Deutschunterricht und
- die Portugiesische Mission stellte die Räume zur Verfügung.

Die endgültige Absicherung dieses Finanzierungskonzeptes ließ allerdings auf sich warten. Die Maßnahme wurde - anders als beim Altenpflegeprojekt - ohne diese definitive Zusage begonnen.

Für das Amt für Berufs- und Weiterbildung war bei der Bereitstellung von Mitteln für dieses Projekt von Bedeutung, daß es sich um einen transnationalen Modellversuch im Bereich beruflicher Bildung handelte, der über eine EU-Finanzierung weitgehend abgesichert war.

Für das Amt für Schule waren neben den bereits bestehenden Kontakte seitens der Caritas sicher auch zurückgehende Schülerzahlen ein Argument.

Das Konzept der arbeitsteiligen Trägerschaft hatte die Konflikte des Projektes vorprogrammiert. Die Caritas vertrat den muttersprachlichen Teil der Ausbildung, die Ergänzungen des Lehrplanes und die bilingualen Anteile, war sozusagen die Hüterin des in-

terkulturellen Aspektes. Die begleitende Projektkommission, für die auch Teilnehmerinnen aus Portugal einreisten, forderten diesen Aspekt auch massiv ein. Für die Schule ergaben sich daher gravierende Änderungen im Ablauf der Ausbildung gegenüber der normalen Regelausbildung. Die Ausbildungsdauer wurde von drei auf zwei Jahre verkürzt mit 38,5 Wochenstunden. Portugiesischunterricht sowie bilingualer Fachunterricht gehörten zu der Berufsausbildung.

"Das Anliegen des initiierten Trägers (Caritas), der in bezug auf die Zielgruppe eine Lobbyfunktion ausübt, ist damit verbunden, daß eine Veränderung des hiesigen Ausbildungssystems für MigrantInnen angestrebt wird. Das bedeutete für dieses Projekt zwangsläufig per Konzept und Absicht ein geplantes Eingreifen von außen in eine staatliche Institution, die eingebunden ist in behördliche Strukturen. Aus dieser Konstellation ergibt sich automatisch ein Spannungsfeld, das die Mitarbeiterinnen beider Träger im Vorwege nicht ausreichend eingeschätzt hatten, um gezielte Konsequenzen daraus abzuleiten. Trotzdem verbanden beide Träger mit dem Projekteinstieg die Hoffnung und Zuversicht durch positive Ergebnisse eine Pilotfunktion ausüben zu können."
(7)

Das Projekt wurde 1994 erfolgreich von 20 Frauen mit dem Abschluß zur staatlich geprüften Hauswirtschafterin beendet. Die Fragen der Abschlußprüfung wurden zweisprachig gestellt, ihre mündliche und schriftliche Beantwortung konnte zur Hälfte auf portugiesisch erfolgen. Für das Amt für Berufs- und Weiterbildung hat sich durch dieses Modellprojekt die Erkenntnis herauskristallisiert, daß Bilingualität in der beruflichen Weiterbildung die Vermittlung der Ausbildungsinhalte effektiviert und somit die Erfolgsquote wesentlich erhöht.

Eine Wiederholung ist allerdings aufgrund des Finanzierungskonzeptes nur mit veränderten Rahmenbedingungen denkbar, an denen zur Zeit gearbeitet wird.

3. Faktoren beim Zustandekommen von Projekten

Ein Ausdruck gewachsenen Problembewußtseins seitens des Amtes für Berufs- und Weiterbildung war die Durchführung einer Fachkonferenz im September 1992: "Weiterbildung ohne Grenzen - Qualifizierungsprojekte für MigrantInnen". Zielgruppe dieser jährlich mit anderen thematischen Schwerpunkten stattfindenden Veranstaltung sind alle in Hamburg ansässigen Weiterbildungseinrichtungen, die zum größten Teil MigrantInnen nicht zu ihren Teilnehmergruppen rechnen. Zum Eingang dieser Fachtagung formulierte die Senatorin der Schulbehörde, Frau Raab, vier Forderungen für eine berufliche Weiterbildung für Migrantinnen:

1. "Bei der Definition der Eingangsqualifikationen sollten die spezifischen Erwerbsarbeits- und Lebensverläufe von Migrantinnen - insbesondere ihre Zweisprachigkeit und ihre Berufserfahrung im Heimatland berücksichtigt werden.
2. Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen sollten durch maßnahmeorientierte Deutsch-Intensiv-Kurse vorbereitet werden. Deutsch als Fremdsprache sollte integrativer Bestandteil des Fachunterrichts und ergänzender muttersprachlicher Fachunterricht im Laufe der Maßnahme schrittweise reduziert werden.
3. Sowohl in der Vorqualifizierungsphase als auch in der Fortbildung und Umschulung sollten reine Frauenkurse eingerichtet werden. Dabei kann bei einigen Maßnahmen - wie z.B. bei der Orientierung über verschiedene Berufsfelder - die Durchführung gemischter Kurse für deutsche und ausländische Frauen sinnvoll sein. Bei anderen Angeboten wird man dagegen Kurse ausschließlich für ausländische Frauen einrichten müssen.
4. Am wichtigsten für eine deutliche Öffnung der Teilnahmemöglichkeit von ausländischen Frauen an Qualifizierungsmaßnahmen scheint mir die prinzipielle Gleichstellung der Migrantinnen mit deutschen Frauen im Arbeitsförderungsgesetz zu sein. Das erfordert u.a. eine Erweiterung der Fristen bei den formalen Zugangsvoraussetzungen für ausländische Frauen um die Zeiten, in denen die Frauen wegen des gel-

tenden Ausländerrechts keinen Zugang zum Arbeitsmarkt hatten, die Anerkennung von Erwerbsarbeit und Kindererziehung im Heimatland und die Abschaffung von Sonderfristen für ausländische Frauen im Zugang zu AFG-geförderten Maßnahmen und für den Bezug von Unterhaltsgeld." (8)

Insbesondere die letzte Forderungen steht bis heute noch als solche im Raum. Die Tagung insgesamt hat ein größeres Problembewußtsein gegenüber den Qualifizierungsmöglichkeiten für MigrantInnen geschaffen, hat eine Profilierung des Amtes bezüglich dieser Thematik geleistet und neue Argumente für bilinguale Ausbildungen geliefert.

Zusammenfassend lassen sich aus den oben beispielhaft dargestellten Qualifizierungsprojekten für Migrantinnen verschiedene Schlußfolgerungen ziehen, die für Entscheidungsträger von Bedeutung sind:

- Das Finanzierungskonzept muß attraktiv sein, d.h. über Modellprojektgelder, EU-Töpfe, Mischfinanzierungen mit anderen Ämtern oder Einrichtungen lassen sich Maßnahmen zumindest einmalig finanzieren;
- eine Zielsetzung des Amtes für Berufs- und Weiterbildung ist die Förderung von Modellmaßnahmen der beruflichen und allgemeinen Bildung, d.h. der Modellcharakter eines Projektes hat eine Akzeptanz amtsintern stets befördert, die Frage der Verstetigung einmaliger Modellprojekte ist damit natürlich noch nicht angeschnitten;
- die Zielgruppe MigrantInnen wird in erster Linie mit der "Problemgruppenbrille" gesehen, d.h. es geht bei der Unterstützung der Projekte weniger um die Herstellung von Chancengleichheit und Interkulturalität als Prinzip, sondern vielmehr um die Beseitigung von Defiziten. Zielsetzung des Amtes ist die Förderung von Problemgruppen des Arbeitsmarktes (Schwervermittelbare, Ungelernte, Langzeitarbeitslose) aber auch die Beseitigung sozialer Brennpunkte (Stadtteilorientierung).
- Bei allen Projekten ist der Druck, der von außen an die Institutionen geht, von hoher Bedeutung, d.h. über Anfragen, Proteste, Veranstaltungen und auch Dokumentation der Nachfrage auf Seiten der Basis. Damit verbunden ist auch die wichtige Rolle, die den "Verbündeten" in den entscheidenden Stellen zukommt.
- Nicht zuletzt sind schulpolitische Argumente wie Lehrerüberhang oder berufspolitische Gesichtspunkte wie Fachkräftemangel Argumente, die eine Unterstützung von Entscheidungsträgern bewirken können.

4. Perspektiven der Arbeit

Die aktuelle Arbeit des Referates Weiterbildung von MigrantInnen hat zur Zeit drei Schwerpunkte.

- Seit April dieses Jahres wird ein Umschulungsprojekt für afghanische Frauen zur Bürokauffrau durchgeführt. Die Finanzierung erfolgt über den Europäischen Sozialfonds und anteilig vom Amt für Berufs- und Weiterbildung und vom Senatsamt zur Gleichstellung. Träger ist ein Frauenweiterbildungszentrum (FTZ). Das Projekt wird teilweise zweisprachig durchgeführt. Inwieweit die Erfahrungen des Hauswirtschaftlerinnenprojektes übertragbar sind auf eine duale Ausbildung mit Prüfung vor der Handelskammer ist noch offen.
- Eine Neuauflage des Hauswirtschaftlerinnenprojektes unter veränderten Rahmenbedingungen wird zur Zeit diskutiert. Wir wollen den Versuch unternehmen, Migrantinnen, die als ABM in Beschäftigungsgesellschaften arbeiten, zusätzlich in der Fachschule für Ernährung und Hauswirtschaft abschlußbezogen zu qualifizieren. Ein Interesse seitens der Schule an dem Projekt besteht. Allerdings ist auch hier das Finanzierungskonzept nicht unproblematisch.

- Die grundsätzlichen Ziele des Hauswirtschafterinnenprojektes, nämlich eine Veränderung der regulären vollschulischen Berufsausbildung zugunsten von MigrantInnen zu erreichen und damit auch den interkulturellen Aspekt in allen Ausbildungsgängen zu verankern, erfordern natürlich einen sehr langen Atem. Hier muß auf politischer Ebene eine Vorgabe gemacht werden, bevor sich die Behörde an das Thema heranwagt. Im Zuge der Überarbeitung und Neuformulierung der "Leitlinien zur Hamburger Ausländerpolitik" ist möglicherweise von seiten der SPD das Petitum zu erwarten, die berufliche Regelausbildung so zu verändern, daß eine stärkere Partizipation von Migrantinnen erreicht wird. Eine solche politische Grundlage würde eine schlagkräftige Debatte in Gang setzen.

Warten wir's ab.

Anmerkungen

1. Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft (Hrsg.), BMBW - Werkstattberichte Nr. 42 "Neue Wege in der Weiterbildung ausländischer Mitbürger", Bonn 1982
2. Drucksache der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 9. Wahlperiode, vom 10.7.1980, Drs. 9/2431
3. Drucksache der Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg, 14. Wahlperiode, vom 17.8.93, Drs. 14/4595
4. Arbeitskreis Frauen in der Ausländerarbeit, Konzept zur beruflichen Weiterbildung ausländischer Frauen, Hamburg 1989; (zu beziehen über Port. Mission, Danziger Str. 62, 20099 Hamburg)
5. Arbeitskreis Frauen in der Ausländerarbeit, Hrsg., Ausländische Frauen in sozialen Berufen und beruflicher Weiterbildung, Hamburg 1989
6. Maren Gag, Projekt bilinguale Ausbildung portugiesischer Wanderarbeitnehmerinnen zur Hauswirtschafterin, Abschlußbericht, Hamburg 1994, S.5; siehe Kurzdarstellung im Anhang, S.57
7. ebd. S.24
8. Amt für Berufs- und Weiterbildung, Hrsg., Weiterbildung ohne Grenzen - Qualifizierungsprojekte für MigrantInnen, Veröffentlichungen zur Weiterbildung Heft 14, Hamburg 1992

Hildegard Budde, Ingeborg Meeske, Essener Arbeit- und Beschäftigungsgesellschaft (EABG)

Das Modellprojekt „Erzieherin“

Umschulung ausländischer und deutscher Frauen zur Erzieherin

1. Ausgangslage

Die Novellierung des § 218 zieht die Einführung des Rechtes auf einen Kindergartenplatz für jedes Kind bis 1996 nach sich. Daher plante die Landesregierung Nordrhein-Westfalen für die Stadt Essen die Einrichtung von 2800 zusätzlichen Kindergartenplätzen. Das Jugendamt der Stadt Essen forderte entsprechend der höheren Geburtenrate sogar die Einrichtung von 3700 Plätzen (Stand 1993).

In einigen Stadtteilen Essens ist der Ausländeranteil unter der Bevölkerung sehr hoch. Das Potential für gewaltvolle Auseinandersetzungen z.B. an Schulen hat sich erhöht. Das Essener Jugendamt meldet daher in Ergänzung zu seinen Bemühungen dringenden Bedarf nach interkulturell ausgebildetem Personal und ausländischem Personal, das u. a. die Muttersprache, den Zweitspracherwerb und das gegenseitige Erlernen von Kulturtechniken fördern kann, eine Modellwirkung auf Kinder und Eltern in der Vorschul- und Primärerziehung hat.

Es besteht am lokalen Arbeitsmarkt eine starke Nachfrage nach qualifizierten Erzieherinnen und Erzieherinnen mit Zusatzqualifikationen im interkulturellen Bereich, der ohne zusätzliche berufsbildende Maßnahmen nicht abgedeckt werden kann.

Die Maßnahme der Essener Arbeit : „Umschulung ausländischer und deutscher Frauen zur Erzieherin“ ist eine Antwort auf diesen regionalen Bedarf. Reichhaltige Erfahrungen, die mit einer multikulturellen Lerngruppe und dem Schwerpunkt interkulturelle Erziehung gesammelt werden konnten, gehen in sie ein.

Ziel ist es, langzeitarbeitslosen ausländischen und deutschen Frauen, die sich nach mehr als dreijähriger Familienpause für den Beruf der Erzieherin interessieren, die Möglichkeit der Rückkehr ins Berufsleben über die Erreichung eines qualifizierten Berufsabschlusses zu geben.

2. Die Struktur der Maßnahme

Eingangsvoraussetzung ist die Fachoberschulreife, Mindestalter 25 Jahre, eine dreijährige Familienpause zur Versorgung der eigenen Kinder und der Nachweis über ein Jahr sozialpädagogische Praxis mit Kindern (Vorpraktikum).

Ab Oktober '93 fand eine intensive mehrphasige Teilnehmerinnengewinnung statt. Informationsveranstaltungen beim Arbeitsamt und beim Träger, Werbung über Arbeitskreise und Multiplikatoren in der Ausländerarbeit, Schaltung von Annoncen, intensive Beratung am Telefon und in Einzelgesprächen bei der Essener Arbeit boten mehrfach die Möglichkeit einer Umschulung. 140 Interessentinnen wurden so beraten und 20 davon brachten die erforderlichen Teilnahmevoraussetzungen mit. Mit den in die engere Auswahl Getretenen wurden im Vorfeld der Maßnahme 5 Gruppenberatungstermine durchgeführt.

Die Maßnahme (05.4.94 -31.03.95) setzt sich aus einer 7-monatigen Grundlagenphase zusammen sowie einer 5-monatigen Phase zur Entwicklung eigenständiger Handlungskompetenz.

Grundlagenphase (05.04.94 - 4.11.94): In dieser Phase erlernen die angehenden Erzieherinnen erziehungswissenschaftliche Grundlagen für ihre sozialpädagogische Ar-

beit. Sie lernen den situationsorientierten Ansatz in der sozialpädagogischen Praxis und die Grundzüge interkultureller Erziehung kennen. In zwei vierwöchigen praktischen Unterweisungen beginnen sie, ihr pädagogisches Handeln zu planen und zu reflektieren. Zwischenklausuren, mündliche Prüfungen und andere Leistungsüberprüfungen gegen Ende der Grundlagenphase trainieren die Wissensdarstellung und die Stressbewältigung.

In dieser Phase zur Entwicklung eigenständiger Handlungskompetenz (07.11.94 - 31.3.95) wird den Teilnehmerinnen nachhaltig die Möglichkeit zur Planung, Durchführung und Reflexion ihrer Tätigkeit gegeben. Wachsende Verantwortung und Entwicklung einer eigenen pädagogischen Haltung, wachsende Fähigkeiten zur Kooperation im Team sowie zur Konfliktlösung unter Beteiligung der Kinder runden den weiteren Aufbau theoretischer Kenntnisse ab. Die Frauen werden auf diesem Wege befähigt, im Anschluß an die Maßnahme die Externenprüfung zur Erzieherin abzulegen.

Nachbetreuung (1.4. - 31.7.95): Die Teilnehmerinnen werden in der Prüfungsphase weiter fachlich und sozialpädagogisch begleitet und bei der Suche nach Stellen für das Anerkennungsjahr unterstützt. Im Anschluß absolvieren die Teilnehmerinnen ein Anerkennungsjahr und erhalten dann die Anerkennung als Erzieherin.

Es handelt sich um eine Vollzeitumschulung mit 40 Wochenstunden Unterricht (35 Zeitstunden). Die Unterrichtszeit ist auf die Öffnungszeiten der Kindertageseinrichtungen abgestimmt, um den Teilnehmerinnen die Betreuung ihrer eigenen Kinder zu erleichtern. Während der Phasen der praktischen Unterweisung gilt entsprechend der Arbeitszeitregelung in den Kindertageseinrichtungen eine 38,5 Stundenwoche.

Die Stundentafel sieht 8 Std. Erziehungswissenschaften, 8 Std. Methodik/Didaktik, 4 Std. Interkulturelle Erziehung, 4 Std. Deutsch, 3 Std. Kinder- und Jugendliteratur, 3 Std. Gesundheit-Umwelterziehung, 8 Std. Kunst/Bewegung/Rhythmik/Spiel und Musik sowie 2 Std. Recht/Verwaltungskunde pro Woche vor.

Personal

Das Stammpersonal setzt sich aus drei Mitarbeiterinnen zusammen, die sich eine Fachlehrerinnenstelle, eine Sozialpädagoginnenstelle mit 30 Stunden und eine Projektleitung mit 19,25 Stunden teilen. Hier treffen fundierte langjährige Kenntnisse und Erfahrungen in der ErzieherInnenfortbildung, der Fortbildung von Lehrern und ErzieherInnen im interkulturellen Bereich, der Sozialberatung und -betreuung von AusländerInnen und der Durchführung von und Unterrichtung in vergleichbaren Maßnahmen zusammen, die eine intensive fächerübergreifende Kooperation möglich machen und die verschiedenen Kompetenzen zusammenfließen lassen. Das Stammpersonal unterrichtet in Erziehungswissenschaften, Methodik/Didaktik, Deutsch und Interkulturelle Erziehung, begleitet und supervisiert die praktischen Unterweisungen. Zusätzlich sind 10 HonorarlehrerInnen für den Fachunterricht in speziellen Fächern wie Recht, Musik, Kunst, Spiel, Gesundheitserziehung etc. eingesetzt.

Die Maßnahme ist als Umschulung beim Arbeitsamt anerkannt. Die Finanzierung erfolgt anteilig aus dem Frauenförderprogramm NRW und aus dem AFG/FuU. Aus dem Frauenförderprogramm wird den Teilnehmerinnen in Ergänzung zum individuellen Unterhaltsgeldanspruch eine Aufwandsentschädigung und eine Pauschale pro Kind sowie ein Kinderbetreuungszuschuß gewährt.

Träger der Maßnahme ist die Essener Arbeit Beschäftigungs - GmbH. Kooperationspartner sind die Geschäftsstelle für kommunale Ausländerangelegenheiten, die RAA Essen, die Gleichstellungsstelle, die Träger der freien und öffentlichen Jugendhilfe, das

Arbeitsamt, die Fachschulen für Sozialpädagogik und der Regierungspräsident Düsseldorf.

3. Erfahrungsbericht

3.1. Struktur der Teilnehmerinnengruppe

Die über einen Zeitraum von 6 Monaten gewonnenen Teilnehmerinnen sind in bezug auf ihr Alter, ihre beruflichen Vorerfahrungen, ihre Herkunftsländer und die Länge der Arbeitslosigkeit sehr heterogen.

Alter der Teilnehmerinnen	
Die Teilnehmerinnen sind zwischen 28 und 49 Jahre alt	
bis 30 Jahre	4
30 bis 34 Jahre	4
35 bis 40 Jahre	8
41 bis 45 Jahre	3
49 Jahre	1

Herkunft der Teilnehmerinnen	
BRD	10
Polen	4
GUS	3
Türkei	2
Iran	1

Schulbildung	
Mittlere Reife ¹⁾	3
Fachhochschulreife ¹⁾	5
Allgemeines Abitur ¹⁾	12
Akad. Abschluß, ohne Anerkennung in der BRD	5
Akad. Abschluß mit Anerkennung in der BRD	3

¹⁾(bzw. Anerkennung eines ausl. Bildungsabschlusses als gleichwertig)

Berufserstausbildung	
ohne abgeschlossene Berufsausbildung	9
Kinderpflegerin	1
Lehrerin(im Ausl.)	4
Bibliothekarin	1
Beamtin	1
Steuerfachgehilfin	1
Bürokauffrau	1
Autoingenieurin	1
Chemiefacharbeiterin	1

Dauer der Arbeitslosigkeit	
1-3 Jahre	5
3-5 Jahre	7
6-7 Jahre	3
9-10 Jahre	4
länger als 10 Jahre	1

Dauer des Aufenthaltes in der BRD (10 zugewanderte Teilnehmerinnen)	
1 - 2 Jahre	2
3 - 4 Jahre	3
4 - 5 Jahre	2
10 Jahre	3

Berufspraxis vor der Arbeitslosigkeit	
Keine	4
1 - 2 Jahre	9
3 - 4 Jahre	2
5 Jahre	2
6 Jahre	2
13 Jahre	1

3.2. Schwerpunktsetzung: Interkulturelle Erziehung

Angesichts der ethnischen und kulturellen Vielfalt, die in hiesigen Kindertageseinrichtungen - und damit im zukünftigen Arbeitsfeld der angehenden Erzieherinnen - vorzufinden ist, war die Schwerpunktsetzung „Interkulturelle Erziehung“ in der Umschulungsmaßnahme von Beginn an geplant und die gemeinsame Umschulung von ausländischen und deutschen Frauen gewünscht. Daß es gelang, eine Gruppe zusammenzubringen, die zur Hälfte aus „Ansässigen“ und zur Hälfte aus „Zugewanderten“ besteht, ist in dieser Exaktheit sicherlich Zufall. In dieser geglückten Zusammensetzung ist die Gruppe erst einmal ihr eigenes Lernfeld.

Schon in den ersten Phasen des Gruppenfindungsprozesses werden kulturelle Prägnanzen spürbar und sichtbar. Indem diese Unterschiede nicht nivelliert, sondern als wesentliche Elemente einer je eigenen Biographie thematisiert werden und als Aspekte einer individuellen Persönlichkeit Wertschätzung erfahren, entsteht eine Gruppensituation, in der Lernprozesse zwischen Menschen unterschiedlicher Herkunft möglich werden.

Auf der Basis eines solchen Voneinander- und Miteinander-Lernens lassen sich im Laufe der Zeit Formen gleichberechtigter herkunftsunabhängiger Kooperation herausbilden und Empathie, Sensibilität und Konfliktfähigkeit über kulturelle Grenzen hinweg entwickeln. Die Teilnehmerinnen verbindet die Möglichkeit der Identifikation über das Durchleben einer ähnlichen Familienphase, das gemeinsame Interesse, den Erzieherabschluß zu absolvieren. Hiermit und mit dem gemeinsamen Interesse an kulturübergreifenden, z.B. frauenpolitischen Inhalten in der Ausbildung wächst die Gruppenintegration, das Selbstbewußtsein der einzelnen Frau wird gestärkt und die Bereitschaft, voneinander zu lernen, nimmt zu.

In großstädtischen Ballungsräumen sind nahezu alle Kindergartengruppen multiethnisch oder multikulturell zusammengesetzt. Daher erscheint eine entsprechende Ausrichtung der pädagogischen Arbeit unumgänglich. Diesen Grundgedanken müssen Qualifizierungsmaßnahmen, die auf eine selbstverantwortliche, eigenständige Tätigkeit in der pädagogischen Praxis vorbereiten, Rechnung tragen. Die Inhalte interkultureller Pädagogik im Rahmen einer Umschulung zur Erzieherin leiten sich her aus den möglichen Intentionen und Zielen pädagogischen Handelns in der Praxis.

Interkulturelle Erziehung zielt auf ein gleichberechtigtes Zusammenleben von Menschen unterschiedlicher Herkunft. Anders als frühere „ausländerpädagogische“ Kon-

zepte, die ausschließlich die ausländischen oder zugewanderten Kinder in den Blick nahmen und den Schwerpunkt auf deren (Sprach) Förderung und Integration legten, richtet sich interkulturelle Erziehung an alle Kinder, die ansässigen wie die zugewanderten.

Für den Bereich der Sozialerziehung heißt das, daß alle Kinder lernen müssen, sich gegenseitig in ihrer Ähnlichkeit und Verschiedenheit wahrzunehmen und auszuhalten, ohne chauvinistisch, unterwürfig oder überheblich zu werden. Für die Persönlichkeit des einzelnen Kindes gewinnen die Entwicklung einer stabilen Identität, Offenheit und Konfliktfähigkeit, Empathie und die Fähigkeit zum Perspektivenwechsel besondere Bedeutung. Das Miteinander - Leben und Lernen von Kindern unterschiedlicher Herkunft bietet vielfältige Chancen der persönlichen Entwicklung, der kulturellen Bereicherung und der Horizonterweiterung, die in der pädagogischen Praxis allzuoft ungenutzt verstreichen, wenn den sozialpädagogischen Fachkräften das Rüstzeug für interkulturelles Arbeiten fehlt.

Notwendig sind Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten auf drei Ebenen:

Reflexive Ebene

- den eigenen, kulturell geprägten Standpunkt (incl. Vorurteile, Vorlieben und Ängste) erkennen;
- Normen, Werte und Verhaltensstandards auf dem Hintergrund kulturspezifischer Sozialisationsprozesse begreifen und ggf. relativieren;
- Sensibilität und Empathie vor normative Wertungen stellen.

Kognitiv-analytische Ebene

- politische, ökonomische und gesellschaftliche Ursachen und Folgen von Arbeitsmigration, Aussiedlung und Asylproblematik kennen;
- die Situation zugewanderter Familien unter rechtlichen, politischen und psychosozialen Aspekten einschätzen;
- Sozialisationsprozesse im Spannungsfeld zwischen kulturellen Traditionsbeständen und integrativ-assimilatorischen Neuschöpfungen begreifen und daraus entstehende Probleme beurteilen können.

Praktisch-konstruktive (berufspragmatische) Ebene

- Anregungen oder Angebote vermitteln, die interkulturelles Lernen fördern (Traditionen in Küche, Kunst, Musik, Handwerk, Feste und Feiern, religiöse Sitten);
- Zweisprachigkeit bei Kindern wertschätzen, deutsche Kinder für andere Sprachen interessieren, Methoden der Zweitsprach- (Deutsch-) Förderung kennen und anwenden;
- Sprach-, Lern- und Beratungshilfen für Kinder und Eltern so entwickeln können, daß sie von Hilfsbedürftigkeit zu eigener Handlungskompetenz führen;
- die pädagogische Arbeit der Kindertagesstätte im Kontext des Wohnumfeldes, Stadtteils vernetzt zu begreifen und bestehende Arbeitskreise oder Stadtteiltreffs für die Koordinierung oder Effektivierung der eigenen Arbeit nutzen zu können.

An der Vermittlung dieser Kompetenzen und Qualifikationen sind alle Fächer des Unterrichtskanons beteiligt. Die speziell für „Interkulturelle Erziehung“ ausgewiesenen Unterrichtsstunden bieten zum einen den Raum für anderweitig nicht zu verortende Inhalte (z.B. islamische Religion), zum anderen die Möglichkeit der Vertiefung und Ergänzung anderer Fachunterrichte (z.B. Erziehungsziele und -stile im Kulturvergleich, Spracherwerb und Zweitspracherwerb). Alltägliche und professionelle Verhaltensmuster werden auf ihre Kulturgebundenheit hin untersucht. Dadurch entwickeln die Teilnehmerinnen eine Sensibilität für ethnozentrische Inhalte und subtile Diskriminierung

gen. Die Rolle und Funktion der Sprache im Kontext des pädagogischen Handelns wird thematisiert mit dem Ziel, zu einer reflektierten, dem Lern- und Entwicklungsstand der Kinder angemessenen Sprachverwendung zu kommen. Der Unterricht ermöglicht es, sich eine Perspektive zu erarbeiten, die in den meisten pädagogischen und psychologischen Fachtexten zu kurz kommt oder ganz fehlt.

Somit stellt die Interkulturelle Pädagogik eine reflektierte Verbindung von zumeist monokulturell geprägter Theorie und multikultureller Praxis her. Dabei ist die Schwerpunktsetzung nicht im Sinne einer Spezialisierung aufzufassen, sondern als inhaltliche Akzentuierung, die der gesellschaftlichen Realität angemessen erscheint. Bedauerlicherweise hat dieser Aspekt in den Inhalten der neuen Ausbildungsrichtlinien für ErzieherInnen noch keinen Ausdruck gefunden.

Neben den gesellschaftstheoretisch ausgerichteten Unterrichtsteilen erhalten alle TeilnehmerInnen eine Einführung in die türkische Sprache, da diese nach Deutsch im Ruhrgebiet die zweithäufigst gesprochene Sprache ist. Damit wird ein Lernfeld eröffnet, das die türkischsprachigen TeilnehmerInnen zu Expertinnen und für die Gruppe neue Spracherfahrungen in einem gemeinsamen Lernprozess der Reflexion zugänglich macht. Türkischkenntnisse haben nicht zuletzt einen hohen Wert für die praktisch-pädagogische Arbeit.

Zwei Wochenendseminare zur interkulturellen Erziehung bieten die Möglichkeit, in außerhäuslicher Atmosphäre gezielt zu diesem Schwerpunkt zu arbeiten.

Ein Besuch durch ein süditalienisches ErzieherInnenprojekt im Rahmen von NOW dient dem Erfahrungsaustausch über unterschiedliche europäische Kleinkindbetreuungseinrichtungen und pädagogische Konzepte.

Dieser Kontakt ist über IRIS, das Frauenqualifizierungsnetzwerk der EG, in dem das ErzieherInnen-Projekt Mitglied ist, entstanden.

3.3. Teilnehmerinnenorientierte Curriculumentwicklung

Während in der beruflichen Erstausbildung Qualifikationen für das erzieherische Handeln grundsätzlich aufgebaut und entwickelt werden, setzt der Lernprozeß einer Umschulungsgruppe auf einer anderen Ebene an. In den Gruppenberatungen im Vorfeld der Maßnahme wurden Fragen wie Berufswahlmotivation, mögliche Tätigkeitsfelder, Vorerfahrungen der TeilnehmerInnen erarbeitet. Hiermit erhielten die Interessentinnen bereits die Möglichkeit, sich im Berufsfeld zu orientieren und ihre Berufswahlmotivation zu überprüfen - wesentliche Schlüsselqualifikationen zu Beginn der Erzieherausbildung.

Je nach beruflicher Vorbildung und biographischem Hintergrund bringen die TeilnehmerInnen unterschiedliche Voraussetzungen mit, die in erwachsenengerechter Weise weiterentwickelt werden. Sowohl von der Unterrichtsorganisation, wie auch von der didaktisch-methodischen Gestaltung und den sonstigen Rahmenbedingungen her beinhaltet die Maßnahme daher Spielräume für Binnendifferenzierung .

In einer multiethnischen und multikulturell zusammengesetzten Lerngruppe sind dabei insbesondere folgende Dimensionen der Heterogenität bei Unterrichtsplanung und -durchführung zu berücksichtigen:

Unterschiedliche Lernerfahrungen und Lerntechniken

Die TeilnehmerInnen bringen Lernerfahrungen aus deutschen und nicht-deutschen Schulsystemen mit und verfügen von daher über unterschiedliche Strategien der Sinnerschließung, der Verarbeitung von Informationen und der Bewertung von Sachverhalten. Vertrautheit mit den Formen entdeckenden Lernens und kritischer Textre-

zeption sind in der Gruppe ebenso anzutreffen wie hochentwickelte Memoriertechniken. Erfahrungen aus der beruflichen Sozialisation in verschiedenen Ländern verstärken diese Differenzen.

Mitgebrachtes Fachwissen

Dadurch, daß ein einjähriges Vorpraktikum Voraussetzung für die Teilnahme an der Maßnahme ist, verfügen alle Teilnehmerinnen über pädagogisches Vorwissen. Darüber hinaus haben fünf Teilnehmerinnen eine pädagogische Ausbildung abgeschlossen und sieben auf unterschiedlichen Stufen unterbrochen. Dabei reicht das Spektrum von der Fachschule für Sozialpädagogik bis zum Studium der Erziehungswissenschaften.

Deutschkenntnisse

Die unterschiedlichen Lebens-, Wanderungs- und Lerngeschichten der Teilnehmerinnen führen zu unterschiedlichen Deutschkenntnissen. Selbstverständlich beherrschen alle die deutsche Sprache soweit, daß sie dem Unterricht folgen können. Die produktiven Fähigkeiten im Bereich der Schriftsprache weisen jedoch deutliche Differenzen auf. Je nachdem in welchem Kontext die Deutschkenntnisse erworben wurden, besteht Nachholbedarf eher im Bereich der Wissenschaftssprache oder im Bereich der Kinder- und Alltagssprache.

Soziokulturelles Orientierungswissen

Unabhängig von ihrer Herkunft bereiten sich alle Frauen darauf vor, in einer deutschen Kindertageseinrichtung mit multikulturellen Kindergruppen zu arbeiten. Dazu müssen sich die Umschulungsteilnehmerinnen gegenseitig Aufschluß geben über ihre je eigenen kulturellen Selbstverständlichkeiten und die daraus eventuell resultierenden Vorurteile und Mißverständnisse einerseits und die im zukünftigen Arbeitsfeld geltenden soziokulturellen Normen und Werte andererseits.

Durch geeignete Maßnahmen der inneren und äußeren Differenzierung versucht der Unterricht, diesen Dimensionen der Heterogenität Rechnung zu tragen. Ziel ist es dabei, durch aufeinander aufbauende Lern- und Entwicklungsaufgaben Fach- und Methodenkenntnisse sowohl im Hinblick auf das eigene Lernen wie auch auf die sozialpädagogische Berufstätigkeit zu erweitern, um zu einem professionellen ErzieherInnenverhalten zu gelangen. Wesentliches methodisches Element sind regelmäßige Standortgespräche mit den einzelnen Umschulungsteilnehmerinnen. Der theoretische Unterricht baut auf den mitgebrachten Kenntnissen und Erfahrungen auf und führt in enger Verbindung mit den berufspragmatischen Lerninhalten wie Methodik/Didaktik, Spiel, musisch-kreativer Bereich, über die Begleitung, Reflexion und Auswertung der fachpraktischen Unterweisungen zu einer produktiven Auseinandersetzung mit erziehungswissenschaftlichen Theoretikern. Dies setzt eine enge Verzahnung der verschiedenen Fachunterrichte voraus im Sinne einer koordinierten inhaltlichen Gesamtplanung und eines phasenweise themenorientierten, fächerübergreifenden Unterrichts.

Die Erzieherinnen in den Praxiseinrichtungen begreifen die Wiedereingliederung von lebenserfahrenen z.T. ausländischen Frauen oft als bereichernd für ihre Einrichtungen, da häufig sofort Sozialkompetenzen wie Organisationsvermögen, Zuverlässigkeit, Tatkraft und Eingehen auf die Bedürfnisstruktur des Kindes zum Tragen kommen. Die theoretischen Inhalte, die in der Umschulung vermittelt werden, decken sich häufig mit Umdenkungsprozessen, die in vielen Einrichtungen z.T. vonstatten gehen. So sind die situationsorientierte Arbeit, die Raumgestaltung, die Bedeutung sensomotorischer Erfahrungsräume vielen PraktikerInnen wichtig. Mit diesen und mit interkulturellem pädagogischem Wissen werden die Teilnehmerinnen bereichernd für die Praxis wahrgenommen.

4. Strukturelle Probleme der Modellmaßnahme

Die Maßnahme ist die erste ihrer Art in Nordrhein-Westfalen. Sie fällt zeitlich genau in die Phase der Neuordnung der Erzieherausbildung und damit bestehen für geraume Zeit Unklarheiten über die anzuwendende Prüfungsordnung. Vielschichtige Kooperationen des Bildungsträgers mit Behörden wie Arbeitsamt, Landesarbeitsamt, Versorgungsamt, Regierungspräsident und den Fachschulen für Sozialpädagogik waren im Vorfeld und in der laufenden Maßnahme notwendig. Da noch keine Vorerfahrungen hinsichtlich der Verfahrensweisen, Bewilligungs- bzw. Zulassungspraxis der Einzelbehörden vorliegen, können Veränderungen der Bedingungen bei einem der Kooperationspartner Folgewirkungen für den Gesamtzusammenhang ergeben. Das Konstrukt „Umschulung beim Bildungsträger als Vorbereitung auf Externenprüfung bei der Fachschule“ erweist sich als äußerst störanfällig. Nichtdeutsche Bildungsabschlüsse müssen z.B. von unterschiedlichen Behörden begutachtet und anerkannt werden. Dies führt zu Zeitverzögerungen bei der Bewilligung von Unterhaltsgeldern beim örtlichen Arbeitsamt. Aktuelle Änderungen im AFG machen die Beantragung von Überbrückungsbeihilfen bei den Sozialämtern notwendig und wirken sich negativ auf die finanzielle Situation der Teilnehmerinnen aus. Frauenförderzuschüsse können hingegen auffangend wirken. Trotz vieler administrativer Schwierigkeiten, finanzieller Engpässe, persönlicher und familiärer Probleme und den daraus resultierenden Motivationskrisen sind lediglich zwei Teilnehmerinnen im Laufe der ersten drei Wochen ausgeschieden.

Das hohe Durchhaltevermögen resultiert aus dem Zusammenspiel der vergleichsweise hohen Kompetenzen und einer starken Motivation. Der erwachsenengerechte, teilnehmerorientierte Unterricht ermöglicht eine zielgerichtete, ausdauernde Wissens- und Kompetenzerweiterung. Diese Faktoren berechtigen in der Zusammenschau zu positiven Prognosen .

Nargess Eskandari, Beratungsstelle des DRK für ältere MigrantInnen HIWA, Frankfurt/M.

Erfahrungen aus der Beratungsstelle für ältere MigrantInnen

Ältere Migrantinnen und Migranten sind sowohl für die praktische Sozialarbeit als auch für die sozialwissenschaftliche Forschung eine relativ neue Zielgruppe. Angesichts der jungen Altersstruktur der ausländischen Bevölkerung und ausgehend von der Annahme, daß die im Zuge der Anwerbemaßnahmen in den 60er und 70er Jahren eingereisten ausländischen Arbeitnehmer im Alter in ihr Heimatland zurückkehren werden, hat man sich in der Bundesrepublik bisher kaum mit dem Thema „Altern in der Fremde“ beschäftigt.

Entgegen der Prämisse der deutschen Anwerbepolitik und entgegen dem ursprünglichen Ziel der Migrantinnen und Migranten selbst ist ein Teil nicht in das Herkunftsland zurückgekehrt. Nach den statistischen Ergebnissen leben in der BRD ca. 880.000 Ausländer im Alter von 50 und mehr Jahren, darunter ca. 170.000 65jährige und ältere. Dies entspricht einem Anteil an der ausländischen Gesamtbevölkerung von 14,9 Prozent bzw. 2,9 Prozent. Im Vergleich zur deutschen Bevölkerung ist die Altersstruktur der Ausländer relativ jung. Modellrechnungen weisen jedoch darauf hin, daß sich eine neue Struktur in dieser Hinsicht entwickeln würde.

Auch das romantische Bild der „südländischen Großfamilie“, in der alle Generationen vereint zusammenleben, trifft nicht mehr zu. Durch die Anpassung an den Lebensstil und den Arbeitsalltag der Aufnahmegesellschaft sind auch ausländische Familien auf die klassische Kleinfamilie festgelegt. Viele ältere Migrantinnen und Migranten leben zunehmend isoliert. Beratungs- und Versorgungsprogramme, die sich an deutsche Seniorinnen und Senioren richten, erreichen sie meist nicht und entsprechen zumeist auch nicht ihren Bedürfnissen. Sie müssen in anderer, neuer Weise angesprochen und beraten werden.

Handlungsanleitende Thesen zur Lebenslage älterer Migrantinnen und Migranten

Nach dem bisherigen Forschungsstand wird die Lebenslage älterer Migrantinnen und Migranten vor allem durch folgende drei Merkmale geprägt:

- der auf die Rückkehr ausgerichtete Lebensentwurf
- der ethnische Rückzug
- die geringen materiellen Ressourcen

Diese für das ethnische Alter als charakteristisch geltenden Aspekte wurden bei der Entwicklung unseres Konzepts der Versorgung älterer Migrantinnen und Migranten und ihrer Beratung berücksichtigt.

Die praktische Projektarbeit

In der Einstiegs- und Orientierungsphase des Projekts hatte die praktische Arbeit vor allem das Ziel, Zugang zur Zielgruppe zu gewinnen bzw. bereits bestehende Kontakte zu stabilisieren und auszubauen. Darüber hinaus ging es darum, erste Kontakte auf institutioneller Ebene zu knüpfen und Möglichkeiten einer zukünftigen Zusammenarbeit zu erschließen. Die Öffentlichkeitsarbeit war darauf ausgerichtet, die jeweiligen Mitarbeiter bei der Zielgruppe und den Institutionen bekannt zu machen. Bezüglich der Aufgabenbereiche lassen sich zwei Ebenen unterscheiden:

- Klientenzentrierte Ziele

- Institutionenzentrierte Ziele

Klientenzentrierte Aufgaben

Einzelgespräche und Hausbesuche

Wöchentlich wurden ca. 30 Personen aus verschiedenen Nationalitäten sowohl in ihrer Muttersprache als auch in Deutsch von unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die selbst aus vier verschiedenen Ländern kommen, in folgenden Bereichen beraten:

- Rentenfragen und Rentenangelegenheiten
- Familiäre Probleme
- Gesundheitliche Probleme (Behinderung, Beratung bei Ärzten, etc.)
- Psychosoziale Beratung
- Möglichkeiten der Altenhilfe
- Stationäre und teilstationäre Hilfe
- Begleitung bei Behördengängen
- Vorbereitung auf das Alter
- „Was passiert, wenn ich alleine bin im Alter in Deutschland?“
- Training alltagspraktischer Situationen in der Stadt Frankfurt
- Kulturelle Vorlieben berücksichtigende Freizeitmöglichkeiten
- Tod in Deutschland
- Über Sorgen, Nöte und Ängste reden können

Angebotene Seminare und Kurse für ältere Migrantinnen und Migranten

- Rentenseminar über Rentenfragen und Informationen über vorhandene Rentenabkommen zwischen Deutschland und anderen Anwerbeländern
- Offene Gesprächssitzungen „Laß uns über uns und unter uns reden“
- Gesundheitsseminar unter dem Motto „Wie ernähre ich mich gesund?“ (geplant für 1995)
- Pflege in der Familie und Angehörige pflegen ihre Angehörigen (geplant für 1995)

Gruppenangebote

- gemeinsam werden verschiedene traditionelle ausländische Feste gefeiert (Beiramfest, Zuckerfest usw.)
- Übungsgruppen und Gespräche über „Altern in der Fremde“
- Stadtteilbezogene Aktionen - Mitwirkung bei Stadtfesten

Institutionenorientierte Aufgaben

Eine besonders wichtige Aufgabe von HIWA ist die Vermittlungsposition (Schnittstelle) zwischen älteren Migrantinnen und Migranten einerseits und bestehenden Altenhilfeeinrichtungen der Stadt Frankfurt andererseits als Hilfestellung für die anstehenden Probleme. Hier ist HIWA auf zwei Ebenen tätig.

Konkret werden die Erfahrungen von HIWA als Informationsgrundlage für die praktische Arbeit in der offenen, ambulanten und stationären Altenhilfe dienen. Gedacht ist an praktische Informationen, z.B. zu religiösen Riten, den Umgang mit religiösen Bräuchen, der Stellung von Mann und Frau in der Gesellschaft, die unterschiedlichen Bestattungsrituale, Eßgewohnheiten oder Pflegebesonderheiten. Auf der anderen Seite haben die älteren Migrantinnen und Migranten einen großen Informationsbedarf über das deutsche Altenhilfesystem. Ein weiterer Aufgabenschwerpunkt von HIWA besteht in der Multiplikatorenfunktion, konkret bedeutet dies: Kontaktaufnahme und Zusam-

menarbeit mit ausländischen Vereinen und Beratungsstellen, Institutionen, Einrichtungen usw.

Informationsveranstaltungen für Institutionen und ausländische Verbände, die in der Altenpflege tätig sind:

- Fachseminar „Altern in der Fremde“ im Mai 1994 und Dokumentation darüber
- Rentenseminar im Oktober 1994 für ausländische Institutionen
- aktive Teilnahme mit Referaten an verschiedenen Fachseminaren in Frankfurt, Heidelberg, Heppenheim, Mainz, Eppstein etc.
- eine Reihe von Vorträgen in verschiedenen Altenklubs über die Situation der älteren Migrantinnen und Migranten
- Zusammenarbeit mit dem Institut für Sozialarbeit in Frankfurt, das im Jahr 1994 eine Studie über die Situation der älteren Migrantinnen und Migranten gemacht hat
- Gründung eines Arbeitskreises aller in der Ausländerarbeit tätigen Verbände und Institutionen
- Fachseminar Glauben, Leben und Pflege in Islam und anderen Ländern 1995

Zusammenfassung

Ältere Migrantinnen und Migranten werden angesichts ihrer eigenen Entwicklung und den spezifischen Merkmalen ihrer Lebenslage eine quantitativ und qualitativ bedeutsame Teilgruppe innerhalb der Altenbevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland darstellen. Gegenwärtig befindet sich der Großteil der ersten Migrantengeneration in der Phase des Übergangs zwischen Erwerbsleben und Ruhestand. Die Spezifität ihrer Lebenssituation erfordert besondere Überlegungen und Maßnahmen, bei denen Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Ausländer- und Altenarbeit Berücksichtigung finden müssen.

Leitvorstellungen für die Arbeit mit allen älteren Menschen haben auch für die Arbeit mit älteren Ausländern Gültigkeit. Eine vielgenannte spezifische Problematik stellt ohne Frage die Rückkehrorientierung dar. Es wäre sicherlich sachlich und auch menschlich verfehlt, den alten Leuten die Sinnlosigkeit ihrer Heimkehrperspektive zu verdeutlichen. Die Rückkehrorientierung vieler Arbeitsmigranten, die im Alter behalten wird, dient zur Sinnerhaltung. Der mit der Rückkehrorientierung verbundene ethnische Rückzug unterscheidet sich nach unseren Erfahrungen nicht sehr von der im Alter allgemein zunehmenden biographischen Rückbesinnung älterer Menschen. Die materielle Unterversorgung, hohe gesundheitliche Verschleißerscheinungen und schwierige Wohnbedingungen werden einen großen Teil der alten Ausländer zur typischen Klientel der Altenhilfe werden lassen.

Die Beratungsstelle HIWA - als eines der ersten Modellprojekte in Deutschland - konnte das Bewußtsein für diese „neue Gruppe“ wecken. Durch die zielgruppenorientierten Maßnahmen wurden neue Kontakte innerhalb der Zielgruppe initiiert und bestehende Kontakte ausgebaut. Das Zusammenführen von Personen mit gleichen Problemen und Belastungen soll einen Austausch und eine gegenseitige Unterstützung fördern. Die Altenarbeit ist eine Querschnittsaufgabe; die Arbeit mit alten Ausländern setzt die Kooperation von Altenarbeit und Ausländerarbeit voraus. Dies erfordert eine weitere Festigung und Zusammenarbeit aller in diesen Bereichen tätigen Verbände und Institutionen.

Elke Cybulla, DRK - Staatlich anerkannte Fachschule für Altenpflege, Berlin

Erfahrungen zur Qualifizierung von Aussiedlerinnen aus den GUS-Staaten zu Altenpflegerinnen¹

Gefördert durch den Europäischen Sozialfonds (ESF) und die Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen sowie die Senatsverwaltung für Schule, Berufsbildung und Sport führt die **DRK Fachschule für Altenpflege in Berlin - Lichtenberg** einen Modell-Ausbildungsgang für Aussiedlerinnen aus den GUS-Staaten zur staatlich anerkannten Altenpflegerin durch.

Von insgesamt 23 Teilnehmerinnen zu Beginn der Ausbildung befanden sich nach der vorgeschriebenen Probezeit von drei Monaten noch 19 Teilnehmerinnen in der Ausbildung. Weitere 2 Teilnehmerinnen verließen das Projekt nach dem ersten Praktikum und arbeiten seitdem als Altenpflegehelferinnen in ihren ehemaligen Praxiseinrichtungen.

Eine Teilnehmerin beendete den Ausbildungsvertrag nach dem 3. Semester und steht seitdem in einem befristeten Arbeitsverhältnis als Altenpflegehelferin.

Von den verbleibenden 16 Teilnehmerinnen sind 13 Frauen aus den ehemaligen GUS-Staaten, zwei aus Rumänien, und eine Frau kommt aus Polen.

Hintergrund:

Das Hauptziel bei der Einrichtung dieser Maßnahme war die berufliche Qualifizierung der Zielgruppe "Aussiedlerinnen", die nicht die Möglichkeit hat, an regulären Umschulungsmaßnahmen vom Arbeitsamt teilzunehmen.

Gleichwohl handelt es sich hier um Frauen, die in ihren Herkunftsländern berufstätig waren und über qualifizierte Ausbildungen verfügen. Diese sind jedoch in der Bundesrepublik Deutschland nicht anerkannt, oder es gibt sie hier nicht in der Form (z.B. Kranführerin, Lackiererin etc.). Entsprechend verfolgt die eingeleitete Qualifizierungsmaßnahme folgende Ziele:

- Unterstützung des Integrationsprozesses in die deutsche Gesellschaft durch eine qualifizierende Ausbildung
- Abbau der Erwerbslosigkeit und sozialen Benachteiligung von Aussiedlerinnen
- Stärkere Einbeziehung dieser Zielgruppe über die berufliche Qualifizierung in die Regelversorgung der Altenpflege

Mit der Ausbildung zur staatlich anerkannten Altenpflegerin erwerben die Frauen eine berufliche Qualifikation, mit der sie auf dem Arbeitsmarkt gute Chancen auf eine Anstellung haben. Untersuchungen von Prognos in den letzten Jahren weisen auf einen zusätzlichen Personalbedarf im Bereich der Altenpflege hin.

¹ Dieses Referat basiert auf einen Zwischenbericht, der für die Stiftung Familie Josef Kreten erstellt wurde.

Lehrgangsübersicht:

Zielgruppe:	Erwerbslose Aussiedlerinnen, überwiegend aus den GUS-Staaten
Teilnahmevoraussetzungen:	Hauptschulabschluß oder gleichwertige Schulbildung
außerdem:	erfolgreicher Abschluß einer mindestens zweijährigen Berufsausbildung
oder:	den erfolgreichen Abschluß einer mindestens zweijährigen Berufsfachschule
oder:	den Erwerb der Fachhochschulreife an einer Fachoberschule im Fachbereich Sozialwesen
oder:	eine mindestens dreijährige regelmäßige Berufstätigkeit. Wohnsitz in Berlin (bereits sechs Monate vor Beginn der Maßnahme) Grundkenntnisse der deutschen Sprache
Auswahlverfahren:	In Einzelgesprächen wurde die individuelle Motivation für eine Altenpflegerische Qualifizierung und die persönliche Eignung für eine anschließende Tätigkeit in diesem Arbeitsbereich festgestellt
TN-Zahl:	zu Beginn 23, jetzt 16 Teilnehmerinnen
Laufzeit:	15. 11. 1993 - 14. 11. 1995 zzgl. Anerkennungsjahr
Umfang:	Vollzeitunterricht mit 36 Unterrichtsstunden an fünf Tagen pro Woche
Unterricht:	Fachunterricht im ausbildungsüblichen Umfang zzgl. 4 Std. Förderunterricht im Fach Deutsch
Sozialpädagogische Betreuung:	20 Stunden pro Woche
Praktikum:	10-wöchiges Praktikum im Bereich "Pflege" 6-wöchiges Praktikum in der Gerontopsychiatrie 10-wöchiges Praktikum im Bereich "Beratung und Betreuung"
Praktikumsbegleitung:	Praktikumsbesuche bei den Teilnehmerinnen am Einsatzort durch die Fachkräfte der Schule Einen Seminartag pro Woche mit Fachunterricht
Ferien:	25 Ferientage pro Jahr, davon 3 Wochen Sommerferien, 1 Woche Weihnachtsferien 1 Woche Osterferien
Lehrgangsabschluß:	Staatliche Prüfung mit schriftlichem und mündlichem Teil Einjähriges Berufspraktikum mit abschließendem Kolloquium sowie auf Antrag die staatliche Anerkennung durch die Senatsverwaltung Gesundheit
Perspektiven:	Arbeitsplatz als Altenpflegerin in den einschlägigen Einrichtungen ambulanter oder stationärer Art
Förderung:	Berliner Senatsverwaltung für Arbeit und Frauen Berliner Senatsverwaltung für Schule, Berufsausbildung und Sport Europäischer Sozialfonds

Zum bisherigen Verlauf der Maßnahme

Die Teilnehmerinnen zeigten vom Beginn der Ausbildung bis zum heutigen Tag eine überaus hohe Motivation, das Ausbildungsziel, d.h. den erfolgreichen Abschluß und die staatliche Anerkennung zu erreichen. Sie sind zwischen 23 und 47 Jahre alt. Die meisten Frauen haben Familien mit mehreren Kindern.

Aus den mit den Teilnehmerinnen geführten Interviews geht hervor, daß viele von ihnen eine Reihe von erschwerten Bedingungen während dieser Ausbildungszeit in Kauf nehmen. So haben einige einen Anfahrtsweg zur Schule von mehr als einer Stunde. Viele sind trotz ihrer Berufsausbildungszeit allein für die Haushaltsführung und Kindererziehung zuständig und verantwortlich. Einige sind darüberhinaus alleinerziehend. Häufig betreuen die Frauen neben ihren Kindern auch noch Eltern, Schwiegereltern oder andere Familienangehörige. Die Erfordernisse von Schule, Beruf und Privatleben scheinen sich gerade zu Beginn einer Vollzeitausbildung nur schwer miteinander verbinden zu lassen.

Wohnte die Mehrzahl der Teilnehmerinnen mit ihren Familien zu Anfang noch im Wohnheim, so ist es inzwischen fast allen gelungen, eigenen Wohnraum für ihre Familien zu finden. Für die meisten Umschülerinnen war es, besonders am Anfang, nicht möglich, außerhalb der Schulzeiten in Ruhe und mit Konzentration Gelerntes zu wiederholen oder Unterrichtsstoff vorzubereiten. Mehrfachbelastung und Zeitknappheit scheinen als streßverursachende Faktoren für die Dauer der Ausbildung zu bleiben. Zu Hause können die Teilnehmerinnen erst nachts lernen, wenn der Haushalt erledigt ist und die Kinder schlafen gegangen sind. Eine Teilnehmerin äußerte sich dazu so: "Ich muß mit meinen Kindern ins Bett gehen, da ich gemeinsam mit den Kindern nur ein Zimmer zur Verfügung habe. Meine Hausaufgaben mache ich manchmal 'unter der Bettdecke' mit einer kleinen Leselampe, damit die Kinder nicht im Schlaf gestört werden. Auch auf der langen S-Bahn-Fahrt, morgens vor der Schule, kann ich noch etwas wiederholen."

Zusammenfassend läßt sich festhalten: Die Lernmöglichkeiten waren zu Beginn der Ausbildungszeit für die Mehrzahl der Teilnehmerinnen eingeschränkt, sie haben sich aber inzwischen für die meisten erheblich verbessert. Derzeit wohnen nur noch vier Teilnehmerinnen mit ihren Familien im Wohnheim. Während des gesamten bisherigen Ausbildungsprozesses konnte festgestellt werden, daß Teilnehmerinnen mit "geklärten" Wohnverhältnissen und sozialem Umfeld deutlich unbefangener und aktiver am Unterrichtsgeschehen teilnehmen konnten als die anderen.

Ohne die sozialpädagogische Betreuung wäre die Organisation der sozialen Begleitumstände für die Frauen nicht so schnell und relativ problemlos gegangen. Die sozialpädagogische Begleitung scheint deshalb ein unerläßlicher Baustein des Ausbildungskonzeptes zu sein.

Zu den allgemeinen Erfahrungen und Beobachtungen im Unterricht

Eine grundlegende Erfahrung, über die von allen FachlehrerInnen in den Konferenzen besorgt gesprochen wurde, ist, daß der Zeitbedarf in diesem Kurs wesentlich höher ist, als in anderen Kursen. Diese Erfahrung löste bei den Unterrichtenden Streß aus, denn sie befürchteten, mit dem für ihr Fach vorgesehenen Stoff in der vorgegebenen Zeit nicht durchzukommen. Deutlich wurde aber, daß für eine Gruppe, die in einer Fremdsprache⁴ unterrichtet wird, mehr Zeit eingeplant werden muß, als für muttersprachliche

⁴ Für viele Teilnehmerinnen war zwar Deutsch die Familiensprache ihrer Kindheit, aber durch die politischen Bedingungen wurde Russisch für die meisten zur dominanten Sprache.

TeilnehmerInnen. Dies mag vielleicht selbstverständlich klingen, ist es aber nicht: Der Lehrplan sieht lediglich vier zusätzliche Deutschunterrichtsstunden pro Woche vor im Vergleich zu muttersprachlichen Kursen.

Für die Unterrichtsbeobachtung stand daher die Frage im Mittelpunkt, welche kurzfristigen Maßnahmen gefunden werden können, um den Lernprozeß des laufenden Kurses zu unterstützen und zu beschleunigen. Darüberhinaus ergeben sich aus den Beobachtungen natürlich auch weiterführende Überlegungen für längerfristige Maßnahmen, die die Konzeption eines weiteren Umschulungskurses für Aussiedlerinnen betreffen könnten.

Eine kurzfristige Möglichkeit könnte in einer sehr engen Zusammenarbeit von Fach- und SprachlehrerInnen bestehen. Hier könnten fachübergreifende Unterrichtskonzepte entwickelt werden.

Eine weitere Einflußmöglichkeit wird in der Auswahl des zu bearbeitenden Materials gesehen. Nur wenige Teilnehmerinnen scheinen die (fach)sprachliche Kompetenz zu haben, längere Fachtexte selbständig ohne Hilfestellung zu bearbeiten. Fachsprachliches Material sollte also didaktisiert verwendet werden, damit die Verstehensleistung unterstützt und vereinfacht wird.

Von allgemeiner Bedeutung ist, daß Unterrichtsformen gewählt werden, welche die Mitarbeit der Teilnehmerinnen nicht nur ermöglichen sondern herausfordern. Eine Unterrichtseinheit sollte bevorzugt mit unterschiedlichen, abwechslungsreichen Unterrichtsformen gestaltet werden, da durch ständiges Zuhören eine rasche Ermüdung der Teilnehmerinnen eintritt und das Aufnehmen neuen Stoffes erschwert wird (Arbeitsformen: Einzel-, Partner-, Kleingruppen- und Großgruppenarbeit, Unterrichtsgespräch, LehrerInnenvortrag. Arbeitsmittel: Arbeitsblätter, schriftliche und mündliche Arbeitsanweisungen, Tafelbild).

Arbeitsformen, Arbeitsmittel, mündliches und schriftliches Arbeiten sollten in jeder Unterrichtseinheit mehrfach abwechseln. Lerntheoretische Erfahrungen zeigen, je mehr unterschiedliche Sinne angesprochen werden, desto wahrscheinlicher gelingt die perzeptive Leistung.

Die Erfahrungen mit Klassenarbeiten und Tests zeigen, daß es sinnvoll sein könnte, nach jeder Unterrichtseinheit zu überprüfen, ob die Teilnehmerinnen die Inhalte wirklich verstanden haben. Darüberhinaus haben Erfahrungen verschiedener FachlehrerInnen gezeigt, daß die einfache Frage "Haben Sie das verstanden?" zwar mit freundlichem Kopfnicken beantwortet wird, was aber nicht als Indiz dafür gewertet werden darf, daß der erklärte Sachverhalt wirklich verstanden wurde.

Es hat sich in den Gesprächen herausgestellt, daß die Teilnehmerinnen neuere Lern-techniken nicht kennen. So haben sie keine Wahl, die für sie günstigen Lerntechniken und -strategien, wie zum Beispiel den Umgang mit Karteikarten auszuprobieren. Hier wären Möglichkeiten für die Fachlehrkräfte, die für ihr Fach erprobten Lerntechniken im Unterricht einzuführen und gemeinsam mit den Teilnehmerinnen weiterzuentwickeln.

Zu den Beobachtungen im Fachunterricht

Eine der Hauptschwierigkeiten scheint bei der sprachlichen Vermittlung der Fachinhalte zu liegen. Da sich die meisten Frauen, besonders im ersten Semester, im Unterricht eher ruhig und zurückhaltend verhielten und das Unterrichtsgeschehen zwar interessiert mitverfolgten aber kaum eigene Beiträge lieferten, wurde bis zum Zeitpunkt von

Tests und Klassenarbeiten nicht immer deutlich, ob alle Frauen die komplexen Fachinhalte wirklich verstanden hatten.

Der Zugang und das Verständnis berufsbezogener Inhalte im Fachunterricht ist für nicht-muttersprachliche KursteilnehmerInnen besonders schwierig, da sie nicht nur eine neue Fachsprache lernen, sondern auch die damit zusammenhängenden Denk- und Sprachsysteme. Die besondere und komplexe Darstellungs- und sprachliche Ausdrucksform in den verschiedenen Fachunterrichten bedarf deshalb einer besonderen Vermittlungsdidaktik.

FachlehrerInnen werden vor allem in ihrem jeweiligen Fachgebiet gezielt zu ExpertInnen ausgebildet. In ihren Ausbildungen sind jedoch selten pädagogische Anteile enthalten, so daß sie für die Vermittlung ihres Fachwissens auf Methoden, wie sie für muttersprachlich deutsche TeilnehmerInnen verwendet werden, zurückgreifen. Diese Konzepte scheinen jedoch für AussiedlerInnen nicht ausreichend zu sein.

Die pädagogisch-didaktische Perspektive wiederum ist für ausgebildete Deutsch-als-Fremdsprache-Fachkräfte ein Bereich, der innerhalb ihrer Ausbildung einen breiten Raum einnimmt, so daß eine enge Kooperation beider Fachkräfte bei ihren Unterrichtsvorbereitungen Erleichterungen und Hilfen bieten könnte.

Die Hospitationen ergaben auch, daß es für den Unterricht mit dieser Zielgruppe sinnvoll sein könnte, analytische Kenntnisse der deutschen Sprache zu haben, so daß Fachinhalte und Sprache innerhalb des Fachunterrichts "verzahnt" unterrichtet werden könnten. Die Entwicklung eines umfassenden, integrierten Unterrichtskonzepts ist sehr arbeitsintensiv und kann unter den gegebenen Umständen von den FachlehrerInnen nicht selbst entwickelt werden. Als Honorarkräfte kommen sie häufig von außen und gehören nicht zu den festangestellten MitarbeiterInnen. Ein solcher Unterricht bedeutet aber einen deutlichen Mehraufwand an Zeit, der in den Stundenhonoraren von Honorarkräften nicht miteinkalkuliert ist.

Sprachausbildung in einem Berufsausbildungslehrgang mit AussiedlerInnen sollte nicht allein Sache der DeutschlehrerInnen, sondern könnte zum Nutzen der TeilnehmerInnen mit dem Fachunterricht verwoben werden. Dies macht eine umfangreiche Kommunikation und Kooperation der Lehr- und Lernbeteiligten erforderlich.

Die Fachschule könnte dies als weiterzuentwickelnde Aufgabe aufgreifen und mit fachdidaktischen Seminartagen oder Fortbildungen für das Lehrpersonal dazu beitragen, Sensibilität für den eigenen und fremden Umgang mit der deutschen Sprache zu fördern.

Erfahrungen mit dem Deutschunterricht und der Deutschförderung

Natürlich kann man auf den Deutschunterricht auch bei integriertem Fachunterricht nicht verzichten. Nach wie vor müssen im Deutschunterricht sprachliche Lücken geschlossen werden. Die vielfältigen Anforderungen an Kommunikations- und Interaktionsfähigkeit im Berufsleben, besonders auch in der Altenpflege, erfordert von den am Deutschunterricht beteiligten Lehrkräften einen reflektierten Umgang mit den Fachinhalten und der Sprachvermittlung. Fachsprachliche Anforderungen können so aufgegriffen und vertiefend bearbeitet werden. Unterrichtsbeobachtungen haben hier gezeigt, daß außer der allgemeinsprachlichen Weiterentwicklung auch eine fachsprachliche Orientierung des Unterrichts stattfinden sollte.

Die bisher gewonnenen Erkenntnisse machen deutlich, daß auch in der Konzeption künftiger Kurse Förderunterricht im bisherigen Umfang integriert sein sollte, um den Teilnehmerinnen einen erfolgreichen (fach-)sprachlichen Lernprozeß zu ermöglichen.

Darüberhinaus wäre auch in Einzelfällen Stützunterricht zu erwägen. Diese weiterbildungsbegleitenden Hilfen zielen darauf ab, den Umschülerinnen, die aufgrund sprachlicher Probleme oder schulischer Defizite besonderer Hilfen bedürfen, die Fortsetzung und den erfolgreichen Abschluß einer beruflichen Umschulung zu ermöglichen.

Erfahrungen mit dem Pflegepraktikum

Dem ersten Praktikum, im Pflegebereich, ging eine Intensivwoche voraus, in der die Frauen auf die besonderen Anforderungen dieses Praktikums vorbereitet wurden. Verstärkt wurden ihnen in den jeweiligen Fachunterrichten nochmals die Inhalte vermittelt, die während dieser Zeit von besonderer Bedeutung sein würden. In begleitenden Gesprächen äußerten die Lehrgangsteilnehmerinnen Ängste, den vertrauten Schulrahmen zu verlassen und sich der Berufswirklichkeit zu stellen. Einige Frauen befürchteten, ihre sprachliche Kompetenz könnte nicht genügend entwickelt sein, um den vielfältigen Anforderungen auf den Pflegestationen zu begegnen. Hier halfen unterstützende Gespräche, die vor allem das Selbstbewußtsein stärken sollten, die Ängste abzubauen.

Während der Praktikumszeit fand im wöchentlichen Abstand ein Seminartag in der Schule statt, einerseits für weiterführenden Unterricht, andererseits waren Psychohygienestunden vorgesehen, in denen auf den Stationen Erlebtes bearbeitet und reflektiert werden kann.

Mehrheitlich haben die Teilnehmerinnen in diesem Praktikum positive Erfahrungen machen können. Ihre Sprachkenntnisse waren für die Verständigung mit KollegInnen und PatientInnen genügend ausgebildet. Häufig wurden sie sogar wegen der guten Sprachkenntnisse gelobt, was das Selbstbewußtsein deutlich steigerte. Die sprachlichen Lernfortschritte, besonders im mündlichen Bereich, waren so auffallend, daß das gesamte LehrerInnen-Team dies unisono auf seiner ersten Konferenz im zweiten Semester feststellte.

Praktikumsbesuche in den Krankenhäusern und Altersheimen durch das MitarbeiterInnen-Team ergaben viel positive Rückmeldung, die sich häufig auf die Einsatzfreudigkeit und Arbeitsmotivation bezog.

An das Pflegepraktikum schloß sich eine vierwöchige Sommerpause an. Das zweite Semester wurde inhaltlich sehr stark durch die Vorbereitung auf ein weiteres Praktikum in der Gerontopsychiatrie bestimmt. Dieses Praktikum stellt hohe psychische Anforderungen an die Praktikantinnen, denn hier werden sie, viel stärker noch als in den Pflegepraktika, mit den Alterserscheinungen wie Verwirrtheit und Gebrechlichkeit sowie Alterskrankheiten wie Alzheimer oder Depressionen etc. konfrontiert. Die weitere Auswertung des Ausbildungsganges wird zeigen, wie sie mit diesen Anforderungen umgehen konnten. Nach einer weiteren schulischen Phase folgt das Praktikum "Beratung und Betreuung". Danach werden sich die Teilnehmerinnen intensiv auf die Abschlußprüfung vorbereiten. Die Ausbildung endet im November 1995.

Literaturangaben

Bandel, Joachim und Josef Gras (1990) Sprachmaßnahmen und kombinierte Sprach- und Berufsbildungsmaßnahmen für Aussiedler. In: Gewerkschaftliche Bildungspolitik, 41, 1990, 2. S. 34-42

Bender, Walter und Petra Szablewski-Cavus (1994) in: Ausländische Erwachsene qualifizieren: Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze/Pädagogische Arbeitsstelle (PAS). Institut für Erwachsenenbildung des DVV. (Praxishilfen berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft; Band 1). Frankfurt/M. PAS, 1994

Bonifer-Dörr, Gerhard (1990) Auf der Suche nach einer anderen Zukunft. Junge Aussiedlerinnen und Aussiedler in Ausbildung und Beruf. Ein Grundlagentext Hrg: Institut für berufliche Bildung, Arbeitsmarkt und Beschäftigung (IBAB)

Koller, Barbara (1993) Integration oder Ausgrenzung? Arbeitsmarktsituation für (junge) AussiedlerInnen. In: Jugend Beruf Gesellschaft 44 (1993) 3, S. 154-163

Gawlik, Edith (1993) Berufliche und soziale Integration von Aussiedlerfrauen in Deutschland. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 22 (1993) 5, S. 26-31

Grell, Jochen und Monika Grell (1993) Unterrichtsrezepte. Weinheim; Basel. Beltz Grüne Reihe. 1993

Djafari, Nader und Gerhild Brüning u.a. (1994) Ausländerinnen in der beruflichen Qualifizierung: eine Handreichung; [Projekt: "Praxishilfen für zielgruppenorientierte Umschulungen"] Pädagogische Arbeitsstelle (PAS), Institut für Erwachsenenbildung des DVV. Frankfurt/M. PAS 1994

Ayla Orduhan, Türkisch-Deutsche Gesundheitsstiftung, Gießen

Die Konsultationsstelle zur Ausbildung türkischer Jugendlicher in Krankenpflegeberufen

Einleitung

Ausgangssituation des Projektantrages im Jahre 1989 war der Pflegekräftemangel in bundesdeutschen Krankenhäusern. Damals bestand in vielen Krankenhäusern vor allem Bedarf an Krankenschwestern und -pflegern. Dies ging soweit, daß Stationen geschlossen werden mußten. Deutsche Jugendliche allein konnten diesen Bedarf nicht decken, da sich immer weniger um einen Ausbildungsplatz in dieser Berufssparte bewarben. Die Gründe dafür sind allgemein bekannt. In den Schulen wurde aus diesem Grunde die Klassenstärke verringert.

Unter diesem Pflegekräftemangel litten nicht nur die Patienten, sondern auch in zunehmender Weise das Personal selbst. Immer mehr Patienten mußten vor allem in Ballungsräumen von immer weniger werdendem Personal betreut werden. Daß sich dieser Engpaß besonders negativ auf die Betreuung der ausländischen und damit auch türkischen Patienten auswirkte, ist klar. Außerdem zeigte sich deutlich, daß ausländische Jugendliche - im besonderen die türkischen Jugendlichen - kein Interesse an diesen Berufen aufwiesen. Es gab vereinzelt türkische Auszubildende in dieser Berufssparte.

Nachdem diese Situation öffentlich wurde, haben wir im Jahre 1989 einen Projektantrag beim Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung gestellt, welcher ab November 1991 gefördert wurde. Wichtig dabei war für uns, türkische Mädchen für medizinische Hilfsberufe zu gewinnen, um somit auch der Ausländerfeindlichkeit entgegenzuwirken. Wer von einer türkischen Krankenschwester gepflegt wird, überlegt sich im nachhinein sein Verhalten gegenüber Ausländern und überdenkt die Vorurteile.

Vor dem offiziellen Projektbeginn haben wir eine Pilotphase von ca. 1 Jahr durchgeführt, in der ohne finanzielle Förderung ein Konzept zur Öffentlichkeitsarbeit erstellt wurde, um die Zielgruppen erfolgreich anzusprechen und erste praktische Erfahrungen zu sammeln.

Türkische Jugendliche in Krankenpflegeberufen

Türkische Jugendliche, die bilingual aufgewachsen sind, haben immer noch Probleme bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz; davon sind vor allem die türkischen Mädchen in starkem Maße betroffen. Die Unkenntnis der Jugendlichen über das weitgefächerte Angebot an Ausbildungsplätzen führt dazu, daß sie sich immer nur für ganz bestimmte Berufe interessieren und bewerben. Eine Ausbildung in den Krankenpflegeberufen wird von den Jugendlichen selten in Anspruch genommen, da sie darüber wenig Informationen besitzen.

Mit diesem Projekt wollen wir türkische Jugendliche über diesen Ausbildungszweig informieren und sie dafür gewinnen sowie die Vorbehalte der Eltern durch persönliche Gespräche abbauen.

Türkische Patientinnen in bundesdeutschen Krankenhäusern

In Deutschland leben z.Zt. ca. 2 Millionen türkische Arbeitnehmer mit ihren Familienangehörigen. Der Hauptzustrom erfolgte nach der bilateralen Vereinbarung im Jahre

1961 bis zum Anwerbestopp im Jahre 1973. Zu Beginn des Zustroms kamen junge Männer in der 3. Lebensdekade nach Deutschland, die vor ihrer Arbeitsaufnahme von deutschen Ärzten in der Türkei gründlich untersucht wurden, um organische und psychische Erkrankungen auszuschließen. Nur wer diese medizinische Untersuchung bestand, konnte zur Arbeitsaufnahme nach Deutschland einreisen. Es handelte sich somit um eine gesunde Population. In den letzten Jahren konnte eine erschreckende Häufigkeit von Erkrankungen bei türkischen Mitbürgern festgestellt werden, die meist einen stationären Aufenthalt in der Klinik erfordern. Dies hat verschiedene Gründe wie z.B. die jahrelange schwerkörperliche Arbeit, altersbedingte Erkrankungen.

Im Gesundheitsbereich wird als herausragendes Problem im Umgang mit Ausländern besonders mit Türken das Sprachproblem genannt. Es wird aber auch von Experten darauf hingewiesen, daß es sich eigentlich um tiefergehende Verständigungsschwierigkeiten handelt, die durch transkulturelle, systematische Mißverständnisse bedingt sind. Als Maßnahmen werden Dolmetscherhilfen aufgeführt, von denen man sich Abhilfe bei Kommunikationsschwierigkeiten verspricht. Dabei werden als Dolmetscher Reinigungspersonal der Klinik, Familienangehörige und Nachbarn des Patienten herangezogen. Diese Situation ist für den Patienten nicht tragbar, da diese Art von Dolmetschern nicht ausgebildet, und somit keine Hilfe für Patient und Personal sind. Auch die Schweigepflicht ist in einer solchen Situation nicht gewährleistet. Daneben treten erhebliche Probleme beim Übersetzen der fachbezogenen Aussagen auf, die von einem ausgebildeten Dolmetscher bewerkstelligt werden können.

Nach einer genauen Analyse dieser bestehenden Situation haben wir ein Projekt erarbeitet, um türkische Jugendliche - vor allem türkische junge Frauen - für diesen Berufszweig zu gewinnen.

Ziele und Aufgaben des geförderten Projektes sind:

- einen Beitrag zur Milderung des Pflegenotstandes in deutschen Krankenhäusern zu leisten;
- ausländische, vor allem türkische Jugendliche für den Krankenpflegeberuf zu gewinnen;
- den sozialen Integrationsprozeß dieser Jugendlichen zu unterstützen.

Um diese Ziele zu erreichen, wurden folgende Arbeitsschwerpunkte gesetzt:

- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit
- Entwicklung und Erprobung eines geeigneten, kulturspezifischen Beratungskonzeptes
 - Ausbildungsfördernder Stützunterricht
 - Fachspezifischer Stützunterricht in türkischer Sprache
 - Gruppenaktivitäten
 - Einzelberatung
 - Angebote an die Schulen und Lehrkräfte
- Erweiterung des Beratungskonzeptes
 - Erweiterung der Kontakte mit anderen Institutionen bundesweit

Die Aktivitäten und Angebote des Projektes fanden sowohl bei den türkischen Jugendlichen, die den Beruf der Krankenpflege kennenlernen sowie bei den Eltern, deren Kinder diese Ausbildung absolvieren wollten, und bei verschiedenen Institutionen starkes Interesse.

Wir konnten im Rahmen unseres Projektes mit Hilfe der Auszubildenden und durch unsere eigenen Erfahrungen die vorgefundenen Angebote vergleichen sowie die Lücken und Probleme aufzeigen, die der Inanspruchnahme dieses Berufszweiges im Wege

standen. Nach einer eingehenden Analyse dieser Situation wurde es möglich, Lösungswege zu erarbeiten, in die Praxis umzusetzen und somit bei der Problemlösung aktiv mitzuwirken.

Öffentlichkeitsarbeit

Zu Beginn des Projektes haben wir durch eine Umfrage bei den Jugendlichen und den einzelnen Schulen festgestellt, daß die Auszubildenden in einigen Fächern Schwierigkeiten beim Verständnis des Lernstoffs haben. Die Ansprechpartner in den Schulen waren aber der Meinung, daß dies kein spezielles Ausländerproblem sei, sondern ein allgemeines. Bei einer anschließenden Diskussion mit den Jugendlichen stellte sich heraus, daß sie den erforderlichen Lernstoff zu Hause nicht alleine nacharbeiten können und somit Schwierigkeiten vor allem in den naturwissenschaftlichen Fächern hatten.

Daraus ergab sich für uns eine neue Situation und die Notwendigkeit einen Stützunterricht für die Auszubildenden anzubieten, damit sie erfolgreich ihren Abschluß machen konnten. Zur Durchführung des Stützunterrichts haben wir bilinguale Ärzte als Honorarkräfte eingestellt, die mit den Schülerinnen den Unterrichtsstoff einmal wöchentlich nacharbeiteten. Dafür wurde zusammen mit den Schülerinnen ein Unterrichtsplan ausgearbeitet.

Fachspezifischer Unterricht in türkischer Sprache

Aus unseren eigenen Erfahrungen wissen wir, daß türkisches Krankenhauspersonal bei der Versorgung von türkischen Patienten, die die deutsche Sprache nicht genügend beherrschen, vom deutschen Personal zum Dolmetschen hinzugezogen wird. Bei unseren Treffen mit den Auszubildenden stellte sich heraus, daß sie schon mit dieser Situation während ihrer Ausbildung konfrontiert wurden. Sie wurden als Dolmetscher eingesetzt. Diese neue Situation bereitet den Auszubildenden sowie auch den examinierten Krankenschwestern und -pflegern Probleme, da sie neben ihrer erlernten Tätigkeit auch als Dolmetscher und Vermittler zwischen Patient und Personal fungieren müssen.

Voraussetzung für das Dolmetschen und die Vermittlung ist natürlich, daß die Jugendlichen die deutsche und türkische Sprache sehr gut beherrschen und sich auskennen in der anderen kulturellen Umgangsweise mit gesundheitlichen Fragen wie Ernährungsgewohnheiten, Verhalten während des stationären Aufenthalts, Lebensgewohnheiten im Heimatland.

Wir sahen daraus die Notwendigkeit der Einrichtung eines türkischsprachigen Unterrichts, der von bilingualen Ärzten durchgeführt wird. Der Unterricht beinhaltet vor allem die Fächer Anatomie und Physiologie. Außerdem wird regelmäßig innerhalb dieser Unterrichtseinheit über die Rolle des Vermittlers zwischen dem deutschen Krankenhauspersonal und den türkischen Patienten diskutiert, wobei auch Verschiedenheiten der kulturellen Hintergründe durch die Ärzte, die in der Türkei aufgewachsen sind und auch schon in den Krankenhäusern tätig waren, aufgezeigt werden.

Dies ist vor allem wichtig, da die Auszubildenden der sogenannten zweiten und dritten Generation angehören, und somit Verständigungsschwierigkeiten mit dem türkischen Patienten haben, was nicht an der Sprache liegt, sondern an der kulturellen Vielfalt der türkischen Patienten aus den verschiedenen Regionen der Türkei. Zusammen mit den Jugendlichen haben wir begonnen, Stichworte und Redewendungen, die im gesundheitlichen Bereich öfters verwendet werden, in beiden Sprachen zusammenzutragen,

um einen Leitfaden zu entwickeln. Die Notwendigkeit dazu sehen sowohl wir als auch die Auszubildenden täglich im Umgang mit türkischen Patienten und dem Personal. Dieser Leitfaden ist gedacht als ein Handbuch für alle Beteiligten.

Da die Notwendigkeit der Einrichtung eines Stützunterrichts und eines fachspezifischen Unterrichts in türkischer Sprache sich erst im Projektverlauf herauskristallisierte, mußte das Konzept des Projekts geändert und das Einverständnis hierfür vom Ministerium eingeholt werden.

Durch diese Unterrichtsangebote, die in der Freizeit freiwillig stattfinden, konnten konkrete Erfolge erzielt werden. Auszubildende, die unsere Angebote nicht wahrnahmen, hatten Schwierigkeiten bei der Examensprüfung. Demgegenüber waren alle Schülerinnen, die die Krankenpflegeschule besucht haben, durch unsere Unterrichtsangebote in der Lage, nach ihrem Abschluß die Krankenpflegeschule zu besuchen.

Der Stützunterricht sowie der fachspezifische Türkischunterricht finden je nach Bedarf ein- bis zweimal die Woche statt. Problematisch bei der Teilnahme ist, daß die Schülerinnen nicht in einem Klassenverband zusammen sind, sondern in verschiedenen Klassen und Ausbildungszweigen. Auch die Dienstpläne machen eine regelmäßige Teilnahme schwierig.

Gruppenaktivitäten

Die Gruppenaktivitäten wurden geplant, um die soziale Integration und die Gruppenzugehörigkeit zu fördern. Die Gruppenaktivitäten bestehen in gemeinsamen Treffen der Teilnehmer und Projektmitarbeiter. Innerhalb der Gruppe wird über unsere Angebote sowie über die Wünsche der Jugendlichen diskutiert. Bei diesen Gesprächen wurde von den Schülerinnen ein starkes Interesse an gemeinsamen Freizeitaktivitäten vorgebracht, wie gemeinsam Essen gehen, Kino- und Konzertbesuche, Grillen oder Kaffeekränzchen.

Fachspezifische Fortbildungsangebote, die wir danach am Wochenende durchgeführt haben, fanden kein besonderes Interesse, da sie zu theoretisch waren und als Pflichtveranstaltung angesehen wurden. Deshalb haben wir diese Angebote nach mehrmaligen Versuchen abgesetzt und veranstalten jetzt wieder die üblichen Freizeitangebote. Wochenendfahrten, die von uns zur Diskussion gestellt wurden, wurden von den Schülerinnen skeptisch beurteilt. Es bestand die Befürchtung, daß die Eltern solche Fahrten nicht tolerieren würden. Unser Angebot, mit den Eltern darüber zu reden, wurde nicht angenommen. Dies mußten wir akzeptieren, auch wenn es den Nachteil hatte, daß unsere Kontakte mit den Eltern nicht weiter aufgebaut werden konnten. Nur auf ausdrücklichen Wunsch der Jugendlichen sprechen wir über bestimmte Themen und Problembereiche mit den Eltern.

Einzelberatung

Die Einzelberatung wird meist von Jugendlichen vor dem Ausbildungsbeginn in Anspruch genommen, um sich genaustens über die verschiedenen Ausbildungszweige zu informieren, um danach die geeignete Ausbildung zu beginnen. Bei diesen Gesprächen sind auch die Eltern der Jugendlichen anwesend, um uns näher kennenzulernen und auch um über ihre Befürchtungen zu reden. Vor allem die Schichtarbeit bereitet den Eltern Kopfzerbrechen.

Sobald die Jugendlichen mit der Ausbildung beginnen, hören Schritt für Schritt diese Beratungen auf, was wir als Erfolg bezeichnen, da die Jugendlichen dann in der Lage

sind, ihre Probleme selbst untereinander zu lösen. Nur bei schwerwiegenden Problemen nehmen sie unsere Beratung in Anspruch. Wir versuchen dann gemeinsam, das Problem zu ergründen und Lösungsvorschläge herauszuarbeiten.

Eine wesentliche Voraussetzung für die Akzeptanz unserer Beratungsarbeit ist das Vertrauen, das uns die Jugendlichen entgegenbringen. Sie wissen, daß wir unter Schweigepflicht stehen. Dies ist vor allem für die türkischen Mädchen von großer Bedeutung, da sie unter anderen Umständen Angst haben, daß persönliche Informationen öffentlich bekannt werden könnten.

Sehr häufig wenden sich die Auszubildenden an uns, wenn es um Praktika in der Türkei geht, da bei der Anerkennung dieser Praktika durch deutsche Institutionen Probleme auftauchen. Wir vermitteln diesen Jugendlichen Praktikumsplätze in türkischen Krankenhäusern und sorgen auch für Übernachtungsmöglichkeiten.

Ein weiteres Problem besteht bei Bewerbern, die in der Türkei ihre Ausbildung in medizinischen Hilfsberufen abgeschlossen haben, und sich erst seit kurzem in Deutschland aufhalten. Bei diesen Fällen muß durch die deutschen Behörden die türkische Ausbildung anerkannt werden. Bis jetzt hatten wir schon sieben solcher Fälle, wobei die Anerkennung sich sehr zeitaufwendig erwies und nach vielen Gesprächen mit den Behörden doch noch zustande kam. Diese bereits ausgebildeten Kräfte müssen meist ein Praktikum absolvieren, damit ihre Ausbildung anerkannt wird. Wir hatten mehrere solcher Fälle, wobei wir zwei Krankenschwestern und einen Laborassistenten an Kliniken weitervermitteln konnten.

Hier möchte ich einige Probleme und ihre Lösungen vorstellen:

- Türkische Mädchen, die ein Kopftuch tragen, hatten Probleme mit den Schulleitern, die sie deswegen offenbar nicht in die Schule aufnehmen wollten. Durch unsere Interventionen wurden die Hemmnisse von der Schulseite aufgehoben, so daß die Jugendlichen z.Zt. ihre Ausbildung absolvieren. Im praktischen Teil der Ausbildung auf den Stationen wurde diese Problematik wieder sichtbar. Durch Gespräche mit den Mädchen war es möglich, daß sie diesmal auf den Stationen dieses Problem selbst gelöst haben. Danach trat diese Problematik auch nicht mehr auf.
- Die Ausbildungsinhalte enthalten sowohl einen theoretischen als auch einen praktischen Teil. Die praktische Ausbildung erfolgt auf den Stationen des Klinikums und bringt Schichtdienst mit sich. Im Hintergrund der Ausländerfeindlichkeit hatten die Eltern Vorbehalte, da der Spätdienst um 20.00 Uhr endet und der Nachtdienst danach beginnt. Vor allem im Winter ist es zu dieser Zeit dunkel, so daß die Eltern um die Sicherheit ihrer Kinder, insbesondere der Mädchen fürchteten. Dieses Problem entstand durch Informationsmangel, da die Auszubildenden von der Klinik Wohnmöglichkeiten im Schwesternwohnheim erhalten und wir Zimmer vermitteln konnten.
- Eine weitere Barriere infolge von Informationsmangel war die Ausbildungsvergütung. Dieser Punkt tauchte immer wieder bei Gesprächen auch mit den Eltern auf und wurde als wichtiger Grund für die Nichtinanspruchnahme dieser Berufe angegeben. Die Eltern und Jugendlichen wußten nicht, daß sie bei bestimmten Ausbildungen (Krankenschwester und -pfleger, Krankenpflegehelfer und Hebamme) eine Ausbildungsvergütung erhalten. Den Jugendlichen, die andere Berufszweige auswählen, sind wir bei der Einreichung von BAFÖG-Anträgen und bei Förderungsmaßnahmen durch das Arbeitsamt behilflich.
- Türkische Mädchen, die eine Ausbildung in diesen Sparten machen wollten, aber nicht in Gießen wohnten, kamen zusammen mit ihren Eltern zu einem ersten Gespräch in die Beratungsstelle. Dabei ging es darum, daß die Eltern Vorbehalte hatten gegenüber einer Ausbildung in einer fremden Stadt und somit den Wunsch ihrer Töchter entgegenstanden. Durch intensive Gespräche mit den Eltern, in denen wir für die Vorbehalte Verständnis aufzeigten, aber auf der anderen Seite auch den

Wunsch der Mädchen unterstützten, konnten wir die Eltern überzeugen und die Erlaubnis für eine Ausbildung einholen. Nach unseren Beobachtungen sind gerade diese Mädchen sehr erfolgreich.

Angebote an die Schulen und Lehrkräfte

Zwischen der Konsultationsstelle und den Schulen bestehen Kontakte, wobei Treffen stattfinden, um bei allgemeinen Problemen gemeinsam die Problemlage zu besprechen und Lösungswege zu erarbeiten. Einige Lehrkräfte wenden sich direkt an uns, wenn sie mit der aufgetauchten Problematik nicht allein zurecht kommen, um gemeinsam über die Lage zu reden und somit die Problematik besser verstehen zu können. Bei Problemen im Ausbildungsbereich übernehmen wir eine Vermittlerrolle zwischen Schülerin und Schule. Bei Problemen im privaten Bereich werden wir von Psychologen unterstützt.

Erweiterung des Beratungskonzepts

Um dem Modellanspruch gerecht zu werden, also auch für andere Regionen vorbildhaft wirken zu können, ist es entscheidend, das regional spezifische vom überregional Zutreffenden trennen zu können, um erfolgreich die Konsultationsstelle in einer anderen Stadt einzurichten.

Mehrere Anläufe, die Konsultationsstelle in anderen Städten zu verankern, haben noch keinen entscheidenden Erfolg gebracht. Trotz Interesse aus mehreren Städten scheiterte die Einrichtung der Konsultationsstelle vor allem an der Finanzierung und auch am Personal.

Kontakte diesbezüglich haben wir u.a. mit dem Bayerischen Staatsministerium für Arbeit und Sozialordnung in München, der Krankenpflegeschule in Neuss, der Medizinischen Fakultät Frankfurt. Zu Beginn unseres Projektes haben wir zusammen mit dem Bayerischen Ministerium und der Krankenpflegeschule in München versucht, Jugendliche für München zu gewinnen. Die Schule hielt damals 20 Plätze für türkische Bewerber offen, aber leider gab es nur vereinzelt Bewerbungen, so daß die Verankerung in München nicht möglich war. Dies lag daran, daß vor Ort kein türkisches Personal als Ansprechpartner zur Verfügung stand, der Kontakte zu den Netzpersonen in der türkischen Gemeinde aufnahm und Hausbesuche durchführte.

Angebote in den Schulen

Nach Absprache mit der Pflegeleitung und den Schulen wurden Fortbildungsveranstaltungen für examinierte Krankenschwestern eingeführt. Bis jetzt wurden vier Veranstaltungen durchgeführt. Diese Veranstaltungen haben das Ziel, die Probleme zwischen Patient und Pflegepersonal aufzuarbeiten, indem kulturelles Hintergrundwissen dem Personal vermittelt wird. Außerdem werden die Projektmitarbeiter zu einzelnen Blöcken in die Schulen als Dozenten eingeladen. Vor allem im Fach Ernährungslehre besteht eine starke Anfrage, da es gerade mit der Ernährung in den Kliniken Schwierigkeiten gibt.

Weiterhin sind wir dabei, einen Kommunikationsunterricht in den Schulen über verschiedenartige und multikulturelle Krankheitsbegriffe und -bewältigungsformen einzuführen. Es wird sogar diskutiert, ein solches Unterrichtsfach als Pflichtunterricht in den Lehrplan einzuführen.

Nach Rücksprache mit der Hebammenschule wird ein Einführungskurs in Türkisch in der Schule für die deutschen Auszubildenden vorbereitet. Dieser Unterricht wird von einem türkischen Arzt durchgeführt werden. Außerdem werden wir gemeinsam mit der Leiterin der Hebammenschule das z.Zt. vorhandene Material über Schwangerschaft und Geburt in türkischer Sprache noch einmal überarbeiten, und erneut den türkischen schwangeren Frauen anbieten.

Anzahl der Auszubildenden

Von den 160 Bewerbungen, die bei uns eingegangen sind, konnten viele nicht berücksichtigt werden, da die Voraussetzung für eine Ausbildung Mittlere Reife nicht gegeben war. Außerdem kam es auch öfters vor, daß Jugendliche nicht zu den Vorstellungsgesprächen erschienen. Bei den Nachfragen erfuhren wir, daß sie diese vergessen haben oder erkrankt waren. Da sie aber unentschuldig fern blieben, wurden sie von der Aufnahmeliste gestrichen. Durch den ständigen Kontakt mit der Schule erfahren wir die Termine der Vorstellungsgespräche und stehen danach mit den einzelnen Jugendlichen in Verbindung, damit sie die Termine wahrnehmen.

Zur Zeit absolvieren 35 türkische Schülerinnen die Ausbildung für medizinische Hilfsberufe in den folgenden Ausbildungszweigen:

- 31 Krankenpflegeschule (davon 4 nach Abschluß der Krankenpflegehilfe)
- 2 Medizinisch-Technische Radiologieassistenten
- 1 Medizinisch-Technische Laborassistentin
- 1 Diätschule

13 Schülerinnen haben während der Projektlaufzeit ihre Ausbildung beendet und arbeiten in verschiedenen Städten in den gelernten Berufen. Zu denen, die im Klinikum in Gießen und Marburg tätig sind, haben wir immer noch Kontakt. Zu den anderen ist der Kontakt abgebrochen. Die Abbruchrate war gering (3 Schülerinnen), wobei der Abbruch bedingt war durch familiäre Gründe (Heirat, Schwangerschaft).

Mit einer Verlängerung des Projektes seit letztem Jahr machen wir auch Angebote für Auszubildende aus den ehemaligen Anwerbestaaten. Sie haben genauso die Möglichkeit, alle Angebote der Beratungsstelle in Anspruch zu nehmen, außer dem fachspezifischen Türkischunterricht, der nur von türkischen Mädchen besucht wird.

Semiran Altunkaya, Heidelberg

Erfahrungen einer türkischen Krankenschwester

Wenn ich Ihnen zur Einleitung dieses Vortrags kurz etwas zu meinem Lebenslauf vortrage, so hat das mit dem Thema zu tun. Ich kam im Alter von 12 Jahren in die Bundesrepublik. Türkisch war nicht meine Muttersprache. Das war Aramäisch, eine Fortentwicklung der Sprache, die auch Jesus gesprochen hat. Wir sind Christen. In der Türkei hatte ich die fünf-klassige Grundschule durchlaufen, danach eine Nähschule besucht.

Da ich aber immer in einen pflegerischen Beruf wollte, machte ich ein Diakonisches Jahr in einem Altersheim. Nach Ablauf dieses Jahres wurde ich als Pflegehelferin in diesem Altersheim weiter beschäftigt. Man legte mir nahe, mich als Altenpflegerin ausbilden zu lassen. Ich hätte Aufstiegschancen. Aber ich wollte schon immer die Große Krankenpflegeausbildung machen. Dafür war die Mittlere Reife nötig. Durch Vermittlung deutscher Freunde kam ich in eine hauswirtschaftlich-sozialpädagogische Berufsfachschule. Das Abschlußexamen war die Mittlere Reife. Diese deutschen Freunde halfen mir sowohl finanziell wie auch fachlich, indem sie für mich Nachhilfestunden organisierten. Die Nachhilfestunden waren ungeheuer wichtig. Deshalb glaube ich, daß es ohne diese Unterstützung und Nachhilfe sehr schwierig in ähnlichen Fällen wie dem meinen ist.

Als das nachfolgende Referat schon in groben Zügen fertig war, habe ich einen Artikel von Yvonne Ford und Gudrun Gätschenberger zu "Chancen und Möglichkeiten Multikultureller Teams - Berufliche Integration von ausländischen Pflegekräften"⁵ gelesen. Die dort vorgebrachten Erfahrungen und Einsichten sind z.T. deckungsgleich mit meinen. Im folgenden werde ich einige Zitate aus diesem Artikel einbeziehen.

Zum Abschluß meiner Einleitung möchte ich noch betonen: Die Ausländer, die hier in Deutschland leben, haben - wie die Deutschen - ein Grundrecht auf eine qualifizierte Ausbildung.

Zur Ausbildung von MigrantInnen zu KrankenpflegerInnen

Grundsätzlich müssen nicht-deutsche BewerberInnen für eine Ausbildung oder Umschulung dieselben *Voraussetzungen* mitbringen wie deutsche BewerberInnen; das sind im folgenden:

- Man hat mit Menschen zu tun und muß daher Menschen mögen.
- Man muß Menschenkenntnis erwerben und auch anwenden können.
- Für die dreijährige Krankenpflegeausbildung zur Krankenschwester oder zum Krankenpfleger braucht man Mittlere Reife oder ein entsprechendes ausländisches Examen, das in der Bundesrepublik anerkannt ist. Im Rahmen der europäischen Einigung werden immer mehr Examina anerkannt werden.
- Für eine einjährige Ausbildung zur Krankenpflegehelferin genügt ein Hauptschulabschluß.
- Für alle Ausbildungsgänge sowie für eine Umschulung sind fundierte Grundkenntnisse in Deutsch notwendig.

Die *Zugangsvoraussetzungen* müßten meiner Meinung nach flexibel gehandhabt werden, wenn die BewerberInnen keinen deutschen Schulabschluß haben. Zulassungstests bzw. Eignungstest finde ich fragwürdig. Man könnte eher sehr ausführliche Vorstellungsgespräche mit den BewerberInnen führen.

⁵ in: Pflege Aktuell, 4/1995, herausgegeben vom Deutschen Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK).

Da ein akuter Mangel an Pflegekräften besteht, hätten ausländische PflegerInnen mit fundierten Grundkenntnissen der deutschen Sprache sicher Chancen. Besonders die Universitätskliniken in Heidelberg haben viele ausländische Pflegekräfte. So kamen zu Beginn der 70er Jahre viele Inderinnen in die Chirurgie, die erst Deutschkurse absolvierten. In den 80er Jahre wurden viele Spanierinnen nach Heidelberg geholt. Diese konnten aber kein Deutsch, so daß der Anfang ihrer Tätigkeit zumindest problematisch war. Das Hauptanliegen ist und bleibt die Verständigung.

Bei der Krankenpflegeausbildung mit ausländischen Um-/SchülerInnen sind *Ausbildungs- bzw. umschulungsbegleitende Hilfen* mehr als wünschenswert. Ohne intensive Hilfe geht es nicht, wie ich selbst erfahren habe. Leute vom Fach sollten zusätzlich fach- und berufsbezogenen Deutschunterricht erteilen. Auf jeden Fall sollten von TutorInnen oder MentorInnen Unterrichtshilfen ganz regelmäßig und häufig a) für eine Wiederholung des behandelten Stoffes sowie b) für Hilfen bei den Hausaufgaben gegeben werden. Für einige ausländische SchülerInnen könnte die Theorie das Hauptproblem sein. Praxisbezogene Arbeit geht leichter von der Hand. Der Leistungsabstand zu deutschen MitschülerInnen ist hierbei gering.

Ich möchte an dieser Stelle Ford/Gätschenberger (a.a.O.) zu Problemen auf dem Gebiet der *Kommunikation* zitieren:

„Der Bereich Kommunikation birgt ein hohes Konfliktpotential und beinhaltet viele Möglichkeiten zu Mißverständnissen und Fehlinterpretationen, die auch aufgrund kultureller Unterschiede in der Bedeutungszumessung, der Ausdrucksweise und der Symbolik auftreten.“ ... „Die Einarbeitungs- bzw. Anpassungskurse sollten immer Sprachkurse entsprechend den Vorkenntnissen der TeilnehmerInnen beinhalten. Ab einem gewissen Sprachniveau sollten auf jeden Fall fachspezifische, d.h. pflegerische oder medizinische Themen und Situationen bearbeitet werden. Die oben genannten berufsspezifischen Inhalte sind auf die Bedürfnisse, Defizite bzw. Kenntnisse der KursteilnehmerInnen im Vergleich zu den Anforderungen der hier praktizierten Pflege abzustimmen. Sie sollten unbedingt um *Aspekte der transkulturellen Pflege* - wie kulturbedingtes Gesundheits- und Krankheitsverständnis, Umgang mit Schmerz, Sterben und Tod, Ernährungs- und Hygienegewohnheiten - erweitert werden.“

Zu verschiedenen interkulturellen Aspekten in der Krankenpflege

Interkulturelle Probleme gibt es insofern - um nur ein Beispiel von vielen zu nennen - als in Deutschland zunehmend *männliche* Pflegekräfte *weibliche* Patientinnen waschen und versorgen. Dies ist bei Patientinnen südlicher Herkunft ein riesiges Problem, bei muslimischen Frauen fast eine Zerstörung ihrer Identität. Das gleiche gilt für *weibliche* Pflegekräfte und *männliche* Patienten.

Es gibt auch ein unterschiedliches Verständnis des Berufes Krankenschwester in verschiedenen Kulturen: So sind in der Türkei Krankenschwestern Assistentinnen des Arztes. Für Arbeiten der Grundpflege, Entsorgung von Fäkalien usw. sind Pflegehelferinnen zuständig.

Ich selbst habe schon eine gewisse unterschwellige *Diskriminierung* wahrgenommen, vor allem bei der älteren Generation. Mit anderen Worten, bei Leuten, die in der Nazizeit erzogen wurden. Durch Gespräche mit meinen Kollegen erfuhr ich Hilfe und Verständnis. Meine deutschen KollegInnen reagierten auf Diskriminierung sehr sensibel.

Aber es fehlt ihnen eben, wie den meisten Deutschen, an genauen Kenntnissen über fremde Kulturen und Eigenheiten. Hier zwei Beispiele: Waschen mit zwei Waschlappen

- für unten und oben - am Waschbecken: Das ist weitgehend unbekannt bei der älteren nicht-deutschen Bevölkerung dörflichen Ursprungs. Diese Menschen haben andere Waschroutine, z.B. Dusche oder Bad.

Oder die Schwierigkeiten, nach den Vorschriften anderer Religionen zu kochen: So wollte eine muslimische Frau eine Versicherung von mir, daß die Gemüsesuppe, die den PatientInnen gereicht wurde, kein Schweinefleisch enthielt. Diese Versicherung konnte ich ihr geben, denn es handelte sich ja um eine Gemüsesuppe. Nicht garantieren konnte ich, daß bei der Zubereitung der Brühe keinerlei Knochen aus Schweinefleisch verwendet worden waren. Sie aß an jenem Tag kein Mittagessen. Ihre Familie brachte dann das nötige Essen mit. Eine Lösung für dieses Problem wäre unter der Aufsicht der religiösen Autoritäten rituell zubereitete Tiefkühlkost, wie es z.B. in Amerika mit koscherem Essen für jüdische PatientInnen geschieht. Diese Tiefkühlkost könnte ohne weiters auf der Station in der Mikrowelle erhitzt werden. Die Folie kann der/die PatientIn selbst entfernen.

In Heidelberg werden z.Zt. Überlegungen angestellt, ob man nicht für die Uni-Kliniken einen Dolmetscherdienst einrichten sollte, der dann für die Kliniken verfügbar wäre. Die Häufung von z.B. psychosomatischen Erkrankungen bei ausländischen PatientInnen gibt Anlaß zum Nachdenken. Mehr ausländische Pflegekräfte, die nicht nur wörtlich dolmetschen, sondern ihre betreuenden Aufgaben auch für das deutsche Personal interpretieren können, wären sehr nötig. Ford/Grätschenberger führen den Gedanken fort:

„Andererseits kann die Dolmetschertätigkeit, die die meisten der Pflegekräfte ohnehin erbringen, durch Seminare in Übersetzung gestärkt werden. In diesen Seminaren sollte es nicht allein um die sprachliche Komponente gehen, sondern auch um die kulturelle Übersetzung, d.h. die Erfassung der Bedeutung und der Symbolik des Gesagten, sofern möglich. Die Übersetzertätigkeit könnte eventuell als Nebenabsprache in den Arbeitsvertrag aufgenommen werden.“

Vermieden werden sollte, daß deutsches Personal nur deutsche PatientInnen versorgt und nicht-deutsches Personal nur ausländische PatientInnen. Dies liefe auf Absonderung der ausländischen Pflegekräfte bis hin zur Ghettoisierung hinaus. Zusammenarbeit ist im Interesse von PatientInnen und Personal wichtig. Sinn und Zweck gemeinsamer Arbeit - auch im Hinblick auf ein gemeinsames Europa - ist die Arbeit im Team, um miteinander und voneinander zu lernen. Auch in anderen sozialen Berufen ist Teamarbeit von deutschen und ausländischen Fachkräften vonnöten. So gibt es z.B. in manchen Kindergärten und einigen Grundschulklassen mit hohem Ausländeranteil für eine Gruppe zwei Erzieherinnen (also Erzieherinnen bzw. Lehrkräfte verschiedener Herkunftsländer), die nach dem Prinzip des „co-teaching“ arbeiten. Dadurch wird auch für türkische Kinder z.B. ein Gefühl der Geborgenheit vermittelt.

Ford/Grätschenberger gehen von dem Begriff „anderes Pflegeverständnis“ aus. Das unterschiedliche Pflegeverständnis ist auch immer kulturell geprägt. In Kulturen, in denen die Familie im Vordergrund steht, ist die Sorge für kranke Mitglieder der Familie immer eine Aufgabe der ganzen Familie. In Deutschland, wo der Hauptakzent - kulturell gesehen - auf dem Individuum liegt, steht der einzelne Mensch im Mittelpunkt. Erst durch die Erkenntnisse der psychosomatischen Medizin wächst das Wissen um die heilenden und krankmachenden Einflüsse der Umwelt, des gesellschaftlichen Umfeldes, in diesem Fall der Familie.

Pflegekräfte haben in den jeweiligen Ländern unterschiedliche Kompetenzbereiche, wie ich am Beispiel der Türkei erklärt habe, wo Krankenschwestern Assistentinnen des Arztes sind. In der Wechselbeziehung Pflegekräfte/PatientInnen ist das jeweilige Rollenmuster gesellschaftlich gewachsen. In multikulturellen Teams wird es deshalb auch

immer unterschiedliche Rollenmuster geben. Dazu kommen noch die Unterschiede in der Geschlechterrolle. Ausländische Pflegekräfte können auf Grund ihrer Mittlerfunktion tatkräftig zum Abbau von Vorurteilen beitragen, die - bedingt durch Wissensdefizite - Hilflosigkeit und Ohnmachtsgefühle auf beiden Seite auslösen können.

Um es noch einmal zusammenzufassen: Konfliktpotential kann entstehen auf Grund mangelnder Sprachkenntnisse, das kann Mißverständnisse zur Folge haben, die Ausdrucksweise und Symbolik wird fehlinterpretiert, weil nicht die kulturell unterschiedliche Bedeutungszumessung beachtet wird. Es wäre sicher auch wichtig, Seminare für deutsche Pflegekräfte als Vorbereitung für ein multikulturelles Team anzubieten. Multikulturelle Teams können eine Bereicherung für alle Beteiligten sein, wenn eine ethnozentrische Sichtweise es nicht verhindert. Eine Sichtweise, die nur die Kultur des eigenen Volkes sieht und alles, was davon abweicht als fremd und daher falsch und verwerflich einstuft.

Wir haben eine große Aufgabe vor uns: Packen wir es an!!!

Anhang

Petra Szablewski-Cavus, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Qualifizierung von MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen - Zusammenfassung eines Expertengesprächs

Seit etwa eineinhalb Jahren wird das DIE-Projekt "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" vermehrt von Bildungsträgern angesprochen, die berufliche Qualifizierungsmaßnahmen im Bereich sozialpflegerischer Berufe für Migranten und Migrantinnen planen bzw. durchführen. Die gezielte Anbindung des Projekts an duale Ausbildungsgänge - bzw. an entsprechende Umschulungsangebote - wird damit erweitert um den Aspekt der Situation in „klassischen“ Fachschulausbildungsgängen. Vor allem in bezug auf die Berufe der Erzieherin, der Krankenpflegerin und der Altenpflegerin ist in den letzten Jahren verstärkt der Einbezug von ausländischen Fachkräften diskutiert worden. Von Sozialpolitikern und in der Migrationsforschung wird inzwischen häufig die Forderung diskutiert, daß in diesen Bereichen qualifizierte AusländerInnen einzustellen sind in Anbetracht der Tatsache, daß die Nutzer/-innen der Kinderbetreuungs- und Pflegeeinrichtungen in hohem bzw. wachsendem Maße ausländischer Herkunft sind. Auf wissenschaftlicher Seite wurde diese Diskussion bisher vor allem mit Bezug auf die sozialen Dienste geführt, d.h. für Berufe im Sozialwesen auf Fachhochschulniveau. Hier wurden kürzlich die Ergebnisse eines Kooperationsprojektes der Akademie der Diözese Rotenburg-Stuttgart und der Robert-Bosch-Stiftung vorgelegt. Die dort u.a. ausgearbeiteten und von der Bundesbeauftragten für Ausländerfragen veröffentlichten „Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste“ zielen zwar in erster Linie auf die Gestaltung der Arbeit (und Ausbildung) von SozialpädagogInnen bzw. -arbeiterInnen, bieten aber wichtige zu berücksichtigende Hinweise auf Anforderungen im Kinderbetreuungs- und Pflegebereich.

Zur Vorbereitung eines Expertengesprächs im Rahmen einer Beiratssitzung des Projekts hatte Wolfgang Hinz-Rommel, der maßgeblich in dem o.e. Projekt tätig war, solche Hinweise für den Pflegebereich in 13 Thesen schriftlich zusammengefaßt und über das Projekt BBM dem Beirat zukommen lassen. Prof. Dr. Gaitanides von der Fachhochschule Frankfurt, der im Bereich der Fachhochschulausbildung seit einigen Jahren Fragestellungen zum verstärkten Einbezug von (zukünftigen) nicht-deutschen SozialpädagogInnen bzw. -arbeiterInnen untersucht, referierte als externer Experte in der Beiratssitzung einleitend über die Schwierigkeiten und Chancen, in der Fachhochschulausbildung die Weichen für eine interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste zu stellen. Im folgenden werden einige Akzente aus den einleitenden Thesen und der anschließenden Diskussion zusammengefaßt, wobei die Auswahl unter der Fragestellung erfolgte, inwiefern ähnliche Problemlagen in bezug auf eine Fachschulausbildung für sozialpflegerische Berufe zu erwarten sind.

- Gemessen an dem Anteil der nicht-deutschen NutzerInnen ist der Bedarf an qualifizierten Fachkräften nicht-deutscher Herkunft in sozialen Berufen hoch einzuschätzen. Die Nachfrage reflektiert, daß mit der Einstellung von ausländischen Fachkräften eine bessere Handlungskompetenz der sozialen Dienste hinsichtlich der nicht-deutschen Nutzer/-innen erzielt wird. Mehr oder weniger wird dabei vorausgesetzt, daß Migrant/-innen als Fachkräfte über interkulturelle bzw. bikulturelle Kompetenzen verfügen und aufgrund ihrer Zweisprachigkeit einen besseren bzw. schnelleren Zugang zu den Problemen der nicht-deutschen „Klientel“ ermöglichen. Erfahrungen in den sozialen Dienste weisen darauf hin, daß nicht-deutsche Fachkräfte von

Migrant/-innen bevorzugt aufgesucht werden, sei es, weil von ihnen eher „Solidarität“ oder „Parteilichkeit“ bei der Erfassung von Problemen ausländischer Familien erwartet wird oder sich erhofft wird, daß deren Kenntnis aufgrund des erlebten Migrationshintergrundes zu einem besseren Verständnis der eigenen Problemlagen führt.

- Andererseits stehen den ausländischen Fachkräften Einstellungsbarrieren gegenüber, die in bezug auf ihre Akzeptanz bei den deutschen Nutzer/-innen zu betrachten sind: Häufig werden ausländische Fachkräfte nur im Hinblick auf ausländische (Teil-) Zielgruppen als qualifiziert betrachtet, und sie werden ausschließlich für die Arbeit mit diesen Gruppen eingesetzt. Diese Diskrepanz bei der Einschätzung der Qualifikation ausländischer Fachkräfte wird vor allem deutlich in Berufen, in denen Beratungs- bzw. professionelle Beziehungsarbeit zu leisten ist.
- Befragungen von Nicht-Deutschen mit Fachhochschulreife weisen darauf hin, daß bei der Wahl eines Studiums sehr wohl erwogen wird, welche Verdienstaussichten nach einem aufwendigen Studium zu erwarten sind. Da im Bereich der Sozialarbeit die tariflichen Eingruppierungen und Aufstiegsmöglichkeiten im Vergleich zu anderen Berufen mit Studienabschluß im wesentlichen feststehen, ist die Motivation für ein Studium im Sozialwesen eher gering, wobei sicher zu bedenken ist, daß ein Erreichen der Zugangsberechtigung zum Studium für Migrant/-innen nach wie vor als ein Zeichen von besonders hoher Bildungsfähigkeit und -motivation zu werten ist. Da inzwischen der Numerus clausus für die Fachhochschulen für Sozialarbeit und Sozialpädagogik bei 1,8 bis 1,9 liegt, könnten nur Schul-AbsolventInnen mit gutem Notendurchschnitt diesen Studiengang wählen, also die, die ohnehin „bessere“ Studienwahlmöglichkeiten haben. In dieser Konstellation - Wahrscheinlichkeit des erfolgreichen Absolvierens eines Studiums, Abwägen der Verdienstaussichten sowie die Hoffnung auf einen damit verbundenen sozialen Aufstieg - wird die Entscheidung für ein Studium im Sozialwesen eher negativ beeinflusst. Möglicherweise spielt bei dieser Entscheidung auch die Einschätzung eine Rolle, daß die berufliche Tätigkeit für nicht-deutsche SozialarbeiterInnen /-pädagogInnen eine ausschließliche oder überwiegende Beschäftigung mit nicht-deutschen Ratsuchenden - möglicherweise sogar nur in Sonderdiensten für nicht-deutsche NutzerInnen - beinhaltet.

Ob entsprechende Überlegungen auch für die Wahl von Berufen mit Fachschulausbildung im sozialpflegerischen Bereich bei Migrant/-innen von Bedeutung sind, läßt sich gegenwärtig nur vermuten. Vereinzelt Aussagen von AA-Berater/-innen sowie von Planer/-innen im Bereich der Altenpflegeausbildung konstatieren in der jüngsten Vergangenheit eine höhere Akzeptanz zur Weiterbildung im Altenpflegebereich. Zurückgeführt wird diese Entwicklung vor allem darauf, daß in diesem Bereich im Vergleich zu fast allen anderen Berufen gegenwärtig eine relativ hohe Arbeitsplatzsicherheit prognostiziert wird.

- In den meisten der relevanten Herkunftsländer von Migrant/-innen in Deutschland befindet sich der Grad der Professionalisierung von Berufen im Sozialwesen in den Anfängen. Selbst diese beginnende Entwicklung haben die meisten der hier lebenden und aufgewachsenen Migrant/-innen nur ungenügend zur Kenntnis genommen. In ihren Vorstellungen bietet die Qualifizierung für Berufe im Sozialwesen kaum Perspektiven für eine Rückkehr, die eventuell geplant wird (und die die Migrant/-innen aufgrund ihrer rechtlichen und gesellschaftlichen Situation in Deutschland zumindest nicht völlig aus ihren Überlegungen ausschließen können).
- Es wäre kurzsichtig, wenn die sozialen Dienste und Pflegeeinrichtungen ihre Handlungskompetenz bezüglich der Nutzer/-innen ausländischer Herkunft allein durch einen verstärkten Einbezug ausländischer Fachkräfte zu verbessern suchten. „Interkulturelle“ oder „bi-kulturelle“ Kompetenz und/oder Mehrsprachigkeit sind vielmehr als Querschnittanforderung auch für die zukünftigen deutschen Fachkräfte zu begreifen und in die Curriculumsdiskussionen einzubeziehen. Hier ergeben sich beson-

dere Anforderungen an die Kompetenzen von Ausbilder/-innen sowie an die Gestaltung des Lernprozesses während der Ausbildung: Werden bereits während der Ausbildung sowohl Deutsche als auch Migrant/-innen unterrichtet, so können diese nicht nur theoretisch, sondern in Ansätzen unmittelbar praktisch Chancen und Schwierigkeiten des Umgangs miteinander kennenlernen und erproben. Diese Erfahrungen bzw. deren bewußte Reflexion könnte dazu beitragen, die spätere Arbeit in „multikulturell“ zusammengesetzten Teams auch als „permanente interkulturelle Auseinandersetzung“ zu begreifen und aktiv zu gestalten.

- Angeregt wurde, „interkulturelle Kompetenz“ als eine Schlüsselqualifikation für die berufliche Bildung zu etablieren, eine Qualifikation, die zunehmend in allen Berufen, eindeutig aber für soziale Berufe, einzufordern sein wird. Die geforderte Kompetenz umfaßt sowohl eine Besonderheit der sozialen Handlungskompetenz als auch kognitive Kompetenzen (z.B. spezielle Hintergrund-Informationen). Hervorzuheben ist, daß „interkulturelle Kompetenz“ als eine zu erwerbende Qualifikation aufzufassen ist und nicht als ein personengebundenes Merkmal (etwa begründet durch Herkunft). Hinsichtlich der Entwicklung dieser Kompetenz wären allerdings verschiedene Ziele für (zukünftige) Fachkräfte deutscher bzw. ausländischer Herkunft zu verfolgen. (Frau Prof. Dr. Boos-Nünning erwähnte in diesem Zusammenhang die verschiedenen Sichtweisen von „Migration“: Ausländische Studierende begreifen diese in sehr hohem Maße als Risiko und neigen eher dazu, das „Elend“ der Migration zu betonen; hier wäre eine komplementäre Sichtweise auf Migration als "Option" für die Lebens- und Zukunftsplanung zu fördern.)
- Kontrovers wurde diskutiert, ob bzw. welche besonderen Anstrengungen zu unternehmen sind, um eine höhere Repräsentanz von Auszubildenden ausländischer Herkunft in sozialpflegerischen Berufen zu erzielen. Einstimmigkeit herrschte in der Auffassung, daß für ein Erreichen dieses Ziels keinesfalls die qualifikatorischen Anforderungen für besondere Zielgruppen heruntergesetzt werden dürfen. (Dies schließt nicht aus, daß Ergänzungsangebote während der Ausbildung oder Angebote zur Vorbereitung auf entsprechende Qualifizierungsangebote einzurichten wären.)

Die Kontroverse bezog sich vor allem auf die Frage, ob - z.B. bei bestehendem Numerus Clausus - ein „Bonus“ für „durchlebte Migrationserfahrung“ gewährt werden sollte. Einerseits würde hiermit (wenn auch positiv) die ausländische Herkunft diskriminiert - was letztlich zu einer Festschreibung des Status beiträgt. Dagegen wurde betont, daß „Migration“ als persönlichkeits- und charakterbildendes Element des Erfahrungshintergrundes ebenso anzuerkennen sei wie z.B. die Erziehung eigener Kinder oder die Ableistung von Wehr- oder Zivildienst, die aufgrund des Bonussystems einen Zugang zu diversen Ausbildungsgängen - auch bei schlechteren Notendurchschnitten als den geforderten - ermöglichen können.

Maren Gag, Hamburg

Erfahrungen mit der „Bilingualen Ausbildung portugiesischer Wanderarbeitnehmerinnen zur Hauswirtschafterin“

Das Projekt „Bilinguale Ausbildung portugiesischer Wanderarbeitnehmerinnen zur Hauswirtschafterin“ wurde von 1991 bis 1994 in Hamburg durchgeführt. Im Vergleich zu anderen hiesigen abschlussbezogenen Qualifizierungsprojekten war diese transnationale Maßnahme allerdings migrationspolitisch von besonderer Bedeutung, weil sie mit einer Angleichung der Berufsbildungssysteme innerhalb der Europäischen Union verbunden war. Der Erwerb einer Erstausbildung sollte die Arbeitsmarktchancen der Frauen erhöhen und ihrer Mobilität innerhalb Europas Rechnung tragen. Die an einer Hamburger Berufsfachschule durchgeführte Ausbildung zur Hauswirtschafterin war mit muttersprachlichen und interkulturellen Anteilen versehen und auf die Verwertbarkeit in zwei Ländern zugeschnitten. Dadurch geht die Maßnahme in ihrer Zielrichtung über bisherige Maßnahmen zur beruflichen Qualifizierung von Migrantinnen hinaus. Der Integrationsbegriff, der tendenziell auf die Anpassung an hiesige Bedingungen ausgerichtet ist, erfährt eine neue Bedeutung: Integration wird in Zukunft keine Einbahnstraße mehr sein.

Trägerschaft

Das Projekt wurde in arbeitsteiliger Trägerschaft durchgeführt. Die Staatliche Schule Ernährung und Hauswirtschaft war als zuständige Regelinstitution für die Berufsausbildung verantwortlich. Der Caritasverband für Hamburg e.V. in Kooperation mit der Portugiesischen Katholischen Mission war für die zielgruppenrelevanten Besonderheiten dieser Maßnahme zuständig. Die Entstehung des Projekts resultierte aus der alltäglichen Arbeit des Sozialdienstes für Portugiesen des Caritasverbandes. Das Konzept konnte aufgrund detaillierter Kenntnisse über die Lebensbedingungen portugiesischer Frauen und deren Probleme präzise zugeschnitten werden.

Ziele des Projekts

- Migrantinnen sind von den strukturellen Problemen des Arbeitsmarktes besonders betroffen, häufig bleibt ihnen aufgrund mangelnder formaler Qualifikationen nur der Weg in sozialrechtlich ungeschützte Beschäftigungsverhältnisse. Aufgrund ihrer formalen Voraussetzungen (keine Ansprüche nach dem AFG) haben sie keinen Zugang zu Weiterbildung und Umschulung. Vor diesem Hintergrund sollte portugiesischen Migrantinnen über den Erwerb einer Berufsausbildung sowie den Erwerb eines anerkannten Schulabschlusses Zugang zum Arbeitsmarkt und qualifizierter Beschäftigung eröffnet werden.
- Mit der Entwicklung und Erprobung eines bilingualen Ausbildungskonzeptes sollte ein Beitrag zur Einführung und Akzeptanz der Muttersprache in der beruflichen Bildung geleistet werden. Die Zweisprachigkeit der Frauen wird nicht als Qualifikationsmerkmal verstanden, sondern statt dessen sind sie aufgrund „unzureichender“ Deutschkenntnisse in der Regel von Qualifizierung ausgegrenzt.
- Durch die Förderung der transnationalen Zusammenarbeit sollte die Anerkennung des deutschen Berufsabschlusses in Portugal ermöglicht werden, um damit Ausbildungsnormen und Bildungsverläufe im Hinblick auf deren Verwertbarkeit in Europa zu ändern.

Rahmenbedingungen

Die transnationale Finanzierung war ein bedeutender Eckpfeiler für einen erfolgreichen Verlauf des Projektes: Das Instituto de Apoio à L`imigração e as Comunidades Portuguesas des Portugiesischen Außenministeriums, das Ministério da Educação in Lissabon, die Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung in Hamburg, der Sprachver-

band Mainz und die Portugiesische Katholische Mission in Hamburg waren als Geldgeber eingebunden.

Der Ausbildungsberuf der Hauswirtschafterin endet mit einem staatlich anerkannten Abschluß und beinhaltet gleichzeitig den Erwerb eines deutschen Hauptschulabschlusses. Diese Erstausbildung wurde als Vollzeitmaßnahme (38,5 Wochenstunden) mit eingelagerten Betriebspraktika an der Staatlichen Schule durchgeführt. Mitgebrachte Kenntnisse und Fähigkeiten der Teilnehmerinnen ersetzten die formale Eingangsqualifikation (Hauptschulabschluß) und führten ebenso zur Verkürzung der Ausbildungszeit auf 2 Jahre.

Die Absicherung des Lebensunterhalts der Teilnehmerinnen war durch ein Stipendium von DM 1100,-- monatlich gewährleistet.

Teilnehmerinnen und ihre Lernvoraussetzungen

Die Lernvoraussetzungen und die Deutschkenntnisse der Teilnehmerinnen waren äußerst heterogen. Nicht nur die Altersspanne (unter 25 bis über 40 Jahre) sondern auch die schulische Grundbildung erstreckte sich über ein breites Spektrum (4.-11. Klasse). Der Sprachstand hinsichtlich der Deutschkenntnisse hatte keinen Einfluß auf eine Entscheidung für eine Teilnahme. Mehr als die Hälfte der Teilnehmerinnen waren Mütter mit mehreren Kindern.

Konzept

Folgende Instrumente wurden in Konzeption und Ausstattung der fachschulischen Regelausbildung eingebracht:

1. Die **Verkürzung** der Ausbildung auf 2 Jahre war wichtig, damit der zeitliche Rahmen und die Anforderungen für die Teilnehmerinnen realistisch blieben.
2. Eine **Vorbereitungsphase** (4 Monate) war unerlässlich, um den Deutschspracherwerb als Intensivkurs zu ermöglichen und durch das Einüben von Lerntechniken den Einstieg in den schulischen Alltag zu erleichtern.
3. Die **Beteiligung der Muttersprache** in dieser Ausbildung hatte verschiedene Funktionen:
 - Die Muttersprache sollte Verständnishilfe leisten und wurde deshalb insbesondere in der ersten Zeit der Ausbildung als Übersetzung in der Fachtheorie eingesetzt.
 - Die Verbesserung der muttersprachlichen Kenntnisse im Portugiesischunterricht sollte den Anschluß an das Bildungssystem im Heimatland gewährleisten und bot Auseinandersetzungsmöglichkeiten mit der eigenen kulturellen Identität. Der Portugiesischunterricht war fester Bestandteil der Studentafel.
 - Im Rahmen eines Kooperationsunterrichts im Fach Politik konnte dem interkulturellen Anspruch am stärksten Rechnung getragen werden. Sowohl Sprache als auch Bezüge zu den Lebensbedingungen beider Länder wurden gleichberechtigt gewichtet.
 - Der Ergänzungsunterricht für eine Berufsausübung in Portugal wurde im Bereich der Fachpraxis konzentriert und von portugiesischen Lehrkräften vergleichbarer Institutionen durchgeführt.
4. Im Unterrichtsfach **Deutsch als Zweitsprache** gab es mehr Lehrerstunden, um differenzieren zu können und damit den heterogenen Kenntnisstand der Teilnehmerinnen zu begegnen.
5. Die **sozialpädagogische Begleitung** mit interkultureller Ausrichtung war eine notwendige flankierende Begleitmaßnahme, um bei sozialen und individuellen Problemen zu unterstützen sowie die Betreuung während der Betriebspraktika zu gewährleisten. „Soziale Information“ im Klassenverband war ein Unterrichtsangebot und somit in der Studentafel verankert.

6. Die Gestaltung der **Abschlußprüfung** war von besonderer Bedeutung, weil sie auf den bilingualen Charakter des Projekts einging: sämtliche Prüfungsfragen wurden zweisprachig vorgelegt und konnten auch bis zu einem Anteil von 50% in der Muttersprache beantwortet werden.
7. Eine **projektbegleitende Kommission** wurde als Instrument der transnationalen Zusammenarbeit verstanden. Mitglieder waren alle am Projekt beteiligten Geldgeber und Institutionen. Insbesondere für die außerdem beteiligten Vertreterinnen der Teilnehmerinnen war die Kommission darüber hinaus ein wichtiges Forum, um Ausbildungsinteressen zu formulieren und Forderungen durchzusetzen.

Ergebnisse

20 Teilnehmerinnen haben mit hervorragenden Leistungen das Ausbildungsziel erreicht. Die Eingliederung in den Arbeitsmarkt übertrifft alle Erwartungen: Nahezu alle Absolventinnen haben Arbeitsstellen in Großbetrieben gefunden, wie z.B. in Altersheimen, Betriebskantinen, Krankenhäusern, Kindergärten, Hotels etc.. 4 Teilnehmerinnen absolvieren z.Zt. parallel zu ihrer Berufs- und Familienarbeit eine berufsbegleitende Ausbildung zur Hauswirtschaftsmeisterin, die sie voraussichtlich im Sommer 1996 abschließen werden.

In der Gesamtbilanz des Projekts kann konstatiert werden, daß für MigrantInnen eine Partizipation am hiesigen Bildungssystem zu erreichen ist, wenn die Bedingungen des Ausbildungssystems insoweit geändert werden, daß die sog. Defizite der Zielgruppe konstruktiv aufgegriffen werden. Die finanziellen und qualitativen Rahmenbedingungen des Projekts haben bewirkt, daß gerade Frauen die Ausbildung abgeschlossen haben, die aufgrund ihrer Voraussetzungen und ihrer Rollenzuweisung sonst keine Chance gehabt hätten, an Aus- und Weiterbildung zu partizipieren. Zudem befanden sie sich zwischen dem familiären Druck, mitverdienen zu müssen, und dem Wunsch nach eigener Verwirklichung im beruflichen Leben. Die Statusverbesserung, die für die Teilnehmerinnen mit dem Abschluß verbunden ist, hat auch deshalb einen persönlichen Stellenwert, weil sie diese Zeit für ihre persönliche Entwicklung genutzt haben.

Hinsichtlich der Verwirklichung des bilingualen Ausbildungskonzeptes hat das Projekt eher die Grenzen der Erfahrungen als Erfolge vorzuweisen. Es handelte sich hier um fachliches Neuland und die Kooperation von Schule und außerschulischem Träger erwies sich als schwierig. Die vorhandenen Instrumente waren zu schwach, um dem Ziel nach grundsätzlicher Veränderung von Regelausbildung überzeugend näher zu kommen. In jedem Fall hat dieses Projekt Pionierarbeit geleistet, denn dieser Ansatz hat maßgeblich dazu beigetragen, daß auch die Teilnehmerinnen die Ausbildung erfolgreich abgeschlossen haben, die zu Beginn fast über keinerlei Deutschkenntnisse verfügten.

Die Arbeit der projektbegleitenden Kommission kann beispielhaft sein für einen transnationalen Arbeitszusammenhang von verantwortlichen Institutionen. Die Kommission war in diesem Projekt das Forum für den Austausch hiesiger und portugiesischer Sozialpartner. Mit Abschluß der Ausbildung wurde das Verfahren zur Anerkennung des Berufsabschlusses im Heimatland bei den zuständigen portugiesischen Behörden eingeleitet. Die Kooperation zwischen einer staatlichen Regelschule und einer Sozialberatungsstelle für MigrantInnen ist zwar naheliegend, aber keineswegs selbstverständlich. Aufgrund eines unterschiedlichen Selbstverständnisses in bezug auf Institution und Auftrag war die interkulturelle Kommunikation unter den beteiligten Institutionen oft schwierig. Da sich das deutsche Schulsystem in der beruflichen Bildung noch nicht ausreichend auf die bundesdeutsche Einwanderungsrealität umgestellt hat, sind Interkulturalität und die Akzeptanz von Muttersprache im schulischen Alltag bisher nicht vorgesehen. Deshalb sind bildungspolitische Konsequenzen in diesem Sinne längst überfällig.

Die Auswertung und Dokumentation der Projektergebnisse waren von Bedeutung, weil mit dem Projekt gleichermaßen beabsichtigt war, die Regelausbildung zu verändern.¹ Bildungspolitische Konsequenzen daraus lassen sich zum heutigen Zeitpunkt wie folgt festmachen:

- Unter Federführung der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung arbeitet eine interbehördliche Arbeitsgruppe daran, die Rahmenbedingungen der Partizipation von Migrantinnen im Ausbildungsbereich festzustellen und auf dem Hintergrund der Projekterfahrungen weitere Vorhaben zuzuschneiden.
- Anlässlich einer bürgerschaftlichen Anhörung zur Lebenssituation der ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger in Hamburg konnten die Projektergebnisse auch den parlamentarischen Gremien zugänglich gemacht werden. In einem Petition hat die Hamburgische Bürgerschaft inzwischen mehrheitlich beschlossen, „die berufliche Qualifizierung nichtdeutscher Frauen weiterhin zu unterstützen“ sowie „die Regelausbildung zu verändern, um eine stärkere Partizipation von nichtdeutschen Frauen in der beruflichen Bildung zu erreichen“. (Drs. 15/3448 vom 19.6.95)

Um eine notwendige Debatte bei den behördlich zuständigen Stellen zu forcieren, unterstützt der Hamburger Arbeitskreis „Frauen in der Immigrantinnenarbeit“ (AK) diese Forderungen. Als Zusammenschluß von Mitarbeiterinnen zahlreicher Einrichtungen und Beratungsstellen hat sich der AK auch in der Vergangenheit als geeignetes Instrument erwiesen, gemeinsam erarbeitete Konzepte und Forderungen bei behördlichen und politischen Stellen durchzusetzen. Somit bleibt nur: anstatt abzuwarten, sich energisch als Gesprächspartnerinnen zu Wort zu melden, in der Hoffnung, die (zeitliche) Begrenzung eines Modellprojekts zu überwinden!

¹ Der Caritasverband hat als verantwortlicher Träger einen ausführlichen Abschlußbericht sowie eine Zusammenfassung (zweisprachig) veröffentlicht. Eine Projektauswertung aus Sicht der Teilnehmerinnen wurde ebenfalls herausgegeben. 1994 Bezug: Caritasverband für Hamburg e.V., Danziger Str. 66, 20099 Hamburg

Literaturauswahl zum Thema

- Arnold, Karen; Hoppe, Birgit: Curriculumentwicklung und Professionalisierung. Altenpflege, Altenhilfe, Altenarbeit. Frankfurt/M.: Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, 1994.
- Bastin, Klaus-Dieter: Grenzenlose Nächstenliebe. Arbeitsfeld Migranten. Stuttgart: Diakonische Werke der Evangelischen Kirche in Deutschland, Eigenverlag, 1992.
- Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Gesundheits- und sozialpflegerische Berufe. Ergebnisse, Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB. Berlin, 1992.
- Deutscher Bundestag (Hrsg.): Drucksache 12/5796 vom 29.09.93. Situation ausländischer Rentner und Senioren in der Bundesrepublik Deutschland.
- Deutsches Rotes Kreuz (Hrsg.): Ältere Migranten. Förderung des sozialen Engagements junger Menschen zur Vermittlung von Hilfen für ältere ausländische Mitbürger in der Bundesrepublik. Dokumentation des Projekts. 1991.
- Eberding, Angela: Kommunikationsbarrieren bei der Erziehungsberatung von Migrantenfamilien aus der Türkei. Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung. Frankfurt/M.: IKO - Verlag für interkulturelle Kommunikation, 1994.
- Filtzinger, Otto; Häring, Dieter (Hrsg.): Von der Ausländersozialberatung zu sozialen Diensten für Migranten. Freiburg i. Breisgau: Lambertus, 1993.
- Filtzinger, Otto; Johann, Ellen: Interkulturelle Pädagogik im Elementarbereich. Ein Projektbericht. Koblenz: Verlag H. M. Schäfer, 2. Aufl. 1993.
- Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Bedeutung des demographischen Wandels. Frauenenerwerbstätigkeit, Zuwanderung. Bonn, 1994.
(Gesprächskreis Arbeit und Soziales, 39)
- Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung (Hrsg.): Bedeutung des demographischen Wandels. Erwerbsarbeit, berufliche Qualifizierung, Weiterbildung. Bonn, 1994.
(Gesprächskreis Arbeit und Soziales, 40)
- Frankfurter AK Migration und psychische Gesundheit (Hrsg.), u.a.: Anhörung zur psychosozialen Versorgung von Migrantinnen und Migranten am 26. Januar 1994. Frankfurt/M.: Stadt Frankfurt/M., 1994.
- Hinz-Rommel, Wolfgang: Interkulturelle Kompetenz. Münster: Waxmann, 1994.
- Holz, Gerda; Scheib, Hermann; Altun Sükriye u.a.: Fremdsein, Altwerden, und was dann? - Ältere Migranten und Altenhilfe. Frankfurt/M.: ISS- Eigenverlag, 1994.
- Informationsdienst zur Ausländerarbeit Nr. 3/1993. Themenheft: Ältere Migrantinnen und Migranten.
- Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Zur Situation und Entwicklung der Pflegeberufe in der Bundesrepublik Deutschland. Arbeitsmarkt für Pflegeberufe. Forschungsbericht 239. Bonn: Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.), 1994.
- Jaede, Wolfgang; Portera, Agostino (Hrsg.): Begegnung mit dem Fremden. Interkulturelle Beratung, Therapie und Pädagogik in der Praxis. Köln: GwG-Verlag, 1993.
- Mitteilungen der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer Nr. 5, Dezember 1994: Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste. Hrsg. von der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer
- Mitteilungen der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer Nr. 6, April 1995: Gesundheit und Migration. Hrsg. von der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer
- Nestmann, Frank; Niepel, Thomas: Beratung von Migranten. Neue Wege der psychosozialen Versorgung. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1993.
- Oberste-Lehn, Herbert; Müller, Werner (Hrsg.): Interkulturelles Lernen - Ziele, Inhalte und Methoden. Düsseldorf: Der Kleine Verlag, 1991.
- Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.): Beratung von Migranten. Neue Wege der psychosozialen Versorgung. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1993.
- Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.): Brückenkurse und Studienhilfe. Ausländer in der Ausbildung für die Sozialberufe. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1992.
- Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.): Hintergrundinformationen und Medien. Bd. 1: Für interkulturelle Erziehung qualifizieren. Handreichungen für die Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1990.
- Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.): Unterrichtsmaterialien für die Fachschule. Bd. 2: Für interkulturelle Erziehung qualifizieren. Handreichung für die Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte. Berlin: Verlag für Wissenschaft und Bildung, 1990.
- Schuleri-Hartje, Ulla-Kristina: Migranten im Alter. Möglichkeiten kommunaler Altenhilfe. Berlin: Deutsches Institut für Urbanistik, 1994.
(Difu-Beiträge zur Stadtforschung, 12)

Nachrichten, Informationen, Materialien, Pinnwand

AusländerInnen in der beruflichen Weiterbildung

Die Zahl der Eintritte von Ausländern im Bundesgebiet West in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit betrug 1994 24.000. Damit hat sich ihr Anteil an allen Eintritten von 6,4% 1993 auf 7,8% 1994 erhöht. Der jahresdurchschnittliche Bestand an Ausländern in der beruflichen Weiterbildung betrug 1994 6% aller Teilnehmer. Gleichwohl blieben Ausländer - im Vergleich zu ihrem Anteil sowohl an der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung (jahresdurchschnittlich 1994 9%) als auch der Arbeitslosigkeit (16%) - bei beruflicher Weiterbildung stark unterrepräsentiert. 6.650 Ausländer begannen 1994 eine Umschulung (1993: 6.450), d.h. 9,1% aller Teilnehmer, die 1994 in eine Umschulung eingetreten sind, waren Nicht-Deutsche.

Ausländische Frauen sind in beruflicher Weiterbildung besonders schwach vertreten. Nur 28% der Eintritte 1994 entfielen auf sie; ihr Anteil an den ausländischen Beschäftigten beträgt 34%.

Quelle: Berufliche Weiterbildung. Förderung beruflicher Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung im Jahr 1994. Hrsg. von der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, Oktober 1995

Ausländerinnen im Frauen-Arbeitsmarktreport

Der „Arbeitsmarktreport für Frauen, Teil II: Handlungsfelder der Bundesanstalt für Arbeit (BA) auf der Grundlage der rechtlichen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen“ enthält ein kurzes Kapitel zum Thema „Ausländerinnen“, das hier kommentarlos zitiert wird:

„Andere Religionen, fremdländische Kulturen und Bildungssysteme sowie ein ganz anderes Rollenverständnis der Frau in der Gesellschaft, die ihre Position auch noch fern vom Herkunftsland entscheidend prägt, sind der Hintergrund dafür, daß die Integration der Ausländerinnen in die Arbeitswelt und ihre beruflichen Entwicklungschancen im argen liegen. Für die in der Regel schlecht ausgebildeten Ausländerinnen der „ersten Generation“ kommt der Wegfall der „Einfacharbeitsplätze“ im verarbeitenden Gewerbe erschwerend hinzu.

Die berufliche Eingliederung ausländischer Arbeitnehmerinnen ist vor allem durch berufliche Bildung zu unterstützen. Es bedarf keiner weiteren Experimente und Erfahrungen aus Modellprojekten mehr, um festzustellen, daß eine erfolgreiche Teilnahme von Ausländerinnen an beruflichen Bildungsmaßnahmen der intensiven Vorbereitung bedarf. Dazu gehört zunächst ausreichend Zeit für umfassende Information und Beratung, um die Bereitschaft zu Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung zu erhöhen und ganz auf spezifische Probleme der Ausländerinnen einzugehen (Mentalität, soziokulturelle Hintergründe, Sprache, Abbau von Schwellenängsten usw.). Wichtig ist in diesem Zusammenhang auch, daß Maßnahmen angeboten werden, die sprachliche Lücken schließen und darüber hinaus Allgemeinbildung, berufs- und arbeitsbezogene Kenntnisse und Wissen über gesellschaftliche Zusammenhänge vermitteln. Hier sind alle Einrichtungen gefordert, die Ausländer betreuen, da das Instrumentarium des AFG für die Förderung der Ausländerinnen im beschriebenen Sinne nicht ausreicht.“

Zitat aus: ibv 17/1995, S. 1520

Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen

Am Arbeitsplatz oder im Betrieb bilden sich 40,8% aller Erwerbstätigen weiter, 30,5% besuchen externe Fortbildungs- und Umschulungsstätten. Dies ergab u.a. eine Untersuchung des Zentrums für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) in Mannheim. Nach beruflicher Stellung aufgeschlüsselt, liegt die Beteiligung an Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeiter mit 8% weit hinter der von Angestellten (19,4%) und von Beamten und Richtern (23,45).

Quelle: Kurs direkt aktuell 4/1995

Ausländer im öffentlichen Dienst

Eine politische Zielvorgabe für die Beschäftigung von mehr Ausländern im öffentlichen Dienst regten die Ausländerbeauftragten der Länder u.a. auf ihrer Jahreskonferenz am 24.10.1995 in Bremerhaven an. In westdeutschen Großstädten mit mehr als 500.000 Einwohnern - so eine vorgelegte Studie - betrage der Ausländeranteil 16% der Bevölkerung, aber nur 7% aller Staatsbediensteter sind Ausländer, die meisten von ihnen als Reinigungs- und Pflegekräfte. Die Bremer Ausländerbeauftragte und Tagungsleiterin Dagmar Lill kommentierte ihre Vorlage mit der Bemerkung, daß „der öffentliche Dienst der größte Fall der institutionellen Diskriminierung von Ausländerinnen und Ausländern in Deutschland“ sei. Nur drei Prozent der kommunalen Ausbildungsplätze würden mit Ausländern besetzt; bei den Sozialarbeitern seien nur 2% Nicht-Deutsche und gegenwärtig gebe es in Deutschland erst 141 ausländische Polizisten.

Quelle: Frankfurter Rundschau vom 25.10.1995

Diskriminierung bei der Arbeitsvermittlung

Im Zusammenhang mit einem konkreten Rechtsfall hat ein Aachener Rechtsanwalt sich mit dem Computerprogramm der Bundesanstalt für Arbeit beschäftigt, in dem Stellenangebote geführt werden. Dabei hat er festgestellt, daß bei der Führung eines Stellenangebots im Computer eine besondere Rubrik „Ausländer/-innen“ existiert, unter der die Alternativen eingegeben werden:

- A: [auch Ausländer]
- N: [keine Ausländer]
- J: [nur Ausländer (maximale Angaben für drei Staaten)]

Der Rechtsanwalt sieht in dieser Rubrik - für EU-Ausländer sowie deren Familienangehörige - einen Verstoß gegen das Diskriminierungsverbot und eine freizügigkeitsbeschränkende Maßnahme. Er hat sich deshalb an die Kommission der Europäischen Union gewendet mit der Frage, ob diese ein Vertragsverletzungsverfahren gegen die Bundesrepublik einleiten wird.

Quelle: Informationen zum Arbeitslosenrecht und zum Sozialhilferecht 3/1995

Anspruch auf Pflegeleistungen

Die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen (AGAH) übt heftige Kritik an Benachteiligungen ausländischer RentnerInnen durch das Pflegeversicherungsgesetz. In Paragraph 34 des Gesetzes ist festgeschrieben, daß ein Export von Leistungen ins Ausland ausgeschlossen ist. Das heißt, daß jeder, der Beiträge in die Pflegeversiche-

rung eingezahlt hat und im Ausland zum Pflegefall wird, keine Leistungen erhält. Betroffen von dieser Regelung sind fast ausschließlich Ausländerinnen und Ausländer, die in der Bundesrepublik arbeiten oder gearbeitet haben und ihren Lebensabend in ihrem Herkunftsland verbringen bzw. verbringen wollen. Nichtdeutschen, die in Deutschland gearbeitet haben und bereits in ihr Herkunftsland zurückgekehrt sind, werden Beiträge zur Pflegeversicherung von der Rente abgezogen; sie haben jedoch noch nicht einmal theoretisch die Chance, Leistungen in Anspruch zu nehmen. Denn die Inanspruchnahme setzt eine Rückkehr in die Bundesrepublik voraus, die ihnen aber in aller Regel durch das Ausländergesetz verwehrt wird. So müssen sich z.B. EU-BürgerInnen innerhalb von zwei Jahren nach Eintritt in den Ruhestand entscheiden, ob sie wieder ihren Wohnsitz in der Bundesrepublik nehmen wollen. Bei Nicht-UnionsbürgerInnen beträgt diese Frist meistens sogar nur sechs Monate.

Quelle: Trommel Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen 1/95

Sozialversicherungsbeiträge und Aufenthaltsrecht

Ausländern, die nicht aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union kommen, kann die Dauer-Aufenthaltsberechtigung in Deutschland versagt werden, wenn sie noch nicht die Mindestbeiträge zur Sozialversicherung entrichtet haben. Dafür sind nach einem Urteil des Hessischen Verwaltungsgerichtshofes mindestens 60 Monatsbeiträge nötig. Weil ein in Rüsselsheim lebender Türke diese Voraussetzungen nicht erfüllt hatte, wurde ihm nach Ansicht der Richter die Daueraufenthaltsberechtigung zu Recht verweigert. (AZ: 12 UE 987/94)

Quelle: Forum Migration 1/1995

Gesundheit und Migration

Modelle einzelner Gesundheitsämter, die sich im Rahmen der Gesundheitsprävention ausdrücklich an MigrantInnen wenden, werden in der Reihe „In der Diskussion“ von der Ausländerbeauftragten der Bundesregierung vorgestellt. Obwohl Fragen der gesundheitlichen Situation sowie der Qualität der medizinischen Versorgung von MigrantInnen von Fachleuten seit Beginn der Anwerbung ausländischer Arbeitskräfte immer wieder thematisiert wurden, findet dieses Thema im Rahmen aktueller gesundheitspolitischer Debatten, etwa um die Struktur des Gesundheitswesens, höchstens am Rande Beachtung.

Die in der Broschüre vorgestellten Modellprojekte zeigen exemplarisch, wie sich bestehende Institutionen speziellen Bedürfnissen von MigrantInnen öffnen können, ohne deshalb weitreichende organisatorische Umwälzungen in die Wege leiten zu müssen. Eine kurze Einführung in die gesundheitliche Situation der ausländischen Bevölkerung sowie ein Überblick über häufig bei der Versorgung ausländischer Patienten auftretenden Probleme ist den Darstellungen der Modellprojekte vorausgestellt.

Bezug: - nur schriftliche Anforderungen: Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, Postfach 14 02 80, 53107 Bonn

Personenfreizügigkeit in Grenzen

Seit dem 26. März 1995 ist ein Durchführungsübereinkommen zum Schengener Abkommen (so genannt nach dem Ort seines Zustandekommens) in Kraft. Der Vertrag regelt die Kontrollen an den Bundesgrenzen zwischen Belgien, Deutschland, Frankreich, Luxemburg, Niederlande, Portugal und Spanien. Visumpflichtige Drittausländer, die über einen Aufenthaltstitel der beteiligten Staaten verfügen, benötigen nunmehr lediglich einen Nachweis über ihren legalen Aufenthaltstitel, wenn sie in ein anderes „Schengen-Land“ für die Dauer von bis zu drei Monaten einreisen. Als „legaler“ Aufenthaltstitel gelten für AusländerInnen in Deutschland die Aufenthaltserlaubnis, -bewilligung und -befugnis.

Aktion für Doppelbürgerschaft

„Wir alle sind (in) Deutschland“ - unter diesem Motto hat der Deutsche Gewerkschaftsbund (DGB) seine Aktion „Doppelstaatsbürgerschaft“ gestartet und knüpft damit an das Ergebnis des Berliner Referendum „Doppelte Staatsbürgerschaft“ an: Über eine Million Unterschriften hatte der DGB gemeinsam mit anderen gesellschaftlichen Gruppen für ein neues Staatsbürgerrecht zusammengetragen. Mit der Aktion soll darauf hingewirkt werden, daß die notwendigen Schritte zur Reform der Einbürgerungsgesetze in der Bevölkerung Unterstützung finden und im Deutschen Bundestag mit Mehrheit umgesetzt werden können. Gleichzeitig soll die Aktion auch die ausländischen Kolleginnen und Kollegen und ihre Familien ansprechen, damit sie die bereits heute bestehenden Möglichkeiten zur Annahme der deutschen Staatsbürgerschaft wahrnehmen; Voraussetzung hier müsse aber eine freiwillige Entscheidung jedes Einzelnen bleiben. Die Aktion für die doppelte Staatsbürgerschaft wird begleitet von Veranstaltungen, Plakaten und Broschüren.

Informationen: DGB-Bundesvorstand, Referat Migration, Internationale Abteilung, Hans-Böckler-Str. 39, 40476 Düsseldorf

DGB-BDA-Info-Paket

Der Deutsche Gewerkschaftsbund und die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände haben eine Info-Box zum Thema „Zusammenleben mit Ausländern - Gemeinsam geht es besser“ ausgearbeitet. Die Info-Pakete enthalten Handreichungen für Ausbilder, eine Azubi-Broschüre, eine Statistik-Broschüre sowie eine Videocassette.

Bestellungen: Deutscher Instituts-Verlag GmbH, Postfach 51 06 70, 50942 Köln

TV-Sendereihe für türkische Jugendliche

Laut Presseankündigungen hat der türkische Privatsender EUROSHOW vom 8. Oktober bis 26. November 1995 an acht Sonntagen eine Sendereihe zur Förderung der Berufsausbildung türkischer Jugendlicher in Deutschland ausgestrahlt. Angestrebt wird eine Zweitausstrahlung durch deutsche Dritte Programme. Gefördert wird die Sendereihe aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung; eine begleitende wissenschaftliche Untersuchung, die das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie fördert, soll ermitteln, wie die Sendungen bei

ausländischen Jugendlichen angekommen sind. Durchführender Träger ist die Stiftung für wirtschaftliche Entwicklung und berufliche Qualifizierung (SEQUA) in Bonn. Ein Videoband mit Informationen zum Projekt ist gegen DM 7,-- plus MwSt. zu beziehen.
Informationen: SEQUA, Mozartstr. 4-10, 53115 Bonn

Qualifizierung Ethnischer Schwerpunkt Altenhilfe

In einer stationären Altenhilfeeinrichtung der DRK-Landesverbandes Nordrhein e.V. in Duisburg-Homberg werden ab Anfang 1996 neben deutschen BewohnerInnen türkische EinwanderInnen besonders berücksichtigt werden. Der Projektträger gibt an, daß sowohl in der räumlichen Gestaltung der Einrichtung als auch durch die Einbeziehung von Fachkräften türkischer Nationalität sowie durch eine Fortbildung der deutschen MitarbeiterInnen der Einrichtung eine adäquate Versorgung älterer türkischer Menschen ermöglicht werden soll, die deren besondere Biographien berücksichtigt. Das Rhein-Ruhr-Institut für Sozialforschung und Politikberatung (RISP) e.V. ist mit der wissenschaftlichen Begleitung des DRK-Pilotprojektes beauftragt. In Zusammenarbeit mit den MitarbeiterInnen des DRK-Altenheimes entwickelt und erprobt das RISP ein Fortbildungsangebot, das sich an MitarbeiterInnen der Altenhilfe und der Ausländerarbeit richtet. Eine erste Publikation aus diesem im Oktober letzten Jahres begonnenen Projekt ist zu bestellen bei:

Manfred Hielen, RISP, Forschungsprojekt ESA, Heinrich-Lersch-Str. 15, 47057 Duisburg.

Berufsbegleitende Fortbildungsangebote

Längerfristige Fortbildungsangebote zur Arbeit mit MigrantInnen machen Schule. In Bremen z.B. wird von Oktober 1995 bis Februar 1997 für Fachkräfte in der pädagogischen und sozialen Arbeit mit MigrantInnen eine berufsbegleitende Fortbildung „Interkulturelle Arbeit“ vom Paritätischen Bildungswerk durchgeführt, in der Volkshochschule Münster von November 1995 bis Januar 1997 eine ebenfalls berufsbegleitende Fortbildung „Praxisfeld Migration“, für MitarbeiterInnen, die in ihrem Arbeitsalltag mit AusländerInnen bzw. UmsiedlerInnen arbeiten.

Informationen: Volkshochschule Münster, Aegidimarkt 3, 48127 Münster, (0251/492-4325). Institut für soziale Weiterbildung/Paritätisches Bildungswerk, Landesverband Bremen, Geeren 66-68, 28195 Bremen (0421/17472-10)

Erwachsenenbildung für ein multikulturelles Europa

Vom 9. bis 11. Juni 1995 fand in Frankfurt/M. - initiiert vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE) und in Kooperation mit dem Institut für Internationale Zusammenarbeit (IIZ) und dem Adolf-Grimme-Institut (AGI) - ein internationaler Workshop über die Rolle der Erwachsenenbildung in der konkreten Ausgestaltung des Zusammenlebens in einem Europa multikultureller Gesellschaften statt. ExpertInnen aus Wissenschaft, Praxis und Politik - vertreten waren 17 Nationalitäten aus 15 europäischen Ländern - diskutierten Perspektiven der interkulturellen Erwachsenenbildung und Kooperationsmöglichkeiten für die Entwicklung innovativer, interdisziplinärer Konzepte und Strategien auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene.

Die vielfältigen Beiträge und die Diskussionen in den Arbeitsgruppen zeigten ein breites Spektrum von Aktivitäten und ein Spannungsfeld von Gemeinsamkeiten und Unter-

schieden in den verschiedenen Ländern auf, die den Austausch und eine Zusammenarbeit auf diesem Feld in besonderer Weise erfordern. Gemeinsame Überlegungen über die Weiterentwicklung von Strategien zur Förderung multikulturellen Zusammenlebens mündeten in der Forderung, Vernetzungen zwischen Wissenschaft und Praxis im europäischen Kontext weiter voranzutreiben, Modelle für die internationale Zusammenarbeit zu entwickeln, sowie ein übernationales Praxisprojekt im Bereich der Erwachsenenbildung zu realisieren. Die teilnehmenden ExpertInnen signalisierten ihre Bereitschaft, sich für ein solches Projekt zu engagieren. Eine Dokumentation zur Tagung wird voraussichtlich im Frühsommer 1996 erscheinen.

Informationen: DIE, Matilde Grünhage-Monetti, Tel. 069/154005-137

Deutsch für den Beruf

Der Deutsche Volkshochschul-Verband e.V. und das Goethe-Institut haben ein Zertifikat „Deutsch für den Beruf“ entwickelt und bieten hierzu eine Lernzielbroschüre, einen Modelltest und eine dazu gehörende Tonaufnahme an. Das Zertifikat „Deutsch für den Beruf“ baut auf das bewährte Zertifikat „Deutsch als Fremdsprache“ auf und richtet sich an AusländerInnen im In- und Ausland, die die deutsche Sprache effizient für insbesondere berufliche Zwecke einsetzen wollen. Für die Zielgruppe „ausländische ArbeitnehmerInnen“ in Deutschland ist das Zertifikat nur begrenzt einsetzbar - für diese Zielgruppe ist es auch nicht entwickelt worden - bietet aber sicher für einen „Berufsbezogenen Deutschunterricht“ wertvolle Anregungen.

Materialbestellungen: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE), Publikationsabteilung, Holzhausenstr. 21, 60322 Frankfurt/M.

Vorqualifizierung zur Erzieherinnenausbildung

Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V. - bis Ende 1994 Modellprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung - beginnt im Januar 1996 eine Vorqualifizierung für Migrantinnen, die den Beruf Erzieherinnen erlernen wollen. Dieses Bildungsangebot wird im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Umwelt, Energie, Jugend, Familie und Gesundheit durchgeführt. Die Teilnehmerinnen werden als Vorpraktikantinnen an drei Tagen in der Woche in Kindertagesstätten städtischer und privater Träger in Frankfurt eine Teilzeitbeschäftigung aufnehmen und dafür ein Praktikantinnengehalt bekommen. Zwei Tage in der Woche findet für sie theoretischer Unterricht in den Räumen von „Berufsbildung für Frauen in der Migration“ statt, der durch vier jeweils zweiwöchige Blöcke im Laufe der insgesamt 18 Monate dauernden Vorqualifizierung ergänzt wird. Auf dem Lehrplan stehen u.a.: integrierter Deutschunterricht, Verbindung von Praxis und Theorie, Entwicklungsprozesse zweisprachiger Kinder, muttersprachliche Förderung und bilinguale und interkulturelle Erziehung. Im Juni 1997 werden die Teilnehmerinnen eine berufsbezogene externe Prüfung an einer Frankfurter Berufsfachschule für Sozialpädagogik ablegen. Mit dem Bestehen der Prüfung werden sie den berufsbezogenen Mittleren Bildungsabschluß und die Voraussetzung zur Ausbildung zur Erzieherin erworben haben.

Informationen: Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V., Krifteler Str. 32-34, 60326 Frankfurt/M.

Tagungsankündigung

Die wichtigsten Ergebnisse der Arbeit des Forschungs- und Entwicklungsprojekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" sollen auf einer Fachtagung „Migration: das Ende der Karriere? - Ausländische Erwachsene in der beruflichen Weiterbildung“ (Arbeits-titel) der (Fach)-öffentlichkeit vorgestellt und aus der Perspektive der verschiedenen Interessenten diskutiert werden.

Geplant ist - neben der Vorstellung der Ergebnisse des Projekts - ein Beitrag von Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning, Essen, über Notwendigkeiten, Chancen und Grenzen des Interkulturellen Lernens in der beruflichen Aus- und Weiterbildung aus wissenschaftlicher Sicht. In einer Podiumsdiskussion werden u.a. VertreterInnen von AusländerInnen, der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg, des Deutschen Instituts der Wirtschaft, Köln, und des IG Metall Gesamtvorstands, Frankfurt/M., Stellung zu Fragen der beruflichen Weiterbildung von AusländerInnen beziehen. Das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie, das das DIE-Projekt fördert, hat ebenfalls seine aktive Teilnahme zugesagt.

Die Fachtagung findet am 27.02.1996 in Frankfurt/M. von 11.00 bis ca. 17.00 Uhr statt. Teilnehmen kann grundsätzlich jede/jeder InteressentIn; allerdings wird wegen der begrenzten Raumkapazität um - telefonische oder schriftliche - Ankündigung beim DIE-Projekt gebeten; eine detaillierte Programmübersicht ist dort ebenfalls zu beziehen: *DIE, Projekt BBM, Holzhausenstr. 21, 60322 Frankfurt/M. (Tel. 069/154005-273, Fax 069/154005-283)*

LESETIPS

Heinelt, Hubert; Bosch, Gerhard; Reissert, Bernd (Hrsg.): *Arbeitsmarktpolitik nach der Vereinigung*. Berlin: rainer bohne verlag, 1994. 249 Seiten

Die Publikation ist aus einer Tagung hervorgegangen, die im März 1993 in Hannover stattfand. Die einzelnen Beiträge diskutieren verschiedene Aspekte der Arbeitsmarktpolitik seit 1990, ihre Wirkungen bzw. die Ausgestaltung arbeitsmarktpolitischer Instrumente sowie Problemlösungsansätze von einzelnen Trägern arbeitsmarktpolitischer Aktivitäten.

Hielen, Manfred: *Altenhilfe und Einwanderer. Bericht des Projekts „Ethnischer Schwerpunkt Altenhilfe“ (ESA)*. Duisburg: Sokoop-Verlag, 1995. 66 Seiten

Vorgestellt werden erste Erfahrungen des Pilotprojekts ESA (s. hierzu auch die Mitteilungen in dieser Ausgabe des Projektforums) sowie Hintergründe zur Lebenssituation älterer Einwanderer in der Bundesrepublik Deutschland.

Kühne, Peter; Öztürk, Nihat; West, Klaus-W. (Hrsg.): *Gewerkschaften und Einwanderung. Eine kritische Zwischenbilanz*. Köln: Bund-Verlag, 1994. 352 Seiten

Ziel der Herausgeber ist es, eine aktuelle Bestandsaufnahme gewerkschaftlicher Migrationspolitik vorzulegen. Mit Blick auf die zentralen gesellschafts- und organisationspolitischen Handlungsfelder der Gewerkschaften diskutierten die Einzelbeiträge Fragen der Migrationspolitik im nationalstaatlichen und europäischen Kontext, zur Lage auf dem Arbeitsmarkt und in den Betrieben sowie zum Binnenverhältnis von Gewerkschaftsorganisationen zu den eingewanderten Mitgliedern und Funktionären.

Müller, Angelika (Hrsg.): *Flucht - Arbeit - Lebensperspektive. Berufliche Qualifizierung für Migrantinnen und Flüchtlinge*. Tagungsdokumentation. Oldenburg u.a.: o.J.. 136 Seiten

In der Publikation werden die Beiträge der Tagung „Flucht - Arbeit - Lebensperspektive“ dokumentiert, die im Rahmen des HORIZON-Projektes „Berufliche Qualifizierung von MigrantInnen (Flüchtlingen), Entwicklung und Erprobung von Beratungs- und Weiterbildungsangeboten im Rahmen von Flüchtlingsarbeit“ beim Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW) der Carl von Ossietzky Universität 1994 durchgeführt wurde. In den Beiträgen werden schwerpunktmäßig Fördermöglichkeiten nach dem AFG und durch den Europäischen Sozialfonds diskutiert sowie konkrete Erfahrungen und Projekte vorgestellt.

Räthzel, Nora; Sarica, Ülkü: *Migration und Diskriminierung in der Arbeit. Das Beispiel Hamburg*. Hamburg, Berlin: Argumente-Verlag, 1994. 88 Seiten

In der Pilot-Studie untersuchten die Autorinnen Formen der Diskriminierung von ausländischen Beschäftigten in 18 Hamburger Betrieben mit 26.000 Arbeitskräften, von denen knapp 6000 nicht-deutscher Herkunft waren. Zusätzlich wurden MigrantInnen und Betriebsräte bzw. hauptamtliche Gewerkschaftsfunktionäre interviewt. In der Studie werden verschiedene Formen der Diskriminierung (z.B. bei der Einstellungspraxis, durch oberflächliche Gleichbehandlung und in den alltäglichen Arbeitsbeziehungen) - teilweise sehr anschaulich - aufgezeigt und Handlungsperspektiven diskutiert.





Schmalz-Jacobsen, Cornelia; Hansen, Georg: *Ethnische Minderheiten in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Lexikon*. München: C.H. Beck'sche Verlagsbuchhandlung, 1995. 571 Seiten

Das umfassende Lexikon entstand in Kooperation des Amtes der Beauftragten der Bundesregierung für die Belange der Ausländer und des Lehrgebietes Interkulturelle Erziehungswissenschaft der Fernuniversität-Gesamthochschule Hagen. Ausgehend von der Erkenntnis, daß eine vollständige Erfassung und Darstellung aller in der Bundesrepublik Deutschland lebenden Minderheitengruppen den Rahmen eines Buches sprengen würde und um die Situation von Migrantengruppen ausführlicher darstellen zu können, wurde eine Auswahl der vorgestellten Gruppen unter dem Aspekt getroffen, diverse Migrationsursachen und -gründe als auch eine Bandbreite der Herkunftsländer abzudecken. Darüber hinaus sollten neben den bereits besser bekannten auch weniger bekannte Migrantengruppen aufgenommen werden. Die Publikation enthält ausführliche Beiträge zu 32 Minderheitengruppen, Kurzinformationen zu weiteren 4 Minderheitengruppen, 19 thematische Beiträge, die näher auf einzelne Religionsgemeinschaften eingehen oder Phänomene innerhalb einer von Migration und ethnischen Vielfalt gekennzeichneten Gesellschaft beschreiben, sowie diverse Tabellen und einen Adressenteil.

Seifert, Wolfgang: *Wie Migranten leben. Lebensbedingungen und soziale Lage der ausländischen Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland*. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB), März 1995. 103 Seiten

Die Publikation dokumentiert die Beiträge eines Workshops, der am WZB im Januar 1995 durchgeführt wurde. Ziel der Tagung war es, sich umfassend mit den verschiedenen Aspekten der Lebensbedingungen in der Bundesrepublik zu befassen; die Felder Arbeitsmarkt und Bildung nehmen dabei einen breiten Raum ein.

Publikationen des DIE-Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen"

-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze*. Frankfurt/M.: PAS, 1994
-  Bender, Walter; Nispel, Andrea; Szablewski-Cavus, Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Kommentierte Auswahlbibliographie*. Frankfurt/M.: DIE, 1994
-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus, Petra (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Andrea Nispel): *Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung*. Frankfurt/M.: DIE, 1995
-  Informationsdienst *BBM-Projektforum* (wird in unregelmäßigen Abständen vom Projekt BBM herausgegeben, bisher 6 Ausgaben)

Bezug: Einzelexemplare sind auf schriftliche Anfrage gegen
Einsendung von
DM 3,-- in Briefmarken zu beziehen bei:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
Projekt BBM
Holzhausenstr. 21
60322 Frankfurt/M.

Wenn Du einen „Ausländer“ triffst...

- ... Renne nicht schreiend aus dem Zimmer, das ist unhöflich.
- ... Bilde dir nicht ein, daß sie dich nett findet.
- ... Bilde dir auch nicht ein, daß er dich nicht nett findet.
- ... Erwarte nicht, daß sie auch so aufgeregt ist, einen Deutschen kennenzulernen, wie du eine „Ausländerin“. Wahrscheinlich wuchs sie mit ihnen auf.
- ... Erwähne nicht sofort deine ausländischen Freunde oder ausländischen Kollegen, um zu beweisen, daß du „ausländerfreundlich“ bist.
- ... Sag ihm nicht, daß es rassistisch sei, Deutsche vorzuziehen als Freunde, und daß alle Menschen gleich sind.
- ... Vermeide folgende Fragen: Woher kommst Du? Warum bist du hier in Deutschland? Wo hast du Deutsch gelernt? Wie lange lebst du in Deutschland? Gefällt es Dir in Deutschland? Willst du für immer in Deutschland bleiben?
- ... Bilde dir nicht ein, daß er es kaum erwarten kann, über Rassismus mit dir zu sprechen.
- ... Erwarte aber auch nicht, daß sie darüber nicht sprechen wird.
- ... Verharmlose nicht seine Erfahrung, indem du über Rassismus woanders philosophierst.
- ... Sag ihr nicht, daß du dich schämst, ein Deutscher zu sein, das wirkt blöd.
- ... Erwarte nicht, daß er ausflippt vor Entzücken, wenn du das Wort multikulturell erwähnst.