

Drei nützliche Tage auf dem Weg zur Qualifizierung - ein Erfahrungsbericht

Von Celâl Aktaş, Dipl. Sozial-Arbeiter

1. Einführung

Aufgrund einer Anfrage des Ausländerbeirates der Gemeinde Wirtes (Westerwald) im Sommer 1995 befasste sich das Arbeitsamt Montabaur ausführlich mit der Situation der ca. 120 türkischen langzeitarbeitslosen Männer in der Westerwälder Region. Es stellte sich heraus, dass der überwiegende Teil bisher in der Keramikindustrie tätig war und von dieser nicht mehr gebraucht wurde. Alternativen stellten sich für sie eher keine, da sie keine weitere berufliche Qualifikation haben und mehrheitlich nicht gut Deutsch können. Bei weiterer Prüfung der Arbeitsmarktlage zeichnete sich eine Beschäftigungsmöglichkeit im Handwerksbereich ab (Elektroinstallationshelfer sowie Heizungs- und Sanitärhelfer. Das setzte jedoch voraus, dass sie sich die erforderlichen Kenntnisse aneigneten. Ein entsprechender Kurs sollte insgesamt 14 Monate andauern (2 Monate Feststellungsmaßnahme, 9 Monate Kurs und 3 Monate Praktikum in einem Betrieb.

Auf dieser Grundlage wurde im Frühjahr '96 beschlossen, die betroffenen Arbeitslosen in eine 3-tägige Veranstaltung einzuladen, bei der sie informiert und qualifiziert werden. Dieser Kurs sollte in deren Muttersprache mit interkulturellen Aspekten von einem türkischen Sozialarbeiter durchgeführt werden. Diese drei Tage sollten in Form von α2 + 1" gestaltet werden:

D.h. die Teilnehmer (TN) sollten in Gruppen mit je ca. 10 Personen zunächst zwei Tage hintereinander kommen und nach der Verarbeitung der Inhalte und der Bedenkzeit für die Qualifizierung nach 3 Wochen zum letzten Tag kommen. Denn den TN wurde freigestellt, an diesem Qualifizierungskurs teilzunehmen. Mit der Durchführung wurde die TERTIA - GmbH & Co- aus Alfter (bei Bonn) beauftragt.

Der Kurs wurde in den Räumlichkeiten der türkisch-islamischen Gemeinde in Ransbach (Westerwald) durchgeführt. Vorher wurden die türkischen Multiplikatoren vor Ort (Moschee vorstand, Ausländerbeirat, Geschäftsleute usw.) konsultiert und diese sagten ihre umfangreiche Unterstützung zu. In diesen drei Tagen wurde die αSpiegelmethode" angewandt (Spiegeln der Vergangenheit, der Gegenwart und der Zukunft Ω mit Hilfe des Arbeitsamtes.

Im folgenden wird der Verlauf der Sitzungen an den drei Tagen und deren Inhalte sowie die Ergebnisse dokumentiert. Außerdem wurde eine kleine Erhebung durchgeführt- Einige Ergebnisse dieser Befragung sind in dem vorliegenden Beitrag als Tabellen dokumentiert

Der Einladung des Arbeitsamtes folgten 94 der 120 Arbeitslosen im Alter von 19-50 Jahren. Arbeitslose, die älter als 50 Jahre alt waren, wurden nicht eingeladen.

Von den 79 TN, die an dieser Veranstaltungsreihe teilnahmen, haben sich 43 für die Qualifizierung entschieden: Von diesen 43 wollen 16 Elektrikerhelfer, 15 TN wollen Heizungsbauerhelfer lernen, und 12 TN sind noch unentschlossen, welchen Kurs sie lieber besuchen möchten.

18 der interessierten TN sind im Alter von 19-24,

10 der TN sind im Alter von 26-30,
weitere 10 sind im Alter von 31-40 und 5 TN befinden sich im Alter von 42-48 Jahren.

Die übrigen 35 TN haben den Kurs überwiegend aus den u.g. Gründen abgelehnt:

- Sie haben Schulden oder das Unterhaltsgeld ist zu gering.
- Sie sind zu alt und/oder zu krank.
- Sie haben zu geringe Deutschkenntnisse.
- Sie wollen evtl. selbständig arbeiten.

Struktur der Teilnehmer (69 Angaben von 79 TN)

Tabelle 1

Alter(in Jahren)

| | | | |
|----------|---------|--------|---------|
| 19 25 | 26 Ω 30 | 31 Ω40 | 41 - 50 |
| 22 TN | 7 TN | 21 TN | 19 TN |

Schulabschlüsse

| | | | | | | |
|-------|-------|------|-------|--------|-------|------|
| Keine | GS* | BVJ | MS* | Sek. I | Gym.* | Uni* |
| 3 TN | 24 TN | 8 TN | 10 TN | 14 TN | 9 TN | 1 TN |

(*) In der Türkei abgeschlossen)

Von denjenigen, die keinen Schulabschluss hatten, war ein TN Analphabet
GS =Grundschule dauert 5 Jahre. Dieser Personenkreis ist i. d. R. die erste Generation

BVJ = Berufsvorbereitungsjahr wird von den sog. "Abgängern" von Hauptschule besucht,

Sek. I = Abschluss der Sekundarstufe I (überwiegend Hauptschulabschluss): Beide Gruppen gehören der zweiten Generation an

MS = Mittelschule schließt sich der Grundschule an und dauert 3 Jahre, Der Abschluss wird hier nicht als Hauptschulabschluss anerkannt.

Gym. = Türkisches Abitur, das an dem (3-jährigen) Lyceum erworben wird, das nach der Mittelschule besucht werden kann.

Uni. = Universitätsabschluss wird hier u. U. als Grundstudium anerkannt.

Diese drei Gruppen sind überwiegend zugewanderte Ehegatten.

Tabelle 2

Die Dauer der Aufenthalte in Deutschland (in Jahren)

| | | | |
|-------|--------|--------|---------|
| bis 5 | 6 Ω 10 | 31 Ω40 | 41 - 50 |
| 9 TN | 7 TN | 8 TN | 45 TN |

Familienstand

| | | |
|-------------|-------|------------|
| Verheiratet | Ledig | Geschieden |
| 53 TN | 15 TN | 1 TN |

Zahl der Kinder pro Vater

| | | | |
|--------|----------|----------|------------------|
| 1 Kind | 2 Kinder | 3 Kinder | 4 u. mehr Kinder |
| 15 TN | 8 TN | 11 TN | 12 TN |

Dauer der Arbeitslosigkeit (in Jahren)

| | | | | |
|------------|-------|---------|----------|---------|
| Bis ½ Jahr | ½ - 1 | 1- 2 J. | 2 Ω 5 J. | Ab 5 J. |
| 23 TN | 13 TN | 8 TN | 22 TN | 3 TN |

Ziele und Inhalte des ersten Tages

Ermittlung von Biographien

Ziel: Kennen lernen und Gruppenkonsens herstellen

Unter den TN wurden drei Untergruppen deutlich:

a) Vertreter der ersten. Generation, die überwiegend lange Zeit bei einer Firma tätig waren, lediglich eine bestimmte Arbeit zu verrichten hatten und sich einigermaßen in deutscher Sprache verständigen können.

b) Vertreter der zugewanderten Ehegatten, also solche Ehemänner, die im Rahmen der Familienzusammenführung in die Bundesrepublik Deutschland eingereist sind und so gut wie kein Deutsch konnten. Diese hatten überwiegend nur kurzfristige Beschäftigungszeiten vorzuweisen.

c) Vertreter der zweiten, die entweder hier geboren wurden oder als Kind / Jugendlicher einreisten und hier die Schulen (mehr oder weniger erfolgreich) besuchten- Sieben von ihnen hatten einen anerkannten Berufsabschluss

Tabelle 3

| Kennen lernen / Erfahrungsaustausch | Ja | Nein | Ein bisschen |
|---|----|------|--------------|
| Es war gut für mich, die Geschichten der anderen zu hören | 46 | 3 | 20 |
| Es tat mir gut, meine Geschichte zu erzählen | 56 | 4 | 9 |
| Als wir über unsere Erfahrungen im Arbeitsleben berichteten, habe ich unsere Gemeinsamkeiten entdeckt | 57 | 3 | 9 |
| Ich teile die Resultate, die hierbei erzielt wurden | 61 | 1 | 7 |

2. Erfahrungen im Arbeitsleben

Ziel: Vergleich der ehemaligen Beschäftigungsprozesse und Relativierung von Annahmen (Vorurteile) sachgerechte Gestaltungshilfen für die berufliche Zukunft

Kaum einer der Anwesenden hat sich über die materiellen Bedingungen im Arbeitsleben beschwert. Vor allem die Vertreter der Gruppe a) betonten: αIch gab meine Kraft (Gesundheit) und bekam mein Geldφ.

Fast alle haben mental unter den Arbeitsbedingungen gelitten. Vor allem das Gefühl des αAustauschbar Ω Seinsφ hat vielen zu schaffen gemacht. Insbesondere die Vertreter der Gruppe b) und c) hat es gekränkt, dass die

Vorgesetzten ihnen nicht mehr Vertrauen schenken oder sie nicht über betriebliche Aufstiegsmöglichkeiten aufklärten.

Außerdem tauchte häufig der Eigenvergleich mit den Zuwanderern aus Polen oder der GUS auf: Diese wurden von den meisten als α Konkurrenten ϕ und α Verdränger ϕ bezeichnet.

3. Umgang mit der Arbeitslosigkeit

Ziel: Herausfiltern des Leidensdrucks, Ausbauen der Bewältigungsressourcen u.a. durch Umsetzung der Aspekte der Selbsthilfe ggf. Überweisung an andere professionelle Beratungsstellen

Auf der Grundlage der bisher bekannten Faktoren bei deutschen Arbeitslosen (soziale, materielle, gesundheitliche und berufliche) wurde die Bitte geäußert, Unterschiede und Gemeinsamkeiten heraus zu arbeiten. Es wurde deutlich, dass die Auswirkungen bei deutschen Arbeitslosen nicht anders ist, als bei ihnen.

Soziales: Das soziale Umwelt während des Erwerbslebens hat sich etwas α verrückt ϕ . Es sind neue Kreise hinzugekommen, die aber kritisch betrachtet werden. Das Familienleben hat sich bei fast allen verschlechtert, insbesondere das Eheleben (vor allem, wenn die Ehefrauen arbeiten). Die hierdurch entstandene Rollenkonfusion scheint von wenigen konstruktiv aufgearbeitet wurden zu sein.

Der Erfahrungsaustausch bewirkte, dass sie spürten, mit diesem Phänomen nicht α alleine " zu sein und sie konnten Frustrationstoleranz entwickeln.

Materielles Fast 90% der TN haben Schulden. Es lässt sich vermuten, dass ein beachtlicher Teil unter ihnen Probleme hat, diese zu zahlen. In diesem Zusammenhang wurden die Teilnehmer auf die Hilfen der Schuldnerberatung aufmerksam gemacht.

Gesundheit: Ein beachtlicher Teil hatte Biorhythmusstörungen, wodurch ein sehr problematisches Schlafverhalten beschrieben wurde. Manche berichteten auch über leichte Depressionen. Außerdem war die Suchtfrage bei einigen ein wichtiges Thema. Den Teilnehmern wurden Lösungswege- und Möglichkeiten aufgezeigt, die über Ärzte bis hin zu den Selbsthilfegruppen gingen.

Berufliches: Das vorhandene berufliche Minderwertigkeitsgefühl wird z. T. durch mangelnde Deutschsprachkenntnisse, insbesondere jedoch wegen Fehlens der beruflichen Qualifikation als ein großes Hemmnis bei der Arbeitssuche erlebt. Außerdem wird von den meisten angenommen, dass sie bei den Arbeitgebern in der Region nicht so gut angesehen sind. Bei der Frage der Zukunftsplanung wollten die Vertreter der Gruppe c) sich bald möglichst weiterqualifizieren und die aus den Gruppen a) und b) beschäftigten sich (u.a. wegen den schlechten beruflichen Perspektiven) mit der Frage einer selbständigen Tätigkeit (wobei sehr häufig das Kapital fehlte),

4. Das Sozialgesetzbuch

Ziel: Vermittlung von Grundkenntnissen, Ausbau der solidarischen Verantwortung, Vermittlung von Problem- und Handlungskompetenz und Verhaltenssicherheit sowie Mithilfe bei der Zukunftsplanung u.a. durch Aufklärung der zusätzlichen Förderungsmöglichkeiten des Arbeitsamtes.

Die TN wurden über das Funktionieren des sozialen Systems und einige Grundsätze des Sozialrechts sowie einzelne Leistungen nach dem AFG (das alte Arbeitsförderungsgesetz, das inzwischen vom SGB III abgelöst ist) informiert. Die geschah z.T. auch schriftlich in türkischer Sprache (bei diesem Dokument handelt es sich um eine Zusammenfassung, welche die Bildungssituation und das Lernverhalten der Teilnehmer zu berücksichtigen

versucht - zu Beginn wird darauf hingewiesen, dass es sich um eine Zusammenfassung handelt, die ausdrücklich keine rechtsverbindliche Übersetzung sein soll.

Tabelle 4

| Das soziale System | Ja | Nein | Ein Bisschen |
|--|----|------|--------------|
| Ich hatte vorher Kenntnisse über das soziale System | 12 | 30 | 27 |
| Ich habe jetzt durch den Kurs ausreichende Kenntnisse bekommen | 48 | 5 | 16 |
| Nach diesen Kenntnissen betrachte ich das System anders als vorher | 53 | 4 | 12 |

Das soziale System in der Bundesrepublik Deutschland

Die TN wurden über die Solidargemeinschaft, den Generationenvertrag und den Nachrang der Sozialhilfe unterrichtet. Es wurde aber auch über die vorhandenen Probleme dieses Systems referiert und (themenspezifisch) über die von der Sozial- und Gesundheitspolitik diskutierten aktuellen Themen berichtet (Gesundheitsreform, die Kosten eines Arbeitnehmers für die Firmen, Abbau von Frühberentungen, usw..

Das Sozialgesetzbuch I. und X.

Hierzu wurden die einzelnen Teile benannt und die § 1 und 2 übersetzt sowie die §§ 3 -17 des SGB I erwähnt. Ferner wurde auf das Antragsverfahren (Bedingungen, Formen, Mitwirkung, Änderungen) eingegangen und die Fragen des Widerspruchs und der Sozialgerichtsbarkeit besprochen.

Das Arbeitsförderungsgesetz (jetzt SGB III)

Hierbei wurden die Förderung der Arbeitsaufnahme, Eingliederungshilfen an Arbeitgeber, Hilfen für den Weg in die Selbständigkeit sowie Fortbildung und Umschulung detailliert besprochen. Bei Fragen, die sich nicht klären ließen, wurden die Teilnehmer auf ihre Beraterinnen beim Arbeitsamt verwiesen. Nach der schriftlichen Bearbeitung der einzelnen Themen wurde die jeweilige Broschüre der Bundesanstalt ("Ihre Rechte - Ihre Pflichten") als Quelle angegeben.

Tabelle 5

| Soziale Rechte und Anträge | ja | nein | ein bisschen |
|--|----|------|--------------|
| Ich hatte vorher schon ausreichendes Wissen über die Anträge | 13 | 31 | 25 |
| Die durch den Kurs vermittelten Kenntnisse reichen mir nun aus | 52 | 17 | |
| Ich sehe mich nun in der Lage ggf.) Widerspruch zu erheben | 42 | 6 | 21 |

5. Zielen und Inhalte des zweiten Tages

Was ist Erfolg?

Ziel: Abbau von überfordernden Eigenerwartungen, Akzeptieren von neuen (wirklich eigenen) Werten, Herausarbeiten von Frustrationstoleranz.

Die TN wurden gebeten, Erfolg zu definieren, weil "Erfolg" und "Misserfolg" unsere Vergangenheit, Gegenwart, Zukunft sowie das soziale und berufliche Umfeld maßgeblich prägen. Es fiel auf, dass Erfolg sehr bald mit Geld und Beruf in Verbindung gebracht wurde. Durch die kritische Moderation wurden zudem Hobby- und Familie genannt. Als geprüft wurde, warum Ziele entstehen,

wurde die Zuwandererdynamik offensichtlich. Ferner wurden die sog. "Erfolgreichen Zuwanderer" aus ihrer Gemeinde "analysiert" (ist es erstrebenswert, was sie erreicht haben?)

Schließlich wurde "Erfolg" definiert als ein Herstellen von persönlichem Gleichgewicht und Harmonieren mit- und zwischen den Rollen und die bisherige Erfolgsdefinition relativiert. So wurde herausgearbeitet, dass ein Vater, der sich Zeit für seine Kinder nimmt, durchaus erfolgreicher sein kann, als derjenige, der ein "dickes Auto" fährt, auf das er drei Jahre durch Überstunden in der Fabrik gespart hat.

Tabelle 6

| Folgen der Arbeitslosigkeit | ja | nein | ein bisschen |
|--|----|------|--------------|
| Ich habe meine durch Arbeitslosigkeit bedingten Probleme auch bei den anderen wahrgenommen | 50 | 7 | 12 |
| Wenn ich es mit früher vergleiche, dann sehe ich mich mit meinen Problemen nicht alleine | 51 | 18 | |
| Die im Kurs entwickelten Lösungsstrategien waren auch für mich nützlich | 52 | 5 | 12 |
| Ich bin jetzt in der Lage, meine Arbeitslosigkeit nicht nur als ein Problem, sondern auch als eine Chance zu sehen | 41 | 4 | 24 |
| Die Erfolgsgespräche waren nützlich | 57 | 1 | 11 |

Bewerbungstraining

Ziel: Überprüfung der bisherigen Methoden der Arbeitssuche und Vermittlung neuer Bewerbungskompetenzen

Auf die Frage, wie Arbeit gesucht wird, wurden hauptsächlich 2 Antworten gegeben: Entweder Mann "klappert" die Personalbüros der Firmen ab (die Personalbögen sind längst ausgefüllt) oder Mann benachrichtigt Freunde / Bekannte, die in den Betrieben tätig sind. Vor allem die aus der Gruppe c) machten vom "SIS - PC" (Stellen Informationsservice) Gebrauch und lasen örtliche Zeitungen in deutscher Sprache. Nur die wenigsten hatten Zuversicht, dass ihre Arbeitsvermittler ihnen geeignete Stellen vermitteln können.

Aus diesen Gründen wurde für die TN in türkischer und deutscher Sprache eine kleine Bewerbungsbroschüre vorbereitet. Diese enthält 3 Blätter:

- Wie wird in Deutschland Arbeit gesucht, worauf ist zu achten?
- Gesetzmäßigkeiten beim Bewerbungs- (An-) Schreiben
- Wie sollte ein Lebenslauf aussehen?

Anschließend wurden die Stationen (vor allem der schriftlichen Bewerbung) vom Anschreiben bis zur Einstellung / Absage ausführlich besprochen. In diesem Zusammenhang wurde bei einigen Gruppen das Vorstellungsgespräch in Form eines Rollenspiels durchgespielt und analysiert. Der Erfolg dieser (schriftlichen) Methode wurde von einigen TN bezweifelt, dennoch intervenierten die anderen, dass "man langfristig um vollständige Bewerbungsunterlagen nicht herumkommt".

Bei der Besprechung des Lebenslaufes wurde vor allem die Frage: der Arbeitszeugnisse besprochen (als Pflicht der Arbeitgeber sowie Form und Inhalte der Zeugnisse), weil kaum ein TN bisher um ein Zeugnis gebeten hatte.

Die TN wurden gebeten, den ihnen ausgehändigten Vordruck eines tabellarischen Lebenslaufes in deutscher Sprache auszufüllen und zum letzten Treffen mitzubringen, damit er auf Form und Inhalt überprüft werden kann. Ferner wurde ihnen in Aussicht gestellt, dass an diesem Tag das Bewerbungstraining fortgesetzt würde

Tabelle 7

| Methoden der Arbeitssuche | ja | nein | ein bisschen |
|--|----|------|--------------|
| Mir waren die vorgestellten Methoden alle bekannt | 19 | 36 | 14 |
| Ich kann nun neue Methoden anwenden | 33 | 13 | 23 |
| Ich fand es nützlich, meinen Lebens! auf zu schreiben | 66 | 3 | |
| Ich bin nun in der Lage, in deutscher Sprache Bewerbungen zu schreiben | 41 | 28 | |
| Ich brauche noch mehr Bewerbungstraining | 34 | 26 | 9 |

Qualifizierungskurs des Arbeitsamtes Montabaur

Der angebotene Kurs zum Elektro- bzw. Heizungsinstallateurhelfer wurde vorgestellt. In diesem Zusammenhang wurde den TN die bundesweite Arbeitslosenstatistik der türk. Arbeitnehmer u.a. im Vergleich zu den Deutschen (doppelt so hoch) dargelegt- Es wurde angemerkt, dass 85% der arbeitslosen Türken keine berufliche Qualifikation haben, und dass die Industrie ihre "klassische" Arbeitsplätze entweder wegrationalisiert (z. B, durch Roboter) oder ins Ausland verlagert und dass dadurch ein weiterer Anstieg der Arbeitslosigkeit unter ihnen zu erwarten ist.

Darüber hinaus wurde die Bundesstatistik mit der Region verglichen und verdeutlicht, dass die hiesigen Zahlen noch ungünstiger sind: So beträgt der Anteil der deutschen Arbeitslosen ca. 5%, während diese Quote regional fast 4 mal so hoch ist. Bei den angetroffenen TN lag die Quote der "Gesellen" bei ca. 7,6%, d.h. 92,4% hatten keinen anerkannten beruflichen Abschluss.

Ferner wurde den TN die Methode des Kurses vorgestellt ("Learning by doing"), damit ihre möglichen Zweifel an ihrem Lernerfolg beseitigt werden konnten. Außerdem wurde die soziale und pädagogische Betreuung während des Kurses vorgestellt. Den TN gegenüber wurde die Freiwilligkeit an der Teilnahme unterstrichen. Nach der Vorstellung des Kurses wurden Fragen zu den materiellen Bedingungen und der Leistungsdauer gestellt. Diese Fragen nur allgemein beantwortet, und den TN wurde dringend geraten, ihre zuständigen Sachbearbeiterinnen aufzusuchen und ihre Einzelfälle klären zu lassen.

Zum Schluss wurden diejenigen TN persönlich beraten, die ihre speziellen Probleme nicht vor der Gruppe äußern wollten,

6. Zielen und Inhalte des dritten Tages

Reflexion der 1.. Einheit

Die Reflexion ergab, dass sie mit dem Kurs (Inhalt, Organisation, persönliches Fazit) überwiegend zufrieden waren. Dieses Fazit ergibt sich aus der anonymen Befragung mit einem Bewertungsbogen in türkischer Sprache. Ferner hatten einige auch schon Schritte unternommen, die bei den persönlichen Beratungen vereinbart wurden.

Klärung weiterer Fragen zum Qualifizierungskurs

Es wurden hauptsächlich Fragen zum Unterrichtsort und zum Zeitplan gestellt. Von einigen TN wurde der Wunsch geäußert, dass nach der

Feststellungsmaßnahme, die voraussichtlich im Mai beginnen könnte, Urlaub gewährt wird. Außerdem wurden alle Interessenten gebeten, sich an das Arbeitsamt zu wenden und die Höhe ihres möglichen Unterhaltsgeldes dort zu erfragen.

Anmeldungen und Absagen

Den TN wurden die Vordrucke überreich; , die in Deutsch und Türkisch vorbereitet waren. Die TN, die nicht so gut Deutsch könnten, haben zunächst den türkischen Bogen ausgefüllt und die Inhalte auf den deutschen Bogen übertragen. Die interessierten TN wurden ausdrücklich darauf hingewiesen, dass sie sich erst mit dem schriftlichen Bescheid ihres Arbeitsamtes als "aufgenommen" betrachten können.

Korrektur von tabellarischen Lebensläufen

Von den am zweiten Tag ausgeteilten Vordrucken, die am dritten Tag mitgebracht werden sollten, entsprachen nur zwei den Erwartungen. Außerdem hatten viele TN vergessen, die Lebensläufe mitzubringen. Bemerkenswert war auch, dass die Gruppen a) und b) ihre Arbeitserfahrungen in der Türkei "wegrationalisiert" hatten.

Bewerbungstraining:

Die TN, die hier die Schule besucht hatten, haben schriftlich auf eine fiktive Stellenanzeige in der Zeitung nach einer Gruppendiskussion geantwortet. Diese Bewerbungsschreiben wurden stilistisch und inhaltlich korrigiert- Ferner wurde mit ihnen in deutscher Sprache das Vorstellungsgespräch in Form eines Rollen-Spiels durchgeführt und reflektiert.

Die TN, die kein Deutsch konnten, haben in türkischer Sprache Argumente (bezogen auf die Anzeige) für sich diskutiert und gesammelt. Diesem Personenkreis wurde dringend geraten, die Zeit ihrer Arbeitslosigkeit zu nutzen und (mehr) Deutsch zu lernen!

7. Zusammenfassung

Viele der TN, die sich für diesen Kurs entschieden haben, sehen hierin eine echte berufliche Perspektive und sind emotional berührt, dass das Arbeitsamt sieh so viel Mühe für sie gemacht hat. Diese TN wurden im Bewertungsbogen zum Schluss gefragt, ob sie nochmals an so einem 3-tägigen Kurs teilnehmen würden, wenn es nicht verpflichtend wäre. Diese Frage beantworteten 46 (66,6%) mit "ja", 16 (23,1 %) mit "vielleicht" und 7 (10,1 %) mit "nein". Und auf die Frage, ob sie den Qualifizierungskurs nützlich für andere finden, sagen 64 (92,7%) "ja", 5 (7,3 % "Nein".

Dieses Ergebnis bestätigt durchaus die richtige Einschätzung derjenigen, die diese Art der "Maßnahme" in die Wege geleitet haben. Dieser interkulturelle und gemeinwesenorientierter Ansatz ist hiermit von der Zielgruppe als "annehmbar" bestätigt worden. Bei einem ethnozentrischen Ansatz wäre dieses Ergebnis wahrscheinlich so nicht zustande gekommen.

Bedenkt man die Bundesstatistik der türk. Arbeitnehmer (ca. 20% Arbeitslose, von denen rund 85 % keinen anerkannten Beruf haben), so ist diese Methode bei künftigen Vorhaben nach Meinung des Verfassers durchaus nachahmenswert und erfolgversprechend.

Auffallend bei den Anmeldungen ist ferner die überproportionale Häufung der unter 35-jährigen(92%. Die Mehrheit der älteren (40-50-jährigen (ca. 78%) trauen sich diesen Kurs aus sprachlichen, geistigen und gesundheitlichen Gründen nicht mehr zu. Außerdem glauben sie nicht daran, dass sie ein Arbeitgeber (trotz Kurs) je wiedereinstellt. Viele Motivationsversuche (auch durch die jüngeren TN) haben sie nicht zu einer anderen Meinung

finden lassen. Sie haben sich offenbar mit ihrer hoffnungslosen (und m.E. apathischen) Lage abgefunden.

Obwohl rund 90% von ihnen länger als 10 Jahre (65% länger als 16 Jahre) hier leben, ist die deutschsprachliche Mitarbeiterkompetenz (also auch Lesen und Schreiben) die auch in einem Handwerksbetrieb in hohem Maße gefordert ist, noch nicht ausreichend entwickelt. D.h., dass die berufliche Qualifikation nur mit einer intensiven Deutschförderung während der ganzen Maßnahme erfolgsversprechend ist. Überhaupt sind sie ohne deutschsprachliche Kenntnisse insgesamt so gut wie chancenlos.

Schlussbemerkung:

αIm Winter '96 stellte: sich heraus, dass diese interkulturelle Qualifikationsmaßnahme aus finanziellen Gründen doch nicht eingerichtet werden kann."

Dieser Artikel erschien in: αDeutsch Lernen Ω Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern 4 / 96