

Forschungsprojekt Nr.: 6.3001

Exploration und Verbesserung öffentlicher Qualifizierungsmaßnahmen zur Förderung der beruflichen Integration von Aussiedlerfrauen aus Dienstleistungsberufen

- **Bearbeiter/-innen**

Gawlik, Edith; Schaaf, Maria Clara; Rübsaat, Ralf

- **Laufzeit**

I/96 bis II/98

- **Ausgangslage**

Mit Inkrafttreten des Kriegsfolgenbereinigungsgesetzes vom 21. Dezember 1992 wurde der gesetzliche Rahmen für die Integration von AussiedlerInnen bestimmt (vgl. Info: Deutsche Aussiedler, Januar 1993, (Hrsg): Der Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen). Der rechtliche Status des Aussiedlers wurde in den Begriff "Spätaussiedler" umdefiniert. Die Schaffung akzeptabler Lebensbedingungen und Arbeitsmöglichkeiten ist das Ziel einer Reihe von Maßnahmen der beruflichen und sozialen Integration. Dies stößt allerdings in letzter Zeit auf erhebliche Schwierigkeiten. Neben der generellen Verschlechterung der Arbeitsmarktlage beeinträchtigen die gravierenden Finanzprobleme bei Bund, Ländern und Kommunen die Integration. Insbesondere die Haushaltsrestriktionen des Bundes treffen die zentralen Bereiche beruflicher und sozialer Integration von SpätaussiedlerInnen: die Arbeitsförderung. Die Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit gehören zu den wichtigsten Instrumenten beruflicher und sozialer Integrationspolitik der Bundesrepublik Deutschland.

Im Jahre 1996 sind 177.751 Personen nach Deutschland umgesiedelt. 97% stammen aus den Republiken der ehemaligen Sowjetunion, 3% aus den restlichen Ländern Ost- und Südeuropas. Insgesamt 95.254 Personen waren zuvor erwerbstätig, davon waren 41.998 (44%) Personen in Dienstleistungsberufen beschäftigt, wobei der Frauenanteil, gemessen an der Gesamtzahl der Personen mit Dienstleistungsberufen, rund 65% betrug. Zu den 177.751 Zuwanderern¹ kommen 45.984 Personen hinzu, die sich in verschiedenen Integrationsmaßnahmen befanden, überwiegend in Deutschlehrgängen gem. § 62 a, b des Arbeitsförderungsgesetzes (AFG). Demnach wurden im Jahre 1996 in Deutschland 223.735 Personen unter dem Status Spätaussiedler geführt, die entweder arbeitslos waren oder sich in Integrationsmaßnahmen befanden. Nach Geschlecht differenziert die Bundesanstalt für Arbeit in diesem Teil der Statistik nicht².

Die für die Untersuchung befragten 161 Spätaussiedlerfrauen sind in den Jahren 1990 bis 1996 nach Deutschland eingereist. Die Auswahl der Probandinnen erfolgte in Zusammenarbeit mit den Arbeitsämtern und den Bildungseinrichtungen. Die Dauer der sprachlichen Schulung

¹ Unter dem Begriff Zuwanderer sind Spätaussiedler und Kontingentflüchtige zu verstehen.

² Vgl. zu den statistischen Angaben Info-Dienst Deutsche Aussiedler, Zahlen, Daten, Fakten, Nr 91, Seiten 16 bis 30. Herausgegeben vom Beauftragten der Bundesregierung für Aussiedlerfragen, Dr. Horst Waffenschmidt, Bonn im September 1997

liegt zwischen 10 und 6 Monaten (vgl. Tab. 7 im Anhang). Zwei Drittel (65,0%) der Teilnehmerinnen haben einen 6-monatigen Sprachkurs absolviert. Vier Fünftel (80,7%) der Spätaussiedlerfrauen sind verheiratet. Sie haben durchschnittlich zwei Kinder (vgl. Tab. 2 im Anhang). Bis zu ihrer Ausreise lebten fast drei Viertel (72,7%) in der Stadt, überwiegend in Mietwohnungen (vgl. Tab. 3 im Anhang). Die stärkste Altersklasse (25,5%) bilden Spätaussiedlerfrauen im Alter zwischen 36 und 40 Jahren (vgl. Tab. 4 im Anhang). Mehr als drei Viertel (77,6%) der Probandinnen besaßen nachweislich in ihrem Herkunftsland die deutsche Staatsangehörigkeit und erhielten in Deutschland den Vertriebenenausweis (vgl. Tab. 6 und 8 im Anhang). Knapp zwei Drittel (65,2%) der Probandinnen hatten in ihrem Herkunftsland den sozialen Status Angestellte, etwas mehr als ein Viertel (27,3%) waren Arbeiterinnen (vgl. Tab 9 im Anhang). Bis auf zwei Probandinnen hatten alle einen Schulabschluß und über die Hälfte (50,3%) einen Hochschulabschluß.

• Ziele

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

• Methodische Hinweise

Die Untersuchung erfolgte durch eine einmalige mündliche retrospektive Querschnittsbefragung. Untersuchungsaspekte waren zum einen die wichtigsten Hemmnisse der beruflichen Integration und des Arbeitserfolges der Spätaussiedlerfrauen in Abhängigkeit von Berufsweg und beruflicher Sozialisierung im Herkunftsland. Zum anderen wurden die bestehenden Qualifizierungsinstrumente, welche die Spätaussiedlerfrauen für den Arbeitsmarkt in der Bundesrepublik Deutschland befähigen sollen, analysiert. In dem vorliegenden Untersuchungsansatz wurde die qualitative Befragungsmethode zugrunde gelegt. Die Untersuchungsfragen wurden aus zwei Perspektiven gestellt, und zwar:

- aus der Sicht der für die berufliche Integration Verantwortlichen³ in den Bildungseinrichtungen,
- aus der Sicht der Spätaussiedlerfrauen.

³ Unter der Bezeichnung "Verantwortliche" sind alle die mit der beruflichen Integration der Aussiedlerfrauen zu tun haben, (das sind Schulleiter bzw. Geschäftsführer in den Bildungseinrichtungen sowie Lehrer, Ausbilder, Dozenten und Sozialpädagogen), zu verstehen.

Die empirischen Erhebungen erfolgten in Form leitfadenstrukturierter Gespräche. Gemäß Zugangsrelation wurden 90 Prozent der Spätaussiedlerfrauen mit Dienstleistungsberufen aus der GUS und 10 Prozent des Herkunftslandes Polen befragt.

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

Das Projekt verlief in folgenden drei Phasen:

In der 1. Phase wurden leitfadenunterstützte Interviews mit Fachleuten in Bildungseinrichtungen geführt und der Leitfaden getestet. Anschließend wurde ein Gesprächsleitfaden für Befragungen der 2. und 3. Phase erstellt, in denen Gespräche mit Leitern von Bildungseinrichtungen, Dozenten und Pädagogen sowie Einzel- und Gruppengespräche mit Spätaussiedlerfrauen geführt wurden. Zusätzlich zu den mündlichen Befragungen wurden 110 schriftliche Fragebögen der Spätaussiedlerfrauen ausgewertet.

Aufbauend auf den Ergebnissen der mündlichen und schriftlichen Befragungen fand eine Fachtagung mit Fachleuten aus der Arbeitsverwaltung, ausgewählten Bildungseinrichtungen, Praxisbetrieben und Sprachinstituten statt, auf der die Erhebungsergebnisse ausführlich diskutiert und noch offene Fragen besprochen wurden. Mit einer schriftlichen Nacherhebung, Dokumentenanalyse zum Maßnahmenenerfolg⁴ und einer Curriculumbewertung wurde das Projekt abgeschlossen.

- **Ergebnisse**

Analyse der wichtigsten Integrationshemmnisse

- Das heutige Herkunftsbild der Spätaussiedlerfrauen unterscheidet sich wesentlich von dem der Jahre 1989 - 1992. Das Identitätsgefühl gegenüber Deutschland und der deutschen Sprache ist nur noch schwach entwickelt. Bildungsträger und Lehrpersonal beschrieben jüngere Spätaussiedlerfrauen als fleißig, intelligent, ehrgeizig und teilweise gut motiviert, aber auch als extrem unselbständig. Bei Spätaussiedlerfrauen über 35 sei jedoch kaum Lernbereitschaft, Mobilität und Flexibilität zu verzeichnen. Westliches wirtschaftliches Denken ist bei Spätaussiedlerfrauen nur gering ausgeprägt. Sich eigenständig im hiesigen System zurecht zu finden und sich in den verschiedenen Kommunikationssituationen adäquat zu verhalten, fällt ihnen äußerst schwer. Ein Grundproblem der Probandinnen ist der Wissenstransfer. Gewohnt an Lernmuster wie "Vormachen" und "Nachmachen" im Rahmen von Frontalunterricht ist es ihnen fast unmöglich, eine Problemlösung auf eine andere Konstellation zu übertragen. Schließlich ist auch die Lernentwöhnung zu nennen. Bei älteren Probandinnen liegen bewusste Lernprozesse oft 20 Jahre zurück. Die Motivation der Spätaussiedlerfrauen mit Kindern, sich weiter zu qualifizieren, ist oft gering. Darunter fällt die Hälfte der Probandinnen.

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

Aussiedlerfrauen mit akademischer Berufsausbildung verfügten meist über ein höheres Maß an allgemeinen Lernqualifikationen als Nichtakademikerinnen. Diejenigen mit Hauptschulabschluß oder darunter waren in den Qualifizierungsmaßnahmen oft überfordert.

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

An erster Stelle steht nach wie vor die nicht zufriedenstellende Unterbringung⁵. Aufgrund der schlechten Wohnsituation lagen die Abbruchquoten zwischen 10 bis 25 Prozent. Die niedrigsten Abbruchquoten mit rund 10 Prozent konnten in den Sprachschulungen, die höchsten in den Umschulungsmaßnahmen (im Friseurhandwerk 23%, im Hotel- und Gastronomiegewerbe 25%) festgestellt werden. Die durch den Abbruch einer Maßnahme dem Bildungsträger und der Volkswirtschaft entstehenden Verluste sind erheblich. Den Verlust hat zunächst der Bildungsträger zu tragen. Konsequenz für die AbbrecherInnen als unqualifizierte Arbeitskraft ist die Rückkehr in die Arbeitslosigkeit.

Die finanzielle Situation bezeichneten die Probandinnen oft als "sehr schlecht". Die Hälfte (50,9%) der Teilnehmerinnen erhielt während des Lehrgangs Sozialhilfe, ein Drittel (33,6%) Eingliederungshilfe vom Arbeitsamt, 15,5% andere Hilfen (vgl. Tab. 24 im Anhang). Noch während des Sprachkurses läuft die Eingliederungshilfe aus, danach sind die TeilnehmerInnen auf Sozialhilfe angewiesen. Angesichts dieser Ausgangssituation ist es bei Maßnahmen der sprachlichen und beruflichen Bildung notwendig, die ganze Bandbreite von Problemausprägungen bei den Konzeptionen mit zu berücksichtigen, damit ein erfolgreicher Beitrag zur beruflichen Integration erwachsener Spätaussiedlerfrauen erzielt werden kann.
- Die Spätaussiedlerfrauen bringen heute keine bzw. nur mangelnde Kenntnisse der deutschen Sprache mit. Fast zwei Drittel (62,7%) der Probandinnen hatten in ihren Herkunftsländern die deutsche Sprache nicht erlernt, etwas mehr als ein Drittel (37,3%) nur gelegentlich bei Familientreffen deutsch gesprochen (vgl. Tab.13 im Anhang). Die Sprachdefizite sind ein Haupthindernis der beruflichen Integration der Spätaussiedlerfrauen. Notwendig ist nicht nur die Aneignung allgemeinsprachlicher Kenntnisse, sondern auch die berufsfeldbezogene Terminologie, um den Anforderungen der Kommunikation in Dienstleistungsberufen mündlich, schriftlich und fachsprachlich gerecht zu werden. Die defizitären Sprachfertigkeiten verhindern somit eine Arbeitsaufnahme in vielen Tätigkeitsfeldern des Dienstleistungsbereichs. Insofern besteht die bildungs- und arbeitsmarktpolitische Aufgabe darin, diesen Personen Unterstützung und Orientierungshilfen an die Hand zu geben, damit sie sich besser und schneller in ihre neue Heimat integrieren und ihre Chancen auf dem ohnehin angespannten Arbeitsmarkt wahrnehmen können.
- Vier Fünftel (80,7%) der Probandinnen hatten einen Beruf erlernt und fast zwei Drittel (62,3%) haben auch in diesem gearbeitet. Etwas mehr als ein Drittel (37,7%) arbeiteten in verwandten oder völlig fremden Berufen (vgl. Tab. 10, 11 und 12 im Anhang). Die mitgebrachten beruflichen Qualifikationen und berufspraktischen Erfahrungen sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht oder nur stark eingeschränkt verwertbar. Sie entsprechen in der Regel nicht den Erfordernissen des deutschen Arbeitsmarktes und sind nicht ohne weiteres mit den in Deutschland erlernten Berufen vergleichbar. Dies gilt insbesondere bei

⁵ Vgl. Gawlik, Edith; Berufliche Förderung von Aussiedlerfrauen zu ihrer sozialen Integration. Fakten, Probleme, Erfolgchancen. Berichte zur Beruflichen Bildung Nr. 194, S. 36 ff. Hrsg.: Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär, Bielefeld, Bertelsmann-Verlag, 1996

Berufen im Dienstleistungsbereich. Abgesehen von den äußerst unterschiedlichen schulischen und beruflichen Ausgangsniveaus, die von ungelernten Landarbeiterinnen über angelernte Arbeitskräfte bis hin zu Akademikerinnen reichen, unterscheiden sich auch die Berufsbezeichnungen in den Herkunftsländern erheblich von den deutschen. In den Herkunftsländern werden die Abschlüsse weit differenzierter ausgestaltet als in Deutschland üblich. Dahinter steht zum Teil eine Ausbildung für ganz spezielle, einseitige Tätigkeiten. Umgekehrt gibt es aber auch Grobbezeichnungen, unter denen mehr subsumiert wird als in Deutschland. Im Hinblick auf fachliche Grundqualifikationen bestand ein erheblicher Nachholbedarf. Darüber hinaus fehlten markt- und betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse. Hinzu kamen unzureichende Informationen über Aufgaben und Organisation kaufmännischer und verwaltender Bereiche und die im Dienstleistungssektor erforderlichen EDV-Kenntnisse. Sehr unterschiedlich waren auch die individuellen Qualifizierungs- und Defizitprofile der Probandinnen und damit der Qualifizierungsbedarf. Allein vom Programm und der Organisation her sind bei der Individualisierung des Bildungsangebots dem Bildungsträger deutliche Grenzen gesetzt.

Festzuhalten ist, daß die Spätaussiedlerfrauen ohne Qualifizierung keine Chancen haben, am Arbeitsmarkt eine adäquate Stelle zu finden.

Analyse des eingesetzten Curriculums

- Schlüsselqualifikationen finden sich als berufliche Anforderungen in vielen Stellenanzeigen für Dienstleistungsberufe. Da sie nur in einem langen, kontinuierlichen und geistigen Prozeß, der zur Veränderung von Verhaltensstrukturen führt, angeeignet werden können, sollten sie ein ständiger Bestandteil jeder Ausbildung sein. Die Gesprächspartner waren der Ansicht, daß allen Spätaussiedlerfrauen verwertbare Schlüsselqualifikationen fehlten. Durch Gruppen- und Projektarbeit versuchten die Bildungsträger Situationen zu schaffen, in denen den Teilnehmerinnen nahegelegt wird, einen Beitrag zur gegenseitigen Kommunikation und zur Lösung inhaltlicher Aufgaben zu leisten. Allerdings setzt dies erstens entsprechende pädagogische Fähigkeiten des Lehrpersonals in der Erwachsenenbildung mit spezifischen Kenntnissen bezüglich der Zielgruppe voraus und zweitens finanzielle Mittel. Diese Voraussetzungen konnten nur wenige Bildungsträger erfüllen. Die Mehrzahl der Bildungsträger kann derzeit wegen fehlender Förderung der Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, den TeilnehmerInnen nur ein zweiwöchiges Bewerbungstraining, das im Rahmen des AFG gefördert wird, anbieten. Dies reicht jedoch lediglich für den Erhalt der Persönlichkeitsstruktur der Spätaussiedlerfrauen aus.

Einerseits ist es verständlich, daß bei knappen finanziellen Mitteln nicht unbegrenzt intensiv gefördert werden kann. Andererseits ist zu fragen, ob die bisherige Art der Finanzierung nicht am Ziel vorbei geht. Bei Personen mit gewisser Flexibilität und Mobilität könnte eine solche Finanzausgabe durchaus besser genutzt werden und im Endeffekt weniger Kosten verursachen und mehr Erfolg als die bisherige Förderung bringen.

- Wegen der beruflichen und schulischen Voraussetzungen, der geringen intellektuellen Fähigkeiten, der hohen psychischen Belastung und niedrigen Belastbarkeit sowie der familiären Situation erfordert der sehr heterogene Teilnehmerkreis im besonderen Maße eine sozialpädagogische Betreuung. Die Frage der Reduzierung der sozialpädagogischen Betreuung muß daher als ein kardinaler Punkt für die entscheidenden Instanzen, die den

personellen und finanziellen Rahmen festlegen, angesehen werden. Eine erfolgreiche berufliche Integration wird dadurch stark beeinträchtigt.

- Die wichtigste Voraussetzung bei der Umsetzung von Konzepten ist eine vernünftige Zeitplanung, Sicherstellung geeigneter Lehrkräfte und finanzieller Mittel. Durch die vorgegebenen Strukturen der Arbeitsverwaltung ist die zeitliche Maßnahmenplanung mit Planungsunsicherheiten behaftet. Verursacht durch die Verwaltungsvorschriften der Arbeitsämter ergeben sich für die Bildungsträger Koordinationsprobleme. So wird z.B. vorgeschrieben, daß der Bildungsträger drei Monate im voraus eine Maßnahme anmelden muß. Zu diesem Zeitpunkt weiß er aber noch nicht, wie viele TeilnehmerInnen bereit sind, sich schulen zu lassen. Bewilligungsbescheide der Arbeitsverwaltung werden dem Bildungsträger so kurzfristig zugestellt (bei Sprachschulungen, z.B. oft erst einen Monat vor Sprachkursbeginn), daß eine langfristige Planung der Maßnahme und des Lehrpersonals nicht möglich ist. Die Konsequenz ist, daß die organisatorische Umsetzung der Konzepte sich nicht im vollem Umfang realisieren läßt.

Ein weiteres Problem ist, daß alle nach dem AFG geförderten Qualifizierungsmaßnahmen nur einmal in Anspruch genommen werden können. Notwendige Wiederholungen können nicht durchgeführt werden, weil sie nicht finanziert werden. TeilnehmerInnen, die abbrechen, können lediglich über die restliche, nicht geförderte Zeit verfügen, die für einen Abschluß selten ausreicht. Sinnvoller wäre es, die einmal begonnene Qualifizierungsmaßnahme, bei gegebenen Voraussetzungen der TeilnehmerInnen, zu Ende zu führen, damit die ausgegebenen Fördermittel nicht verloren gehen.

- Die besondere Situation der Spätaussiedlerfrauen mit ihren Integrationsproblemen, ihren Lernvoraussetzungen und berufsfachlichen Anforderungen stellen die Lehrkräfte vor Aufgaben, auf die sie in der Regel nicht im notwendigen Maß vorbereitet sind. Die meisten Lehrkräfte hatten ein abgeschlossenes Lehramtstudium, ausgerichtet auf die Lehrtätigkeit im öffentlichen Schulwesen. Überwiegend waren es junge Lehrkräfte, die noch keine Erfahrungen in der Erwachsenenbildung und mit der Zielgruppe SpätaussiedlerInnen hatten.

Angesichts der ungünstigen Arbeitsmarktsituation nutzen relativ viele Lehrkräfte diese Tätigkeit nur als Warteposition, bis sie eine Planstelle in einer staatlichen Schule gefunden haben. Dies führt wiederum zu einer relativ hohen Fluktuation der Lehrkräfte. Hohe Fluktuation bedeutet für den Bildungsträger Suche nach neuen Lehrkräften und deren Einarbeitung.

Da für die Qualifizierung von SpätaussiedlerInnen entsprechend vorbereitete Lehrkräfte erforderlich sind, stellt sich dem Bildungsträger die Aufgabe der Weiterbildung der Lehrkräfte. Diese wird aber durch Planungsunsicherheiten bei der Teilnehmerrekrutierung stark behindert. Der Träger kann mit den Lehrkräften nur kurzfristige Honorarverträge abschließen, die eine Schulung erschweren bzw. kaum erlauben. Seitens der Spätaussiedlerfrauen wurde ein ständiger Lehrerwechsel beklagt. Diese Situation wirkte sich auf den Lernerfolg und auf die Umsetzung der Kurskonzepte negativ aus. Günstige Konstellationen ergaben sich in Bildungsstätten, in denen Aussiedlerpädagogen tätig waren. Sie kannten die Probleme ihrer Landsleute aus eigener Erfahrung, verfügten über Kenntnisse der Herkunftslandsprache, des Schulsystems, der Berufsausbildung und der Schulungsinhalte sowie Unterrichtsmethoden und benötigten keine spezielle diesbezügliche Einarbei-

tung. Gegenüber den deutschen Muttersprachlern hatten sie den Vorteil, daß sie aufgrund ihres eigenen früheren Aussiedlerstatus sehr schnell eine Vertrauensbasis zu den KursteilnehmerInnen herstellen konnten. Alle untersuchten Maßnahmen erweiterten den Rahmen der herkömmlichen Bildungsangebote und wurden zumindest ansatzweise der immer wieder erhobenen Forderung gerecht, einzelne Bildungsbereiche, wie den Sprachunterricht, die beruflichen Feststellungsmaßnahmen, die fachliche und fachübergreifende Qualifizierung durch eine entsprechende Lehrgangsgestaltung miteinander zu verknüpfen. Nach Erfahrungen des Lehrpersonals sind schulische Didaktik und Methoden stark von der Lehrgruppenstruktur abhängig und funktionieren mit Erwachsenen selten gut. Spezielle Lehrgänge für Spätaussiedler werden nach AFG nicht mehr gefördert. Immer wieder kam es auf das Fingerspitzengefühl der DozentInnen selbst an, die Struktur der Lerngruppe richtig zu erfassen und ihr mit einer adäquaten methodisch-didaktischen Mischung zu begegnen. Für den Deutschunterricht gibt es bisher kein Lehrbuch, das allen Anforderungen der Sprachvermittlung in der Erwachsenenbildung dieser Zielgruppe gerecht würde. Das Hauptproblem besteht darin, daß der Sprachunterricht alltags- und themenbezogen auf aussiedlerspezifische Belange nicht ausgerichtet ist. In der Regel wird mit lehrgangstragenden Büchern gearbeitet, die den kommunikativen Ansatz zwar beinhalten, der jedoch für diese Zielgruppe wegen des eingeschränkten Sprachverständnisses ungeeignet ist.

- Alle Probandinnen absolvierten Betriebspraktika von unterschiedlicher Dauer. In den Sprachlehrgängen fielen die 4-wöchigen Betriebspraktika auf den letzten Schulungsmonat, im kaufmännischen und handwerklichen Bereich erstreckten sie sich in der Regel auf drei Monate Firmenpraktikum am Ende der Ausbildung. Im Pflegebereich wurde das erste Fachschulpraktikum im 2., das zweite im 3. Semester abgeleistet und umfaßte jeweils 10 Wochen. Grundsätzlich wurden alle PraktikantInnen in Form eines schriftlichen und mündlichen Bewerbungstrainings auf das Betriebspraktikum vorbereitet und hatten einen Praktikumsbetreuer. Während der ganzen Praktikumszeit hielten die Bildungsträger engen Kontakt zu den Praktikumsbetrieben und Praktikantinnen. Gerade diese Gewißheit, einen Ansprechpartner zu haben, der bei allen Problemen hinzugezogen werden konnte, machte es für viele Betriebe leichter, eine Praktikantin einzustellen.

Die Bildungsträger berichteten, daß es allgemein sehr schwer sei, Praktikumsplätze zu akquirieren. Die häufigsten Hinderungsgründe für die Betriebe waren Personalabbau und Zeitmangel, um sich den PraktikantInnen zu widmen. Wichtige Kriterien für die Zusage eines Praktikumsplatzes waren immer die Motivation und Überzeugungskraft der BewerberInnen. Die Erfahrungen aus den Praktika wurden vom Bildungsträger ausgewertet, die Ergebnisse dienen der Verbesserung der Qualifizierung. Das Auswertungsergebnis der Praktika zeigte, daß für den Erfolg eines Praktikums gute Vorbereitung der TeilnehmerInnen und eine möglichst umfassende Betreuung während des Praktikums unabdingbare Voraussetzungen sind.

- Ziel beruflicher Orientierungsphasen ist es, die TeilnehmerInnen bei der Findung von Entscheidungskriterien zu unterstützen, die eine bewußte und eigenverantwortliche Planung des zukünftigen Berufsweges ermöglichen⁶. Der berufliche Orientierungsbedarf ist groß.

⁶ Vgl. Dokumentation und Analyse beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen für erwachsene Aussiedler. Endbericht erstellt für das Bundesinstitut für Berufsbildung von der Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung GmbH, München

Allein, um festzustellen, ob die erworbenen Sprachkenntnisse für eine Qualifizierungsmaßnahme ausreichen, sind Orientierungskurse unentbehrlich. Sie sind auch sinnvoll und wichtig, um den TeilnehmerInnen Berufsbilder, Anforderungen und Prüfungen vorzustellen. Darüber hinaus wird den TeilnehmerInnen die Möglichkeit gegeben, sich selbst zu überprüfen, für welche Qualifizierungsmaßnahmen sie sich geeignet fühlen, zumal von den über 80 Prozent der Probandinnen mit einem Berufsabschluß nur 62 Prozent in diesem und rund ein Drittel in verwandten bzw. zwei Drittel in völlig fremden Berufen gearbeitet haben (vgl. Tab. 12 im Anhang).

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

Notwendigkeit der Umorientierung von Bildungsinstanzen

- Der individuellen Beratung der SpätaussiedlerInnen in den Arbeitsämtern kommt große Bedeutung zu. Nach Berichten der Spätaussiedlerfrauen und der Bildungsträger war die Beratung nicht ausreichend. Nur knapp ein Viertel (23%) der Probandinnen hatten Informationen in den Arbeitsämtern, aber mehr als die Hälfte (54,7%) bei dem jeweiligen Bildungsträger und gut ein Fünftel (22,3%) bei anderen Stellen eingeholt und sich beraten lassen (vgl. Tab. 19 im Anhang). Die rudimentäre Beratung in den Arbeitsämtern ist kein aussiedlerspezifisches Problem. Dieses Dilemma ist eher auf die Überlastung der Arbeitsberater zurückzuführen. Die Zahl der Beratungsuchenden ist durch die große Arbeitslosigkeit und die Zuwanderungen nach Deutschland stark gestiegen. Der einzelne Arbeitsberater muß immer mehr Arbeitslose betreuen und kann nicht mehr die erforderliche Zeit für die SpätaussiedlerInnen aufbringen. Spätaussiedlerfrauen, die Beratungen in den Arbeitsämtern beanspruchten, waren unzufrieden, zum Teil empört, über die Unhöflichkeit des zuständigen Beratungspersonals. "Aufgrund meiner unzureichenden Sprachfertigkeiten bekam ich zu hören, „kommen sie wieder, wenn sie sich in Deutsch artikulieren können" schildert eine Probandin ihre Erfahrung. "Die Arbeitsberaterin hört mir gar nicht bis zum Ende zu, (es heißt) der nächste bitte" berichtete eine andere.

Konträre Auswirkungen auf die berufliche Integration haben die von der Bundesanstalt für Arbeit ständig wechselnden Dienstanweisungen bezüglich der Umstrukturierungen innerhalb der Arbeitsämter. In den einzelnen Arbeitsämtern befinden sich sowohl Stelleninformationszentren (SIZ) als auch Berufsinformationszentren (BIZ), die auch den SpätaussiedlerInnen Informationen über den aktuellen Stand von Arbeitsplätzen mit ihren Anforderungen und Voraussetzungen zur Verfügung stellen. Das Informationsmaterial ist jedoch nach Aussagen der Spätaussiedlerfrauen oft unvollständig, die Stellenangebote auf den Bildschirmen nicht mehr aktuell, Angaben über Möglichkeiten einer Umqualifizierung in andere Berufe zu wenig informativ. Ein weiteres Handikap sei der Informationsfluß zwischen der Zentrale der Bundesanstalt für Arbeit und den einzelnen Arbeitsämtern. Die Informationen kämen bei den Arbeitsberatern oft verspätet an. Informationen über geplante Qualifizierungsmaßnahmen erreichten die AussiedlerInnen über Rundfunk oder Presse schneller als über die Arbeitsberater.

Darüber hinaus verfügten die Informationszentren der Arbeitsämter nicht über entsprechend geschultes Fachpersonal, das in der Lage wäre, sich mit aussiedlerspezifischen Fragen auseinanderzusetzen, z.B. bezüglich von Auskünften über Anerkennung und Vergleichbarkeit von Zeugnissen. Ein weiteres Problem, das sich für die Spätaussiedlerfrauen

und Bildungsträger stellt, ist die Terminvergabe für Besuche in den Informationszentren der Arbeitsämter. Das Personal ist knapp, die Zeit für die Betreuung von Besuchergruppen viel zu kurz bemessen, die Raumkapazitäten stark begrenzt. Oft wird die Einführung einer Besuchergruppe über das Funktionieren dieser Einrichtung abrupt abgebrochen, weil eine andere Besuchergruppe schon wartet. Die Zeit für ein genaues Umschauen und Bekanntmachen mit den Medien ist somit nicht gegeben, dadurch werden die Besucher unzureichend informiert, mit der Konsequenz, daß sie bei der Arbeitsuche die Selbstberatungsmöglichkeiten dieser Zentren nicht in Anspruch nehmen können.

- In den Arbeitsämtern werden psychologische Tests mit den BewerberInnen, insbesondere bei Bewerbungen für Umschulungsmaßnahmen durchgeführt. Die BewerberInnen haben nachzuweisen, über welche Kenntnisse der deutschen Sprache sie verfügen. Jede Spätaussiedlerfrau, die eine Qualifizierungsmaßnahme anstrebt, muß sich dem psychologischen Test, der mit langer Wartezeit verbunden ist, unterziehen. Aufgrund unzureichender Sprachkenntnisse kommen Spätaussiedlerfrauen mit dem Testverfahren nicht zu recht. Nur sehr wenige BewerberInnen bestehen nach einem 6-monatigen Sprachkurs diesen Test. Diejenigen Bewerberinnen, die diese Tests bestehen, werden wegen der langen Wartezeit auf diesen Test, von der Qualifizierungsmaßnahme, für die sie sich beworben haben, ausgeschlossen, weil ein Einstieg nicht mehr möglich ist. Hinzu kommt, daß bestimmte Maßnahmen überhaupt nicht mehr oder nicht häufig genug angeboten werden. Die deutlich höher gesetzten sprachlichen Eingangsbedingungen erschweren den Zugang zur Qualifizierung. Einerseits ist es verständlich, daß die Arbeitsberater bei der Bewilligung von Qualifizierungsmaßnahmen gehalten sind, sich an bestimmten Qualifikationskriterien zu orientieren, andererseits besteht hier ein Widerspruch zwischen den anspruchsvollen psychologischen Tests und den sprachlichen Fertigkeiten der Spätaussiedlerfrauen, die sie innerhalb von 6 Monaten erworben haben können. Als Ergebnis der Untersuchung kann festgehalten werden, daß SpätaussiedlerInnen keine Chance haben, sich direkt nach dem 6-monatigen Sprachkurs weiter zu qualifizieren.
- Die Kooperation zwischen Bildungsträgern und den zuständigen Arbeitsämtern gestaltete sich sehr unterschiedlich. In kleineren Arbeitsamtsbezirken funktionierte die Zusammenarbeit der Bildungsträger mit der Arbeitsverwaltung sehr gut. Die organisatorische Abwicklung von Fördermaßnahmen sowohl für die TeilnehmerInnen als auch für die Bildungsträger verlief reibungslos. In großen Arbeitsamtbezirken war die Zusammenarbeit weniger zufriedenstellend. Mehrfach wurden Schwierigkeiten im Beratungs- und Vermittlungsbereich der Arbeitsverwaltung benannt sowie Klagen über die Struktur der Arbeitsämter vorgebracht. Häufiger wurde auch festgestellt, daß die Zusammenarbeit zwischen Bildungsträger und Arbeitsverwaltung vornehmlich von der persönlichen Einstellung des Arbeitsberaters zur Aussiedlerproblematik und von der Auslegung der Gesetze abhängt. Einige Arbeitsberater unterstützten die Integrationsmaßnahmen stark, andere wiederum versuchten sie zu verzögern oder gar zu verhindern.
- In der gegenwärtigen Situation, die durch geringe Aufnahmebereitschaft der einheimischen deutschen Bevölkerung und gegenüber Aussiedlern erhöhte Gewaltbereitschaft gekennzeichnet ist, sind gut funktionierende Beratungsinstanzen unabdingbar. Nachgewiesenermaßen sind Beratungsinstanzen das wichtigste Instrument der beruflichen Integrati-

on. Die vorgenommenen Kürzungen bzw. Auflösungen von Beratungsstellen bei den Bildungsträgern beeinträchtigen die fachliche Beratung so stark, daß sie nicht länger als Eckpfeiler für die zukünftige Integration angesehen werden können. Wie sollen sich die SpätaussiedlerInnen orientieren, wenn sie keinen Ansprechpartner haben? Wie schon mehrfach dargelegt, sind die Arbeitsämter aufgrund ihrer Personalsituation nicht in der Lage, die Beratungsfunktion gründlich wahrzunehmen. Anderen Beratungsstellen, wie Kirchen, verschiedenen Institutionen wie dem Deutschen Roten Kreuz und Verbänden, wie dem Wohlfahrtsverband, fehlt das erforderliche Fachwissen. So sind z.B. Wohlfahrtsverbände mit der Bildungslandschaft überhaupt nicht vernetzt; es fehlt ihnen entsprechend geschultes Personal, das die mitgebrachten Qualifikationen der SpätaussiedlerInnen beurteilen und entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten aufzeigen könnte. Benötigt wird eine unabhängige, zentrale Koordinationsstelle für berufliche Beratungen als Anlaufstelle. Diese könnte z.B. entweder in größeren Bildungseinrichtungen, in Arbeitsämtern oder auf der Ebene von Bezirken eingerichtet werden. Am geeignetsten scheinen hierfür die jedem Beratungsuchenden bekannten Arbeitsämter zu sein.

Zusammenfassung

Die untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen richteten sich an TeilnehmerInnen, die in irgendeiner Form bereits eine berufliche Richtung gewählt hatten. In der Regel hatten die Probandinnen bereits einen Sprachkurs besucht und verfügten über einen Berufsabschluß bzw. mehrjährige Berufserfahrung. Untersucht wurden getrennte Sprachlehrgänge für NichtakademikerInnen und AkademikerInnen, Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen im kaufmännischen-, handwerklichen und gesundheitlichen Bereich. Auffällig war, daß fast alle TeilnehmerInnen große Schwierigkeiten in freier Kommunikation hatten. Es fehlten ihnen soziale Kompetenzen und Schlüsselqualifikationen, die Voraussetzung für eine erfolgreiche Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung sind.

Die Maßnahmenkonzepte waren Vollzeitmaßnahmen und primär auf die Vermittlung berufsbezogener und fachspezifischer Kenntnisse und Fertigkeiten in Theorie und Praxis ausgerichtet, mit dem Ziel der Vermittlung in Beschäftigungsverhältnisse.

Von der Maßnahmedauer her reichte das Spektrum von 6 Monaten (Fortbildungsmaßnahmen/Sprachschulungen) bis zu 36 Monaten (Umschulungsmaßnahmen). Nur zwei der untersuchten Qualifizierungsmaßnahmen waren ausschließlich mit Frauen, die restlichen mit gemischten Gruppen besetzt. Der Lernerfolg in den einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen war je nach Lehrkonzept, Methode und Lehrmaterial unterschiedlich. Alle untersuchten Maßnahmen orientierten sich an der Arbeitsmarktnachfrage⁷. Die Absolventinnen hatten somit nach Abschluß der Qualifizierungsmaßnahme gute Beschäftigungschancen. Ende September 1995 weist die Arbeitsstatistik der Bundesanstalt für Arbeit für den Gastronomiebereich 19.000 offene Stellen in Vollzeitarbeit und 4.600 offene Stellen in Teilzeitarbeit aus⁸. Gute Chancen, am Arbeitsmarkt unterzukommen, haben auch AltenpflegerInnen. Hier waren 1995 rund 7.100 offene Stellen für Vollzeitbeschäftigte und rund 1.000 offene Stellen für Teilzeitbeschäftigte, zu verzeichnen. Für den Beruf FriseurIn standen 1995 3.800 offene Stellen zur Verfügung, davon rund 800 für Teil-

⁷ Vor Beginn jeder Qualifizierungsmaßnahme holen die Maßnahmeträger Informationen bezüglich der Nachfrage nach bestimmten Berufen ein. Diese Informationen erhalten sie überwiegend über die zuständigen Arbeitsämter, deren Mitarbeitern die regionale und überregionale Nachfrage bekannt ist, die auch für die Mittelvergabe nach AFG und ESF zuständig sind.

⁸ Vgl. Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit. Arbeitsstatistik 1995, Jahreszahlen Bundesgebiet West, 44. Jahrgang, Sondernummer, Nürnberg 30. September 1995, Übersicht 57, S. 121 und 125.

zeitarbeit. Der von den Spätaussiedlerfrauen begehrte kaufmännische Bereich wies 1995 rund 19.000 offene Vollzeitstellen und 5.330 Teilzeitstellen aus. Hierbei ist jedoch anzumerken, daß sich in diesem Bereich die berufliche Integration in den Arbeitsmarkt für die Spätaussiedlerfrauen schwieriger gestaltet als in den anderen geförderten Berufen. Die Zurückhaltung der Betriebe bei der Einstellung von Spätaussiedlerfrauen ist hier auf die fehlende Sprachkompetenz zurückzuführen. Auch nach Abschluß einer Qualifizierungsmaßnahme fehlen den Spätaussiedlerfrauen immer noch die erforderlichen guten Sprachfertigkeiten, vor allem die Ausdrucksweise in der schriftlichen Kommunikation. Daher werden eher fachlich weniger qualifizierte einheimische Frauen eingestellt als Spätaussiedlerfrauen.

Schwachstellen und Verbesserungsvorschläge

- Qualifizierungsmaßnahmen müssen am Bedarf der Wirtschaft ausgerichtet werden. Wichtig zu vermitteln sind hierbei weniger das Fachwissen, sondern mehr die persönlichkeitsverändernden Qualifikationen (Schlüsselqualifikationen). Mit dem derzeit von der Arbeitsverwaltung geförderten zweiwöchigen Training von Schlüsselqualifikationen läßt sich dieses Ziel nicht erreichen.
- Die Wissensaufnahme in den sechsmonatigen Sprachschulungen sollte effektiver gestaltet werden. In Absprache der Arbeitsverwaltung mit den Sozialämtern könnten die Sprachkurse auf ein ganzes Jahr aufgeteilt und die Förderung über einen geteilten, aber längeren Zeitraum gemeinsam getragen werden. Ganztägiger Sprachunterricht führt zur Überforderung der Teilnehmerinnen, die nach der Mittagspause nicht mehr aufnahmefähig sind.
- Die Schulungszeiten sollten unbedingt kinderfreundlicher gestaltet werden. Schulungszeiten von 7.30 bis 15.30 Uhr sind für Frauen mit Kindern ungünstig. Die Kinder sind morgens um diese Zeit noch nicht im Kindergarten oder in der Schule und am Nachmittag zum Teil schon zu Hause. Dieses Problem stellt sich sowohl für die Aussiedlerfrauen als auch für das Lehrpersonal und beeinträchtigt den Lernerfolg. Viele Unterrichtsstunden fallen deswegen aus. Wegen des zeitlich vorgegebenen Curriculums kann der Bildungsträger Fehlstunden nicht nachholen lassen. Statt Vollzeitmaßnahmen würden sich gesonderte Projekte mit entsprechend flexiblen Schulungszeiten wesentlich besser eignen.
- Die psychologischen Tests sollten nicht in den Arbeitsämtern, sondern in den Bildungseinrichtungen, die entsprechend geschultes Personal haben, durchgeführt werden. Die Wartezeiten bis zum Maßnahmebeginn könnten dadurch erheblich verkürzt werden.
- Besonders stark motivierten, intelligenten und in kurzer Zeit integrationsfähigen Spätaussiedlerfrauen sollte eine zusätzliche Sprachförderung gewährt werden, z.B. in Form einer Begabtenförderung. Eine höhere Differenzierung der Lerngruppen würde die Maßnahmeneffizienz steigern.
- Die Beratungseinrichtungen sollten über ein speziell für diese Zielgruppe zugeschnittenes Informationsmaterial in anschaulicher Sprache verfügen. Die angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen - vor allem im kaufmännischen Bereich - sollten auf die besonderen Arbeitsplatzanforderungen hinweisen.
- Die berufsfachlichen Orientierungsmaßnahmen sollten nicht eingeschränkt, sondern erweitert werden. Vielen Spätaussiedlerfrauen fehlt eine einschlägige Vorerfahrung, deshalb ist eine realistische Berufsentscheidung oft schwierig. Optimal wäre deshalb ein spezieller Orientierungs- und Vorbereitungskurs für Spätaussiedlerfrauen, in dem sie ohne Leis-

tungsdruck ihre Interessen und Eignungen erproben und sich bei der letztendlichen Entscheidung fachkundig beraten lassen können.

- Fachkundige SozialpädagogInnen sollten in Ausbildungsteams, unbedingt in der Nähe der SpätaussiedlerInnen, zur Verfügung stehen, um die SpätaussiedlerInnen bei ihren Problemen beraten und unterstützen zu können.
- Die Fachsprache sollte bewußt in den Sprachschulungen eingeführt werden. Eine unüberlegte Benutzung von Fachbegriffen kann zu völligen Lernblockaden führen. Manche Fachausdrücke haben in der Alltagssprache eine ganz andere Bedeutung, viele haben in den Sprachen der Herkunftsländer keine Entsprechung.

- **Bisherige Auswirkungen**

Rezeption und Diskussion in Publikationen und einschlägigen Fachtagungen.

- **Veröffentlichungen**

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

Tabelle 1: Zahl der Spätaussiedlerfrauen nach Herkunftsländern gegliedert

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

Tabelle 2: Familienstand

Familienstand	Anzahl der Fälle	in Prozent
ledig	11	6,8
verheiratet	130	80,7
geschieden	14	8,8
verwitwet	6	3,7
Gesamt	161	100,0

Tabelle 3: Regionale Verteilung im Herkunftsland

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

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

Tabelle 4: Altersklassen der Spätaussiedlerfrauen

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

Tabelle 5: Altersklassen der Kinder und Jugendlichen

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

Tabelle 6: Deutsche Staatsangehörigkeit

Status als Deutscher	Anzahl der Fälle	
Vertriebenenausweis "A"	125	
Bescheinigung für Spät- aussiedler nach § 4 und 6 des BVG		36
Gesamt	125 (77,6 %)	36 (22,4 %)

Tabelle 7: Einreisejahr nach Deutschland

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

Tabelle 8: Rechtlicher Status der Spätaussiedlerfrauen

Status	Anzahl der Fälle	in Prozent
Deutsche Staatsangehörigkeit	125	77,6 %
Andere Staatsangehörigkeit	35	21,7 %
Keine Antwort	1	0,7 %
Gesamt	161	100,0

Tabelle 9: Sozialer Status der Spätaussiedlerfrauen in ihren Herkunftsländern

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

Tabelle 10: Schulabschlüsse der Spätaussiedlerfrauen

Schulabschluß vorhanden	ja: 159 (98,8 %)	nein: 2 (1,2 %)
-------------------------	------------------	-----------------

Schulabschlußart	Anzahl der Fälle	in Prozent
Grundschule	8	5,0
Berufsgrundschule	18	11,3
Berufshochschule	14	8,8
Allgemeinbildendes Lyzeum	13	8,2
Technikum	43	27,1
Andere Abschlüsse	63	39,6
Gesamt	159	100,0

Tabelle 11: Hochschulabschlüsse

Hochschulabschluß vorhanden	ja: 81 (50,3 %)	nein: 80 (49,7 %)
-----------------------------	-----------------	-------------------

Art des Hochschulstudiums	Anzahl der Fälle	in Prozent
Ingenieurwissenschaften	28	34,6
Naturwissenschaften	5	6,2
Geisteswissenschaften	9	11,1
Sozialwissenschaften	2	2,5
Rechtswissenschaften	4	4,9
Medizin	7	8,6
Andere Fakultäten	26	32,1
Gesamt	81	100,0

Tabelle 12: Mitgebrachte Berufe (GUS)

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

Tabelle 12a: Berufsausübung

Im erlernten Beruf gearbeitet		Im verwandten Beruf gearbeitet	Im völlig fremden Beruf gearbeitet	Gesamt
ja	nein	Anzahl		
81	49	16	15	161
		in Prozent		
50,3	30,4	9,9	9,4	100,0

Tabelle 13: Inanspruchnahme der deutschen Sprache im Herkunftsland

Anzahl der Fälle	Deutsch in der Schule gelernt	kein Deutsch gesprochen	teilweise/gelegentlich Deutsch gesprochen
161	-	101	60
100,00		62,7 %	37,3%

Tabelle 14: Sprachliche Schulung in Deutschland

Schulung	Sprachunterricht in Monaten				
	10	9	8	6	Gesamt
Dauer	10	9	8	6	Gesamt
Anzahl der Fälle	5	6	6	144	161
In Prozent	3,1	3,7	3,7	89,5	100,0

Tabelle 15: Beurteilung des Unterrichtstempos durch die Probandinnen

Unterrichtstempo	Anzahl der Fälle	In Prozent
genau richtig	79	49,0
zu schnell	71	44,2
zu langsam	11	6,8
Gesamt	161	100,0

Tabelle 15a: Beurteilung der Lerninhalte durch die Probandinnen

Inhalte	Anzahl der Fälle	In Prozent
eher anschaulich und lebendig	72	44,7
trocken und langweilig	26	16,1
teils / teils	63	39,2
Gesamt	161	100,0

Tabelle 15b: Wichtige Dinge des täglichen Lebens im Unterricht

Unterrichtsinhalte	Anzahl der Fälle	In Prozent
viel gelernt	67	41,6
etwas gelernt	84	52,2
gar nichts gelernt	10	6,2
Gesamt	161	100,0

Tabelle 16: Sprachliche Situation nach dem Deutschkurs (Selbsteinschätzung der Probandinnen)

Sprachniveau	Anzahl der Fälle	In Prozent
sehr verbessert	97	60,2
etwas verbessert	52	32,3
kaum verbessert	12	7,5
keine Antwort	-	-
Gesamt	161	100,0

Tabelle 17: Nützlichkeit berufsbezogener Unterrichtsanteile für die Berufsqualifizierung

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

Tabelle 18: Entscheidung für die Qualifizierungsmaßnahme

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

Tabelle 18a: Wurden sie vor Beginn der Maßnahme ausreichend informiert

Bewertung	Anzahl der Fälle	In Prozent
ausreichend	108	67,1
unzureichend	47	29,2
kaum	6	3,7
Gesamt	161	100,0

Tabelle 18b: Inwieweit hilft die Qualifizierung auf Dauer in Deutschland zurechtzukommen

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

Tabelle 18c: Erfüllte die Qualifizierungsmaßnahme ihre Erwartungen

Erwartung	Anzahl der Fälle	In Prozent
ja, voll und ganz	46	28,6
ja, in etwa	55	34,2
nein, kaum	20	12,4
nein, ganz und gar nicht	40	24,8
Gesamt	161	100,0

Tabelle 19: Von wem wurden sie über den Lehrgang informiert

Informant	Anzahl der Fälle	In Prozent
Arbeitsamt	37	23,0
Lehrgangsleitung	88	54,7
Andere Stellen (Freunde)	21	13,0
Presse / Rundfunk	15	9,3
Gesamt	161	100,0

Tabelle 20: Erfahrungen mit deutschen Behörden

Bewertung	Arbeitsamt	In Prozent	Andere Behörden Soz.amt/Jugendamt	In Prozent
sehr gute	18	11,2	14	8,7
eher gute	27	16,8	36	22,4
teils/teils	58	36,0	70	43,4
eher schlechte	40	24,8	27	16,8
sehr schlechte	18	11,2	14	8,7
Gesamt	161	100,0	161	100,0

Tabelle 21: Arbeitsplatzsuche

Instrumenteneinsatz	Anzahl der Fälle	In Prozent
bisher nicht gesucht	102	59,3
über Bekannte/Verwandte	19	11,0
in Betrieben nachgefragt	11	6,4
über das Arbeitsamt	28	16,3
auf Stellenanzeigen geantwortet	7	4,1
selbst Anzeige aufgegeben	5	2,9
Gesamt *Doppelnennungen	172	100,0

Tabelle 22: Einkommenssituation in Deutschland

Einkommensart	Anzahl der Fälle	In Prozent
Eingliederungsgeld	54	33,6
Sozialhilfe	82	50,9
Stipendium nach dem Europäischen Sozialfond	9	5,6
Einkommen aus Arbeit	5	3,1
Sonstige Einkommen	11	6,8
Gesamt	161	100,0