

öffentlicher Aufgaben von Bund und Ländern“ (sog. Flurbereinigungsabkommen). Das öffentliche, nur durch den Bund wahrzunehmende Interesse ist in der Erhaltung der Einheitlichkeit des Berufsausbildungssystems begründet. Es kann am zweckmäßigsten durch die zentralen Organisationen der Wirtschaft einschließlich der Gewerkschaften gewahrt werden, die deshalb in der Regel als Durchführungsträger Bundeszuwendungen erhalten. Für diese Fördermaßnahmen sind bisher insgesamt rund 6 Mio. DM Bundesmittel bewilligt worden.

Der Bundesminister für Bildung und Wissenschaft fördert in diesem Bereich seit 1975 in zunehmendem Maße Lehrgänge und die Erstellung von Unterlagen im wesentlichen über folgende Stellen: Deutscher Gewerkschaftsbund, Deutsche Angestellten-gewerkschaft, Kuratorium der Deutschen Wirtschaft für Berufsbildung, Zentralstelle für Berufsbildung im Einzelhandel, Deutscher Hausfrauenbund, Deutsche Kolpingfamilie, Zentralverband des Deutschen Handwerks.

Ausbildungsberater und Lehrlingswarte

Ausbildungsberater werden von den zuständigen Stellen gemäß § 45 des Berufsbildungsgesetzes bzw. § 41 a der Handwerksordnung bestellt, um die Durchführung der Berufsausbildung und der beruflichen Umschulung zu überwachen und sie durch Beratung der Auszubildenden und Ausbilder sowie der Auszubildenden zu fördern. Insgesamt waren 1981 1201 hauptberufliche, 397 nebenberufliche und 6533 ehrenamtliche Ausbildungsberater tätig.

Angesichts des Umfangs, der Vielfalt und auch neuer Aufgaben sollten in Zukunft einerseits mehr hauptberufliche Ausbildungsberater beschäftigt werden, andererseits muß die Aus- und Weiterbildung der Ausbildungsberater intensiver werden.

Mit Hilfe von drei vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft mit insgesamt rund 4,5 Mio. DM geförderten Modellvorhaben wird eine qualitative und quantitative Verbesserung der Ausbildungsberatung angestrebt. Im Rahmen eines vom Zentralverband des Deutschen Handwerks durchgeführten Projektes wird die Einstellung von 15 zusätzlichen Ausbildungsberatern in unterschiedlichen Kammerbezirken für einen Zeitraum von 4 Jahren gefördert. Die Erhöhung der Anzahl der Ausbildungsberater soll dazu beitragen, daß die Ausbildungskapazitäten besser genutzt werden.

Ein zweites — flankierendes — Vorhaben sorgt für eine angemessene Weiterbildung der Ausbildungsberater und Lehrlingswarte im Handwerk. Im Hinblick auf die relativ hohe Zahl von jugendlichen Arbeitslosen wird das Ziel verfolgt, durch zentrale Weiterbildungsseminare den Erfolg der Ausbildungsberatung vor Ort zu erhöhen.

Ein drittes, inzwischen beendetes, Vorhaben wurde vom Land Hamburg durchgeführt. Auch hierbei stand die Intensivierung der Beratung vor allem von Problemgruppen im Vordergrund. Darüber hinaus wurde eine enge Kooperation von Ausbildungsberatern, Berufsberatern und Bildungsberatern (Beratungslehrer) hergestellt, um die spezifischen Informationen und Möglichkeiten (z. B. in gemeinsamen Beratungsveranstaltungen) besser zu nutzen.

Dagmar Beer / Martina Lutze

Meier kam nach Riad . . .

Einige Überlegungen zur Weiterbildung von Ausbildern ausländischer Jugendlicher

Stellen Sie sich vor:

Es herrscht große Arbeitslosigkeit in Deutschland. Auch Sie haben Ihren Arbeitsplatz verloren, weil Ihre Firma das Werk ins Ausland verlegt hat. Trotz nachhaltiger Bemühungen haben Sie keine neue Arbeitsstelle gefunden. Ihre Arbeitslosenhilfe ist abgelaufen, Sozialhilfe wurde reduziert, sie wird zum Teil nur in Naturalien auf Lebensmittelkarten ausgegeben. Ihre Familie lebt vom Existenzminimum. Ihre Wohnung wurde gekündigt, weil Sie die Miete nicht mehr zahlen können. Wegen der zahlreichen anderen Wohnungssuchenden finden Sie trotz aller Bemühungen keine neue billige Wohnung. Die Einweisung in ein Obdachlosenasyll steht bevor.

Im Rundfunk und im Fernsehen wird für zahlreiche Arbeitsplätze in Saudi-Arabien geworben. Gerade Sie, mit Ihren Fachkenntnissen und Fähigkeiten, hätten gute Aussichten, eine relativ gut bezahlte Arbeitsstätte in diesem Land zu finden. Sie entschließen sich — schweren Herzens — für ein bis zwei Jahre ins Ausland zu gehen, um Ihre Familie über Wasser zu halten, in der Hoffnung, die Situation in Deutschland würde sich wieder bessern.

Sie gehen zum Anwerbbüro und werden dort getestet. . . . Hoffentlich finden die keine körperlichen Leiden . . . Viele vor Ihnen wurden bereits abgewiesen, weil sie zu alt, nicht kerngesund und ihre Fachkenntnisse nicht ausreichend waren. — Sie haben Glück: Nach einigen Wochen erhalten Sie eine Nachricht, daß Sie im nächsten Monat abreisen können. Die Loslösung von Ihrer Familie ist schmerzlich, aber Sie haben die Hoffnung, nach einem Jahr wieder mit ausreichend Geld für den Unterhalt zurückkommen zu können.

Zwei Koffer sind Ihr ganzes Hab und Gut, als Sie auf dem Flughafen in Riad ankommen. Es ist drückend heiß. Sie werden mit einer Anzahl deutscher Kollegen in Baracken untergebracht, sechs Leute in einem Zimmer. Die Tage vergehen. Sie sprechen kein Arabisch. Sie bleiben mit den deutschen Kollegen unter sich. Sie haben Heimweh nach Ihrer Frau, nach Ihren Kindern, Ihren Freunden in Deutschland. Sie finden keinen Kontakt. Sie arbeiten schwer, es ist eine schmutzige, anstrengende Arbeit, aber Sie verdienen ausreichend Geld, um Ihre Familie ernähren zu können. Nach einem langen Jahr gehen Sie auf Urlaub nach Hause, aber Sie wissen, daß Sie wieder zurückkehren müssen, da sich in Deutschland nichts geändert hat.

Mehrere Jahre sind vergangen. Sie haben das Alleinleben satt. Ihre Ehe droht zu zerbrechen. Sie schreiben einen Brief an Ihre Frau: Sie soll kommen, damit die Familie nicht länger getrennt bleibt. . . . Wie mag Ihre Zukunft aussehen? . . . Und die Zukunft Ihrer Frau, Ihrer Kinder? . . .

Ihre Frau versteht die Sprache nicht. Sie wird abgelehnt, weil sie sich viel zu europäisch verhält. Sie ist sehr isoliert und wird immer bedrückter. Ihre Kinder gehen zur Schule, aber auch sie verstehen die Sprache nicht. Von den arabischen Lehrern und Eltern werden sie nur als Belastung empfunden und bekommen dies deutlich zu spüren. Von arabischen Kindern werden sie ausgelacht und verspottet. . . . Wie werden sich Ihre Kinder entwickeln? . . . Ihren ältesten Sohn haben Sie in Deutschland gelassen, damit er dort die Schule beenden kann. Er lebt bei den Großeltern. Kurz bevor er den Realschulabschluß erreicht hat, erläßt die arabische Regierung ein Gesetz, daß Kinder über 14 Jahre nicht mehr nachgeholt werden dürfen. . . . Soll Ihr Sohn die Schule abbrechen oder soll er die Schule beenden,

dafür aber immer von Ihnen getrennt in Deutschland leben müssen? ...

Das Geld reicht nicht aus, um genügend für ein Leben in der Bundesrepublik zu sparen. Ihre Frau geht nun auch arbeiten. . . Was machen die Kinder in dieser Umgebung? ...

Bevor Sie weiterlesen, achten Sie noch einen Moment darauf, wie die Geschichte auf Sie gewirkt hat: Hat Sie ein Hauch von Beklommenheit beschlichen? Waren Sie zunächst ein bißchen irritiert und dann vielleicht eine Spur ärgerlich? Haben Sie mit einer eher skeptischen Haltung bis zum Schluß Distanz zu der Schilderung bewahrt? — Die Erinnerung an die erste Wirkung der Geschichte auf Sie als Person wird die nachfolgenden Ausführungen an manchen Punkten hilfreich illustrieren.

Mit dieser Geschichte soll ein Fortbildungselement für Ausbilder ausländischer Jugendlicher exemplarisch vorgestellt und hinsichtlich der Anwendungsmöglichkeiten erörtert werden [1]. Das darin enthaltene Gedankenspiel ist nicht unumstritten, auf jeden Fall jedoch ungewöhnlich. Deshalb soll im folgenden ausgeführt werden, aus welchen Gründen, mit welchen Zielen und unter welchen Bedingungen uns die Anwendung eines solchen Gedankenspiels sinnvoll erscheint.

Die Konzeption, bei der inhaltlichen und didaktischen Gestaltung von Fortbildungsveranstaltungen an den Erfahrungen der Teilnehmer anzuknüpfen, gehört inzwischen zum Allgemeingut. Oft mangelt es jedoch an einer sorgfältigen Prüfung, inwieweit die individuellen Erfahrungen und deren Systematisierung durch die Teilnehmer geeignet sind, die gewählte Problemstellung adäquat abzubilden. Wir wollen in diesem Fall davon ausgehen, daß die teilnehmenden Ausbilder verschiedentlich Kontakte mit Menschen fremder Nationalität hatten oder auch schon konkrete Ausbildungserfahrungen mit ausländischen Jugendlichen als Erfahrungshintergrund mitbringen. Wir wollen auch annehmen, daß sie über — mehr oder weniger umfangreiche — Kenntnisse über Migrationsprobleme und die Situation in den Herkunftsländern verfügen. Auf dieser Grundlage haben sie in der Regel ein — sehr individuelles und in unterschiedlichem Maße systematisiertes — Konzept für hilfreiche bzw. wirksame Handlungsweisen in Problemsituationen mit ausländischen Jugendlichen entwickelt.

Welches sind nun wesentliche Problemstellungen, die aus der Sicht solcher Ausbilder weiterhin offenbleiben? Neben dem großen Problembereich der fachtheoretischen und fachsprachlichen Unterweisung wird als zweiter Problemkomplex die Ebene der sozialen Interaktionen angesprochen. Dabei bleibt die Charakterisierung der gemeinten Schwierigkeiten durch Stichworte wie „Verständigungsschwierigkeiten“, „Sprachprobleme“, „Unsicherheit im Umgang mit der anderen Mentalität“ sehr unbestimmt. Sie werden oft mit einer Fülle von Episoden mit unverständlichen und erwartungswidrigen Reaktionen seitens der Jugendlichen illustriert [2]. In der Regel fehlen jedoch angemessene und genauere Erklärungsmuster. Ein sinnvolles Anknüpfen an den Erfahrungen der Teilnehmer muß also das gemeinsame Systematisieren, eventuell auch Reorganisieren des individuellen Erfahrungshintergrunds einschließen, damit das Problemverständnis präzisiert und auch vereinheitlicht werden kann. An diesem Punkt setzen nun die Überlegungen zur Anwendung des eingangs vorgestellten Gedankenspiels an.

Es ist eine grundlegende ‚CruX‘ in unserem Alltagshandeln anderen Menschen gegenüber, daß wir die Handlungen der beteiligten Personen in unterschiedlicher Weise interpretieren: während wir zur Erklärung unserer eigenen Handlungsweise in starkem Maße allgemeine und spezifische situative Einflüsse heranziehen, neigen wir bei anderen dazu, ihre Handlungen vorschnell auf grundlegende überdauernde Merkmale der Person zurückzuführen [3]. Das ist zunächst nicht verwunderlich, stehen uns doch über unsere eigene Person viel langfristige und vielfältigere Informationen zur Verfügung als über andere. Dieses ‚Handicap‘ führt aber in der sozialen Interaktion zu Fehlern und Irrtümern, indem wir die spezifischen Wirkungen situativer Einflüsse auf die Handlungen

anderer entweder zu ungenau bzw. unrichtig bestimmen oder schlicht unterschätzen. Um solche Fehleinschätzungen in der Interaktion zwischen Ausbildern und ausländischen Jugendlichen zu vermeiden, reicht es allerdings nicht aus, dem Ausbilder vielfältige Informationen zu deren objektiver Situation zur Verfügung zu stellen. Voraussetzung für die Dialogfähigkeit zwischen Ausbildern und Jugendlichen ist das wechselseitige Verständnis: dies schließt insbesondere die Fähigkeit des Ausbilders ein, den Standpunkt des anderen vorübergehend einzunehmen und seine Sicht der Situation in ihren gedanklichen und emotionalen Komponenten nachzuvollziehen. Damit ist aber nicht gemeint, den eigenen Standpunkt aufzugeben und sich mit dem anderen zu identifizieren, sondern auf Grundlage eines tieferen Verständnisses des Jugendlichen das eigene Verhalten besser darauf abstimmen zu können [4].

Der emotionale Nachvollzug der Situation des anderen ist zwischen Ausbildern und ausländischen Jugendlichen dadurch beschränkt, daß ihr jeweiliger Erfahrungshintergrund extrem unterschiedlich ist. Ein ausschließlich rationales Verständnis reicht jedoch für die soziale Interaktion — besonders in Konfliktfällen — meist nicht aus.

Dem eingangs vorgestellten Gedankenspiel liegt deshalb das Anliegen zugrunde, unter Einschluß der emotionalen Betroffenheit des Ausbilders, seinen Blick und sein Gespür für die besonderen, von seiner eigenen Situation abweichenden Lebensbedingungen der ausländischen Familien zu schärfen. Durch die Umwandlung des üblichen Migrationsablaufs in eine persönlich-biografische Situation enthält das Gedankenspiel eine für ihn nicht erfahrene und ungewohnte soziale Perspektive einer kulturellen Minorität. Die wesentlichen Merkmale der dargestellten Minoritätssituation konzentrieren sich vor allem auf zwei Dimensionen: Stigmatisierung und Kontrollverlust. Diese Begriffe stehen für spezifische Grundgedanken, die im folgenden kurz erläutert werden.

Stigmatisierung ergibt sich unter bestimmten Bedingungen aus der Situation wechselseitiger Fremdheit [5]. Andersartigkeit von Menschen kann in bestimmten Situationen wie Urlaub und anderen Freizeitbeschäftigungen als sehr reizvoll empfunden werden. Unter den Bedingungen des Ausbildungsalltags hemmt sie jedoch die Routinen des sozialen Verkehrs, die uns erlauben — auf der Grundlage verlässlicher Erwartungen — ohne besondere Aufmerksamkeit oder Gedanken mit anderen umzugehen [6]. Dies macht sich um so deutlicher bemerkbar, je größer die Abweichung vom gewohnten Verhalten ist, vor allem in der Ausbildungssituation, die durch Funktionalität und zeitliche Ökonomie bestimmt ist. Die Bestimmung ‚abweichenden Verhaltens‘ — insbesondere türkischer Jugendlicher als spezifische situationsbezogene Dysfunktionalität in der Ausbildung führt zur Charakterisierung als Problemgruppe. Die gedankliche Verbindung des Andersseins mit einer vermuteten oder festgestellten persönlichen Unzulänglichkeit, belegt mit moralischer Geringschätzung, wird durch die ungeprüfte Verknüpfung mit anderen meist angenommenen Schwächen zu einer Art Alltagstheorie der Minderwertigkeit dieser Jugendlichen ausgeweitet. Dies kennzeichnet den eigentlichen Prozeß der Stigmatisierung.

Dieser herabsetzende Ausgrenzungsprozeß führt zu einer starken Verunsicherung der Betroffenen, der sie häufig mit einer (un)bewußten Aufwertung ihres Außenseitertums zu begegnen versuchen, so daß sich der wechselseitige Ausgrenzungsprozeß immer weiter verstärkt: Die ‚Gleichen‘ finden unter sich Halt, der durch die gemeinsame Distanz zu anderen noch verstärkt wird [7].

Der **Verlust von Kontrolle** tangiert ein anderes grundlegendes menschliches Motiv: das Streben nach Aufrechterhaltung und Erweiterung eigener Handlungsmöglichkeiten. Das Gedankenspiel stellt dar, daß eine Erweiterung eigener Handlungsmöglichkeiten nicht gegeben ist. Im Gegenteil: die Möglichkeiten, die persönlichen und gesellschaftlichen Lebensumstände nachzuvollziehen und aktiv zu beeinflussen, sind ähnlich eingeschränkt wie für türkische Familien in der Bundesrepublik. Entgegen der ursprünglichen Erwartung führen die eingeschlagenen Lösungs-

strategien zu einer weiteren Verschlechterung der Lebens- und Handlungsbedingungen. Dieser zunehmende Kontrollverlust hat nicht nur eine momentane Verhaltensunsicherheit zur Folge, sondern stellt letztendlich die Wirksamkeit und Sinnhaftigkeit des eigenen Handelns grundlegend in Frage. Dies hat weitreichende Konsequenzen für das Selbstwertgefühl, das Vertrauen in die eigene Handlungsfähigkeit und damit auf die Handlungskompetenz selbst [8].

Wie eingangs erläutert, zielt der Einsatz des Gedankenspiels „Meier kam nach Riad“ auf Dialogfähigkeit, d. h. die Verbesserung der sozialen Interaktion zwischen Ausbildern und ausländischen Jugendlichen. Voraussetzung dafür ist ein rationales und emotionales Nachvollziehen des Erlebens von Stigmatisierung und Kontrollverlust durch den Ausbilder. Nur dadurch ist es dem Ausbilder möglich, die Folgen dieser Prozesse auf das situative Verhalten der Jugendlichen im Ausbildungsablauf einzuschätzen und adäquat zu reagieren.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wie diese Funktion der Geschichte im Rahmen eines praxisnahen und umsetzungsorientierten Fortbildungskonzepts für Ausbilder ausländischer Jugendlicher verwirklicht werden soll. Da dieses Gedankenspiel einerseits für den Ausbilder erfahrbare und eventuell erlebte Komponenten der Ausgrenzung enthält, andererseits aufgrund seiner Realitätsnähe angesichts der derzeitigen wirtschaftlichen Situation eventuell existierende Unsicherheiten und Sorgen des Ausbilders anspricht, kann es bei einem unvermittelten Einsatz dieses Gedankenspiels zu einem zum Teil erheblichen „Abblocken“ der Teilnehmer kommen, insbesondere wenn sie sich untereinander kaum oder gar nicht kennen. Der sinnvolle Einsatz dieses Gedankenspiels setzt eine entsprechende Vorbereitung voraus, so daß die Seminarteilnehmer die Bereitschaft entwickeln, sich mit ihrer ganzen Person und ihrem subjektiven Erfahrungshintergrund einzubringen. Aus diesem Grund sollte ein solches Gedankenspiel nicht am Anfang eines Seminars eingesetzt werden und in ein umfassenderes Weiterbildungskonzept integriert sein.

Vor Beginn von Seminaren sollten über Gruppendiskussionen sowie Einzelinterviews der Erfahrungsstand der Ausbilder in der Ausbildung ausländischer Jugendlicher und die sich dort ergebenden Probleme ermittelt werden. Die dort selbst definierten Probleme der Ausbildungspraxis bieten einen geeigneten Ausgangspunkt für ein umsetzungsorientiertes Weiterbildungsseminar. Erfahrungsgemäß erwarten Ausbilder von solchen Seminaren Hinweise, wie Schwierigkeiten und Probleme der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher schneller und optimaler gelöst werden können. Neben der Eingabe von Informationen über die Situation ausländischer Jugendlicher im Herkunftsland und in der Bundesrepublik Deutschland können und sollten hier die gemeinsame fachtheoretische/fachsprachliche Aufbereitung von Ausbildungsteilschritten stehen, die danach in der Praxis erprobt werden können.

Die Erfahrungen der praktischen Umsetzbarkeit von Seminarergebnissen, z. B. durch die Anwendung von gemeinsam erarbeiteten Ausbildungsmaterialien schafft eine Vertrauensbasis, die eine erweiterte Handlungs- und Verhaltensorientierung unter Einschluß der Person des Ausbilders während des Seminars ermöglicht. Erst vor diesem Hintergrund ist der Einsatz des Gedankenspiels „Meier kam nach Riad“ sinnvoll.

Anhand dieser gezielten Umkehrung von Integrationsproblemen sollten die Grundlagen des eigenen Verhaltens gegenüber ausländischen Jugendlichen in ihren emotionalen und rationalen Komponenten bewußt gemacht werden.

Anhand von Fragestellungen kann eine Reflektion der eigenen Anforderungen an die ausländischen Jugendlichen angeregt werden, mit dem Ziel, diese auf jeweils konkrete Ausbildungssituationen zu beziehen und eventuell zu korrigieren:

– Können sich die Ausbilder vorstellen, sich in einem für sie kulturell völlig fremden Land zu verdingen, um sich und ihre Familie zu ernähren?

- Wie weit geht die Bereitschaft des Ausbilders und seiner Familie, sich in eine islamische Gesellschaft zu integrieren, deren Normen und Werte zu akzeptieren?
- Welche Erziehungs- und Bildungsprobleme sieht der Ausbilder in einer Situation, in der die Eltern isoliert und abgelehnt von der Außenwelt über keine Möglichkeiten verfügen, ihre Kinder zu unterstützen und zu fördern?
- Wie reagiert der Ausbilder auf einen Sohn oder eine Tochter, die die Werte und Normen der islamischen Kultur voll akzeptieren und den Eltern und ihrem Rückkehrwunsch zunehmend fremd gegenüberstehen?

Ziel der Diskussion dieser Fragestellungen ist die Überprüfung der eigenen Toleranzgrenze gegenüber dem ‚fremden Verhalten‘ anderer Nationalitäten und deren Kultur. Ist die emotionale Betroffenheit der Teilnehmer so groß, daß die Erarbeitung des spezifischen Gehalts der Geschichte ‚abgeblockt‘ wird, sollte der Einstieg über eine differenzierte Erläuterung des Sinns und der Zielsetzung des Gedankenspiels versucht werden. Gelingt dies nicht, sollten die Vorbehalte der Seminarteilnehmer selbst zum Gegenstand gemacht werden. Zum Abschluß sollte ein Interviewleitfaden gemeinsam entwickelt werden. Auf dieser Grundlage könnten die Ausbilder in Gruppendiskussionen bzw. Einzelinterviews den Grad der Integrationsbereitschaft und die daraus resultierenden Konflikte der ausländischen Auszubildenden und deren Eltern ermitteln.

Anhand der Auswertung von Gruppendiskussionen und Einzelinterviews durch die Ausbilder – unter Einbeziehung weitergehender Informationen – sollten mögliche Integrationshilfen diskutiert und erarbeitet werden, die direkt in der Ausbildungspraxis durch den Ausbilder umsetzbar sind.

Diese hier dargestellten Überlegungen zur Weiterbildung von Ausbildern ausländischer Jugendlicher verstehen sich in erster Linie als Diskussionsbeitrag und Anregung für die Weiterbildungspraxis und weniger als ein in sich geschlossenes, vollständiges Weiterbildungskonzept.

Anmerkungen

- [1] Die Geschichte wurde von den Verfassern nur geringfügig verändert; in der ursprünglichen Form wurde sie im Rahmen des Modellversuchs der AUDI NSU AUTO UNION AG, Neckarsulm, entwickelt und eingesetzt.
- [2] Dies geht zum Beispiel aus einer Befragung hervor, die im Auftrag des BIBB von Hoefert, H.W., im Herbst 1982 mit 52 Ausbildern durchgeführt wurde.
- [3] Diese Aussage beruht auf Forschungsergebnissen der Sozialpsychologie. Ausführungen zur Bedeutung dieser Befunde für Probleme der interpersonalen Wahrnehmung finden sich exemplarisch bei Greif, S., Semmer, N.: Kollegen aktivieren. Zur Veränderung von Meinungen und Handlungen in der Gewerkschaftlichen Bildungsarbeit. In: Groskurth, P. (Hg.): Arbeit und Persönlichkeit. Reinbeck: Rowohlt 1979, S. 226 – 242.
- [4] In der psychologischen Forschung zu den Voraussetzungen sozialer Kompetenz wird dieser Prozeß als ‚Rollenübernahme‘ oder ‚Perspektivenübernahme‘ bezeichnet, vgl. dazu Keller, M.: Kognitive Entwicklung und soziale Kompetenz. Stuttgart: Klett 1976.
- [5] Vgl. Goffmann, E.: Stigma. Über Techniken der Bewältigung Beschädigter Identität. Frankfurt: Suhrkamp stw 1979, 3. Auflage.
- [6] Die Verlässlichkeit dieser Erwartungen, die sich auf die Regelmäßigkeit bestimmter Erscheinungen und Handlungsweisen innerhalb eines sozialen Systems gründet, führt uns – meist unbemerkt – dazu, sie in normative Erwartungen umzuwandeln, in ‚rechtmäßig‘ gestellte Anforderungen. Hierzu trägt die ‚statistische Norm der Majorität‘ entscheidend bei.
- [7] Dem Beobachter stellt sich dies als Prozeß der ‚freiwilligen‘ Ghettoisierung dar.
- [8] Für detaillierte Aufschlüsse über kurzfristige Wirkungen von Kontrollverlust, vgl. Dörner, D., Reither, F., Stäudel, T.: Emotion und Problemlösendes Denken. In: Mandl, H., Huber, G.L. (Hg.) Emotion und Kognition. München–Wien–Baltimore: Urban & Schwarzenberg 1983, S. 61 – 84.

Zu übergreifenden und langfristigen Wirkungen mangelnder Einflußmöglichkeiten auf persönliche Lebens- und Arbeitsbedingungen, vgl. Frese, M.: Partialisierte Handlungen und Kontrolle: Zwei Themen der industriellen Psychopathologie. In: Frese, M., Greif, S., Semmer, N. (Hg.): Industrielle Psychopathologie. Bern–Stuttgart–Wien: Hans Huber Verlag 1978.