

Berufliche und soziale Integration von Aussiedlern in Gefahr?

⁴ Vgl. Stadt Köln, *Der Oberstadtdirektor, Bildungsberatung und Bildungswerbung* (Hrsg.): *Weiterbildungsberatungsstellen in öffentlicher Verantwortung – Praktischer Leitfaden. Vervielfältigter Bericht*, Köln 1994, S. 4ff.

⁵ Vgl. Braun, J.; Fischer, L. unter Mitarbeit von Röhrig, P.: *Bedarfsorientierte . . .*, a. a. O.

⁶ Vgl. Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): *Kommunale Bildungs- und Weiterbildungsberatung – Aufgaben und Perspektiven – Dokumentation der 3. Fachtagung beim Deutschen Städtetag am 20./21. Januar 1994 in Köln*. Köln 1994

⁷ Vgl. Bujok, E. u. a.: *Beratungsangebote und Beratungseinrichtungen für Berufsrückkehrerinnen. Schlußbericht. Auswertung des Modellversuchs im Auftrag des Bundesministeriums für Frauen und Jugend*. Manuskript. Infratest Sozialforschung, München September 1994

⁸ Vgl. Wanzek, U.: *Weiterbildungsberatung – ein bekanntes Leistungsangebot für Bürger und Institutionen im Land Sachsen-Anhalt. Fachgruppe Kommunale Weiterbildungsberatung – neue Leistungen für die Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt*. In: *Informationen für Weiterbildung und Weiterbildungsberatung in Sachsen-Anhalt*. Heft 1/94, S. 6–11

⁹ Vgl. Klevenow, U. u. a.: *Projekt W 0705.00 „Aufbau von kommunalen Weiterbildungsberatungsstellen mit integrierter Weiterbildungsdatenbank in den neuen Bundesländern“*. Vervielfältigter Schlußbericht des BMBW-Projekts. *Bildungsberatung und Bildungswerbung, Der Oberstadtdirektor, Stadt Köln 1994*

¹⁰ Kuwan, H.: *„Motivationen zur Weiterbildung“ – Ergebnisse einer Befragung in den neuen Ländern*. Hrsg: Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn 1991, S. 32

¹¹ Vgl. Klevenow, U. u. a.: *Projekt . . .*, a. a. O.

¹² Vgl. ebenda sowie: Stadt Köln: *Der Oberstadtdirektor; Bildungsberatung und Bildungswerbung: „Weiterbildungsberatungsstellen in öffentlicher Verantwortung – Praktischer Leitfaden“*, Köln 1994

¹³ Vgl. Stiftung Berufliche Bildung: *Abschlußbericht zum Projekt „Evaluation von Beratungsgesprächen“ für das Bundesinstitut für Berufsbildung*. Unveröffentlichtes Manuskript, Hamburg 1994

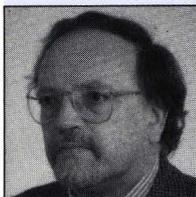
¹⁴ Vgl. LASA, Landesagentur für Struktur und Arbeit GmbH Brandenburg (Hrsg.): *Protokolle zweier Workshops zur „Mobilen Beratung“*. Potsdam 1994

¹⁵ Bei den Grafiken beziehen sich die Prozentangaben auf die Summe aller Nennungen und berücksichtigen damit auch Mehrfachnennungen – im sonstigen Text sind die Prozentwerte in der Regel auf die Gesamtzahl der Ratsuchenden bezogen.

¹⁶ Vgl. Deutscher Städtetag/Städtetag Nordrhein-Westfalen (Hrsg.): *Kommunale . . .*, a. a. O., S. 24ff.

¹⁷ Vgl. Klevenow, U. u. a.: *Projekt . . .*, a. a. O., S. 22

Günter Kühn



Wissenschaftlicher Direktor in der Hauptabteilung 4 „Erwachsenenbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung, Schwerpunkt Fernunterricht und multimediales Lernen; Umschulung von Ausländern, Aussiedlern und Langzeitarbeitslosen

Einer der wichtigsten Schritte für Aussiedler/-innen zur Integration ist ein Arbeitsplatz. Vor dem Hintergrund der 10. Novellierung des Arbeitsförderungs-gesetzes von 1993 wurden zur Situation arbeitsloser Aussiedler/-innen sowie zur Angebotspraxis der Bildungsträger Untersuchungen durchgeführt, deren Ergebnisse und Schlußfolgerungen nachfolgend dargestellt werden.

Prozeß und Probleme beruflicher und sozialer Eingliederung von Aussiedlern

Die Eingliederung von Aussiedlern in der Bundesrepublik Deutschland stieß in den letzten Jahren auf erhebliche Schwierigkeiten. Diese Schwierigkeiten resultieren in erster Linie aus der wirtschaftlichen Rezession, die eine hohe Arbeitslosigkeit und große Haushaltseinsparungen, insbesondere auch bei sprachlichen und beruflichen Eingliederungsmaßnahmen für Aussiedler, zur Folge hat. Die Erlangung eines akzeptablen Arbeitsplatzes ist wiederum einer der wichtigsten Schritte für Aussiedler auf dem Wege zu einer gesellschaftlichen Eingliederung.

Das Einleben von Aussiedlern läuft im allgemeinen nach ähnlichen Gesetzmäßigkeiten ab wie bei anderen Einwanderungsgruppen auch. Es ist gekennzeichnet von schwierigen Problemlagen, die sich z. T. auf die Stichworte: Wohnung – Spracherwerb – Arbeitsplatz verkürzen lassen.¹ Im Verlauf einer

beruflichen Eingliederung wird die Fähigkeit vorausgesetzt, einen Arbeitsplatz unter den gleichen Bedingungen wie ein Einheimischer anzunehmen und auszufüllen. Bei der beruflichen Eingliederung in das Arbeitsleben sehen sich Aussiedler anfangs mit folgenden Problemen konfrontiert:

- mit der formalen Anerkennung bzw. richtigen Einstufung ihrer beruflichen Qualifikationen nach ihrem tatsächlichen Anwendungs- und Gebrauchswert,
- Sprachdefizite im Deutschen und der Notwendigkeit, möglichst schnell einen ausreichenden Sprachstandard zu erreichen,
- mit den realen Berufs- und Arbeitsplatzanforderungen vor Ort und den gegebenen, eher limitierten Möglichkeiten einer Anpassungsqualifizierung bzw. einer Fortbildung und Umschulung,
- mit der nicht selten langwierigen und aufreibenden Suche nach einem adäquaten Arbeitsplatz, begleitet von administrativen Vermittlungsverfahren.

Es wäre eine verkürzte Sichtweise, die Eingliederung von Aussiedlern als einen einseitigen Akt definieren zu wollen, der ausschließlich von diesen zu vollziehen sei. Vielmehr handelt es sich um einen komplexen Wechselprozeß, der ebenso eine institutionelle und personale Offenheit und Förderung in der Bundesrepublik Deutschland voraussetzt:

Staat und ansässige Bürger – etwa am Arbeitsplatz, im Wohnfeld – müssen der Eingliederung von Aussiedlern positiv gegenüberstehen. Eine innere Bereitschaft zur Akzeptanz und zur Aufnahme muß erkennbar sein. Daß der Eingliederungsprozeß für Aussiedler wie für Ausländer gegenwärtig in der Bundesrepublik schwierig verläuft, ist offensichtlich. Der Ausbruch offener Ausländer- und Fremdenfeindlichkeit ist ein deutliches Symptom hierfür.

Berufliche Qualifikationen bei Aussiedlern und die Zielrichtung einer Kompetenzvermittlung in beruflichen Bildungsmaßnahmen

Aussiedler/-innen haben zwar meist eine Berufsausbildung vorzuweisen. Ihre Berufsabschlüsse werden formal zu einem großen Teil anerkannt, d. h., einem entsprechenden deutschen Berufsabschluß gleichgestellt.² Über die tatsächliche berufliche Qualifikation sagt die formale Anerkennung des Abschlusses häufig aber wenig aus, da dieser meist auf ganz anderem Wege erreicht wurde,

- die praktische Berufserfahrung oftmals nicht im erlernten Beruf erworben wurde,
- die Berufs- und Arbeitswelt in den Herkunftsländern ganz anders strukturiert ist und dementsprechend z. T. ganz andere Qualifikationsanforderungen stellt.

Im **gewerblich-technischen Bereich** bedarf es oft einer Anpassung der fachlichen Qualifikation an den hiesigen Stand der modernen Technologien sowie verschiedentlich einer Anhebung der gesamten beruflichen Qualifikation. Im **kaufmännisch-verwaltenden Bereich** werden vor allen Dingen gute Deutschkenntnisse in Wort und Schrift abverlangt. Sprachliche Defizite überlagern deshalb oftmals fachliche Qualifikationsprobleme.

Aus beruflicher Sicht kann man davon ausgehen, daß die Aussiedler neben den deutschsprachigen und den fachlichen Kompetenzen ebenso fachübergreifend die sogenannten Methoden- und Sozialkompetenzen erlangen müssen.

Die Methodenkompetenz gewinnt dort vor allem an Bedeutung, wo am Arbeitsplatz

- neuere Informations- und Kommunikationstechnologien angewandt sowie Planungs-, Steuerungs- und Kontrolltätigkeiten ausgeübt werden,

- wo im Rahmen neuer Formen der Arbeitsorganisation in zunehmendem Maße Aufgaben und Entscheidung in Eigenverantwortung zu übernehmen sind.

Soziale Kompetenzen wiederum sind dort vor allem wichtig, wo Teamarbeit generell: Umgang mit anderen – u. a. mit Kunden – anliegen. Es handelt sich letztlich um sogenannte „Schlüsselqualifikationen“, die den Aussiedlern bei der Bewältigung von Alltagsproblemen von Nutzen sein können und die zur Verbesserung der Integrationsbemühungen beitragen.

Nun laufen auf Bundesebene eine Reihe von Maßnahmen der sprachlichen und beruflichen Bildung, um die berufliche Eingliederung zu fördern. An erster Stelle ist auf die Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit nach dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) hinzuweisen.

Die Bildungsangebote lassen sich in folgende Maßnahmekategorien unterteilen:

- allgemeine kurzfristige Eingliederungsseminare mit landeskundlichen, allgemeinen gesellschaftlichen und alltagspraktischen Themen,
- in der Regel ganztägiger Sprachunterricht von sechs, früher von acht bis zehn Monaten Dauer,
- unterschiedliche berufsqualifizierende Kursangebote je nach Ausgangssituation und beruflicher Zielvorstellung:
- Kurse zur Feststellung, Erhaltung, Erweiterung oder Anpassung der beruflichen Kenntnisse und Fertigkeiten (sog. FEEA-Maßnahmen), die betriebliche Einarbeitung, Lehrgänge mit dem Ziel eines beruflichen Aufstiegs und die berufliche Umschulung.

Kennzeichnend für die Situation in der Weiterbildung von Aussiedlern war lange Zeit, daß die einzelnen Maßnahmen weitgehend voneinander getrennt verliefen. Richtlinien der Bundesanstalt für Arbeit (insbesondere der Grunderlaß vom 20. 10. 1989) griffen dieses Manko auf und

stellten kombinierte Modelle in den Vordergrund, was aber durch die Finanzkürzung (u. a. 10. Novellierung des AFG) jetzt wieder in Frage gestellt wird.

Ergebnisse des BIBB-Forschungsprojekts zur Weiterbildung von Aussiedlern

Berufliche und soziale Integration von Aussiedlern

Auf der Grundlage von Empfehlungen des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung „Zur beruflichen und sozialen Integration von Aussiedlern“³ ist im BIBB ein Forschungsprojekt „Weiterbildung von Aussiedlern unter besonderer Berücksichtigung fachübergreifender Kompetenzen“ realisiert worden, dessen Ziel es war, durch

- Evaluierung in der Angebotspraxis und
- Befragung von arbeitslosen Aussiedlerinnen und Aussiedlern

zur Verbesserung der beruflichen Integration von Aussiedlern beizutragen. Zu diesem Zweck sind zwei überregionale Untersuchungen durchgeführt worden. In der ersten Untersuchung wurden eine Reihe von Bildungsträgern (12) und ihre Maßnahmen evaluiert, was auch eine Befragung von Geschäftsführern, Dozenten/Ausbildern und Teilnehmern einschloß. Die zweite Untersuchung umfaßt eine eingehende Befragung einer Anzahl arbeitsloser Aussiedler und Aussiedlerinnen (65). Beide Untersuchungen wurden inzwischen abgeschlossen und die Ergebnisse in zwei Studien veröffentlicht.⁴

Verschlechterung der Ausgangsbedingungen für eine berufliche und soziale Integration von Aussiedlern

Insgesamt haben sich die Ausgangsbedingungen für eine berufliche und soziale In-

tegration von Aussiedlern erheblich verschlechtert: Dies äußert sich vor allem in einer sich verschärfenden Arbeitslosigkeit, besonders bei Frauen. So waren vergleichsweise 1989 bei 377 055 Zuzügen 105 887, 1992 bei 230 565 Zuzügen 131 546 und 1993 bei 218 888 Zuzügen 162 554 Aussiedler arbeitslos. 1994 stieg die Arbeitslosenquote bei Aussiedlern sogar auf 182 311; sie lag im Juli bei 155 691 (Arbeitsmarkt in Zahlen: Aussiedler, August 1994).⁵ Der Frauenanteil betrug in den letzten Jahren um die 60 Prozent.⁶

Ausschlaggebend für diese Entwicklung ist eine verschärfte Wettbewerbssituation auf dem Arbeitsmarkt. Das durch Entlassungen und rückläufige Neueinstellungen der Wirtschaft zunehmende Bewerberpotential an einheimischen Arbeitskräften auf dem Arbeitsmarkt verweist generell Aussiedler auf die hinteren Plätze. Von Arbeitslosigkeit betroffen sind besonders Angehörige von Organisations-, Verwaltungs- und Büroberufen sowie aus der Land- und Forstwirtschaft, schließlich Akademiker und Frauen.

Aussiedlerinnen treffen die Folgen der Übersiedlung und die Arbeitslosigkeit besonders hart. Sie treten in einen fremden soziokulturellen Zusammenhang und müssen meist sowohl deutsche Sprachkenntnisse als auch den hiesigen Arbeitsplatzanforderungen entsprechende berufliche Qualifikationen vorweisen. Sie sehen sich besonders dadurch auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt, weil sie oft in ihren erlernten Berufen nicht arbeiten können, die in Deutschland einem hohen Konkurrenzdruck unterliegen (u. a. Verwaltungs-, Büroberufe), die hier reine Männerberufe sind oder wo ihnen die Anerkennung (u. a. in Erzieher-, Lehrberufen) verweigert wird. Hinzu treten familienbedingte Einschränkungen, die sich z. B. in einer geringeren Mobilität sowie in ungelösten Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Erwerbsfähigkeit – u. a. der Kinderbetreuung – äußern. Allerdings hat die Familiensituation

bei einem Vergleich mit Aussiedlerfrauen, die auf sich allein gestellt sind, nicht diesen gravierenden Einfluß.⁷ Auch diese Frauengruppe weist fast einen ebenso geringen Beschäftigungsgrad bzw. eine gleich große Arbeitslosigkeit auf wie erwerbsorientierte Aussiedlerinnen mit Familien, so daß im stärkeren Maß die nicht vorhandene Berufsqualifikation der Frau stets den Ausschlag gibt.

Arbeitslosigkeit bewirkt neben der psychischen Belastung und den ökonomischen Schwierigkeiten auch eine soziale Ausgrenzung, da Aussiedlern ein zentraler Zugang, über Arbeit Sozialkontakte mit Einheimischen zu knüpfen und dadurch die Integration zu beschleunigen, verschlossen bleibt.

Die Befragung der arbeitslosen Aussiedler und Aussiedlerinnen, die bei den Frauen zu Sonderbefragungen führte⁸, im Rahmen des Forschungsprojektes erbrachte im ganzen ein düsteres Bild, was die allgemeine und im besonderen die berufliche Lebenssituation angeht. Allen gemeinsam ist zwar der Wille und die Bereitschaft zur Integration in ihre neue Heimat. Sie kamen nach Deutschland mit großer Zuversicht und voller Erwartungen. Vorherrschend war aber bei den befragten Aussiedlern eine tiefe Verunsicherung, was ihre gegenwärtige Lebenssituation und ihre berufliche und soziale Zukunft betrifft.

Tatsächlich erleben die arbeitslosen Aussiedler in Deutschland eine – bisher nicht gekannte – politisch und wirtschaftlich stabilere Situation als im Herkunftsland. Durch die staatlichen Sozialleistungen erscheinen sie – zumindest in ihrer Grundversorgung – einigermaßen abgesichert. Allerdings spitzt sich, wie die Befragungen aufzeigen, dann ihre finanzielle Situation meist zu, wenn der Partner ebenfalls arbeitslos geworden ist bzw. an einer Weiterbildungsmaßnahme oder Umschulung teilnimmt und sich auf diese Weise das Familieneinkommen vollständig aus staatlicher Unterstützung zusammensetzt. Nach einer ersten Ernüch-

terung über die schwierige Arbeitsmarktsituation sind sie auch bereit, jede halbwegs zumutbare Beschäftigung erst einmal anzunehmen. Um jedoch nicht in Arbeitslosigkeit verharren oder in unterwertigen Beschäftigungsverhältnissen auf Dauer verweilen zu müssen, sieht ein Großteil von ihnen eine Chance darin, durch eine gezielte und systematische Weiterbildung und Umschulung die Aussichten auf einen akzeptablen Arbeitsplatz verbessern zu können. Die Bereitschaft zur Weiterbildung ist mehrheitlich bei den Befragten vorhanden gewesen.

Schnelle und positive Reaktion der Weiterbildungspraxis auf die Qualifizierungsanforderung durch Aussiedler

Die berufliche Weiterbildungspraxis hat relativ schnell und positiv auf die gestiegenen Aussiedlerzahlen der letzten Jahre und die neuen Bildungsanforderungen reagiert. Dies unterstreicht die Untersuchung des Bundesinstituts:

Danach kann man feststellen, daß die Mehrzahl der befragten Bildungsträger

- ganzheitliche Bildungsansätze, d. h., die Verbindung von sprachlicher und beruflicher Qualifizierung von Aussiedlern befürwortet,
- die Flexibilisierung der Programme durch gezielte Zielgruppen- und Teilnehmerorientierung, Individualisierung und Binnendifferenzierung anstrebt,
- die Vergleichbarkeit der unterschiedlichen Angebote durch Akzeptanz entsprechend anerkannter Vergleichskriterien u. a. im Hinblick auf Qualitätssicherungserfordernisse sowie insgesamt eine Standardisierung unter bestimmten Konditionen für erwägenswert hält,
- ein Koordinations- und Kooperationsbedürfnis in Anbetracht des komplexen Bildungsanliegens sowie der schwierigen wirtschaftlichen Lage im Weiterbildungsbereich artikuliert.

Maßstab allen Handelns im Zusammenhang mit der beruflichen und sozialen Integration sollte die Person des Aussiedlers bzw. der Aussiedlerin sein. Allerdings sollte bei der inhaltlichen und didaktischen Ausrichtung von Bildungsmaßnahmen nicht nur von Defiziten bei Aussiedlern ausgegangen werden – wie fehlende Deutschkenntnisse, ergänzungsbedürftige berufliche Qualifikationen, zu trainierende fachübergreifende Kompetenzen –, sondern es ist auch die erfolgreiche berufliche Tätigkeit im Herkunftsland in Verbindung mit der Persönlichkeit des Aussiedlers und der Aussiedlerin zu berücksichtigen. Sie stellen nach Meinung der befragten Leitungs- und Lehrkräfte in den meisten Fällen einen Aktivposten dar, dem viel zuwenig Beachtung geschenkt wird.

Die vorhandene Teilnehmerheterogenität bleibt trotz ausdifferenzierter Lehrgangsangebote eine ständige Herausforderung an den Bildungsträger und die eingesetzten Lehrkräfte. In diesen Fällen wird eine flexible inhaltliche, didaktische und methodische Gestaltung der Lehr-/Lernprozesse erforderlich.

Angesichts des komplexen Bildungsanliegens für Aussiedler erwachsen große Anforderungen an die Qualifikation der Lehrkräfte. Neben einer ausgewiesenen Fachkompetenz wird von ihnen umfassender pädagogischer Sachverstand erwartet.

Darüber hinaus fallen im erheblichen Umfang sozialpädagogische Betreuungs- und fachliche Beratungsaufgaben an, die nach Meinung der Bildungsträger zu einem wesentlichen Teil eigentliche Aufgaben anderer Stellen – wie der Kommunen, der Wohlfahrtsverbände – wären. Die Bildungsträger können sich jedoch praktisch diesen Aufgaben nicht entziehen, wollen sie nicht ihren Teilnehmern gegenüber unglaubwürdig in ihrem pädagogischen Anliegen werden, das sich nicht nur auf die reine Qualifikationsvermittlung beschränken kann.

Massive Kosteneinsparungen bei den Integrationshilfen für Aussiedler

Massive Kosteneinsparungen und rechtliche Verschärfungen, insbesondere beim Arbeitsförderungsgesetz (AFG) seitens des Bundes gefährden die Integration von Aussiedlern.

Vor allem mit der Wirksamwerdung der 10. Novellierung des Arbeitsförderungsgesetzes 1. 1. 1993 entstand eine veränderte Ausgangssituation.⁹

Zwei Änderungen zeitigen in diesem Zusammenhang gravierende negative Auswirkungen auf die sprachliche und berufliche Integrationsförderung von Aussiedlern:

1. die Begrenzung der Höchsthöföerderdauer für Sprachkurse auf sechs (Kalender-)Monate und
2. der Wegfall der (Anschluß-)Fördermöglichkeit für eine Teilnahme an Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen (FuU-Maßnahmen) im Rahmen der Eingliederungshilfe (Eghi), die als Eingliederungsleistung nach dem AFG gewährt wird.

In den meisten Fällen ist bei den Aussiedlern eine systematische berufliche Einstiegsqualifizierung im Anschluß an die bis zu sechs Monate dauernde Sprachförderung erforderlich, um überhaupt ausreichende Ausgangsbedingungen für eine berufliche Eingliederung zu erlangen. Die neuen Erlasse der Bundesanstalt für Arbeit zur Sicherung der Qualität und der Wirtschaftlichkeit der Fort- und Weiterbildung sowie der Umschulung beschränken dies jedoch grundsätzlich durch die Bestimmungen, daß eine Wartezeit von mindestens einem Jahr zwischen zwei geförderten Maßnahmen eingehalten werden sollte. Zwar können arbeitslose Spätaussiedler formal über den Zahlungszeitraum der Eingliederungshilfe von sechs Monaten hinaus an Maßnahmen der beruflichen

Fortbildung und Umschulung teilnehmen – AFGZ §§ 62 aff. –, ihr Lebensunterhalt wird dann durch Zahlungen nach Sätzen der Sozialhilfe geleistet, was wiederum in die Zuständigkeit der Kommunen fällt, die für eine Teilnahme an derartigen Veranstaltungen ihre ausdrückliche Zustimmung geben müssen. Wie aber die alltägliche Praxis und die Aussagen der befragten Aussiedler zeigen, beginnt für den überwiegenden Teil von ihnen nach Abschluß der Sprachförderung der Gang in die Arbeitslosigkeit.

Ein ähnliches Schicksal ereilt einen Teil der Mitarbeiter von Bildungseinrichtungen, wie es in der Praxisevaluation bestätigt wird. Einschränkungen der Eingliederungsprogramme aufgrund der Haushaltsrestriktionen führen zu Entlassungen von erfahrenen Mitarbeitern in der Integrationsarbeit und zur Schließung von bewährten Einrichtungen.¹⁰ Um so bedauerlicher ist es, daß auf diese Art und Weise unwiderruflich Weiterbildungsstrukturen abbrechen, die möglicherweise zu einem späteren Zeitpunkt für wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Vitalisierungsprozesse dringend benötigt werden.

Kurzfristig müßte staatlicherseits ein finanzieller Rahmen im Qualifizierungsbereich in der Weise gezeichnet werden, in dem

- die sprachliche Förderung bei Bedarf wieder über einen Zeitraum von sechs Monaten hinausgeht,
- eine ausreichende berufliche Anpassungsbildung an die Sprachkurse anschließen kann und die
- Beratungsdienste in der bewährten personellen Dichte und Form erhalten bleiben.

Ferner wird es notwendig sein, das starke Abhängigkeitsverhältnis der Bildungsträger von AFG-geförderter Auftragsfinanzierung zu lockern und zusätzlich neue Wege zu beschreiten, wenn das Überleben der Einrichtungen gesichert und ihrer Arbeit eine realistische Perspektive gegeben werden soll. Eine Mischfinanzierung der Maßnahmen –

u. a. durch Mittel der Europäischen Union – und eine verbesserte Koordination und Kooperation unter den Bildungsträgern erscheint dabei als unausweichlich.

Gibt es für die Integration von Aussiedlern eine Zukunft?

Grundsätzlich ist aber eine Aussiedlerpolitik zu fordern, die von einer längerfristig angelegten Förderpolitik ausgeht. Dabei wird man fürs erste davon ausgehen müssen, daß auch in den nächsten Jahren mit erheblichen Zahlen von Aussiedlern zu rechnen ist. Wahrscheinlich ist eine Annahme von jährlich über 200 000 Personen durchaus realistisch.¹¹ Für diese Menschen, die alle Brücken in ihren Herkunftsländern abgebrochen haben und auf Dauer in der Bundesrepublik Deutschland mit dem anerkannten Rechtsanspruch als deutsche Staatsbürger leben wollen, gilt es, akzeptable Lebensverhältnisse und Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen, um ihnen möglichst schnell eine reibungslose Eingliederung in Gesellschaft und Staat zu eröffnen. Diese erscheint aber gegenwärtig nicht nur aufgrund der allgemeinen Lage auf dem Arbeitsmarkt, sondern gerade auch aufgrund der restriktiven Sparmaßnahmen beim öffentlichen Haushalt für Fördermittel bei der Aussiedlerintegration gefährdet: Dauerarbeitslosigkeit und das Abgleiten in die Sozialhilfe scheinen die Zukunft der einreisenden Aussiedler zu bestimmen.¹²

Aus diesem Grunde müßte im Rahmen einer Neufestigung zentraler Eckwerte für eine zukunftsorientierte Eingliederungspolitik von Aussiedlern die finanzielle Förderung der sprachlichen und beruflichen Eingliederungsmaßnahmen überdacht und auf stabile Finanzierungsgrundlagen gestellt werden nach dem Grundsatz, was zu Anfang an dieser Stelle investiert wird, ist eine Investition für die Zukunft, denn es steht außer Zweifel, daß beispielsweise die notwendigen Verbesserungen der sprachlichen und beruflichen Kenntnisse und Fähigkeiten bei Aussiedlern

wiederum eine der unabdingbaren Voraussetzungen für einen erfolgversprechenden Eingliederungsprozeß in die Berufs- und Arbeitswelt darstellen.

Schließlich ist in verstärktem Maße Aussiedlerpolitik unter dem Vorzeichen zu verstehen, daß Aussiedler – wie auch Ausländer – in allgemeiner Hinsicht eine fortwährende Stimulans für den Staat und die Gesellschaft bedeuten, im kulturellen Leben der Bundesrepublik nicht mehr wegzudenken sind und volkswirtschaftlich einen kaum ersetzbaren Aktivposten darstellen. So wurde von kompetenter Seite unter volkswirtschaftlichen Gesichtspunkten erst unlängst der Nachweis positiver Auswirkungen der Anwesenheit von Aussiedlern in der Bundesrepublik Deutschland auf den Wirtschaftskreislauf erbracht.¹³ Danach verursacht die Integration von Aussiedlern nur in einer Übergangsphase finanzielle Belastungen für die öffentlichen und privaten Haushalte, während mittel- bis langfristig positive Wirkungen auf den Wirtschaftskreislauf, die Finanzlage der Gebietskörperschaften und des sozialen Sicherungssystems, die Bevölkerungsstruktur und den Arbeitsmarkt prognostiziert werden.

Diese positive Sichtweise sollte auch ihren Niederschlag in der konzeptionellen, inhaltlichen und methodischen Bildungsarbeit mit Aussiedlern finden. Nicht nur die Defizitanalyse – durchgängig bezeichnet als Sprachdefizite sowie berufliche und soziale Anpassungsschwierigkeiten –, sondern das, was Aussiedlern als Menschen mit einer bereits vorhandenen Lebens- und Berufsbiographie in der Bundesrepublik Deutschland an Potential – an persönlichem Können und vorhandener Energie sowie beruflicher Ausbildung und Erfahrung – einbringen, sollte die Grundlage für Qualifizierungsprozesse bilden. (Der volkswirtschaftliche Begriff „Humankapital“ würde allerdings an dieser Stelle zu kurz greifen und dem Anliegen nicht gerecht werden.)

In diesem Zusammenhang wird Integration als ein Wechselprozeß definiert, der zwischen der ansässigen und der zugewanderten Bevölkerung stattfindet und in einem Aufeinanderzugehen besteht, geprägt durch Offenheit und gegenseitige Anerkennung und im Bewußtsein, die Zukunft gemeinsam gestalten zu wollen.

Analyse von Handlungskompetenz für das mittlere und höhere Management in Einrichtungen sozialer Dienste

Anmerkungen:

¹ Vgl. Blaschke, D.: Sozialbilanz der Aussiedlung in den 80er und 90er Jahren. In: Baumeister, H. P. (Hrsg.): *Integration von Aussiedlern. Eine Herausforderung für die Weiterbildung.* Weinheim 1991

² Vgl. Göring, H.: *Qualifikationsvoraussetzungen und -erwartungen von Aussiedlern.* In: Baumeister, H. P. (Hrsg.): *Integration . . .*, a. a. O.

³ Vgl. Empfehlung des Hauptausschusses des BIBB: *Zur beruflichen und sozialen Eingliederung von Aussiedlern.* In: BWP 19 (1990) 6, S. 36–38

⁴ Vgl. Kühn, G.; Marek, St.; Neumann, K. H.: *Weiterbildung von Aussiedlern und Aussiedlerinnen. Ergebnisse von Untersuchungen in der Angebotspraxis.* In: BIBB, Bielefeld 1994 (Berichte zur beruflichen Bildung, H. 173). Vgl. Schafer, A.; Schenk, L.; Kühn, G.: *Arbeitslosigkeit, Befindlichkeit und Bildungsbereitschaft von Aussiedlern. Eine empirische Studie.* Frankfurt/M., Berlin 1995

⁵ Nach fünf Jahren Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland werden Aussiedler in den Statistiken der Bundesanstalt in Nürnberg nicht mehr gesondert ausgewiesen.

⁶ Vgl. *Beauftragte der Bundesregierung für Aussiedlerfragen: Info-Dienst Deutsche Aussiedler – Zahlen – Daten – Fakten.* Nr. 57, Bonn 1994

⁷ Vgl. Koller, B.: *Aussiedler in Deutschland – Aspekte ihrer sozialen und beruflichen Eingliederung.* In: *Beilage – „Das Parlament“.* 26. November 1993

⁸ Vgl. Gawlik, E.: *Problemaufriß zur beruflichen Integration von Aussiedlerfrauen in der Bundesrepublik Deutschland.* In: BWP 22 (1993) 5, S. 26–31

⁹ Vgl. *Bundesanstalt für Arbeit: Aussiedler – Informationen über die berufliche Eingliederung 1992/1993.* ibv. Nr. 46, November 1993

¹⁰ So nahmen 1992 noch 100 602 Aussiedler an FuU-Maßnahmen teil, 1993 aber nur noch 24 866 (Quelle: Bundesanstalt für Arbeit).

¹¹ Vgl. Kühn, G.: *Die berufliche Qualifizierung zwischen gesellschaftlicher Notwendigkeit und haushaltsmäßigen Restriktionen.* In: *Festschrift für Prof. J. Dikau.* Bielefeld 1994

¹² Vgl. ebenda

¹³ Vgl. Schröder, H.: *Langfristige beschäftigungs- und arbeitsmarktpolitische Perspektiven der Zuwanderung von Aussiedlern. Anmerkungen zu einem Gutachten.* In: *Beiheft 10/ZBW.* Stuttgart 1992

Gabriele Csongár

Wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung 4.3 „Qualifikationsentwicklungen in personenbezogenen Dienstleistungsbereichen – Schwerpunkt Gesundheit, Soziales und Erziehung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin

Da soziale Organisationen der Forderung nach systematischer Darstellung ihrer Arbeit in der Regel nicht nachkommen, sich aber mit der Einführung der Pflegeversicherung Transparenz und Effektivität aufgrund des Konkurrenzdrucks verstärkt durchsetzen müssen, sind diese Organisationen gezwungen, sich an Prozessen der Organisationsentwicklung in profitorientierten Unternehmungen zu orientieren. Wie es sich zeigt, sind Führungskräfte mit der Umsetzung von Methoden moderner Organisationsentwicklung und betriebswirtschaftlichen Methoden nicht ausreichend vertraut. Dies ist im wesentlichen auf eine noch wenig transparente Palette an Weiterbildungsangeboten sowie auf das Fehlen von Qualitätsstandards der Anbieter zurückzuführen.

Zur Ausgangssituation

Soziale Dienste sind ein expansiver Beschäftigungsbereich. Allein die Einrichtungen des Sozial- und Gesundheitswesens in der Trägerschaft der Verbände der freien Wohlfahrtspflege sind von erheblicher wirtschaftlicher und arbeitsmarktpolitischer Bedeutung. Soziale Dienste (ohne Krankenhäuser) sind Organisationen (Betriebe) mit einem Personal von 20 bis z. T. mehreren hundert Beschäftigten. Die Leitung dieser Klein- und Mittelbetriebe erfordert bereits Management-Kompetenzen. Schließt man die