

Bestandsaufnahmen zur Rolle von Grundbildung / Alphabetisierung in und für Wirtschaft und Arbeit



Rosemarie Klein (Hrsg.)

Verlag:
Institut für angewandte
Kulturforschung e.V. Göttingen
www.ifak-goettingen.de

Schlüssel zum Erfolg – Auswertung der Bestandserhebung

Outi Arajärvi und Roland Drubig

In diesem Beitrag werden Teile der Auswertung der Bestandserhebung dokumentiert, die im Rahmen des GiWA-Teilprojektes Alphabet x 2 vom Institut für angewandte Kulturforschung, Göttingen durchgeführt wurde. Die Bestandserhebung diente dem Zweck, genauere Erkenntnisse zu gewinnen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen in der Region Südniedersachsen *Arbeitgeber* in einfachen Tätigkeitsbereichen konkret von Migranten und Migrantinnen erwarten bevor sie sie einstellen. *MigrantInnen*, die schon ein Stück des Weges geschafft haben, für sich einen Arbeitsplatz zu finden und ein gesichertes Einkommen zu erlangen, haben aus ihrer Perspektive geantwortet, was für sie die Motivation zum Lernen und was schließlich ihr Schlüssel zum Erfolg war.

Die Fragen konzentrierten sich darauf, zu erfahren welche Lern- und Lebensumstände ihnen geholfen haben und welche Meilensteine sie diesbezüglich als besonders wichtig erachten. Schließlich wurden *ExpertInnen* befragt, die in verschiedenen Bereichen MigrantInnen weiterbilden oder beraten, welche Aspekte der Grundbildung sie für besonders wichtig erachten und welche Empfehlungen sie für verbesserte Konzepte der Grundbildung geben.

Diese verschiedenen Perspektiven sollen schließlich zusammengefasst als Basis für neue Ansätze der Grundbildung dienen, die besser die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt treffen aber andererseits auch auf die Kompetenzen und Lebensrealität der MigrantInnen aufbauen.

1. Eine Rückvergewisserung

Menschen aus verschiedenen Migrantengruppen in Deutschland, die sich in den regionalen und überregionalen Arbeitsmarkt integrieren wollen, haben eine ganze Reihe von Schwierigkeiten zu überwinden. Abgesehen von den institutionellen Hindernissen, die MigrantInnen beispielsweise entsprechend ihres jeweiligen Aufenthaltsstatus haben, wird der berufliche Einstieg durch hohe kommunikative und schriftliche Anforderungen der deutschen Sprache auch in den geringfügigen Beschäftigungsfeldern erschwert.

Probleme bei der Beherrschung der deutschen Sprache und/oder eine rudimentäre Grundbildung mit einem geringen Alphabetisierungsgrad betreffen je nach Herkunft und Bildungsgrad besonders die erste Migrantengeneration, vor allem die Frauen. Aber auch die zweite Generation hat häufig Bildungsprobleme, die an dem hohen Migrantenanteil in Haupt- und Sonderschulen sichtbar werden. Genau hier gilt es, Konzepte zu entwickeln, die an die Lebensplanung/-realität der Zielgruppe angepasst sind, und die MigrantInnen darin unterstützen eine Grundbildung zu erlangen, die ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt ebenso wie die Orientierung in der zweiten Heimat ermöglicht und auf ihren individuellen Fähigkeiten und Stärken aufbaut.

Im Kontrast zu Ansätzen, die Defizite von MigrantInnen in den Vordergrund rücken, richten wir den Blick auf die Kompetenzen und Fähigkeiten dieser Zielgruppe. Entsprechend ihres biographischen

Hintergrundes verfügen MigrantInnen über Kompetenzen, die sie im Migrationsverlauf erweitern und für deren Anwendung und Anerkennung sie Gelegenheiten suchen und benötigen. Konzepte, die eine verbesserte Grundbildung für MigrantInnen erreichen sollen, lassen bislang die vorhandenen Kompetenzen der Adressaten eher außer acht (vgl. die Studie von Fadia Foda und Monika Kadur. 2005. Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Berlin, Deutsches Institut für Menschenrechte). Hier Abhilfe zu schaffen, und ein Konzept zur „kompetenzbasierten Grundbildung für MigrantInnen“ zu erarbeiten, ist Aufgabe von Alphabet x 2.

In der nachfolgenden Darstellung analysieren wir jene Aussagen von MigrantInnen und Arbeitgebern, die sich auf die Erfahrungen im Arbeitsleben und auf die Zusammenarbeit in Arbeitsverhältnissen beziehen. Zwei Ausgangsfragen haben die Analyse bestimmt:

- a) Wie können Erwachsene mit vorhandener Zweisprachigkeit eine Grundbildung erlangen, die zur Teilhabe in der Arbeitswelt befähigt?
- b) Wie lassen sich ohne Lesen und Schreiben in der Zweitsprache Orientierung, Flexibilität, Integration und Arbeitsfähigkeit erlangen und in der Praxis beweisen?

2. Auswahl des Forschungsansatzes und der Forschungsmethode

Um differenzierte Aussagen der verschiedenen Interviewgruppen zum Grundbildungsbedarf und zur Entwicklung für bessere Kurs- und Beratungskonzepte zu bekommen war ein Forschungsansatz nötig, der die individuellen Besonderheiten, Perspektiven und Einschätzungen der Interviewten nicht einebnet sondern auch Raum für biografische und subjektive Ansichten offen hält. Daher wurde ein qualitativer Forschungsansatz gewählt, der zusätzlich erlaubt, die Gestaltung und Strukturierung der Datenerhebung und -auswertung im Team zu erleichtern.

Dies vorausgeschickt, stützt sich die Studie auf die von Rosenthal (2005:85) festgelegte Schrittfolge bei der Datengewinnung und -aufarbeitung:

- A. Offene Forschungsfrage mit Möglichkeiten zur Modifikation
- B. Aufhebung der Phasentrennung von Datenerhebung und -auswertung
- C. Hypothesenbildung im Verlauf des gesamten Forschungsprozesses
- D. Schrittweise Entwicklung der Stichprobe im Verlauf der Forschung

Zu Beginn der Studie haben wir eine teilnehmende Beobachtung in einem Deutschkurs, in dem MigrantInnen mit unterschiedlichen sprachlichen, geographischen, kulturellen, religiösen und Bildungshintergründen die Grundtechniken in der mündlichen und schriftlichen Beherrschung der deutschen Sprache vermittelt werden, durchgeführt. In diesem Zusammenhang wurde auch ein biografisches Interview mit einer Analphabetin geführt. Erkenntnisse daraus sind in die Entwicklung der Fragestellungen im Team eingeflossen und begleiten den Prozess der Datenauswertung und Konzeptentwicklung.

Im Hinblick auf die zeitliche Begrenzung der Studie sowie die Organisation der Datenerhebung und -auswertung im Team, orientierte sich das Auswertungsverfahren an der Grounded Theory von Glaser und Strauss (2005). Auf Basis der empirischen Daten wurden Hypothesen gebildet. Diese wurden wiederum getestet, um sie auf ihre Relevanz als Kategorien zu überprüfen. Die Hypothesenbildung erfolgte im gesamten Verlauf des Datenerhebungsprozesses.

Angelehnt an das Erkenntnisinteresse der Studie sowie der Datenaufarbeitung und -auswertung in einem begrenzten Zeitrahmen, wurden leitfadengestützte Interviews durchgeführt, die eine direkte Vergleichbarkeit im Hinblick auf eine größere Zahl von Interviews sicherstellen. Leitfadengestützte Interviews sind im Kontext der Ziele, die mit der Studie verfolgt werden, gegenüber biographisch orientierten Interviews angemessener. Biographische Interviews hätten den Vorteil, zunächst die Offenheit des Grundbildungs-Begriffes zu gewährleisten, durch narrative Erzählungen mögliche weitere relevante Aspekte zu erfassen und Einblick in die persönliche Migrations- und Bildungsgeschichte zu erlangen. Mit Hilfe der biographischen Methode und der damit verbundenen Dialogsituation zwischen Informant und Interviewer/in können weitere hilfreiche Kategorien ins Blickfeld rücken und mögliche notwendige Konzepte gemeinsam entwickelt werden.

Es wurde nach dem beruflichen Werdegang, der Selbstwahrnehmung eigener Kompetenzen, nach Erfolgsstrategien und den Erfahrungen als Einwanderer in Deutschland gefragt. Sie gewähren die Chance, im Vorfeld entwickelte Kategorien mit dem entstandenen Datenmaterial abzugleichen und konkrete, für die Entwicklung des Konzeptes relevante Kategorien, nachzufragen.

Für jede der Interviewgruppen wurden eigene Leitfäden entwickelt, die sich zum Teil in den Fragestellungen überschneiden. Bei der Gruppe der MigrantInnen stand zunächst ihre Biographie und Selbsteinschätzung im Vordergrund, gefolgt von Fragen nach ihren Lernerfahrungen, Lernstrategien und Lernwünschen. Welche Rahmenbedingungen für Lernen sollten für sie erfüllt sein? Welche Inhalte sehen sie selbst als wichtig? Was sind gute Hilfestellungen? Was verhindert lernen? Die ArbeitgeberInnen wurden nach ihrer Einstellungspraxis, ihren Arbeitserfahrungen mit MigrantInnen, ihrem Grundbildungsverständnis und -bedarf sowie ihren Wünschen bezüglich Qualifizierung ihres Unternehmens und ihrer ArbeitnehmerInnen befragt. Es wurden für diese beiden Zielgruppen 13 Personen, 6 MigrantInnen und 7 ArbeitgeberInnen, befragt.

3. Einige Ergebnisse

Qualitative Interviews stehen immer unter dem Vorbehalt, nicht aussagekräftig genug zu sein, um Aussagen allgemeinerer Art zu erhalten. Die subjektive Perspektive der Antworten lassen viel Raum für Interpretationen seitens der Interviewenden zu und allzu schnell wird die besondere, intime Interviewsituation als Folie für Authentizitäts- und Wahrheitsansprüche benutzt, die der Interpretation Legitimität verschaffen soll. Um dieser Problematik zumindest nicht auszuweichen, ist ein Befragungsszenario erforderlich, das die zu erhebenden Daten aus unterschiedlichen Perspektiven erfasst. Mit den drei identifizierten Gruppen der vorliegenden Befragung, MigrantInnen, ExpertInnen und ArbeitgeberInnen, hoffen wir einen solchen mehrperspektivischen Blick eingefangen zu haben.

Der Anfang der Auswertung wurde von der Hypothese geleitet, dass die drei Interviewgruppen in der Bezugnahme zur Grundbildung bei MigrantInnen ihre eigenen Schwerpunkte haben, zu dem sie vor allem Aussagen treffen. Anhand der transkribierten Interviews wurden im Forschungsteam Kategorien gebildet, die diese Schwerpunkte überprüfen und beschreiben sollten. Es wurden folgende Kategorien gebildet:

- Gründe für Erfolg
- Motivation
- Grundbildung
- Beratung
- Innovation
- Probleme
- Bildungsangebote
- Arbeit

Sehr bald zeigte sich, dass viele Interviewpartner aller Zielgruppen häufig Aussagen auch zu den Schwerpunkten der jeweils anderen tätigten. Wir vermuteten, dass durch eine Kontrastierung der Aussagen eine Schärfung der jeweiligen Perspektive möglich ist. Daher haben wir die Aussagen der jeweiligen Zielgruppen unserer Bestandsaufnahme sowohl alleine für sich als auch vergleichend betrachtet, um die verschiedenen Perspektiven zu beleuchten, zu vergleichen und in ihrem jeweiligen Kontext auswerten zu können.

Die in den Interviews getätigten Äußerungen zur eigenen und der jeweils anderen Gruppe geben zwar einen, allen drei Gruppen gemeinsamen Erfahrungsraum wieder, die jeweilige Perspektive unterscheidet sich jedoch anhand des Motivs, das die Perspektive bestimmt.

Für die Interviewten mit **Migrationshintergrund** ist das Motiv des „Dazugehörens“ von zentraler Bedeutung. Ihre Handlungsperspektiven und -wünsche wie auch ihre Handlungsmotivationen sind von der Angst bestimmt, ihr Ziel – anzukommen, aufgenommen zu sein, mitmachen zu können und zu dürfen – nicht zu erreichen. Alle Erfahrungen werden immer wieder darauf hin befragt, ob sie dazu beitragen, das Ziel zu erreichen.

Viele der von uns interviewten **ArbeitgeberInnen** haben eine positive Einstellung zu MigrantInnen und äußerten sogar den Wunsch bei der Integration helfen zu wollen. Trotzdem ist ihre Perspektive eine primär andere. Ihr Motiv ist das der „Einsetzbarkeit und Kosten-Nutzen-Relation“. Ihre Erfahrungen mit MigrantInnen und ihre Einstellungspraxis gegenüber dieser Bevölkerungsgruppe bemessen sie vor allem danach, inwiefern die Fähigkeiten der arbeitssuchenden MigrantInnen den Anforderungen des angebotenen Arbeitsplatzes genügen. Deren Kompetenzen, Arbeitseinstellungen und Abschlüsse sowie eventuell nötige Unterstützungsangebote für die neu einzustellenden ArbeitnehmerInnen sind Gradmesser, die ihre Entscheidung beeinflussen.

Die befragten **ExpertInnen** gruppieren ihre Aussagen um das Motiv der „Integrationsfähigkeit“. Alle ihre Handlungen, egal ob Sprachkursangebote oder die Vermittlung von Arbeitsmöglichkeiten, werden danach beurteilt, welchen Beitrag sie zur Integration ihrer KursteilnehmerInnen oder der Kunden leisten. Dabei entfalten sie im Umgang mit ihrer Kundschaft einen nicht zu unterschätzenden Paternalismus, der hin und wieder von stereotypen Rollenvorstellungen über deren Alltag konterkariert wird. Wie bereits anfänglich angemerkt, klammert der hier vorgestellte Auswertungsbereich die besondere Perspektive der ExpertInnen weitgehend aus.

Wir haben bei der Analyse der Aussagen zur Motivation zum Lernen eine Reihe von Aspekten gefunden, die eine Rolle für die interviewten Personen spielen. Wir leiteten davon die Hypothese ab, dass die Motivation bedeutend für eine tiefergehende Analyse der Voraussetzungen für effektiveres Lernen ist und definierten diese Aspekte zu neuen Codes. Die Texte wurden nochmals mit diesen codiert, dabei orientierten wir uns an den schon vorhandenen Codes „Motivation“ und „Lernaspekte“, fanden aber auch neue Textteile, die weitere Aussagen zu der Thematik Lernen und Motivation beinhalteten.

Im Folgenden betrachten wir die Aspekte „Dazu gehören“, „Lernen am Arbeitsplatz“ sowie „Durchhaltevermögen und Eigeninitiative“ besonders aus der Perspektive der MigrantInnen.

3.1 „Dazugehören“ – Motivation zum Lernen

„Weil wolltest was sagen und ging nicht“

„Dazu gehören“, d.h. ein Teil der Gesellschaft zu werden, in Kontakt mit den Menschen in Deutschland zu treten und damit das soziale Miteinander gestalten zu können, ist für viele MigrantInnen eine wichtige Motivation zum Lernen. Alle, bis auf eine Migrantin, gaben an, dass sie die Sprache lernen wollten, damit sie den Zugang zu ihren Mitmenschen finden. Es ist auffallend, wie viele Gefühle die MigrantInnen äußern, wenn sie über die sozialen Kontakte sprechen:

Vielleicht so diese Wärme von den Menschen, das ist wichtig, das spielt auch eine große Rolle! Ja, oder die so genannte Integration. Das heißt ehm, ich werde so akzeptiert, wie ich bin. Und ich werde auch die anderen akzeptieren, wie die sind. Ja. Und das heißt, da habe ich eine Motivation um hier zu sitzen, und dann kann ich lernen.

(M. aus Sierra Leone)

Was für die Leute hier, was für die Kultur, oder sagen wir mal.... ein Gedicht, was für eine Kultur, Landeskunde, so was. Was dazu gehört... Sie möchte gerne wissen, in welchem Land sie lebt.

(Spätaussiedlerin A, das Interview wurde gedolmetscht)

Frau A findet es wichtig Interesse für einander zu haben, z.B. zu wissen was für Gedichte die Menschen gerne lesen. Interessanterweise bringt sie diesen Aspekt des „Dazugehörens“ in Zusammenhang mit Grundbildung. Sie wurde gefragt, was für sie Grundbildung ist und nannte neben der Sprache „die Kultur und Leute“. Es scheint etwas Normales für eine eher einfache Frau aus einem Dorf im Altai Gebiet zu sein, dass sie sich für die Gedichte ihrer Mitmenschen interessiert.

Ich besuche Teambesprechungen, das ist kein Pflicht für mich aber ich komme gerne jeden Samstag und spreche ich und höre ich und das ist jeden Tag, jeden Monat ein Schritt.

(T. Aussiedler aus Russland)

Auch bei diesem Aussiedler ist der Bedarf nach sozialen Kontakten so groß, dass er sogar samstags zur Arbeit – er arbeitet auf 1-Euro-Basis – kommt und davon fast begeistert spricht, man hört quasi bei seinen Worten, wie er gleichzeitig lernt, „spreche ich und höre ich“.

Die negativen Seiten, wenn man nicht dazu gehört, werden ebenso angesprochen:

Hmm, ja bei mir war es auch dass ich mitziehen wollte, konnte aber nicht. Und wenn man was sagt, dann sagt man es falsch. Die anderen haben zwar nicht gelacht, haben mich verbessert halt. Und man wollte irgendwie perfekt sein. Weil wolltest was sagen und ging nicht.
(E. Auszubildender aus Kasachstan)

Bei E. zieht sich die Motivation, endlich „mitziehen“ zu können durch das ganze Gespräch durch. Seine Einsamkeit als er „da halt kein Deutsch konnte und mich mit keinem unterhalten konnte“ war im Interview förmlich zu spüren. Für ihn war auch eine Motivation schnell deutsch zu lernen, dass seine Schwester aus Kasachstan nachkommen sollte und er wollte das Gefühl nicht dazu zu gehören seiner Schwester ersparen.

Früher habe ich halt geguckt, dass ich gut Deutsch kann, dass meine Schwester irgendwann dann nach Deutschland kommt, das ich dann auch alles verstanden hab, das ich dann halt viel übersetzen kann.
(E. Auszubildender aus Kasachstan)

B., eine Flüchtlingsfrau aus Afghanistan, hat eine direkte Ausgrenzung erfahren, als sie im Sprachkurs nicht lesen und schreiben konnte:

Wann ich war zuerst im Kurs, diese Frauen, ich erste mal gegangen, die Leute ham gelacht. Weil alle können lesen, schreiben. Ich kann nicht lesen, schreiben. Und die hat gelacht. Ich eine Woche nicht gegangen.
(B. aus Afghanistan)

Sie brauchte die Ermutigung ihrer Lehrerin, um sich wieder in den Kurs zu trauen:

Und Frau P. hat gesagt: ‚Warum nicht gekommen?‘ Ich gesacht: ‚Lacht alle Leute. Ich kann nicht eine Wort schreiben. Ich schäm' mich. Ich kann nicht kommen.‘ Frau Paul sagt: ‚Nein, das ist egal. Lachen, egal. Immer kommen wieder.‘
(B. aus Afghanistan)

B. hat es sehr schwer, weil sie keine Familie hier hat und auch als Minderheit aus ihrem Land, mit niemandem aus ihrem Kulturkreis Kontakt haben möchte, aber auch keinen Zugang zu der deutschen Gesellschaft findet. Sie hat zwar schon viel gelernt, aber klagt selbst:

diese Schreibschrift, ich kann nicht lesen ... und Frau S. Schreibschrift, ich kann nicht... Und das ist, lesen schwer.
... und wann gehen in Schule, ich mal zu Frau P. gesagt: Viele Leute wissen nicht, wir sprechen Deutsch. Hallo und guten Tag und manchmal Weihnachtsfest, die Leute sprechen nicht mit uns. Wir sitzen alleine. ...Ja und manchmal ich spreche mit Trainer. Kaffee ausschenken, ich helfe. Ja, Deutsch sprechen, ich kann das. Ja in Schule immer im Winter, Sporthalle, verkaufen Kaffee oder Tee, mach ich mit.
(B. aus Afghanistan)

Als die Spätaussiedlerin Frau A. nach ihren Kompetenzen gefragt wurde, reflektiert sie, dass sie in unterschiedlichen Situationen unterschiedliche Strategien für ihr Verhalten hat. Verschiedene Handlungsoptionen zu haben nennt sie als eine wichtige Voraussetzung, um im Leben klar zukommen. Im Interview gibt es eine direkte chronologische Abfolge; zuerst erzählt sie von den Kompetenzen, die nötig sind und gleich danach von dem Wunsch, diese Kompetenzen einzusetzen. Kultur und Leute kennen, Situationen richtig einschätzen „wie es hier funktioniert mit den Leuten“ und „die Situationen klären“ sind Grundbildung und Motivation zugleich.

Ein Arbeitgeber, deutscher Inhaber eines Restaurants, formuliert die zentralen Wissensbereiche, die MigrantInnen haben müssen, um hier klar zu kommen ähnlich:

Den Leuten zu sagen, und das, und das, und das ist in Deutschland nicht machbar oder nicht Gang und Gebe, ne. Also, das man den Leuten so 'n Grundgerüst gibt von Verhaltensweisen, wo in Deutschland einfach Wert drauf gelegt wird, ne. Da gibt's glaub ich ziemlich viele Defizite.
(A. Restaurantbesitzer)

Gleich danach erzählt er von seiner eigenen Fremderfahrung in Bolivien und reflektiert, dass er in Bolivien wirklich integriert war. Dazu gehören war für ihn der Schlüssel zum „Klarkommen“, in Bolivien wie auch hier in Deutschland mit seinen MitarbeiterInnen, die unterschiedliche migrantische Hintergründe haben.

Also ich denke mir, ich hab ja fünf Jahre in Bolivien gelebt, also auch richtig gelebt, gearbeitet, also wirklich bei den Einheimischen auch gelebt. Und durch meine Heirat mit G. war ich da auch wirklich familiär integriert. Und ich denke mir, dass hat mir das auch gegeben mit diesem Leuten, ähm, klarzukommen und mit diesen Leuten gut auszukommen.

(A. Restaurantbesitzer)

Ein weiterer Arbeitgeber, Kitaleiter B. engagiert sich für die Eltern der Roma-Kinder und möchte sie integrieren:

Und da war ein Projekt äh die Kompetenzenbeziehung von den Fähigkeiten von den Romaeltern. Und äh, das war 'ne tolle Sache, weil es hat zwei Seiten. Die eine Seite, oder drei Seiten sogar. Eine von diesen Seiten ist, dass die Kinder sehen ihre Eltern bleiben nicht draußen vor der Türe stehen. Die werden mit reingeholt. Die nimmt man Ernst. Also es ist immer so, dass die Kinder sich aufwerten, in dem ihre Eltern miteinbezogen sind und wenn die Eltern sehen ihre Kinder werden voran gebracht. Beides fördert sich gegenseitig.

(Kitaleiter B.)

Die Einbeziehung von Eltern und die Wertschätzung, wovon er kurze Zeit später spricht sind für ihn die Motivation, die die Eltern brauchen, damit sie nicht „draußen vor der Türe stehen bleiben“.

Kitaleiterin S. denkt über die nötigen Kenntnisse einer/s ErzieherIn nach und kommt zu dem Ergebnis, dass es nicht notwendig ist, dass sie alle „Hänschen Klein“ als Teil der deutschen Kultur kennen, sagt aber, dass ihre PraktikantInnen mit Migrationshintergrund nach dem deutschen Liederkanon fragen und sie gerne können wollen.

Die ExpertInnen sind insofern mit den MigrantInnen einer Meinung, dass sie durchweg die Isolation und das Wohnen in Stadtteilen mit hohem Migrationsgrad als wichtigstes Hemmnis auf dem Weg zur Integration und ausreichende Sprachkenntnisse sehen. Besonders eine Beraterin für MigrantInnen und eine Sprachdozentin in derselben Organisation sprechen sehr eindringlich von dem fehlenden Integrationswillen auf Seiten der deutschen Mehrheitsbevölkerung, von der verfehlten Wohnungspolitik:

Hätte die Deutsche Bevölkerung mehr Offenheit, dann wäre alles viel einfacher. Dann wäre auch die Sozialarbeit nicht so gefordert. Also wenn die MigrantInnenbevölkerung in den Stadtteilen verteilt wäre, dann ergibt sich Integration quasi schon als Nachbarschaftskontakt. ...Wenn das aber nicht der Fall ist, leben die Deutschen für sich und die MigrantInnen für sich und eigentlich denke ich, ne richtige Integrationspolitik wär einfach zu lösen, durch eine andere Wohnpolitik.

(U. Beraterin für MigrantInnen)

Ja, ich sage immer im Unterricht, versucht mal mit den deutschen Nachbarn, oder eine deutsche Oma ist vielleicht am besten, die hat am meisten Zeit, Keine deutsche Oma, sagen die Ausländer.

(S. Sprachdozentin)

Sie, wie auch zwei weitere Expertinnen an anderer Stelle, sehen den Bedarf für Vermittler, die die Kontakte zu Deutschen herstellen könnten

Die Zugänge sind nicht blockiert! Die sind überhaupt nicht blockiert, aber es gibt nicht den Mut oder die Vermittler, die diese Zugänge schaffen.

(U. Beraterin für MigrantInnen)

Die ExpertInnen äußern selbst manche plakativen Verallgemeinerungen, wie die hier zitierte Vermutung, dass MigrantInnen keine Hobbys hätten – dabei hatte die gleiche Person im Satz davor reflektiert, dass es leicht zu solchen Verallgemeinerungen kommen kann:

Ähm, das ist schon n Problem, wo man immer dran arbeiten muss und das ist auch eine Hauptaufgabe, die wir haben, versuchen, ja die Leute besser zu integrieren. Das ist ganz, ganz hartes Brot, wirklich hart! Also was wir da reden, mit aufsuchen von Vereinen, oder Fragen nach Hobbys. Ja Hobby? Frag mal n Libanesen welches Hobby der hat! Der hat keins, weil das gibt es nur bei uns, in unserer Gesellschaft. Im Libanon oder im Kosovo war Krieg, die ham kein Hobby, die ham

kein Kochkurs. Und das ist schwierig und ähm das ist auch klar, das sind ja teilweise auch Leute, die traumatisiert sind und die äh ja, einfach n schwieriges Leben hinter sich haben.
(Fallmanagerin P.)

Andererseits sieht sie später einen direkten Weg zur Arbeit durch gute Deutschkenntnisse:

Ich denke, ob einer n Migrationshintergrund hat oder nicht, obwohl, es kann bei dem Arbeitgeber was ausmachen, aber wenn ich einen habe, der gut qualifiziert ist, der gut die Deutsche Sprache spricht, und der will, der kommt in Arbeit.
(Fallmanagerin P.)

Eine andere Expertin, eine Berufsschullehrerin, hat auch Integration im Sinn wenn sie als Beispiel für notwendige Unterstützung im Bereich der Grundbildung einen gemischten Jugendclub vorschlägt:

bei Jugendlichen fällt mir nur so ein Jugendclub ein, wo man vielleicht über z.B. Sport, oder irgendwas, Gemeinsamkeit, also buntes Gemisch, aus Ausländern, Nicht-Ausländern, so ein gegenseitiges Lernen, also ja.
(Berufsschullehrerin S.)

Für die Arbeitgeber ist das Verantwortungsgefühl bei der Arbeit die andere Seite des Dazugehörens. Nach Arbeitgeber H., selbst mit migrantischem Hintergrund, gibt es in der Gastronomie nicht viel Zeit, für eine bessere Integration der Mitarbeiter zu sorgen, sondern er erwartet es als Leistung, wofür die MigrantInnen selbst verantwortlich sind und was sie selbst wollen müssen:

ich frage mich, ob man den Leuten so was beibringen kann? Mehr Anteile an der Gesellschaft wo man lebt sich zu beteiligen. Überhaupt also sich als ein Teil der Gesellschaft zu fühlen und halt was machen zu wollen, nicht zu müssen.
(H. Restaurantbesitzer)

Der Leiter des Kindergartens argumentiert ähnlich:

Ähm, es gibt Leute drunter, die ham 'n Verantwortungsgefühl bei ihrer Arbeit und es gibt Leute, die ham keinen Bezug zu dieser Arbeit, die sie da machen müssen. Es sind ja auch oft nur Hilfstätigkeiten, muss man sagen, ne. Wenn ich jetzt Pfannen mit eingebranntem Essen sauber schrubben muss, das ist ja keine appetitliche Arbeit.
Und aber trotzdem find ich, gehört 'ne gewisse Arbeitshaltung dazu.
(Kitaleiter B.)

3.2 Lernen am Arbeitsplatz

„Weil wenn ich arbeite mit Fachleuten in meinem Bereich, ich verstehe bis 99%.“

Die Aussicht, eines Tages akzeptiertes und anerkanntes Mitglied der deutschen Gesellschaft zu sein, fördert, so die interviewten MigrantInnen, ihre Lernmotivation und gibt ihnen das nötige Durchhaltevermögen, ihr Ziel auch zu erreichen. Allein mit Lernen lässt sich die Teilhabe an der hiesigen Gesellschaft jedoch nicht beanspruchen. Es bedarf noch eines weiteren Attributes und das ist die Einnahme eines vollwertigen Arbeitsplatzes. Nur wem es gelingt, seinen Lebensunterhalt unabhängig von Sozialleistungen zu bestreiten, kann damit beginnen, sich darüber Gedanken zu machen was er oder sie zu einem gelingenden Leben hier in Deutschland beitragen kann und will.

Alle Befragten sind sich darin einig, in erster Linie muss es ihnen gelingen, eine bezahlte Arbeit zu bekommen. Nur sie erlaubt das nötige Maß an Unabhängigkeit, um in diesem Land anzukommen. Die Motivation zum Lernen wird von dieser Erkenntnis maßgeblich mitbestimmt.

In vielen Passagen der Interviews weisen die Interviewten mit Migrationshintergrund auf diesen Zusammenhang hin. Egal ob Praktikum, Arbeitsgelegenheit oder ehrenamtliche Betätigung, immer kann die Chance bestehen, dass daraus eine dauerhafte, bezahlte Arbeit erwächst.

Und dann habe ich ein 1-Euro Job gemacht hier beim Fahrrad. Dadurch habe ich auch die Ausbildung hier bekommen. Ich habe erst mal beim Fahrrad gemacht und dann ist abgelaufen und dann wussten die aber auch nicht, was ich machen sollte. Verlängern ging auch nicht mehr, hatte ich schon verlängert gehabt. Dann haben die mich zum Motorradbereich geschickt, da sollte ich mal was anderes mal ausprobieren. Und das hat halt auf Anhieb geklappt dann. Jetzt seit 2 Jahren.
(E. Auszubildender aus Kasachstan)

Wer diese Hürde meistert, macht außerdem die Erfahrung, dass das Sprachlernen eine neue Qualität erreicht. Im Gegensatz zum häuslich isolierten Lernen der Sprache und im Gegensatz zum Lernen in reinen Sprachkursen, übt man jetzt ihre alltägliche Verwendung und kann ein Gefühl für das gesprochene Wort entwickeln, das tiefere Sinnzusammenhänge gestattet. Auf die Frage, wo er besser lernen kann, in der Schule oder im Betrieb äußert E.:

*Ich glaube hier im Betrieb, weil es hier welche gibt, die es erklären können. Ich meine, zu Hause kann ich auch lernen, das ist dann auswendig lernen, das fällt mir nicht so schwer, aber das Verstehen halt dann. ... Weil manchmal ist es halt so formuliert, dass man nicht weiß, was...
(E. Auszubildender aus Kasachstan)*

Und Herr T. aus der ehemaligen Sowjetunion geht noch einen Schritt weiter, wenn er darauf hinweist, dass auf einen Grundkurs in der deutschen Sprache unbedingt ein Arbeitsverhältnis folgen sollte, damit die Sprachkenntnisse vertieft und verstetigt werden können. Denn nur in der Interaktion mit den ArbeitskollegInnen lässt sich eine Sprache wirklich lernen.

*Und das ist für mich gute Erfahrung und ich vorbereite hier jede Veranstaltung und ich lese und suche Information auf Deutsch und das ist für mich sehr sehr wichtig für das Verstehen und sehr nützlich. Am besten, meiner Meinung nach, zum Deutsch Lernen, nur Grundkurs mit professioneller Lehrer und dann am besten weiter im Arbeitsprozess. Weil wenn ich arbeite mit Fachleuten in meinem Bereich, ich verstehe bis 99%. Ja, ohne Probleme. Wenn höre ich z.B. im Fernsehen politische Veranstaltungen oder juristische oder spezifische Thema, dann 55% verstehe ich, ... ja, aber mit Fachleuten, die beste Variante, leben in Deutschland und arbeiten und in Arbeitsumgebung Kontakt mit Fachleuten, die beste Variante. Das ist meine Meinung.
(T. Aussiedler aus Russland)*

Herr T. kommt im Verlauf des Interviews immer wieder auf diesen Zusammenhang zu sprechen. Ihm ist es mit Hilfe von Arbeitserfahrungen, Praktika und auch ehrenamtlichen Tätigkeiten gelungen, seine Deutschkenntnisse zu verbessern, zu vertiefen und er empfindet sich so stärker integriert.

*Ja, einmal es ist wichtig, wer kommt nach Deutschland, ja, er hat sehr große Erfahrung, z.B. russischer, ukrainischer, französischer oder englischer Sprache aber deutsche Sprache ist anders. Und wenn er kommuniziert mit Kollegen, ich glaube, das ist die beste Variante. Weil mit Kollegen besser für sich ... Schwerpunkte erklären. Kollegen verstehen miteinander viel besser als andere Leute. Das ist meine Meinung. Z. B. Schlosser kommt nach Deutschland und er kommt ein 1-Euro-Job oder Praktikum in Schlosserarbeit oder Metallarbeiten, 2-3 Monate und spricht er einfache Sprache.
(T. Aussiedler aus Russland)*

Im Gegensatz dazu bleibt ihm die offizielle Amtssprache auch heute noch weitestgehend fremd

*Früher habe ich fünf, sechs Mal nach Deutschland Dienstreise gemacht und z.B. wenn im Dienstreise habe keine russische Kontakte, zwei drei Tage und spreche ich Deutsch mit anderer Leute, Alltagsprache, einfache Sprache aber verstehe ich und mich verstehen. Schwer, Probleme nee, aber kompliziert bisschen für mich amtliche Sprache z.B. offizielle Briefe. Bei uns haben wir drei Veranstaltungen, drei, über offizielle Briefe, offizielle Sprache und unsere Pastorin und Herr L. von Beschäftigungsförderung hat uns viel erklärt aber ich glaube auch viele Deutsche auch nicht alles verstehen.
(T. Aussiedler aus Russland)*

Wie wichtig es für jemanden mit Migrationshintergrund ist, dass sich schon Sprachlernkurse an konkreten Arbeitsinhalten orientieren sollten, erläutert Frau L. anhand ihrer Ängste, die sie beim Besuch eines normalen Sprachkurses begleiten. In diesen Kursen wird sie mit Versagensängsten konfrontiert, die letztlich ihre Teilnahme einschränken, zumal sie sich auch davor fürchtet, sich lächerlich zu machen. Hingegen besucht sie Kurse, die praktische Arbeiten beinhalten, etwa Nähkurse, ausgesprochen gerne, da sie hier ihre Fähigkeiten besser zum Ausdruck bringen kann.

Übersetzerin: Sie hat immer so Angst davor, dass sie etwas nicht versteht und dann will sie nicht kommen.

L.: Ja. Guck mal, Nähen der Kurs, dann komme ich liebe viel nähen.

Übersetzerin: Etwas auch manuell machen hat sie mehr Lust, als nur Grammatik.

(L. aus Äthiopien, das Interview wurde z.T. gedolmetscht)

Nähen beherrscht sie schon seit ihrer Jugendzeit. Sie hat es von ihren Tanten gelernt und sieht durch das Erlernen der deutschen Begriffe für sich, trotz ihrer nur rudimentären Sprachkenntnisse, eine Chance, ihre Fertigkeiten zur Geltung zu bringen und ihren Wortschatz zu erweitern.

Warum ich komme hier lernen? Warum ich möchte zum Beispiel Schere zum Beispiel Spule, zum Beispiel ich wusste nicht, was ist Spule, ich verstehe nicht spulen. Äh Nadel, alles neu für mich auf Deutsch. Auf Arabisch kann ich das alles verstehen.

(L. aus Äthiopien)

Auch von Seiten der Arbeitgeber und ExpertInnen wird bestätigt, dass Arbeitsmöglichkeiten ein probates Mittel sind, um besser Deutsch zu lernen und bestehende Sprachfertigkeiten zu vertiefen.

Sie stimmen darin überein, dass es ohne entsprechende Sprachkenntnisse kaum möglich ist, vorhandene soziale Kompetenzen unter Beweis zu stellen. Gerade in Situationen, die Praktikumscharakter haben, ist dies ausgesprochen wichtig. Zum Einen verringert sich für den Praktikumsgeber dadurch der Zeit- und Arbeitsaufwand für die Einarbeitung und zum Anderen können die PraktikantInnen ihre Kompetenzen besser zeigen. Projektleiterin G. beschreibt dies am Beispiel des Göttinger Klinikums

Also bei Arbeitgebern, was ist ein Kriterium, wobei Praktikanten natürlich sehr viel locker. Weil er umsonst arbeitet, und andererseits natürlich bei den Firmen, die das sehr ernsthaft nehmen, da bringt man als Praktikant natürlich auch Arbeit mit, weil sie die einarbeiten müssen. Das ist z.B. der Fall im Klinikum. Die Kriterien sind: Deutsch auf jeden Fall, man muss sich verständigen können zumindest. Dann soziale Kompetenzen, man muss die Arbeit sehen. Man arbeitet immer im Kollektiv, man muss zu Kollegen nett sein. Man muss mit Kollegen auch kommunizieren, und also wie gesagt, soziale Kompetenzen. Und wenn ich eine Sprache nicht kann, dann kann ich auch soziale Kompetenzen nicht zeigen, weil ich wie gesagt, mich nicht ausdrücken kann. Und wie gesagt das kommt immer in einem Teufelskreis dreht sich und äh, unbedingt an der Vorbildung muss das nicht sein. Weil diese Betriebe, die da sind, die übernehmen kaum jemand, ne. Es geht auf diesen Maßnahmen meistens um den Fall, das sie weitervermittelt werden können, bzw. dass sie eine Ausbildung suchen und oder diese Leute machen sich selbstständig.

(Projektleiterin G.)

Allerdings reicht es nicht aus, irgendeine Sprachfertigkeit zu haben, von Relevanz ist vielmehr, berufsbezogene Sprachkenntnisse vorweisen zu können. Deshalb wäre es wichtig wie Bildungsleiterin N. aus ihren Erfahrungen mit Sprachkursen weiß, konkret auf die TeilnehmerInnen zugeschnittene, berufsangepasste Angebote zu offerieren.

Zum Beispiel den Tischler, den wir hatten, der hat mir gesagt, wozu brauche ich jetzt den Konjunktiv, wozu brauche ich jetzt Plusquamperfekt, das weiß er eben nicht, (lacht) wenn ich eben nur plane, als Tischler weiter zu arbeiten. Ich brauche ganz konkrete Sachen, was meinen Beruf betrifft, und das brauche ich dringend, und jetzt. ... erstens Basis, ja, ohne Basis können sich die Leute nicht eine professionelle Sprache aneignen, eine gewisse Basis und danach wirklich differenzierte Ziele, diejenigen, die Lernschwierigkeiten haben, und sowieso den Plusquamperfekt nie begreifen, und überhaupt nie verwenden werden, die in dieser Sprache nie so sprechen werden, oder irgendwelche komplizierten Adjektive, das ist wirklich kompliziert für die Leute, da brauchen die weiter nicht diese Module, ... sondern wirklich gleich direkt diese praktischen Inhalte. Das wünschen sich die Leute.

(N. Leiterin eine Bildungsstätte)

Unterstützung findet dieser Wunsch auch seitens der Arbeitgeber. Schneidermeister D. ist davon überzeugt, dass seine Mitarbeiter eher bei ihm Deutsch lernen, allerdings erwartet er vor allem, dass sie die berufsbezogene Sprache schnell lernen:

Nein, das ist nicht schwer. Ich sag mal so, warum ist nicht schwer. Das Leben man muss immer Geduld haben. Und Mensch, es gibt keinen der perfekt ist. Ja. Und die sind nicht dumm. Die haben Erfahrungen in diesem Bereich, Schneider. Aber die können nicht viel sprechen. Weil wenn die zu Hause sind und mit ihren Freunden Russisch sprechen, Polnisch oder so, und da kommen die nicht weiter. Aber bei mir, wenn die hier sind, um Hosen kürzer zu machen, die müssen sprechen. Wenn man kommt die erste Tag, dann sieht man so wie die arbeiten. Nach eins, zwei Tagen, sind die schon drin. Die können die Hose kürzer machen ohne lange Geschichten.

*Wenn ich erkläre, die kriegen das hin. So, dass ist für mich schon etwas Positives sozusagen. Ich will nicht hinter die laufen jetzt: ‚Das muss so sein. Das muss so sein.‘
(Schneidermeister D.)*

Arbeitsmöglichkeiten, so die einhellige Meinung, befördern und unterstützen die Integrationsprozesse der MigrantInnen. Selbst wenn es nicht direkt gelingt, einen festen Arbeitsplatz zu finden, sind es gerade die Arbeitsmöglichkeiten in den unterschiedlichsten Berufsbereichen, die weiterhelfen können, das Ziel des ‘Dazu gehörens’ zu erreichen.

3.3 Durchhaltevermögen und Eigeninitiative

„Ich sage immer nicht Problem, sondern Aufgabe oder mein Ziel.“

Die verschiedenen Arbeitsgelegenheiten und Praktika bieten natürlich keineswegs immer eine Perspektive auf einen festen Arbeitsplatz. Die MigrantInnen erzählen von ihrem langen Weg durch verschiedene Bildungs- und Arbeitsmaßnahmen, von vielen Bewerbungen, die viel Durchhaltevermögen und Disziplin erforderten, aber schließlich in ihren Augen der Schlüssel zum Erfolg waren.

So findet Arbeitgeber D., der selbst Migrationserfahrungen aufweist, dass es die vielfältigen Arbeitserfahrungen waren, denen er es zuschreibt, dass er sowohl Sprachkompetenzen erworben hat als auch das Durchhaltevermögen aufbringen konnte, sich als Schneidermeister in Deutschland selbständig zu machen.

*Meine Vorteile heute, auch wenn ich kein Geld habe, Vorteil ist, meine Kapital ist meine Sprache. Es hat mehr Geld gekostet. Die Kurse hab ich selber finanziert. Ich hab erst mal in Fabrik gearbeitet. Irgendwann hab ich aufgegeben. Ich will selbstständig machen – geht nicht. Meine Meisterprüfung wird hier nicht anerkannt. Gesellenprüfung wird hier nicht anerkannt. Und da muss ich mal gucken, ich geh zum Arbeitsamt. In Afrika fahr ich nur mit Motorrad. Führerschein hab ich hier gemacht. Habe Auto gekauft. Auch wieder sechs Monate in Fabrik, Kuchenfabrik, gearbeitet. Und eine schlimmste Arbeitsstation, wo keiner will hin, da setzt man mich hin. Und dort eine halbe Stunde Arbeit, es ist so wie acht Stunden Arbeit. Irgendwann hab ich auch wieder aufgegeben. Ich mach immer was. Dann hab Taxi gefahren, um diese Schule zu finanzieren. Hat 700 Mark gekostet, jeden drei Monate. Und ich bin heute fertig. Ja. Meister. Hab Meisterprüfung und so weiter.
(Schneidermeister D.)*

In seiner Wahrnehmung haben Eigeninitiative und Selbstlernstrategien im Kontext von Arbeitsmöglichkeiten Herrn D. erfolgreich werden lassen. Auch Herr T. schreibt seinen Erfolg, seinem unermüdlischen Engagement zu, immer wieder neue Arbeits- und Beschäftigungsformen gesucht und ausprobiert zu haben, die ihm weitere Lernschritte im Erlernen der deutschen Sprache ermöglichten. Arbeitend Lernen, so ließe sich idealer Weise beschreiben wie Integrationsvorhaben der MigrantInnen zum Erfolg werden können.

Ich bin vier Jahre, genau vier Jahre in Deutschland und drei Jahre arbeite in der Bethlehem Gemeinde als Kursleiter. Als ich nach Deutschland gekommen und in einem Monat habe ich im Arbeitsamt eindrücklich nach einem Sprachkurs gefordert. Das war meine Initiative, weil viele Leute bis halbe Jahre suchen Wohnung und werben sich und besuchen andere Leute. Bei mir, 35 Jahre vor Einreise nach Deutschland, habe ich gearbeitet.

... Und im Sprachkurszeit habe ich mehr als 60 Bewerbungen geschrieben. Aber mein, mein Problem ist, ach ich sage immer nicht Problem, sondern Aufgabe, oder mein Ziel, weil Problem ist ohne Lösung. Aber Ziel oder Aufgabe mit Lösung. Da gibt es Wege zur Lösung. Wir können die Wege sehen und kommen zur Lösung.

... und danach hatten wir eine Idee für einen Klub, mit 5 Leuten, oder einen kleinen Team machen. Für Leute mit verschiedenen Lebenserfahrungen in Deutschland austauschen. Weil jeder hat eigene gute und schlechte Erfahrungen, ja. Und im Klub können wir diese Erfahrungen austauschen und Themen für unsere Veranstaltungen. Themen nehmen wenn Leute kommen zur Beratungsstelle, z.B. zwei, drei haben gleiche Situation oder Probleme, nehmen wir diese Themen, machen wir Plan für verschiedene Veranstaltungen, dann gucken wir welche Spezialisten oder professionellen Berater, z.B. aus Kinder- oder Jugendamt, Polizei, aus verschiedene Ämter für Schule, für Jobcentrum und seit drei Jahren haben 100 verschiedene Treffen mit Fachleuten gemacht und.

(T. Aussiedler aus Russland)

Auch Herr M. betont, dass er vor allem die schon zu Hause in Sierra Leone gelernte Disziplin brauchte, um in Deutschland erfolgreich zu sein.

M: Ja auf jeden Fall war das eine Vorlage, Disziplin und alles. Ja und diese Disziplin habe ich auch hier angewendet. So. Denn sonst, wenn ich so wie ich es hier sehe, ne, das geht nicht.

...Also wenn man ein Ziel hat, dann ist es egal, welche Verhinderung oder Hindernisse kommen, da musst du einfach durchhalten, das ist meine Art und mein Leben. Ja. Ich bin ein Kämpfer, ich bin so.

(M. aus Sierra Leone)

E., ein jugendlicher Aussiedler, der eine Lehre macht, schildert sehr eindrücklich, was bei ihm der Wendepunkt war. Er bemerkte, dass er selbst etwas wollen muss. Es hatten sich viele Menschen um ihn gekümmert und er erkennt den Wert der Ermutigung und der der Beratung „weil da im Heim da war wenigstens einer hinterher und hat halt aufgepasst“ aber letzten Endes hat er durch das Vorbild seiner Freundin entdeckt, dass man nur selbstorganisiert etwas erreichen kann:

Das habe ich später gelernt, dass man halt selber lernen muss, dass nicht unbedingt einer, es ist gut wenn einer da ist, mit dem man lernen kann, aber man muss auch selber etwas wollen.

... Hmm, ja, jetzt ist es auch meine Freundin. Sie hat jetzt Ausbildung gemacht, sie hat Artzhelferin gelernt da habe ich halt gar nicht gemacht und ich habe es halt bei ihr zugesehen, wie sie gelernt hat und wie sie halt mit 1,8 bestanden hat. Und es hat mir halt Mut gegeben, dass wenn man lernt, dass man halt was erreichen kann. Das ist so ein Beispiel halt, dass wenn man lernt, dann kommt auch weiter, wenn man dahinter ist.

(E. Auszubildender aus Kasachstan)

Die Berufsschullehrerin S. betont im Interview sehr stark die Bedeutung von Zielorientierung, wie auch die meisten anderen ExpertInnen. Sie sieht eine Möglichkeit des Lernens und Erfolgs, wenn die Schüler ein klares Ziel haben:

Also ich denke, es muss eine, wie gesagt..., zentral ist erstmal diese, diese Fähigkeit zu kommunizieren und gleichzeitig eine gewisse Offenheit auch für Dinge zu haben. Also ich denke das sind die Grundsachen und Interesse, ja, Motivation und Ziel, irgendwie ein Ziel zu haben, denke ich. Also wenn ich merke, dass die Schüler, selbst wenn sie anfangen, wieder von ganz unten hoch zu krabbeln, die die ein ganz klares Ziel haben, die sind am einfachsten zu begleiten, weil ja, da ist so eine, wie soll ich es sagen, Lernbereitschaft!

Ja, ich denke, wenn ich mich auf so ein neues Land einlasse und auch wenn gezwungenermaßen, oder nicht, wenn da eine Lernbereitschaft und eine Kommunikationsfähigkeit, wären für mich die zentralen Punkte.

(Berufsschullehrerin S.)

Eigeninitiative und Lust an der Arbeit erwarten auch die Arbeitgeber und sie registrieren es dann auch genau, wenn jemand besonders interessiert und bereit ist, sich einzusetzen oder auch nicht:

Aber ich fand es sehr positiv, sie war unglaublich interessiert, engagiert und sie konnte natürlich Sachen, die wir nicht können. Und waren es z.B. die kleinen afrikanischen Zöpfcheflechten oder sie hat ganz viel auch mitgebracht. Und das hatte gut geklappt, lag aber, wie gesagt, auch an ihr, weil sie so interessiert war. Die wollte gerne. Das kenne ich nicht von allen. Wir hatten auch schon Praktikanten, wo man gemerkt hat, das ist nicht unbedingt ihr Wunsch hier zu arbeiten oder das später zu machen sondern das ist mehr so, okay dann mache ich es eben. Das kam beim Kadi eben dazu, dass sie da wirklich Spaß dabei hatte.

(Friseurmeisterin H.)

Das heißt schon ein bisschen, nein ganz viel Lust reinzubringen, mit Menschen was zu tun zu haben, vor allem mit Kindern gerne zusammen zu sein, und das auch zu zeigen. Das klingt jetzt irgendwie sehr hoch gestochen, aber das kann man auch sich ein bisschen erarbeiten. Man muss sich das einfach bewusst machen, das man eben nicht schlechter Laune und griesgrämig in die Einrichtung kommt.

(Kitaleiterin S.)

Aber diese Zuverlässigkeit, dieses eh eh eh ... selber sich zu beteiligen, an an an an der Existenz von dem Laden, oder zu sagen, das muss ja verbessert werden, das kann man auch anders. Ich meine die haben auch Zeiten, wo es nicht so gut läuft, ne. Also Selbstinitiative, von den Mitarbei-

tern, das fehlt. Ne. Wenn es gut läuft, dann sind die zufrieden, die kriegen ja ihr Geld. Die kriegen ihr Geld ja sowieso, ob es läuft oder nicht, ja. Aber manchmal könnten die mehr mittragen. Was von der ganzen Verantwortung. Oder die sind ja mehr als ich in dem Laden, anwesend, ja. Da könnten die mir ja mal was sagen, die könnten Vorschläge geben, was man machen kann, was man verhindern kann, was man noch zusätzlich machen kann, aber da kommt nix von ihnen. Und das hat mit der Ausbildung nichts zu tun.

(H. Restaurantbesitzer)

Allzu oft dienen Praktika und Arbeitsgelegenheiten allerdings dazu, sich billige Arbeitskräfte für repetitive Teilarbeiten mit geringen Lern- und Kompetenzanforderungen zu beschaffen oder sie werden von den Arbeitsagenturen und Sozialbehörden dazu genutzt, die eigenen Vermittlungs- und Arbeitslosenstatistiken zu beschönigen. Für Arbeitgeber B. erwachsen daraus massive Motivationsprobleme seiner MitarbeiterInnen, die von häufigem Arbeitsplatzwechsel begleitet werden. Beides ist für den betrieblichen Arbeitsablauf kontraproduktiv.

Also wir ham hier im Außengelände Zerstörung gehabt. Und es gab auch Übergriffe durch andere Migrantenkinder, die hier nicht betreut werden. Und da war mein Ding eben konkret auch aus'm Migrantbereich jemanden zu bekommen, der die Sprache beherrscht, der hier dolmetschen kann und auch der mit hier arbeitet. Da ham wir dann A. (?) bekommen seit drei Jahren. Das ist auf Ein Euro Basis, also das find ich auch bescheuert. Also diese gemeinnützige Arbeit kann man ja vergessen. Es ist im Prinzip mehr Frust wie Lust.

(Kitaleiter B.)

Herrn T. sind die Praktika, die gar nicht zum Lernen gedacht sind Anlass für Ärger:

Es gibt viele Firmen, die gerne Praktikanten nehmen, aber leider keine Arbeit. Aber es muss angemessen sein, z.B. es kann nicht sein, dass ein Koch im Praktikum nur Geschirr spült, das nächste Mal kommt er nicht. Praktikant braucht auch Zeit, man muss auch Zeit haben zum Lernen, nicht nur spülen. Das macht keine Motivation, das macht keinen Sinn.

(T. Aussiedler aus Russland)

Der Weg zur Integration ist, zumindest in Deutschland, ein sehr steiniger. Immer wieder müssen neue Hürden überwunden werden (Der neue Einbürgerungstest ist ein solch typisches, per Verwaltungsanordnung durchgesetztes, Beispiel einer neuen Hürde.), die einen gehörigen Kraft- und Zeitaufwand erfordern und den Wunsch nach „dazu gehören“ wieder ein Stück hinauszögern. Dieses „ein Schritt vor, zwei zurück“ untergräbt Ansätze von Eigeninitiative, vermindert das Selbstbewusstsein und entfremdet von den eigenen kulturellen Werten. Weshalb Arbeitgeber B. versucht, zumindest bei den Kindern, die in seiner Einrichtung betreut werden, gegenzusteuern.

Es ist immer gut auch Kinder zu belobigen in ihrer Erstsprache. Weil die Kinder können ja noch etwas, das unterschätzen viele. Die ham ja eigentlich schon 'n Wissen angelernt, das häufig unterschätzt wird. Also für das äh Selbstbewusstsein der Kinder, für ihre Art sie aufzuwerten, ist es wichtig schon, dass ich ihre Elemente aus dem Kulturkreis äh befrage und anhebe, die die sie eben beherrschen. Da fühlen die sich im Prinzip auch gut. Und für mich ist es natürlich auch 'ne Bereicherung. Also ich bleib natürlich auch nicht stehen. Ich lern über andere Kulturen auch.

(Kitaleiter B.)

Gegenseitiges voneinander Lernen, interkulturelle Erfahrungen sammeln, sich über diese Erfahrungen verständigen, dies sind Attribute für einen Zustand, der auch mit „dazu gehören“ beschrieben werden kann. Für viele MigrantInnen bleibt dies allerdings ein Traum, gemessen an der alltäglichen Realität des Zusammenlebens mit deutschen Nachbarn und Arbeitskollegen.

Schnell kann aber die erarbeitete Vertrautheit mit der neuen Sprache und Umgebung durch eine falsche Einschätzung alltäglicher Verhaltensregeln, etwa dass die mündliche Kündigung eines Mietvertrages nicht die richtige Form ist, in einer Art und Weise irritieren, die erneut ein Gefühl des „draußen seins“ entstehen lässt. Die Situation als MigrantIn in deutscher Umgebung bleibt eine prekäre. „Dazu gehören“ muss immer wieder neu erkämpft und erstritten werden.

4. Einsetzbarkeit und Kosten-Nutzen-Relation – die Arbeitgeberperspektive

4.1. Erforderliche Qualifikationen und Aufenthaltsstatus

Aus der Perspektive der ArbeitgeberInnen spielen die Beweggründe der ArbeitsstellenbewerberInnen und die politisch-administrativen Vorgaben, denen sie unterliegen, zunächst eine untergeordnete Rolle. Ihre Entscheidungsprämissen werden durch die Fragen bestimmt, ob die BewerberInnen in der Lage sind, die an sie gestellten Anforderungen am Arbeitsplatz zu erfüllen und ob ihre Beschäftigung in einer Kosten-Nutzen-Relation steht, die für das Unternehmen positiv verläuft. Die Nachweise formaler Abschlüsse beeinflussen dabei nur bedingt die Entscheidung der ArbeitgeberInnen¹, zumal wenn sie im Ausland erworben wurden und in Deutschland nicht anerkannt werden. Dies ist wie Frau U. aus dem Pflegedienst berichtet, ein häufiger Fall.

*Also, das war einmal ein Mann aus Afghanistan, der war ein Ingenieur. Also in der Regel sind sie alle überqualifiziert und nicht besonders qualifiziert, was die Pflege angeht. Dann ein kurdischer Iraner, eine afrikanische Hebamme, eine russische Ärztin und eine, jetzt muss ich überlegen, die kam aus Kasachstan, und wen..., wen hatten wir dann noch, ja, einen Portugiesen. Das waren die Menschen, die bei uns gearbeitet haben mit Migrationshintergrund.
(Pflegedienstleiterin U.)*

Auch in der Gastronomie ist nicht per se die Qualifikation oder ein zertifizierter Abschluss das Entscheidungskriterium für eine Einstellung.

*Also finde ich jedenfalls. „Andere Leute, die noch nicht mal lesen und schreiben können“, auch in Anführungsstrichen, äh, ham irgendwo andere Qualitäten, auf die ich wesentlich mehr Wert lege, als auf die intellektuellen Qualitäten. Deshalb äh, ist es auch gar nicht irgendwie erforderlich, da jetzt 'n großartigen Lebenslauf vorzulegen oder irgendwelche ganz besonderen Qualifikationsmaßnahmen oder so was vorzulegen, sondern ich gucke wirklich mehr auf die Menschen. Bzw. ich wähle die Leute jetzt auch nicht alleine aus, sondern meine Frau macht das auch mit. Und die guckt sowieso mehr intuitiv, ne, also wählt die die Leute aus und gar nicht so nach irgendwelchen praktischen Kennzeichen oder so, sondern mehr, ob die Leute jetzt sympathisch sind oder nicht. Also das ist so eher unser Auswahlkriterium.
(A. Restaurantbesitzer)*

Manchmal fehlt auch ganz einfach eine Arbeitserlaubnis, die letztlich verhindert hat, dass die nötigen Abschlüsse für die Beschäftigung erlangt wurden, obwohl in diesem Beschäftigungssektor ein Mangel an qualifizierten Kräften besteht.

*Wie gesagt, natürlich wär's erleichternd, wenn wir auch zwei Leute hätten im Erzieherbereich aus dem Romabereich. Nur kann ich mir vorstellen, dass es auch wieder aus dem Romabereich schwierig sein wird jetzt Leute zu finden, gerade von Göttingen her gesehen, die 'ne Erzieherausbildung ham. Weil Erzieher ist ja Pflicht! Und höher Qualifizierte gehen auch nicht, ne. Also ich muss mich immer auf dieser Erzieherebene hier bewegen. Und ich denke, 'n türkischer Erzieher ist eher zu bekommen. Aber jetzt Roma zu bekommen, dass stell ich mir relativ schwierig vor.
(Kitaleiter B.)*

Negativ auf die Beschäftigungsfähigkeit wirken sich auch die Bedingungen des Aufenthalts- und Integrationsrechts aus.

*Ja eben, ob das zu Hause ist oder hier, ich denke mal, jemand der erfolgreich hier ist, kann auch zu Hause erfolgreich sein, ne. Man denkt oder viele denken halt, zu Hause hab ich kein Glück gehabt, da komme ich mal nach Europa, und dann hab ich das. Das ist Blödsinn. Ich denke, guck doch mal wie viele Leute hier mit Anfang 20 Sozialhilfe beziehen. Das ist doch, stell dir mal vor, das ist ... Also ich kenne das bei uns zu Hause nicht so! Jemand der mit Anfang 20 zu Hause sitzt! ... Oder Leute die halt, seit vier oder fünf Jahren hier leben, die gar nicht, also Asylanten hier, ja so ... Es ist einfach dieses nichts tun zu müssen! Ja!
Ja? Ich ... das macht einfach müde, das macht kaputt, das macht irgendwann so dumm, dass man nichts mehr unternimmt. [Stimme ist ganz traurig, leise, anders als vorhin, als er eher aufgebracht war]
(H. Restaurantbesitzer, selbst mit Migrationshintergrund)*

Die befragten ArbeitgeberInnen sehen die Beschränkungen, die den MigrantInnen von der hiesigen Gesetzgebung auferlegt werden mit gemischten Gefühlen. Keiner von ihnen ist wirklich zufrieden,

¹ Bei dieser Studie wurden ArbeitgeberInnen befragt, die Inhaber kleinerer Unternehmen (1-10 Mitarbeiter) sind und die Sparten Handwerk, Kleingewerbe, Dienstleistung und öffentliche Versorgung umfassen.

dass er gezwungen wird, in bestimmten Niedriglohnbereichen überqualifizierte und hochausgebildete ArbeitnehmerInnen zu beschäftigen. Alle wissen, bei der ersten Gelegenheit werden diese MitarbeiterInnen den Arbeitsplatz wechseln.

4.2. Improvisations- und Anpassungsfähigkeit

Andererseits sind es gerade die MigrantInnen, auch wenn sie ein höheres Bildungsniveau aufweisen, die eine Reihe von Kompetenzen in den Berufsalltag einbringen, die ArbeitgeberInnen bei ihren deutschen KollegInnen vermissen.

Also z.B. die Küche, äh, die ham ma jetzt ganz neu eingerichtet, äh, da mangelt 's an vielem. Äh, jetzt Küchenhilfen mit Migrationshintergrund sind viel eher in der Lage zu improvisieren, sich in dieser Küche den Gegebenheiten anzupassen. Äh, die deutschen, ausgebildeten Köche, die ich da ausprobiert hab', die kamen mit der Situation, mit dieser vielleicht etwas chaotischen Situation in der Küche, eben nicht zu Recht. Die ham dann gesagt, nein, also unter den Verhältnissen können sie nicht arbeiten. Da sind ausländische Arbeitnehmer wesentlich anpassungsfähiger für solche, sagen wir mal nicht optimalen Arbeitsbedingungen.

(A. Restaurantbesitzer)

MigrantInnen haben hier Kompetenzen in Improvisations- und Anpassungsfähigkeit zeigen können und ermöglichen dem Unternehmen so eine größere Flexibilität in der Konkurrenz mit anderen Betrieben. Ihre sozialen und kommunikativen Kompetenzen, ihre Lernfähigkeit, Eigeninitiative und Empathie sorgen dafür, dass das Unternehmen sich am Markt behaupten kann und die Kunden zufriedener sind, wie auch im folgenden Zitat deutlich wird:

..., gerade weil, bei den Menschen mit Migrationshintergrund nicht, weil sie sehr so größere Zusammenhänge gewohnt sind und dann auch so ihre eigenen Bedürfnisse hinten anstellen, weil sie in größeren Familiengruppen auch zusammen gelebt haben. Da denke ich haben meine Kollegen eher was dazu zu lernen, ne das war nicht das Problem. Es sei denn es ist ein Mann im Frauenteam.

(Pflegedienstleiterin U.)

4.3. Kundenfreundlichkeit

Eine positive Ausstrahlung, Freundlichkeit im Umgang mit den Gästen sind den von uns gefragten Restaurantbesitzern wichtiger als nur fachliche Kompetenzen. Der Umgang mit der modernen Registrierkasse, Schreiben, Lesen und auch Rechnen spielen für ihn nur eine untergeordnete Rolle. Diese Fertigkeiten können sich die ArbeitnehmerInnen in der täglichen Arbeit nach und nach aneignen.

Äh, ich achte in erster Linie auf eine positive Ausstrahlung, auf eine freundliche Ausstrahlung, äh, auch auf so 'n bisschen Charisma, weil wir halt immer Kontakt zu unseren Gästen haben bzw. äh Kunden. Äh, das ganz wichtig ist. Darauf lege ich mehr Wert, als auf irgendwelche fachlichen Kompetenzen. Weil diese fachlichen Kompetenzen, die kann man den Leuten eher beibringen, als äh, als eine Freundlichkeit bzw. die Ausstrahlung. Wenn jemand diese Ausstrahlung nicht hat, dann ist es schwierig jemanden diese Ausstrahlung beizubringen, ne. Es ist einfacher den Leuten diese fachlichen Kompetenzen beizubringen, ne.

(Restaurantbesitzer A.)

„da habe ich halt jemanden, der bei mir schon von Anfang an dabei war, dieser Ibrahim, und der spricht nicht so gut deutsch, aber der kennt alle Leute, die hier sind, und die mögen ihn alle. Also für mich war es, bei dem Fall jetzt, weil ich ihn kenne, und weil alle, das Personal und die ganzen Gäste ihn gut kennen. Der ist sehr freundlich, der ist beliebt, und da war es nie so wichtig, dass der perfekt Deutsch kann.

BT: Ist es dann wichtiger, dass der so freundlich und offen ist, als Sprachkenntnisse?

H: Wenn ich den kenne. Ja. Aber wenn ich den nicht kennen würde, wenn er sich jetzt neu vorgestellt hätte, dann hätte ich diese Kriterien nicht gehabt. Ne, das der beliebt ist, oder so, das hätte ich ja nicht gewusst, das der mal beliebt sein wird oder ob nicht oder so. Dann hätte ich diese Kriterien ja haben müssen, dass der halt perfekt deutsch spricht, ne. Aber bei seinem Fall jetzt nicht, weil ich ihn kenne.

(H. Restaurantbesitzer)

In der Altenpflege wird der wertschätzende Umgang vieler MigrantInnen mit den Alten anerkannt. ArbeitgeberInnen sehen, dass sie diese Kompetenz mitbringen als eine Haltung aus vielen Kulturkreisen, wo Alter eine andere Bedeutung hat als in unseren Kulturen.

Also, dafür spricht, dass sie mit der Altersgruppe der Alten gut umgehen können. Weil in ihren Kulturen Alter vielmehr Wertschätzung genießt als bei uns. Also da wird nicht abgeschoben, da werden die als Autoritäten anerkannt und als Menschen mit viel Erfahrung. Und so sind sie dann auch mit unseren Alten umgegangen. Und da kam auch, weil sie so eine Grundeinstellung hatten, also auch dementsprechend viel zurück.

(Pflegedienstleiterin U.)

4.4. Hürden

In ihrer differenzierten Darstellung der Situation in Pflegeeinrichtungen kommt Pflegedienstleiterin U. auch auf Probleme zu sprechen, die beschäftigte Migranten in ihrer Einrichtung mit der deutschen „Tugend“ Pünktlichkeit und im Umgang mit dem anderen Geschlecht hatten.

Also bei dem Kurden war es schon so, dass er Schwierigkeiten hatte, sich in die Regeln einzufügen und zwar das frühe Aufstehen und was die Pünktlichkeit anging. Da konnte er schlecht mit umgehen und das hat auch einige Gespräche darum gegeben, aber das hat sich später gegeben. Also er hat in der Zeit passable Sprachkenntnisse entwickelt, konnte sich auch so in solche "deutschen" Strukturen (lacht) einfügen, hatte guten Kontakt auch zu den Patienten bekommen und hat dann, nachdem er aufgehört hat, eine Ausbildung als Physiotherapeut angefangen. Ich habe ihn neulich jetzt getroffen, also er ist dabei, er hat eine Stelle und ist, sagen wir mal, als Mensch, mit Folter- und Fluchtgeschichte, hat er sich so integriert. Also ich denke auch so für die Zukunft ein Platz gefunden, mit Job und dementsprechend seine Existenz selber gesichert. ...

Bei dem Afghanen, also der, also das ist einfach eine akademische Familie gewesen, seine Frau war auch Ärztin, die lebten hier, wollten unbedingt auch nach Afghanistan zurück. Er war, gehörte zu den Paschtunen, hoch gebildet. Problem, ich sage es mal jetzt ganz ungeschützt, waren er und die blonden Frauen. lacht. Und da fand ich, da das Frauenbild bei ihm noch sehr verschoben war, da waren Gespräche nötig. Also so, einfach so die Wertschätzung fehlte, das war grenzüberschreitend und ich glaube, er hat, ja, er hat nur mich akzeptiert so als Autorität als Frau. Ich weiß gerade nicht wie er dazu gekommen ist, aber mit den anderen Frauen war es schwierig.

(Pflegedienstleiterin U.)

Während die Unternehmen aus den Bereichen Handwerk, Gastronomie und öffentliche Dienstleistungen großen Wert auf die kommunikativen und sozialen Kompetenzen ihrer MitarbeiterInnen legen, stellt sich die Situation im Pflegebereich etwas anders dar. Hier ist die Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift das Eintrittstor für eine Anstellung. Deshalb sollten sich berufsvorbereitende Bildungsangebote für MigrantInnen in erster Linie auf den Spracherwerb konzentrieren.

Und Hilfestellung bei dem Erwerb der Sprache. Würde auch, in Wort und Schrift, beides, weil auch natürlich Menschen mit Migrationshintergrund gefordert sind Pflegedokumentationen zu verfassen, das gehört einfach zum Berufsbild dazu. Und dabei, denke ich, brauchen die richtig Unterstützung dabei. Einführung ins Gesundheitssystem und zwar, das auch auf eine solide Basis zu stellen also auch was reale Erwartungen angeht, weil ich denke da gibt es auch eine Schiefelage im, ja, indem wie das deutsche Gesundheitssystem gesehen wird und wie es dann also tatsächlich auch funktioniert...

Ja, was gehört noch dazu...(überlegt)... Empathie gab es genügend, weil die Haltung einfach schon da war. Die war auch weniger medizintechnisch ausgerichtet, gerade bei Migranten weniger. Die Medizintechnik wird dann aber auch wichtig und da denke ich, wenn man aus einem Land kommt, wo man die Medizintechnik eben noch nicht zur Verfügung hat, da denke ich, lohnt es sich auch nachzurüsten. Das könnte man auch begleitend durch Praktika, und zwar dann in den Funktionsabteilungen eventuell der Krankenhäuser. Aber es lohnt sich wirklich auch mal zu schulen, was das gesamte Sozialrecht angeht, wie es strukturiert ist, wie die Hierarchien sind, was jeder Patient auch für Rechte hat, was es für Selbsthilfegruppen gibt, Patientenrechte, Ansprüche auf seine eigene Akte. Das denke ich, ist für Menschen, die aus so totalitären Systemen rauskommen, auch wieder eine ganze andere Geschichte.

(Pflegedienstleiterin U.)

Auch für Kitaleiter Herr B. hat die Sprachförderung einen hohen Stellenwert, da die Beherrschung der deutschen Sprache es unnötig macht, immer wieder auf Dritte angewiesen zu sein, die übersetzen. Allerdings findet er es wichtig, dass die Sprachkurse in einem Rahmen stattfinden, der dem Lernen förderlich ist.

Und das in 'nem Rahmen zu gestalten, wo die Leute wirklich 'ne Atmosphäre ham hinzugehen. Und ich merk 's eben hier, wenn wir die Sprachförderung außerhalb der Kita anbieten würden, einige würden 's nicht schaffen. Weil die so eingedeckt sind in ihre kinderreiche Familie, so involviert sind, dass die woanders nicht hingehen würden. Also dieses niederschwellige, ortsnahe Angebot ist ganz wichtig.

Und das halt möglichst so zu gestalten, dass die Frauen nicht wie in der Volkshochschule konfrontiert werden mit Frontalunterricht, sondern wo ma auch immer wieder unterbrechen kann und wo auch 'ne individuelle Förderung möglich ist. Zu kucken, dass jeder von seinem Stand aus 'n Stück gefördert werden kann, dass Mut gemacht werden kann.

(Kitaleiter B.)

Die Friseurmeisterin H., die großen Wert auf die Kommunikationsfähigkeit ihrer MitarbeiterInnen legt, entwickelt aus der Schilderung der Schwierigkeiten, die durch mangelnde Sprachfertigkeiten im Arbeitsalltag entstehen, die Lernthemen, mit denen MigrantInnen in der Schule oder in berufsvorbereitenden Kursen vertraut gemacht werden sollten.

Was fehlt ihnen so. Also es kommt schon darauf an, wie lange sie sich schon hier im Land befinden. Klar, wenn man die Sprache nicht spricht, dann ist es natürlich immer eine große Schwierigkeit. Genau, dann ist es immer schwierig, nicht nur im Umgang mit den Kunden, sondern sehr schwierig für uns die Fertigkeiten zu erklären oder Wissen zu vermitteln. Also die sprachliche Vorbereitung ist schon etwas Grundlegendes. Für eine Ausbildung ist es schon wichtig, es wird manchmal unterschätzt, logischerweise, dass so zumindest Grundkenntnisse im Bereich, Deutsch, ja ein bisschen Bio, Chemie und vor allem Mathe, dass das schon auch beherrscht wird, das ist nicht zu unterschätzen. ...

Und wie gesagt, so Grundkenntnisse also von der Schule mitzubringen wäre schon gut. Wobei es mir z.B. nicht wichtig ist, ob sie Hauptschul- oder Realschulabschluss haben, ne. Aber wie schon gesagt, für die Berufsschule ist es wichtig, ob sie dort mitkommen halt. Und dann eben für mich ist wichtig eben eine gewisse Begeisterung, logischerweise Interesse, Zuverlässigkeit und dass es ihnen im Umgang mit den Kunden auch gefällt. Es ist nun mal sehr serviceorientiert.

(Friseurmeisterin H.)

Während sich in der Arbeitspraxis bei Sprachproblemen gegenseitig geholfen werden kann, die Friseurmeisterin selbst oder eine ihrer MitarbeiterInnen sprechen noch andere Sprachen, besteht diese Möglichkeit beim Besuch einer Berufsschule in der Regel nicht.

Ich habe ja ganz lange, als ich noch den Laden zusammen mit U. hatte, da hat ja ganz lange auch der B. aus Iran bei uns gearbeitet, der musste halt, weil er dort unten nur Herrenfriseur war, logisch, durfte ja keine Frauen bedienen, der musste hier nochmal die Ausbildung machen, hat hier denn den Meister gemacht. Und er war ja super ehrgeizig, aber es fiel ihm schwer, sowohl die Berufsschule als auch die Meisterschule mit dem schriftlichen Kram.

(Friseurmeisterin H.)

5. Schlussfolgerungen für die Konzeptentwicklung zur Grundbildung

In dieser Bestandsaufnahme wurden MigrantInnen interviewt, die wir als erfolgreich in dem Sinne bezeichnen, dass ihnen gelungen ist, die deutsche Sprache zu lernen oder sie zumindest wichtige Lernerfolge bezeichnen können. Einer hat eine Lehrstelle bekommen und anderen ist es gelungen, sich in den Arbeitsmarkt zu integrieren z.B. als Kursleiter. Die meisten von ihnen beschreiben ihren Weg zum Erfolg als lang und mühsam, aber immer getragen von dem Wunsch nach sozialer Teilhabe in dieser Gesellschaft, sie wollen dazugehören. Die Lehrkräfte, FallmanagerInnen und Multiplikatoren, die wir als ExpertInnen zum Thema Grundbildung bei MigrantInnen befragt haben, sehen ihrerseits die Integration der hierlebenden Menschen mit Migrationshintergrund als eine ihrer wesentlichen Aufgaben. Die ArbeitgeberInnen sind nicht der Meinung, dass die Integration in ihren Zuständigkeitsbereich fallen würde, dennoch sind viele von ihnen bemüht dazu beizutragen, allerdings kann diese Hal-

tung nicht verallgemeinert werden, da die von uns gefragten ArbeitgeberInnen insgesamt eher positive Erfahrungen mit MigrantInnen in ihren Betrieben gemacht haben.

Die Wichtigkeit des Motivs des Dazugehörens für den Lernerfolg der MigrantInnen ist eine Herausforderung für die Konzepte der Grundbildung. Denn es ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe, zu der die verschiedenen Projekte nur beitragen können. Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, nicht zuletzt die Gesetzgebung sind Parameter, die nur langfristig veränderbar sind. Dennoch steht jeder Einzelne in der Verantwortung an dieser Veränderung mitzuwirken, wie es in den verschiedenen Interviews sichtbar wird, etwa bei dem Kitaleiter B., der immer wieder Initiativen zur Integration der Roma Minderheit startet oder wie die Berufsschullehrerin S., die mit großer Offenheit ihre Schülerinnen mit Migrationshintergrund zu unterstützen bereit ist wie auch natürlich bei den Lehrkräften der Beratungsstelle für Migration.

Alle Zielgruppen der Befragung sehen aber auch bei den MigrantInnen eine Verantwortung für ihre Integration, sie verlangen Bereitschaft zum selbstbestimmten Lernen und Eigeninitiative. Gerade auch die erfolgreichen MigrantInnen reflektieren im Interview, dass der Schritt zum eigenständigen Lernen einen Wendepunkt in ihrer Lernkarriere bedeutete. Das selbstorganisierte Lernen oder auch das Durchhaltevermögen auf dem oft steinigen Weg der Integration in den Arbeitsmarkt sind Kompetenzen, die längerfristig gelernt werden müssen. Lernberaterische Ansätze, die eine Teilnehmerorientierung und Verantwortungsteilung auch im Unterricht vorsehen, können diese Kompetenzen befördern. Sinnvolle interessenorientierte Inhalte und Lernen am Arbeitsplatz sind weitere Merkmale, die von den meisten InterviewpartnerInnen, den ArbeitgeberInnen als auch den MigrantInnen, als vorteilhaft für die Motivation zum Lernen gesehen wurden und die Bestandteile einer Grundbildung mit Unterstützung der Lernberatung (vgl. Klein, R./Reutter, G. 2005; ABWF/QUEM (Hrsg.). 2006) sein sollten. Letzten Endes stellt die Aussicht auf einen Arbeitsplatz eine starke Motivation für die interviewten MigrantInnen dar und sie waren bereit viel Energie und Aufwand zu investieren, um akzeptierte und anerkannte Mitglieder der deutschen Gesellschaft zu werden.

Die Konzepte der Grundbildung müssen diese verschiedenen motivationalen Aspekte in den Fokus nehmen, wenn sie die Bedürfnisse der MigrantInnen aber auch die der ArbeitgeberInnen aufnehmen wollen. Diese Anregungen wurden in unserem Konzept zur kompetenzbasierten Grundbildung für MigrantInnen aufgenommen. In den Gesprächen mit den regionalen Trägern der Alpha- und Integrationskurse für MigrantInnen wurde deutlich, dass es dort immer wieder Teilnehmende gibt, die besondere Probleme mit dem Lesen und Schreiben sowie mit Deutschkenntnissen haben und die in den üblichen Kursstrukturen durchzufallen drohen. Daher haben wir uns entschieden, die muttersprachlichen Kompetenzen der von uns ausgebildeten KulturdolmetscherInnen zu nutzen. Diese KulturdolmetscherInnen, die verschiedene Migrationshintergründe haben, wurden in Lernberatung und einigen Methoden der Alphabetisierung zu LernbegleiterInnen fortgebildet, um die Lernenden mit besonderen Schwierigkeiten begleiten zu können. Auf die Bedeutung der muttersprachlichen Elemente bei der Grundbildung, die auch durch unsere Bestandsaufnahme bestätigt wurde, wird in dem Artikel „Kompetenzen für Arbeit und Integration“ von Bernadette Lenke Tusch in dieser Ausgabe genauer eingegangen.

Sie bieten zusätzlichen Einzelunterricht und muttersprachliche Beratung an und können in diesem Rahmen auf besondere Bedürfnisse eingehen. In Abstimmung mit den jeweiligen Sprachdozentinnen der Alpha- und Integrationskurse werden Beratungs- und Lernkonzepte entwickelt, die sowohl die biografische als auch die jetzige Lebenssituation berücksichtigen und das Lernen unterstützen. Besonderer Augenmerk sollen die LernbegleiterInnen auf die vielleicht noch sehr verborgenen Kompetenzen der Lernenden richten. Z.B. konnte bei einem Lernenden, der nach 18 Monaten Unterricht immer noch nicht lesen und schreiben konnte, entdeckt werden, dass er ein sehr gutes Gefühl für die Sprachmelodie und Silbenstruktur der deutschen Sprache hatte. Diese Fähigkeit wird jetzt für das Lernen mit Silbenmethode mit besonderer Berücksichtigung des auditiven Lernens benutzt.

Ergänzende lernberaterische Gespräche durch das Projekt-Team des Institut für angewandte Kulturforschung sollen die Quellen der Motivation und die Lernhindernisse beleuchten, um den Weg zum selbstständigen Lernen zu ebnen. In dieser Struktur ist es allerdings schwieriger auf den klaren Wunsch der MigrantInnen einzugehen, am Arbeitsplatz zu lernen. Es ist jedoch möglich den jeweiligen beruflichen oder häuslichen Hintergrund der Lernenden in den Unterricht einzubeziehen.

Trotzdem bleibt das Ringen ums „Dazu gehören“ ein nicht enden wollender Prozess der Integrationsbemühungen. Darauf weisen die befragten MigrantInnen immer wieder hin. Ihr Wunsch, auch auf einer Beziehungsebene mit deutschen Nachbarn und ArbeitskollegInnen in Kontakt zu kommen, bleibt ihnen allzu häufig verwehrt. Inwieweit dies auf kulturell geprägte Verhaltensweisen zurückzuführen ist, bedarf eines ausführlicheren Nachdenkens. In der Reflektion des eigenen Umgangs mit Zugewanderten lassen sich jedoch Indizien finden, die darauf hinweisen, dass es in einer fortgeschrittenen Industriegesellschaft wie Deutschland starke Vorbehalte gibt, sich im öffentlichen Umgang miteinander, und hierzu zählt auch das Arbeitsleben, auf eine Beziehungsebene einzulassen.

Gegenseitigkeit und Verpflichtung, die Merkmale der Beziehungsebene sind, verlangen das Knüpfen von Beziehungsnetzen, die einem sozialen Miteinander des Geben und Nehmen Priorität einräumen. Einer Strukturierung des Sozialen nach diesen Regeln steht jedoch die bestehende Verfasstheit der Gesellschaft entgegen. Ob Grundbildung dies aufgreifen sollte und damit dann Lernprozesse stimulieren könnte ist eine offene Frage, die im weiteren Verlauf des Projektprozesses zu klären ist.

Literatur:

ABWF/QUEM (Hrsg.). 2006. Prozessbegleitende Lernberatung – gelebte Lernkultur. Berlin

Bonhof, Lena. 2007. „Ich hab nicht gesucht ein Job mit gut Deutsch sprechen – nur wenn ein Arbeit gekommen ich hab gearbeitet“. Eine qualitative Studie über die Anforderungen an die Deutschkenntnisse von Migrantinnen als Beschäftigungsvoraussetzung für den großstädtischen Arbeitsmarkt in Deutschland und daraus begründete Bildungsangebote. (Wissenschaftl. Hausarbeit zur Erlangung des akademischen Grades einer Diplompädagogin am Fachbereich Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg). Hamburg (Manuskript)

Färber, Christine/Arslan, Nurcan/Köhnen, Manfred/Parlar, Renée. 2008. Migration, Geschlecht und Arbeit. Probleme und Potenziale von Migrantinnen auf dem Arbeitsmarkt. Opladen und Farmington Hills (Budrich UniPress Ltd.)

Foda, Fadia und Kadur, Monika. 2005. Flüchtlingsfrauen – Verborgene Ressourcen. Berlin (Deutsches Institut für Menschenrechte)

FörMig (Hrsg.). 2006. Eine falsche Front im Kampf um Sprachförderung. Stellungnahme des FörMig-Programmträgers zur aktuellen Zweisprachigkeit. Hamburg

FörMig (Hrsg.). 2006. Was ist Durchgängige Sprachförderung? – eine Handreichung des Programmträgers BLK-Programm FörMig. Hamburg

Glaser, Barney G./Strauss, Anselm L. 2005: Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern: Verlag Hans Huber

Klein, Rosemarie/Reutter, Gerhard. 2005: Die Lernberatungskonzeption. Grundlagen und Praxis. Baltmannsweiler

Rosenthal, Gabriele 2005: Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. Weinheim und München (Juventa Verlag)

Autor/in:



Outi Arajärvi: Dipl. Sozialwirtin, Projektberaterin, Coach, Trainerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Institut für angewandte Kulturforschung. Inhaltliche Schwerpunkte sind Interkulturelle Kommunikation, Projekt- und Konfliktmanagement sowie Lernberatung. Mitarbeit in den Projekten "Bausteine Interkultureller Persönlichkeitsentwicklung", "Kompetenzen von Migrant(inn)en durch professionelle Lernberatung fördern" und z. Zt. "Alphabet x 2 – Kompetenzbasierte Grundbildung für MigrantInnen.



Dr. Roland Drubig: Industriekaufmann, Ethnologe, Trainer für interkulturelle Kommunikation, Projektmanagement, Berater in wirtschaftlichen Unternehmungs- und Fundraisingfragen. Koordinierung unterschiedlicher Netzwerke im Entwicklungs- und wissenschaftspolitischen Kontext. Publizistische Aktivitäten im Printmedien- und im Multimedia-Bereich. Lehrbeauftragter an der FH Nordhausen. Vorstandstätigkeit beim Institut für angewandte Kulturforschung und beim Verband der organisierten Lernberater Deutschlands.

Das diesem Bericht zugrunde liegende Vorhaben wird mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter den Förderkennzeichen 01AB072105 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei der Autorin und dem Autor.