

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	25
Erster Teil: Befragungen – Beobachtungen – Berichte über Gruppenverhalten und soziale Bedürfnisse junger Aussiedler	
Einleitung zum ersten Teil	33
<i>Kapitel I: Wer sind die jungen Aussiedler, die in die Jugendgemeinschaftswerke kommen? ..</i>	39
1. Persönliche Daten – zum Sprechen gebracht	39
1.1. Lokale Daten als soziale Daten	39
1.2. Herkunft und lokale Standorte	40
1.2.1. Süddeutsches Regionalprofil	40
1.2.1.1. München: Großstadt mit Gruppenvielfalt	40
1.2.1.2. Fürth: Stadt mittlerer Größenordnung mit „dualer“ Aussiedlerstruktur	41
1.2.1.3. Karlsruhe: Großstadt mit Gruppenpräferenzen	42
1.2.1.4. Sindelfingen: kleinere Stadt mit Übergangwohnheim	42
1.2.1.5. Facit: süddeutsches Regionalprofil	44
1.2.2. Nordrhein-westfälisches Regionalprofil	44
1.2.2.1. Köln: Großstand mit Aussiedler-Monosubkultur	44
1.2.2.2. Marl: mittlere Industriestadt mit „Nachfolger-Population“	45
1.2.2.3. Paderborn: religiöse Minderheit als Betreuungsmehrheit	46
1.2.2.4. Facit: nordrhein-westfälisches Regionalprofil	46
1.3. Aufschlüsselung von Sozialstatistiken	47
1.3.1. Zum Verhältnis von Zuwandererquantität und Betreuungsqualität	47
1.3.2. Einordnende Prognostik	49
2. Aufgliederung nach Geschlecht und Familienstand	51
2.1. Geschlecht als Variable in der Einschätzung junger Aussiedler	51
2.2. Familienstand, eigene Kinder bei jungen Aussiedlern	53
3. Normative Verbindlichkeiten	55
3.1. Religionszugehörigkeit von Aussiedler-Jugendlichen	55
3.2. Veränderte religiöse Perspektiven nach der Übersiedlung	56
4. Zusammensetzung der Jugendlichen-Gruppen – Altersstruktur, Aufenthaltsdauer ..	58

4.1.	Altersmäßige Verteilung innerhalb der Gruppen der Aussiedler-Jugendlichen	58
4.1.1.	Sozialanalyse-Daten verglichen mit unserer Stichprobe	59
4.1.1.1.	München: die über 20jährigen fühlten sich von uns besonders angesprochen	59
4.1.1.2.	Fürth: Überhang an älteren Kontaktpersonen	59
4.1.1.3.	Karlsruhe: jüngere Jahrgänge schwächer beteiligt	60
4.1.1.4.	Sindelfingen: untypische Relation: wir erreichten auch 12- bis 13jährige	60
4.1.1.5.	Köln: besonders aktive Gesprächspartner die 17- bis 19jährigen	61
4.1.1.6.	Marl: junge Population, aber nicht leicht zu erreichen	61
4.1.1.7.	Paderborn: ältere Jugendliche für uns ansprechbarer	62
4.1.1.8.	Zwischenbilanz und Vergleich zur Shell-Studie	62
4.2.	Aufenthaltsdauer junger Aussiedler in der Bundesrepublik als Variable	63
4.2.1.	Erhebungs- und Vergleichsmaterial beeinflusst das Ergebnis	63
4.2.2.	Aufenthaltsdauer und Integrationsphasen-Typologie	67
5.	Schulischer und beruflicher Status von Aussiedler-Jugendlichen	70
5.1.	Einordnungsschwierigkeiten. Informationsdefizite im Hinblick auf die tatsächliche Lage junger Aussiedler	70
5.2.	Materielle Situation von Aussiedler-Jugendlichen	75
5.3.	Status-Stabilität junger Aussiedler im Hinblick auf schulische und berufliche Übergangsphasen	79
6.	Zusammenfassende Bemerkungen über die Aussiedler-Adressaten der Jugendgemeinschaftswerke	82
6.1.	Generelle Feststellungen	82
6.2.	Was Jugendgemeinschaftswerke im besonderen erwarten können („typische Besonderheiten“)	84
<i>Kapitel II: Mit welchen konkreten Ausgangsbedingungen ist von seiten der betreuenden Institutionen bei der Integration von Aussiedler-Jugendlichen zu rechnen?</i>		86
1.	Der Integrationsprozeß wird auf regionale und soziale Integrationsfelder ausgelegt ..	86
1.1.	Aussiedler-Jugendliche zwischen familialer Gruppenhomogenität und lokaler ethnisch-kultureller Inhomogenität	87
1.1.1.	Regionale Streuung von Aussiedler-Gruppen und erwartbare Auffangstrategien der Betreuer bei einheitlicher oder unterschiedlicher Gruppenstruktur	89
1.1.2.	Voraussetzungen für bi- oder multikulturelle Lösungen im gesellschaftlichen Kontext	91
2.	Wo gehöre ich hin? Wer ist mein Nächster? Emotionaler Zwiespalt bei jungen Aussiedlern als Herausforderung für integrative Konzepte	93
2.1.	Herkunftsbedingungen bei Aussiedler-Jugendlichen	94
2.2.	Schwierigkeiten, soziale Bindungen im Aufenthaltsland aufzubauen	96
2.3.	Sicherheit in den Sozialbezügen des Herkunftslandes – wie wirkt sich diese Voraussetzung für junge Aussiedler im neuen Sozialkontext der Bundesrepublik aus?	97
2.3.1.	Wohn- und Lebensverhältnisse von Aussiedler-Jugendlichen in den Herkunftsländern	99
2.3.2.	Vergleichsbasis zwischen Herkunftsland und Aufenthaltsland, was die nachbarschaftlichen und freizeitbezogenen Verhältnisse betrifft	100

2.3.3.	Psychosoziale Einbindung – Vertrauensbeziehungen vor und nach der Aussiedlung	104
3.	Interaktion und Kommunikation von Aussiedler-Jugendlichen als interkulturelle Aufgabe für die Betroffenen und ihre Betreuer	107
3.1.	Verwandte, Freunde, Schulkameraden, Arbeitskollegen als Ansprechpartner im Wandel der Interaktionsbezüge	107
3.2.	Einheimischenkontakte als „Probe aufs Exempel“ bei der Eingliederung junger Aussiedler	115
3.3.	Kritik junger Aussiedler am Leben und an den Leuten in der Bundesrepublik – „Hier unterhalten sich die Leute nicht so viel“	120
3.3.1.	Was drüben nicht gut war und hier besser werden sollte	123
3.3.2.	Wie Aussiedler-Jugendliche ihre Altersgenossen im Herkunftsland und in der Bundesrepublik sehen (Selbsteinschätzung durch Vergleich)	126
3.4.	Sehnsucht, Heimweh als Folge von Problemdruck und mangelnder Bedürfnisbefriedigung – Einheimischenkontakte könnten helfen	134
4.	Wunschbild und Wirklichkeit – woran hapert es, wenn es nicht klappt? Vorstellungen vom Leben in der Bundesrepublik und Sprachkenntnisse	137
4.1.	„Habe mir das alles ein bißchen zu gut vorgestellt ...“. Erwartungshaltungen und Realitäten	137
4.2.	Beispiel der Sprache: junge Aussiedler erwarteten weniger Schwierigkeiten	139
4.3.	Was wird mit der mitgebrachten Sprache des Herkunftslandes, wird sie dem Wunschbild, Deutscher zu sein, „geopfert“?	142
5.	Integrationsfeld Schule/Beruf. Besonderheiten, die sich für Aussiedler-Jugendliche ergeben	145
5.1.	Schwierigkeiten der Anschlußgewinnung generell	145
5.2.	Beruf und Berufsausbildung – im Herkunftsland erworbene Voraussetzungen	147
5.2.1.	Anrechnungsfragen sind auch Bewertungsfragen und Fragen nach einer Weiterentwicklung des Lebensplans im Rahmen realistisch gesehener Möglichkeiten	148
5.3.	Jugendgemeinschaftswerke haben eine soziale Mittlerfunktion	151
<i>Kapitel III: Die Bedeutung der Familie für die Arbeit mit Aussiedler-Jugendlichen</i>		153
1.	Integrationsfeld Familie: Wie wirkt sich die Familiensituation auf junge Aussiedler aus?	153
1.1.	Familie als Schaltstelle im Schnittpunkt zweier Kulturen	153
1.2.	Jugendlichenverhalten im Licht kollektiver Erkenntnisgewinnung aus Familieninterviews	155
1.2.1.	Nachvollzug der Familiensituation, akzeptierendes Verhalten	155
1.2.2.	Aktivwerden eines Familienkollektivs	156
2.	Zur Familienstruktur von Aussiedler-Familien: Besonderheiten im Herkunftsland und Veränderungen im Aufenthaltsland	158
2.1.	Umfang und Zusammensetzung von Aussiedlerfamilien	159

2.2.	Vollständige und unvollständige Familien bei Aussiedlern	161
2.3.	Auflösungerscheinungen in der Substanz von Aussiedler-Familien	163
2.4.	Ethnische Homogenität bzw. Heterogenität bei Aussiedler-Familien als Faktor der Differenzierung und Weiterentwicklung	165
3.	Materielle Lage der Familien vor und nach der Aussiedlung in ihrer Auswirkung auf die Integration Jugendlicher	167
3.1.	Erwerbstätigkeit der Eltern und sozialer Status der Familie	167
3.1.1.	Berufliche Umorientierung des Vaters nach der Übersiedlung	167
3.1.2.	Veränderte Verhältnisse in der Erwerbstätigenstruktur der Mütter junger Aussiedler	169
3.1.3.	Schwierigkeiten der Eltern, den Anschluß zu finden (Dequalifizierung, fehlende Bedürfnisartikulation, mangelnde individuelle Durchsetzungskraft)	170
3.2.	Wie wird der Lebensunterhalt in Aussiedler-Familien verdient?	175
4.	Immaterielle Ausgangslage für Aussiedler-Familien und erwartbare Mentalitäten bei Jugendlichen	177
4.1.	Was heißt Deutschsein – vermittelt über die Familie – für junge Aussiedler? Deutschland-Mythos und Entmythologisierung	177
4.2.	Welchen „Tugendkatalog“ haben Aussiedler-Jugendliche über ihre Familienbindung verinnerlicht, und was müssen Pädagogen und Sozialarbeiter von solchen „inneren Voraussetzungen“ wissen?	181
4.2.1.	„Deutsche sind fleißig; sie bringen es deshalb zu etwas.“	181
4.2.2.	„Spare, spare, Häusle baue“ – auch bei Aussiedlern wertgeschätzt	183
4.2.3.	„Ehrlich währt am längsten“ – eine Devise mit Normcharakter	184
4.2.4.	Ordentlichsein als äußerer und innerer Habitus	185
4.2.5.	Wertmusterbildung und -veränderung als Ergebnis von Lernprozessen	186
4.3.	Wie begründen Aussiedler-Familien ihren Entschluß, in der Bundesrepublik leben zu wollen, vor ihren Kindern? Frage nach Legitimation der Aussiedlung	188
5.	Ausdrucksformen und Beziehungsebenen	192
5.1.	Was bedeutet es für den jungen Aussiedler, eine „Familiensprache“ zu sprechen? ..	192
5.2.	Beziehungs- und Einstellungsmuster in ihren durch die Aussiedlung bedingten Veränderungen	194
5.2.1.	Wohnwünsche als Indiz für familienfreundliche oder reduktionistische Lösungen ..	196
5.2.2.	Verselbständigung Jugendlicher als Frage der Altersstruktur	197
5.3.	Geschlechtsspezifische Abhängigkeit bei der Bewertung der Familie	199
5.4.	Abhängigkeit vom Herkunftsland, was die Familienverbundenheit betrifft	201
5.5.	Herkunftsspezifische Aussagen über eigene Familien- und Lebenswünsche	203
5.6.	Gemeinsam mit der Familie verbrachte Zeit, verglichen zwischen Herkunftsland und Aufenthaltsland – als Indikator für familiäre Verbindlichkeiten	204
5.7.	Was kann man zusammenfassend an familienbezogenen Fragen stellen und an Antworten finden, wenn es darum geht, junge Aussiedler familienfreundlich in der Jugendarbeit aufzufangen?	207
6.	Einstellungsveränderungen, die angesichts mitgebrachter Normvorstellungen bei jungen Aussiedlern sichtbar werden	208

6.1.	Problemfeld väterliche Autorität, überprüft an dem Statement: „Vater hat das letzte Wort!“	208
6.2.	Problemfeld elterliche Aufopferungsbereitschaft, überprüft an dem Statement: „Die Eltern opfern alles, damit es die Kinder weiter bringen.“	211
6.3.	Problemfeld eheliche Treue, überprüft an dem Statement: „Mann und Frau gehören ein Leben lang zusammen.“	214
6.4.	Problemfeld familialer Reproduktions- und Regenerationsbereich, überprüft an dem Statement: „Die Freizeit gehört der Familie.“	217
6.5.	Problemfeld elterliche Gewalt und Lenkung einer Heranwachsenden-Karriere, überprüft an dem Statement: „Solange die Kinder nicht erwachsen sind, bestimmen die Eltern, was für sie gut ist.“	220
6.6.	Problemfeld Nachwuchs, überprüft an dem Statement: „Kinder sind das Wichtigste für eine Familie.“	222
6.7.	Problemfeld materieller Verdienst und kollektive Verpflichtung, überprüft an dem Statement: „Wer das Geld nach Hause bringt, bestimmt auch, wie es ausgegeben wird.“	226
6.8.	Problemfeld Mütterlichkeit, Geborgenheit, überprüft an dem Statement: „Für die Frau ist der beste Platz in der Familie – bei den Kinder und im Haushalt.“	228
6.9.	Problemfeld Männlichkeit, Tüchtigkeit, überprüft an dem Statement: „Jungen müssen in der Erziehung härter angefaßt werden als Mädchen.“	231
6.10.	Problemfeld elterliche Autonomie, familiäre Harmonie, überprüft an dem Statement: „Wenn die Eltern streiten, geht das die Kinder nichts an.“	234
6.11.	Problemfeld Lohn und Strafe, überprüft an dem Statement: „Ungehorsam muß bestraft werden.“	237
6.12.	Ertrag der Jugendlichen-Äußerungen im Hinblick auf ein sich wandelndes Aussiedler-Verhalten als Anhaltspunkt für die Jugend-Sozialarbeit	239
7.	Welche Nöte belasten Familien von Aussiedlern besonders und prägen sich Jugendlichen ein?	243
7.1.	Integrationshindernisse, die aufgefangen werden müssen	243
7.1.1.	Verwaltete Existenz – schlimmer noch hier als dort?	243
7.1.2.	Systemfremdheit auf allen Ebenen?	246
7.1.2.1.	Politische Desorientierung mit desintegrierenden Folgen für die Jugendlichen	247
7.1.2.2.	Leistung und Konsum, warum das nicht zusammengehört?	248
7.1.2.3.	Soziale Veränderungen machen Solidarbereiche dysfunktional	249
7.1.2.4.	Kultur „von unten“ und Kulturbetrieb decken sich nicht	250
7.1.2.5.	Isolation als Langzeitphänomen bei nicht überwindener Systemfremdheit	251
7.1.3.	Zusammenfassende sozialpädagogische Empfehlungen	253
8.	Ergebnisse aus den Familieninterviews im Hinblick auf erzieherische Akzentsetzungen bei Jugendlichen	254
8.1.	Ambivalente Beurteilungsmöglichkeiten sollten positiv zugunsten eines interkulturellen Adressatenbezugs gewendet werden	254
8.2.	Einordnungsebenen für die familienbezogene, soziale Entwicklung junger Aussiedler	255
8.3.	Integrationsleistungen aufbauender Art	257
8.4.	Wie erfahrungsbezogene Erweiterungsperspektiven aussehen könnten	260
<i>Kapitel IV: Stationen von Aussiedler-Karrieren als Erfahrungshintergrund für die Arbeit mit den Jugendlichen</i>		263

1.	Einreise als Realisierung der Aussiedlung	263
1.1.	Formale und informelle Schritte bringen in gleicher Weise Probleme mit sich	263
1.2.	Affektive Reaktionen der Jugendlichen im Hinblick auf die Übersiedlung	265
2.	Die ersten Stationen in der Bundesrepublik – Lebensbedingungen, Institutionenkontakt, Probleme	267
2.1.	Fußfassen im Auffanglager; Möglichkeiten und Grenzen	267
2.2.	Funktion der Auffang- und Durchgangslager	267
2.2.1.	Erstaufenthalte – Erstkontakte. Versäumte Möglichkeiten?	268
2.2.2.	Absorption durch Alltagsorgen; wie sind die Gewichte verteilt?	270
2.2.3.	Zweite Station: Aktivwerden in eigener Sache nach anfänglicher Desorientierung und scheinbarer Passivität	272
2.2.4.	Inhaltliche Fragen und Probleme präziser gefaßt	275
2.3.	Seßhaftwerden in der Bundesrepublik (dritte und weitere Stationen) und Schwierigkeiten in diesem Zusammenhang	279
2.3.1.	Schul- und Berufsanschlüsse zu finden, macht den Jugendlichen am meisten Sorgen	283
2.3.2.	Inwieweit verbessert sich mit den eigenen vier Wänden die Situation wesentlich? ..	285
2.4.	Phasenmodell für die typische Karriere eines jungen Aussiedlers	285
3.	Spezielle Fördermaßnahmen zur Eingliederung junger Aussiedler	289
3.1.	Dreh- und Angelpunkte für einen geglückten Einstieg unter Eigenbeteiligung der Jugendlichen	289
3.1.1.	Maßnahmen zur Versorgung mit Wohnraum	290
3.1.2.	Maßnahmen zum Spracherwerb in Form von Sprachkursen	291
3.1.3.	Sprachkursteilnehmer nach Herkunftsländern befragt	292
3.1.4.	Angebotsstruktur und Nutzung von Sprachkursen durch Aussiedler-Jugendliche ...	293
3.1.5.	Zeitliche Investitionen, um Deutsch zu lernen	296
3.2.	Problemdruck im Zusammenhang mit fehlender sprachlicher Identität	298
3.2.1.	Integrationsleistungen und beratende bzw. unterstützende Voraussetzungen	300
3.2.2.	Fördermaßnahmen umfassender Art, wie werden sie genutzt und was bringen sie? ..	301
3.3.	Fördermaßnahmen unter strukturierenden Gesichtspunkten, die weiterhelfen könnten	305
<i>Kapitel V: Resümee über die vorgelegten Materialien zur Lage der Spätaussiedler-Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland</i>		310
1.	Was wollten wir; was konnten wir leisten?	310
1.1.	Anstoßgeben, Verbesserungen zu erreichen suchen, als Ziel	310
1.2.	Wissenschaftliche Erhebungen mit ihren Ergebnissen nicht Selbstzweck	310
1.3.	Interpretationen und Bewertungen gehören zur Untersuchung hinzu	311
1.4.	Die Ergebnisse stehen zur Diskussion – Entscheidungen treffen andere	311
2.	Was es bedeutet, eine sozialgeschichtliche bzw. eine genetisch-dynamische Betrachtungsweise zur Grundlage von Entscheidungen zu machen	312
2.1.	Subjektive Erfahrungen und Äußerungen Betroffener werden ernstgenommen	312
2.2.	Herkunfts- und Gruppenunterschiede der Aussiedler werden ausdifferenziert	312

2.3.	Mittel und Maßnahmen sollten adressatengerecht – unter Beachtung des Entwicklungszusammenhangs – zur Anwendung kommen	313
3.	Was man vom Vergangenheitsbezug junger Aussiedler wissen muß, damit Maßnahmen den Adressaten besser erreichen	314
3.1.	Minoritäten und Majorität haben sich aneinander vorbei entwickelt, wie können sie mentalitätsmäßig korrespondieren lernen?	314
3.2.	Eine Person = mehrere Existenzen, die zur Deckung gebracht werden müssen (Rollenkonflikte)	314
3.2.1.	Problematik der Spätaussiedler-Existenz besonders für die Jugendlichen	315
3.2.2.	Bejahung der Familien-Existenz als materieller und immaterieller, existenzieller Rahmen	315
3.2.3.	Verankerung von Aussiedler-Jugendlichen in ihrer identitätsbildenden Basis-Existenz muß ernstgenommen werden („innerster Kern“)	316
4.	Wie sehen standortbestimmende gegenwärtige Einschätzungen zur Situation junger Aussiedler aus, und welche offiziellen Antworten werden gegeben?	317
4.1.	Bilanzierung aufgrund von Jugendlichen-Nachfragen als notwendige Voraussetzung für eine verbesserte Gesamtversorgungslage	317
4.2.	Maßgebliche Integrationsebenen unter dem Aspekt gegenwartsbezogener Analysen ..	317
4.2.1.	Analysebefund Aussiedler-Familie	318
4.2.2.	Analysebefund Schule	318
4.2.3.	Analysebefund Beruf	319
4.3.	Arbeit als verbindender Faktor – ergriffene oder versäumte Gelegenheiten?	320
5.	Welche Zukunftsbezüge ergeben sich für junge Aussiedler?	320
5.1.	Perspektivengewinnung im nahen, mittleren und fernerem Bereich	320
5.2.	Gruppenheterogenes Integrationsmodell mit historischen Identitätsmerkmalen vorteilhaft für Aussiedler-Jugendliche	322
6.	Was können institutionelle Einrichtungen für junge Aussiedler-Mitbürger tun?	322
6.1.	Neun-Punkte-Programm mit festzuhaltenden Merkposten	322
6.1.1.	Angebotsstruktur auf Hauptbetroffenengruppen ausrichten, aber auch für andere Beteiligte offenhalten	323
6.1.2.	Interkulturelle Zusammenarbeit von Einheimischen- und Aussiedlerkräften bringt mehr	323
6.1.3.	Geh-Struktur besser als Komm-Struktur bei klarer Grenzziehung	323
6.1.4.	Aussiedler-Arbeit unter Einbezug der Familien auf Dauer wirksamer als Einzelbetreuung	324
6.1.5.	Miteinbezug von Aussiedler-Jugendlichen bei der Erfüllung weitergefaßter sozialer Aufgaben nützt allen Beteiligten	324
6.1.6.	Konsens der Jugendlichen für Aussiedlung und Verbleib in der Bundesrepublik ist notwendig	325
6.1.7.	Kompetente Beratungstätigkeit der Fachkräfte wirkt sich auf berufliche und soziale Placierung im weitesten Sinne aus	326

6.1.8.	Verwissenschaftlichung der Aussiedler-Arbeit qualifiziert Fragestellung und Vermittler im Rahmen deutsch-deutscher Studien	326
6.1.9.	„Versinnlichung“ einer Aussiedler-Kulturarbeit führt zur ganzheitlichen Erfahrung der Problemlage	327
6.2.	Ist die Lage der jungen Aussiedler befriedigend?	327
7.	Letztlich kommt es auf die betroffenen Jugendlichen an, weil sie unsere nächste Zukunft mitbestimmen	328
7.1.	Aussiedler-Jugendliche beurteilen einheimische Altersgenossen ambivalent	328
7.2.	Äußerer und innerer Ausstieg Jugendlicher ist gleich gefährlich; Einheimische und Aussiedler müssen sich nähern	329
7.3.	Jugendgemeinschaftswerke leisten mehr, als sie meinen, und können die Aussiedler-Arbeit ausbauen	330
7.4.	Junge Aussiedler bringen mehr sozial-emotionale Kompetenzen mit	331
7.4.1.	Eine „präsentierte Kompetenz“ fragt nach eingetübtem Verhalten	332
7.4.2.	Eine „modifizierte Kompetenz“ fragt nach Verhaltensänderungen	332
7.4.3.	Eine „transferierte Kompetenz“ fragt nach gemeinsamen Verarbeitungsprozessen ..	333
7.5.	Perspektiven für Betroffene und Betreuer, an deren Ausgestaltung jeder mitwirken kann	333

Zweiter Teil: Erfahrungen betreuender Einrichtungen mit jungen Aussiedlern als Beitrag zur interkulturellen Jugendsozialarbeit

Einleitung zum zweiten Teil	337
-----------------------------------	-----

Kapitel I: Strukturelle und personelle Bedingungen der Arbeit von Betreuern junger Aussiedler in Jugendgemeinschaftswerken

1.	Allgemeine Bedingungen institutionell organisierten Handelns	341
1.1.	Veränderter Blickwinkel: Statt aus der Adressatenperspektive von den Einrichtungen her gesehen	341
1.2.	Besondere Merkmale institutioneller Jugendsozialarbeit, die beachtet werden müssen	342
2.	Organisatorische Rahmenbedingungen an Beispielen festgemacht	344
2.1.	Beispiel Auffanglager als erste Station	344
2.2.	Beispiel Übergangwohnheim als Erfahrungszuwachs	345
2.3.	Beispiel Förderschule als Weichenstellung für Bildungs- und Berufskarrieren	346
2.4.	Institutionelle Interaktion kann gelernt werden	347
3.	Aussiedler-Arbeit zwischen Bürokratisierung und Demokratisierung: institutionelle Interaktionsformen	348
3.1.	Alternative Modelle in der Sozialarbeit	348
3.2.	Das Bürokratie-Modell bietet Verlässlichkeit	349
3.3.	Das Demokratie-Modell will mehr Mitbeteiligung	349
3.4.	Was bringt das Arbeiten mit solchen Modellen?	349
3.5.	Leitlinien für Aussiedler-Arbeit in Anlehnung an einen demokratischen Stil	351

4.	Zielvorstellungen in der Arbeit der Jugendgemeinschaftswerke – Theorie und Praxis	352
4.1.	Fragehorizonte und Vorgehensweisen auf verschiedenen Bezugsebenen	352
4.1.1.	„Texterstellung“ aus Entwurf und Erfahrung: Wer und was wirkten wie zusammen?	354
4.1.1.1.	Das wissenschaftliche Teamwork der Projektgruppe	354
4.1.1.2.	Hospitationen als Interaktion zwischen Projektbeteiligten und Mitarbeitern von Jugendgemeinschaftswerken	354
4.1.1.3.	Arbeitstreffen mit Mitarbeitern der Einrichtungen und Herstellung einer erweiterten Öffentlichkeit (Expertentagung)	354
4.1.1.4.	Die Sitzungen mit dem Kooperations-Ausschuß zur Einschätzung von Vorgehensweise und Ergebnisergebnisgewinnung	355
4.1.1.5.	Fragebogenaktion zur Erhebung von Mitarbeiterereinstellungen und -aktivitäten in Jugendgemeinschaftswerken	355
4.1.2.	Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken als Mitträger des Projekts	356
4.2.	Vorgaben und Zielvorstellungen für eine sozial-integrative Arbeit mit Aussiedler-Jugendlichen innerhalb der Organisationsstruktur von Jugendgemeinschaftswerken	357
4.2.1.	Jugendgemeinschaftswerke als gesellschaftsbezogene Angebotsträger	357
4.2.2.	Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken als Förderer der Integration junger Aussiedler	358
4.2.2.1.	Konkrete Mitarbeitermeinung hinsichtlich einer lebensweltlichen Integration	360
4.2.2.2.	Spezifizierende Äußerungen zur sozialen Integration	362
4.2.2.3.	Gewichtung von Integrationsbereichen aufgrund der Rückäußerungen	363
4.2.3.	Zielorientierung von Mitarbeitern der Jugendgemeinschaftswerke	364
4.2.3.1.	Zielbündelungen als flexibles Instrumentarium	365
4.2.3.2.	Zielbündel Einzelfallhilfe	366
4.2.3.3.	Zielbündel Gruppenarbeit/Clubarbeit	366
4.2.3.4.	Zielbündel Sprachförderungsmaßnahmen	368
4.2.3.5.	Zielbündel Freizeiten	368
4.2.3.6.	Zielbündel Drittbezug	369
4.2.3.7.	Zielbündel Bildungsmaßnahmen	369
4.2.3.8.	Zielkomplex im Vergleich	370
4.2.4.	Personalisierung und Regionalisierung der Ergebnisse	371
4.2.4.1.	Individuelle Brechung in der Bedeutungszumessung von Zielen	371
4.2.4.2.	Schlagen lokale Besonderheiten durch und wie?	374
4.2.4.3.	Zusätzliche Äußerungen zu unseren Zielbündelungen und „Meinungsblöcken“ bleiben im Rahmen	381
4.2.4.4.	Mitarbeiter vor Ort brauchen eine umfassendere Ziel-Perspektive	383
5.	Personelle Grundlagen der praktischen Arbeit in Jugendgemeinschaftswerken	384
5.1.	Mitarbeiter als Adressaten und selbstverantwortlich Handelnde	384
5.1.1.	Fragen, die sich Mitarbeiter stellen müssen	385
5.1.2.	Mitgestaltungsmöglichkeiten, die zu nutzen wären	386
5.2.	Mitarbeiter als ausgebildete Fachkräfte: Was wird von ihnen in der Aussiedler-Arbeit erwartet?	386
5.2.1.	Qualifikationsniveau: Ist-Stand	386
5.2.2.	Berufsgeschichtliche Herkunftsbedingungen	387
5.2.3.	Arbeitsfeldspezifik in Beratung und Betreuung	388
5.2.3.1.	Erwartungshaltung: sieben Prämissen	389

5.2.3.2.	Reale Bedingungen der Arbeit vor Ort	390
5.2.3.3.	Besondere Belastungen, denen Mitarbeiter ausgesetzt sind	391
5.2.3.4.	Multifunktionalität des Mitarbeiters	392
5.2.3.5.	Selbstdefinition von Mitarbeitern als Selbstanspruch	393
5.2.3.6.	Berufsbild der Fachkraft für Aussiedler-Arbeit weitgefaßt und wenig realitätsgerecht?	395
5.2.3.7.	Motivationale Lage: unterschiedlich beurteilt?	396
5.2.4.	Zusammenfassende Bemerkungen, was den „idealen Mitarbeiter“ betrifft	397
5.3.	Entwicklungsstand der Personalkapazitäten der Jugendgemeinschaftswerke	398
5.3.1.	Status der Mitarbeiter	398
5.3.2.	Zusammenarbeit von Hauptamtlichen und Nebenamtlichen mit ihren Möglichkeiten und Grenzen	399
5.3.3.	Formal-rechtliche gegen pädagogisch-inhaltliche Gesichtspunkte in der Mitarbeiter-Kooperation	401
5.3.4.	Beschäftigungsdauer von Mitarbeitern der Jugendgemeinschaftswerke	402
5.3.4.1.	Starke Fluktuation der Nebenamtlichen als Schwachstelle	402
5.3.4.2.	„Bausteine“ in der Angebotsstruktur machen Personaleinsatz – auch bei kurzfristiger Impulsgebung – effektiver	403
6.	Materielle Bedingungen als Möglichkeiten und Grenzen der Aussiedler-Arbeit	404
6.1.	Räumliche Lage, Ausstattung der Einrichtung – Auswirkungen auf die Arbeit der Jugendgemeinschaftswerke	404
6.1.1.	Besonderheiten lokaler und sozialer Art	406
6.1.2.	Größenordnung der Räume als inhaltlich wirkendes Moment	406
6.2.	Lokale Ausdifferenzierung der Arbeitsbedingungen in den untersuchten Jugendgemeinschaftswerken	407
6.2.1.	Hospitations- und Jahresberichte geben Hinweise auf „Regionalismen“	407
6.2.1.1.	München als Beispiel für ein Stadt-Land-Gefälle in der Aussiedlerbetreuung	408
6.2.1.2.	Fürth als Beispiel für instabile Formen einer räumlichen Versorgung	408
6.2.1.3.	Karlsruhe als Beispiel für Tradition am Ort mit Schwerpunktbildung	409
6.2.1.4.	Sindelfingen als Beispiel für räumliche Isolation und „Auffangcharakter“ (mit Übergangwohnheim verbunden)	410
6.2.1.5.	Köln als Beispiel für hohe Betreuungsdichte mit zentralen und dezentralen Möglichkeiten	410
6.2.1.6.	Marl/Recklinghausen als Beispiel für eine Bürogemeinschaft (in Recklinghausen) bei defizitärer Raumversorgung der Nebenstelle (Marl)	411
6.2.1.7.	Paderborn als Beispiel für zentrifugales Modell mit viel Außendienst	412
6.2.2.	Facit hinsichtlich fehlender Kapazitäten und Ressourcen	413
6.3.	Betreuungsumfang: Quantität und Qualität	413
6.3.1.	Nackte Zahlen sind relativ zu behandeln	413
6.3.2.	Qualitative Arbeitszusammenhänge produzieren Mehrfachebenen der Einschätzung	414
6.4.	Strukturvergleich zwischen Betreuungsumfang und Personalsituation unter Berücksichtigung von Trägergruppenbeteiligung und Stellenpolitik	415
6.4.1.	Hinweise auf die Lesbarkeit der Tabellen	415
6.4.2.	Tabellenübersichten und Vergleichszahlen	415
6.4.3.	Ergebnisse aus dem Tabellenvergleich	420
7.	Institutionelles Interaktionsgefüge in Jugendgemeinschaftswerken in seiner Auswirkung auf die Aussiedler-Arbeit	422

7.1.	Beziehungsgeflecht zwischen Trägern und Mitarbeitern bzw. zwischen Mitarbeitern und Bewerbern	424
7.2.	Übereinstimmung direkter und indirekter Art zwischen Mitarbeitern und Trägern ..	425
7.2.1.	Diskrepanzen sind auch bei grundsätzlicher Übereinstimmung nicht ausgeschlossen	425
7.2.2.	Fortbildungskonzepte könnten Mitarbeiter und Träger inhaltlich-innovativer verbinden	426
7.3.	Vorkontakte zu Aussiedlern vor Aufnahme der Tätigkeit von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern	427
7.3.1.	Ambivalenz von Kontakten zur Gruppe der Aussiedler bei den Hauptamtlichen ...	427
7.3.2.	Nebenamtliche und neu einzustellende Mitarbeiter sind von der „Wegzehrung“ der Hauptamtlichen abhängig	427
7.3.3.	Vorwissen auf verschiedenen Ebenen ist eine Art von ausbaufähigem Vorkontakt ..	428
7.4.	Wie schätzen Mitarbeiter ihren Informationsstand als Ausgangsbasis für eine gelungene Interaktion mit jungen Aussiedlern ein?	428
7.4.1.	Unterschiedliche Wissensakkumulation von haupt- und nebenamtlichen Mitarbeitern	428
7.4.2.	Streubreite des Wissens über das Leben junger Aussiedler „drüben“	429
7.4.2.1.	Wo haben Hauptamtliche, wo Nebenamtliche einen Wissensvorsprung?	430
7.4.2.2.	Wer soll das herkunftsspezifische Wissen vermitteln bzw. generell Handreichungen geben?	431
7.5.	Einarbeitung in die Aussiedler-Arbeit als sachbezogene Interaktion und Kommunikation	433
7.5.1.	Hauptamtliche sind nicht unbedingt besser eingearbeitet	433
7.5.2.	Aufbauphase als Pionierphase mit wenig Vorgaben	433
7.5.2.1.	Auch heute noch „Stafettenlaufmethode“ und Mangelverwaltung	434
7.5.2.2.	Was hilfreich für die Einarbeitung wäre und welche Folgen sich ergeben, „wenn nicht“	435
7.6.	Welchen Stellenwert hat Weiterbildung als Verstärkung der Mitarbeiterkontakte und des Adressatenbezugs?	437
7.6.1.	Fort- und Weiterbildung wird generell als defizitär empfunden	437
7.6.1.1.	Supervision als „Rettungsmittel“?	437
7.6.1.2.	Veranstaltungen und Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen: was ist wichtig? was hinderlich? was geschieht eigentlich? und für wen?	438
7.6.2.	Bedürfnisartikulation seitens der Hauptamtlichen für themengebundene Schwerpunktbereiche	439
7.6.3.	Was von Fort- und Weiterbildung zu erhoffen ist	440
8.	Arbeitsstrukturen in Jugendgemeinschaftswerken als Kommunikationsstrukturen ..	441
8.1.	Arbeitsein- und -aufteilung generell	441
8.1.1.	Team-Work und Team-Geist: Gruppenstruktur, Machtgefälle und Effizienz	442
8.1.2.	Am Beispiel von Nebenamtlichen zeigt sich die Notwendigkeit, stringent und transparent im Team zu arbeiten	443
8.2.	Arbeitsplanung in Jugendgemeinschaftswerken	444
8.2.1.	Aufgabenstellung bedingt Formen der Arbeitsplanung	444
8.2.2.	Mehr Konzeptbildung bei Hauptamtlichen und mehr Situationsbezug bei Nebenamtlichen? Aussagen mit begrenzter Reichweite	445
9.	Mitarbeiter als Generalisten oder Spezialisten?	446
9.1.	In der Aussiedler-Arbeit kann man Mitarbeitergruppen doch nicht nur nach Funktionstypen trennen	446

9.2.	Internes und externes Qualifikationskonzept	447
9.3.	Allgemeinbildende oder fachtechnische Orientierung bei Mitarbeitern?	448
10.	Zeitbudget und Arbeitsplatzbedingungen der Mitarbeiter in den Jugendgemeinschaftswerken	448
10.1.	Frage nach der Arbeitsbelastung anteilmäßig	448
10.1.1.	Muß Verwaltungsarbeit so frustrierend sein? Pädagogisch infizierte Vorschläge? ...	449
10.1.1.1.	Berichte schreiben, ungeliebt und ineffizient	450
10.1.1.2.	Abrechnungen erledigen, Delegationsprinzip oder in Eigenregie?	450
10.1.1.3.	Dienstbesprechungen in Grenzen zu halten	451
10.1.2.	Ökonomie der Kräfte, um reflektiert handeln zu können	451
10.1.2.1.	Vor- und Nachbereitung werden unterschiedlich veranschlagt	451
10.1.2.2.	Fahrzeiten wirken sich ungünstig auf das Zeitbudget aus	452
10.1.2.3.	Streß durch unverhältnismäßig hohen Zeitaufwand	452
10.2.	Wofür Mitarbeiter mehr Zeit möchten	454
10.2.1.	Hauptamtliche sowohl wie Nebenamtliche wollen mehr komplementierende Erfahrungen machen	454
10.2.2.	Berufsethos braucht Zeitplanung im Rahmen einer Gesamtplanung nicht auszuschließen	456
10.3.	Was Mitarbeiter als die größten Hindernisse für ihre Tätigkeit empfinden	456
10.3.1.	Prioritätenliste der Handikaps	456
10.3.1.1.	Überlastung, Kooperationsschwierigkeiten, Zeitmangel, Finanznot als Hauptschwierigkeiten	457
10.3.1.2.	Dysfunktionalitäten im Arbeitsablauf	458
10.3.2.	Interinstitutionelle Schwierigkeiten	459
10.3.2.1.	Von den Mitarbeitern konkret angesprochene Belastungen	460
10.3.2.2.	Komplexe Aufgaben und Aufgabenerfüllung bei oft mangelnden Voraussetzungen .	460
10.3.3.	Beklagter Bürokratismus und die Antwort der Mitarbeiter darauf	462
10.3.4.	Möglicher Modellcharakter von Jugendgemeinschaftswerken in Überwindung bestehender Hindernisse	463
10.3.4.1.	Mitarbeiter äußern sich zu Ist- und Soll-Lage ihrer Arbeit	463
10.3.4.2.	Wie eine Sollensperspektive realisiert werden könnte	465
11.	Zusammenfassung der Ergebnisse zu strukturellen und personellen Bedingungen der Arbeit in Jugendgemeinschaftswerken	467
11.1.	Die Fragehorizonte ergeben eine dynamisch-dialektische Perspektive zwischen Ist-Zustand und Soll-Lage	467
11.1.1.	Kurze Beschreibung des Ist-Zustands	468
11.1.2.	Mitarbeitertypus des Ist-Zustands	469
11.2.	Antizipierte Soll-Lage	470
11.2.1.	Professionalisierungsebene der Mitarbeiter	471
11.2.2.	Absicherungs-Ebene bezogen auf die materiellen Grundlagen institutioneller Art ..	471
11.2.3.	Theoretisch-praktische Interaktionsebene als wissenschaftliche Impulsgebung im Sozialfeldbezug	472
11.2.4.	Mitarbeitertypus der Sollens-Perspektive	473
<i>Kapital II: Die Praxis in den Jugendgemeinschaftswerken als Interaktionsprozeß zwischen Mitarbeiter und Aussiedler-Jugendlichen, der Zielgruppe institutioneller Fördermaßnahmen</i>		475

1.	Rollenstrukturen in der interkulturellen Jugendarbeit aus interaktionistischer Sicht	475
1.1.	Mitarbeiter antizipieren ihre Adressaten nach ihrem eigenen Vorverständnis	475
1.2.	Mitarbeiter sehen Probleme auf junge Aussiedler zukommen, bei denen sie ihnen helfen möchten	478
1.2.1.	Mitarbeiter verschaffen sich „Arbeitsbilder“, die der Problembewältigung dienen	478
1.2.1.1.	Auch Mitarbeiter beurteilen die kommunikative Integration junger Aussiedler nach Phasen	479
1.2.1.2.	Mitarbeiter äußern sich zur psychosozialen, interaktionalen und normativen Integration von Aussiedler-Jugendlichen	479
1.2.1.3.	„Geld ist nicht alles“, wirtschaftlich läßt es sich leben, meinen Mitarbeiter zur ökonomisch-funktionalen Integration ihrer Klientel	480
1.2.3.	Zusammengefaßte Problemlage aus Mitarbeitersicht	482
1.3.	Vergleich der Mitarbeiteraussagen über die von ihnen konstatierten Probleme der Jugendlichen mit den Eigenäußerungen der interviewten Jugendlichen	484
1.3.1.	Rückgriff auf die Problemkategorien aus den Jugendlichen-Interviews zu den Bereichen: interaktionale, normative und psychosoziale Integration	484
1.3.2.	Kommunikative Integration auch bei den Jugendlichen eng mit Sprache verbunden	487
1.3.3.	Der ökonomisch-funktionale Bereich wird unterschiedlich gesehen	487
2.	Wie entstehen Kontakte zwischen Aussiedler-Jugendlichen und Jugendgemeinschaftswerken?	488
2.1.	Interaktionsformen, die Mitarbeiter unter institutionellen Bedingungen entwickelt haben	488
2.1.1.	Hausbesuche von Mitarbeitern und ihre Funktion	489
2.1.1.1.	Geh-Struktur als Arbeitsmittel von Mitarbeitern	489
2.1.1.2.	Verschriftlichung des Besuchsanliegens ein rationeller Weg?	491
2.2.	Kontaktnahmeformen unter kommunikativen Gesichtspunkten	492
2.2.1.	Konkrete Kommunikationsmittel: wie macht der Mitarbeiter sich verständlich?	494
2.2.1.1.	Drei kommunikative Ebenen, die gegebenenfalls aktivierbar sind	494
2.2.1.2.	Erstkontakte unter alternativen Ansprachemöglichkeiten	495
3.	Interaktionsbezüge, die überwiegend vom Adressaten ausgehen	497
3.1.	Jugendliche Aussiedler als Positiv- oder Negativ-Multiplikatoren	497
3.1.1.	Erinnerung der Jugendlichen an Kontaktaufnahmen als Erfahrungsquelle für Mitarbeiter	498
3.1.2.	Schwieriger Prozeß der Annäherung an die Institution	499
3.2.	Lokale Ausdifferenzierung im Kontaktnahmeverhalten	500
3.2.1.	Personelle, zeitliche und publizistische Faktoren bei der Kontaktnahme von Klienten zur Einrichtung	501
3.2.2.	Erreichbarkeit von Jugendlichen	504
3.3.	Festzuhaltende Kommunikationsgrundsätze	505
4.	„In die Haut des Adressaten schlüpfen“: Einfühlung als Voraussetzung der Arbeit mit Aussiedlern	506
4.1.	Rekonstruktion des Einstiegs und des Habitus junger Aussiedler durch Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken	506

4.1.1.	Wie läßt sich die Mitarbeiter-Einschätzung beurteilen?	508
4.1.2.	„Verzögern“ Mitarbeiter durch antizipierte Erwartungen und Bedürfnisse der Jugendlichen deren „Mündigkeit“?	510
4.2.	Zusammenfassende Überlegungen zur Perspektivenübernahme	512
5.	Erfahrungen von Mitarbeitern bezüglich der Interessen junger Aussiedler	513
5.1.	Was Jugendgemeinschaftswerke durch ihre Angebote den jungen Aussiedlern geben	513
5.2.	Wie Mitarbeiter sich in die Verhaltensstruktur von Ist-Stand und Soll-Lage ihrer Adressaten versetzen	515
5.2.1.	Mitarbeiter bewerten für Aussiedler-Jugendliche attraktive Angebote	515
5.2.2.	Mitarbeiter gehen von institutionellen Präferenzen aus und sollten dies berücksichtigen	516
5.2.2.1.	Mitarbeiter halten für beliebt, was angeboten wird oder was individuell gefällt	517
5.2.2.2.	Wo Mitarbeiter motivationale Verstärker suchen	517
5.2.3.	Förderkonzepte stehen zur Debatte	519
5.2.3.1.	Diskrepanzen bei Sollensforderungen für Förderkonzepte	520
5.2.3.2.	Mankos in der Möglichkeit, Aussiedlerqualitäten in Förderprogramme einzubinden	522
5.2.3.3.	Wie Mitarbeiter Ausdrucksmöglichkeiten junger Aussiedler stärker stimulieren könnten	523
5.3.	Intention und Realität in der Aussiedler-Arbeit – bewußt gemachte Mitarbeiter-Erfahrungen als Grundlage interaktionaler Verbesserungen	524
5.3.1.	Ein „Nimm und Gib-Konzept“ ist gar nicht so leicht zu verwirklichen	524
5.3.2.	Was sind und wie erreichen junge Aussiedler Selbständigkeitszugewinne?	526
5.3.3.	Sprachfähigkeit kann mit unterschiedlichen Intentionen gefördert werden	528
5.3.4.	Förderung von Kontaktfähigkeit bei Aussiedlern – unter welchen Gesichtspunkten?	531
5.3.5.	Perspektiven für Perspektivenübernahme bei Mitarbeitern	533
6.	Mitarbeiter als Planungsinstanz. Wie die Rückmeldungen von Mitarbeitern sich konstruktiv auf die Maßnahmen für Aussiedler-Jugendliche auswirken können	534
6.1.	Optimierung integrativer Maßnahmen für Jugendliche aus der Sicht der Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken	534
6.1.1.	Mitarbeiter möchten Sachverstand akkumulieren, aber nicht überstrapaziert werden	534
6.1.1.1.	Sozialfeldbezogene Integration erleichtert es, Lösungen zu finden	535
6.1.1.2.	Wertschätzung und Kontakte in sozialen Feldern fördern helfen, wichtigste Integrationsziele	536
6.1.2.	Schulische Maßnahmen und integrationsfördernde Hilfen der Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken	537
6.1.2.1.	Was Mitarbeiter konkret hinsichtlich schulischer Integration für wichtig halten	537
6.1.2.2.	Wie Mitarbeiter ihre Beratungsarbeit – auf Schule bezogen – sehen	538
6.2.	Mögliche Einflußnahmen auf die Schulkarriere junger Aussiedler durch Mitarbeiter	539
6.2.1.	Beispiele für konträre Meinungen, die in Beratungsgesprächen relevant werden	540
6.2.1.1.	Pro und Contra: Erstberatung zur Schullaufbahn in Durchgangslagern und Übergangswohnheimen oder am Bestimmungsort	540
6.2.1.2.	Pro und Contra: Informationsfülle einerseits oder gezielte Information in Sachen Schule andererseits?	540
6.2.1.3.	Pro und Contra: Schulische Integration oder schulische Segregation als empfehlenswert für Aussiedler-Jugendliche?	541
6.2.2.	Expertentum und Autorität der Mitarbeiter schlagen bei Jugendlichen und Eltern zu Buche	541

6.2.3.	Gewichtung schulischer Integration durch Mitarbeiter im Rahmen ihrer Beratungstätigkeit	543
6.2.4.	Mitarbeiter üben Kritik an der Praxis der schulischen Eingliederung junger Aussiedler	544
6.3.	Mitarbeiter beurteilen und fördern die berufliche Eingliederung junger Aussiedler ..	545
6.3.1.	Geeignete Maßnahmen zur beruflichen Anschlußgewinnung aus dem Erfahrungskontext der Mitarbeiter	545
6.3.1.1.	Auflistung der Rangfolge geeigneter berufsfördernder Maßnahmen	546
6.3.1.2.	Berufsfördernde Beratungstätigkeit der Mitarbeiter ergänzend zu offiziellen Zuständigkeiten	548
6.3.1.3.	Unterstützende Maßnahmen zur Berufsfindung junger Aussiedler	551
6.3.2.	Kompetenzen, die Mitarbeiter brauchen, um jungen Aussiedlern wirksam helfen zu können	552
6.3.3.	Soziale Einbindungsperspektiven berufsbezogener Probleme junger Aussiedler	556
6.3.4.	Mitarbeiter benennen Faktoren, die die berufliche Integration erschweren	557
6.4.	Geeignete Maßnahmen für junge Aussiedler im Bereich Familie	558
6.4.1.	Prioritätensetzungen bei Maßnahmen im familialen Bereich	558
6.4.2.	Vergleich von Hauptamtlichen und Nebenamtlichen bezogen auf Meinungen und Maßnahmen zur familialen Integration	559
6.4.3.	Familienarbeit und Arbeit mit Frauen und Mädchen als Desiderat in der Aussiedler-Arbeit	560
6.4.3.1.	Familienarbeit als generationenübergreifende Gruppenarbeit bzw. als Elternarbeit ..	560
6.4.3.2.	Arbeit mit Frauen und Mädchen als emanzipatorische Initiative	562
6.4.4.	Zusammenfassende Gesichtspunkte zur Familienarbeit	565
6.4.5.	Mitarbeiter benennen Negativfaktoren für die Integration im familialen Bereich ...	566
6.5.	Die Beurteilung von Integrationsmaßnahmen im Freizeitbereich durch Mitarbeiter der Jugendgemeinschaftswerke	567
6.5.1.	Freizeiten und Freizeit innerhalb und außerhalb von Jugendgemeinschaftswerken ..	567
6.5.1.1.	Freizeiten im Rahmen einer Freizeitpädagogik von Mitarbeitern hochgeschätzt	568
6.5.1.2.	Mitarbeiter wünschen sich Freizeitkontakte zwischen Aussiedlern und Einheimischen-Jugendlichen	570
6.5.2.	Pro und Contra Freizeiten	570
6.5.3.	Gruppenarbeit und Freizeiten von Mitarbeitern als integrationsfördernd erkannt ...	571
6.5.4.	Clubarbeit ein „billiges“ Freizeitvergnügen?	571
6.5.5.	Kurse, Weiterbildung und Sportgruppen als Freizeitaktivitäten nachrangig von Mitarbeitern genannt, aber doch wichtig	572
6.5.6.	Sport und Spiel kulturübergreifend und doch kulturspezifisch	574
6.5.7.	Positiv- und Negativauflistung der Präferenzen für integrative Freizeitmaßnahmen ..	574
6.5.8.	Zusammenfassende Gesichtspunkte und Perspektiven auf die integrierende Funktion von Freizeit bezogen	576
7.	Religion und Politik – Glaubensfragen und Meinungsbildung als Gegenstand von Integrationsmaßnahmen	577
7.1.	Mitarbeiter-Standpunkte sind einflußnehmende Faktoren bei der Beurteilung von Aussiedler-Einstellungen zu Religion und Politik	577
7.1.1.	Auflistung der von Mitarbeitern vorgeschlagenen Maßnahmen zur Integration auf politischem Sektor	579
7.1.1.1.	Überlegungen zu Inhalt und Methode politischer Aussiedlerarbeit	581
7.1.1.2.	Politische Bildung hat es mit politischen Umgangsformen in der Alltagswelt zu tun ..	583
7.1.1.3.	Müssen Mitarbeiter den richtigen Politikbegriff haben, um politisch wirksam werden zu können?	584

7.1.2.	Mitarbeiter machen Vorschläge für politisch wirksame Maßnahmen, wie sind sie zu beurteilen?	585
7.2.	Religiöse Erziehung und Eingliederungsmaßnahmen auf religiös-weltanschaulichem Sektor	588
7.2.1.	Auflistung der Mitarbeiter-Vorschläge für Maßnahmen zur religiösen Eingliederung	589
7.2.2.	Innere Vorbehalte von Mitarbeitern bei möglichen religiösen Kontaktnahmen	590
7.2.3.	Negativ wirkende Faktoren zu Lasten einer Integration junger Aussiedler auf religiösem Gebiet	591
7.3.	Sozialfeldgebundenheit politischer und religiöser Bildung und Erziehung als Voraussetzung für eine weltanschaulich-ideologische Integration	592
7.4.	Resümee im Hinblick auf die von uns angesprochenen Integrationsbereiche mit Bezug auf die Mitarbeiter	594

Kapitel III: Formale Gesichtspunkte der Aussiedler-Arbeit in Planung, Erfolgskontrolle und Öffentlichkeitsarbeit 596

1.	Perspektiven für die Aussiedler-Jugendarbeit unter Berücksichtigung der Planungsvorgaben	596
1.1.	Für wen und mit wem planen Mitarbeiter ihre Maßnahmen?	596
1.1.1.	Hauptamtliche und Nebenamtliche im Hinblick auf den Einbezug Jugendlicher bei der inhaltlichen Planung	597
1.1.2.	Man darf allen Beteiligten längerfristig erfolgreiche Lernprozesse zubilligen	600
1.2.	Welche Bedingungen und Abhängigkeiten beeinflussen die Maßnahmenplanung? ..	602
1.3.	Ebenen der Abhängigkeit bestimmen Ebenen der Planung	603
1.3.1.	Institutionelle Bedingungen als Determinante für die Planung	604
1.3.1.1.	Zu wenige Mitarbeiter als Handikap	604
1.3.1.2.	Räumliche Ausstattung unzulänglich	605
1.3.1.3.	Fehlende Sachmittel schränken Aktionsradius ein	606
1.3.1.4.	Bestehende institutionelle Abhängigkeiten allgemein	606
1.3.2.	Rechtliche Bedingungen als Planungsvorgaben	607
1.3.3.	Wertorientierte Bedingungen können Zusammenarbeit erschweren	608
1.3.4.	Finanzielle Bedingungen begründen schwierige Lage für Jugendliche und Mitarbeiter	608
1.3.5.	Weitere Abhängigkeiten, die genannt wurden	609
1.4.	Welche Möglichkeiten sehen Mitarbeiter, den Erfolg ihrer Planungsvorgabe zu überprüfen?	610
1.5.	Zusammenfassende Überlegungen zur Planungskompetenz der Mitarbeiter	612
2.	Maßnahmen, die im Programm der Jugendgemeinschaftswerke verstärkt oder neu aufgenommen werden sollten	613
2.1.	Was gemacht wird, was gewünscht wird, was wirklich wünschenswert wäre	613
2.1.1.	Von Mitarbeitern gewünschte Angebote nach Standorten verschieden	614
2.1.2.	Bisher unberücksichtigte, aber wünschenswerte Angebote zu Problembereichen	618
2.1.3.	Sind es „ganz andere“ Maßnahmen, die gewünscht werden?	619
2.1.3.1.	Ein Blick noch einmal auf das, was Jugendliche an weiteren Angeboten realisiert wissen möchten	621
2.1.3.2.	Wo bei Mitarbeitern die Schwierigkeiten und Schwerpunkte liegen	623
2.2.	Komplexe Entwicklungsprozesse bei jungen Aussiedlern müssen Mitarbeitern für ihre Konzepte und Angebote bekannt sein	624

3.	Wie kann Adressatenfreundlichkeit empirisch festgemacht werden – inwieweit wissen Mitarbeiter, was die Jugendlichen wollen?	626
3.1.	Gefallenfinden an einem Angebot heißt, dieses Angebot von Jugendlicheseite bestätigen	626
3.1.1.	Was Mitarbeiter meinen, was Aussiedler-Jugendlichen am besten gefällt	629
3.1.1.1.	Jugendliche bestätigen die Mitarbeitermeinung über Freizeiten	630
3.1.1.2.	Jugendliche schätzen Wochenendfreizeiten hoch ein und melden dies Mitarbeitern zurück	632
3.1.1.3.	Disco-Veranstaltungen von Jugendlichen und Mitarbeitern als wirksame Freizeitmaßnahme geschätzt	633
3.1.1.4.	Sportgruppen von Mitarbeitern an dritter Stelle genannt als von Aussiedler-Jugendlichen gewünscht und bevorzugt	635
3.1.2.	Mitarbeiter umschreiben das ideale Angebot für junge Aussiedler	636
3.2.	Stellenwert der Maßnahmen im Programm der Jugendgemeinschaftswerke	638
4.	Drittbezug und Öffentlichkeitsarbeit – eine ausbaufähige Aufgabe, der sich Jugendgemeinschaftswerke stellen müssen	640
4.1.	Drei-Ebenen-Bezug im Verhältnis zur Aussiedler-Klientel	640
4.1.1.	Ebene der Helfer und Betreuer	640
4.1.2.	Ebene der Adressaten und Klienten	641
4.1.3.	Ebene der Gesamtgesellschaft und der Majorität	641
4.2.	Drittbezug zugunsten junger Aussiedler, den Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken vermitteln	642
4.2.1.	Besonderheiten in der Kontaktnahme und der Kontaktpflege	647
4.2.2.	Drittkontakte mit ihren Möglichkeiten und Grenzen	648
4.2.3.	Mitarbeiterstimmen zu Kontaktnahme- und Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Einrichtungen	651
4.2.3.1.	Ambivalenz „zwichengeschalteter“ Strukturen	651
4.2.3.2.	Überschätzung der Anwaltschaftfunktion von Jugendgemeinschaftswerk-Mitarbeitern	651
4.2.3.3.	Bekanntheitsgrad als Problemlöser?	652
4.2.3.4.	Rückgriff auf andere Experten	653
4.2.3.5.	Kontaktaustausch – Informationsfluß	653
4.2.3.6.	Abbrechen von Beziehungen	654
4.3.	Inter-Institutionenkontakt muß eine Selbstverständlichkeit werden	655
4.4.	Verbesserungsvorschläge in Form von gezielten Forderungen	656
4.5.	Öffentlichkeitsarbeit für junge Aussiedler seitens der Jugendgemeinschaftswerke	657
4.5.1.	Legitimation für Wahrnehmung von Öffentlichkeitsarbeit	657
4.5.2.	Was Öffentlichkeitsarbeit für die vertretene Gruppe und die Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken bedeutet	659
4.6.	Außenoptik der Jugendgemeinschaftswerke und Verbesserungen in der Öffentlichkeitsarbeit	661
4.6.1.	Skepsis der Mitarbeiter in bezug auf Publikumswirksamkeit ihrer Einrichtung	661
4.6.2.	Möglichkeit einer Einbeziehung von Aussiedler-Jugendlichen in eigener Sache	662
5.	Adressatenperspektive in Problemkategorien ausgelegt	665
5.1.	Die Problematik der Jugendlichen aus der Sicht des Forschungsprojekts	665
5.1.1.	Problembereich Familie	668

5.1.2.	Problembereich Schule bzw. Beruf	669
5.1.3.	Problembereich soziale Bezüge	670
5.1.4.	Ökonomisch-funktionale Probleme	672
5.1.5.	Problembereich Lebensstil, Werteinstellungen, Sprache	673
5.2.	Mitarbeiterperspektive: Lernbereitschaft und Verantwortungsübernahme	674
6.	Jugendliche geben Rückmeldungen über ihre Kontakte zu Jugendgemeinschaftswerken und ihren Mitarbeitern. Jugendsozialarbeit durch die Brille des Adressaten gesehen	674
6.1.	Bedarf und Nachfrage	674
6.1.1.	Selektive Kontaktzonen: Mitarbeiter dürfen nicht zuviel wollen	674
6.1.1.1.	Nachfrageverhalten der jungen Aussiedler Jugendgemeinschaftswerken gegenüber ..	675
6.1.1.2.	Der motivationale und inhaltliche Aspekt des Nachfrageverhaltens in seiner Bedeutung für die Mitarbeiter von Jugendgemeinschaftswerken	677
6.1.1.3.	Zwischenergebnis im Hinblick auf die besondere soziale Stellung von Mitarbeitern ..	679
6.1.1.4.	Problem- und Bedürfniskategorien zeigen die Wichtigkeit der sachlichen und persönlichen Einsatzfähigkeit von Mitarbeitern	680
6.2.	Näherer Begründungskontext für Aussiedler-Nachfrageverhalten mit Empfehlungen für Mitarbeiter	682
6.3.	Mögliches Wissen von Mitarbeitern um Adressatenbetroffenheit	685
6.3.1.	Junge Aussiedler in ihrer tendenziell positiven Einstellung zum Jugendgemeinschaftswerk	685
6.3.2.	Junge Aussiedler äußern sich kritisch oder alternativ zu den Angeboten der Jugendgemeinschaftswerke	687
6.3.2.1.	Freizeitbereich: unterschiedliche Erwartungen führen zu Verunsicherung und Kritik ..	690
6.3.2.2.	Regionale Besonderheiten wirken sich auch auf die Kritikpunkte und Verbesserungsvorschläge aus	691
6.4.	Junge Aussiedler können sozial-emotionale Verunsicherungen am wenigsten „kompensieren“; Jugendgemeinschaftswerke „steigen“ hier ein	692
6.5.	Mögliche Breitenwirkung der Aussiedler-Arbeit von Jugendgemeinschaftswerken ..	694
6.6.	Hilfe zur Selbsthilfe durch Jugendgemeinschaftswerke	697
6.6.1.	Emanzipation eine Frage der Zeit?	697
6.6.2.	Das Nachfrageverhalten der Jugendlichen hinsichtlich Kontakten zu Einheimischen ..	701
6.6.3.	Gründe für eine tatsächliche Entfernung vom Jugendgemeinschaftswerk	704
6.6.3.1.	Reale Gründe und antizipierte Vorstellungen von Jugendlichen hinsichtlich der Ablösungsprozesse	705
6.6.3.2.	Jugendlichenverhalten ist für Mitarbeiter vorhersehbar (für den Jugendlichen weniger)	706
<i>Kapital IV: Ergebnisse der Untersuchung über Maßnahmen zur Eingliederung junger Aussiedler am Beispiel der Jugendgemeinschaftswerke</i>		708
1.	Aussiedler-Jugendliche als Adressaten mit besonderen sozialen und nationalen Bedürfnissen	708
1.1.	Den Sozialfeldbezug junger Aussiedler müssen Mitarbeiter betreuender Einrichtungen kennen, um handeln zu können	708
1.2.	Die Frage nach der Nationalität ist eine familien- und gruppenspezifisch zu beantwortende Frage	709

2.	Aussiedler-Jugendliche zeigen mentalitätsmäßige Unterschiede zu Einheimischen, die erkennbar und benennbar sind	711
2.1.	Junge Aussiedler und Autoritätsstrukturen bezogen auf Familie und Herkunftsländer	711
2.2.	Zeit arbeitet bei längerer Verweildauer nicht für eine sozial-integrative Lösung	713
2.3.	Wie eine Transferleistung von Einrichtungen zu bewerkstelligen wäre	713
2.4.	Mitgebrachte Mentalitäten und wie man damit umgeht	714
2.5.	Austausch der Mentalitäten über eine Verbindung von beratenden und freizeitgestaltenden Tätigkeiten in Jugendgemeinschaftswerken	716
3.	Integrierende Maßnahmen für Schule und Beruf unter Berücksichtigung der Voraussetzungen junger Aussiedler	718
3.1.	Verschiedene Integrationsfelder stehen zur Betreuung an	718
3.1.1.	Integration in schulischer Hinsicht	719
3.1.2.	Integration in beruflicher Hinsicht	720
3.2.	Zusammenfassende Überlegungen	721
4.	Privater Sektor und Integration junger Aussiedler auf die Mitarbeiterperspektive bezogen	721
4.1.	Unterschiedliche Abgrenzungen und Interessen	721
4.2.	Funktionsbereich Familie	722
4.3.	Funktionsbereich Freizeit	723
4.4.	Funktionsbereich soziales Selbst	724
4.5.	Stärkung des Gruppenbezugs heißt nicht individuelle Verarbeitungsprozesse suspendieren	725
5.	Eingliedernde institutionelle Hilfen durch Jugendgemeinschaftswerke	726
5.1.	Trägerinteressen – Mitarbeiterinteressen – Feldinteressen	726
5.2.	Funktionsbereich Einzelberatung	726
5.3.	Funktionsbereich Clubarbeit	726
5.4.	Funktionsbereich Umkreis-Betreuung	727
5.5.	Mitarbeiterprobleme unter dem Anspruch verantwortungsvoller Aufgabenerfüllung	728
	Anmerkungen zum ersten Teil	730
	Anmerkungen zum zweiten Teil	744
	Bibliographie	749