

# Konzepte zur Verhinderung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit – Ansätze in der Benachteiligtenförderung

*Wolf- Dietrich Giesche, Eckhard Kuhle, Lore Reimann*

## I. Situation in Deutschland

### ***Ansätze in der Benachteiligtenförderung***

In den Niederlassungen des Regionalbereiches Berlin der Unternehmensgruppe TÜV Rheinland/Berlin-Brandenburg werden seit 1991 Jugendliche und Erwachsene aus- und weitergebildet. Rund um das Kraftfahrzeug wird in den Berufen Automobilmechaniker, Kfz-Mechaniker, Kfz-Elektriker, Karosserie- und Fahrzeugbauer, Zweiradmechaniker und Fahrzeuglackierer ausgebildet, dazu im Bau- und Baunebengewerk der Trockenbaumonteur und der Zentralheizungs- und Lüftungsbauer sowie der Gas- und Wasserinstallateur. Im kaufmännischen Bereich sind es Einzelhandelskaufleute und Automobilkaufleute. Seit 2001 finden modulare Ausbildungen im Rahmen des Jugendsofortprogramms zum Automobilkaufmann und Kaufmann im Einzelhandel statt.

Mit der Berufsausbildung für Jugendliche in unterschiedlichen Förderprogrammen begann unsere Niederlassung 1992.

Die Berliner Zweigstelle des Beruflichen Bildungszentrums der Prignitzer Wirtschaft e.V. arbeitet seit dem Jahr 2000 mit benachteiligten Jugendlichen. Es werden IT-Systemelektroniker im Verbund ausgebildet und in den Bereichen Informationstechnologie und Mediengestaltung finden berufsvorbereitende Lehrgänge statt (TIP-Lehrgänge und Grundausbildungslehrgänge).

In der Ausbildung werden zusätzlich **spezielle methodische und didaktische Lernarrangements** angewendet, um auch diesen Jugendlichen das Erreichen des Ausbildungszieles zu ermöglichen. Das betrifft sowohl die fachtheoretischen, fachpraktischen als auch allgemeinbildenden Qualifikationen.

Die inhaltliche und methodisch-didaktische Planung der Ausbildung erfolgt im Team unter Berücksichtigung der Ausbildungsrahmenpläne, der Lernvoraussetzungen der Teilnehmer und sozialpädagogischer Handlungsmaxime.

Durch Projektarbeit, Leittextmethode, Ausnutzung aller Aufnahmekanäle, ständigen Methodenwechsel, das Einflechten spielerischer Elemente und Entspannungsphasen und andere **zielgruppengerechte Vermittlungsmethoden** in die Ausbildung wird der spezifischen Situation der Jugendlichen Rechnung getragen und die notwendige Qualifikation für das Erreichen des Ausbildungszieles vermittelt.

Auf der Grundlage des Rahmenausbildungsplanes für die Berufsgruppe ist ein **spezieller Ausbildungsplan** geschaffen worden. Entsprechende Ausbildungsabschnitte sind mit Zielen definiert und ihre Umsetzung mit methodisch - didaktischen Hinweisen unterlegt, die in den Unterrichtskonzeptionen des Ausbilders weiter (unter Beachtung der konkreten Situation) differenziert werden.

Für Schnittstellen der Ausbildung, wie Einstiegs- und Orientierungsphase, Praktika, Zwischen- und Abschlussprüfung sowie Übergang in die Arbeitswelt sind besondere spezifische Angebote vorgesehen.

In die praktische Ausbildung werden die theoretischen Erkenntnisse aus der Berufsschule und die fachtheoretischen Unterweisungen voll integriert, so dass eine **enge Verknüpfung von Theorie und Praxis** erfolgt. Im Rahmen ganzheitlicher Methoden vollzieht sich die Aneignung theoretischer Kenntnisse in und aus der Praxis.

Bei den Auszubildenden, die auf Grund schulischer, ausbildungsbezogener und/oder sozialer Probleme besonderer Hilfen bedürfen, die Aufnahme, Fortsetzung sowie den erfolgreichen Abschluss der o.g. Ausbildung zu ermöglichen, wird ein **ganzheitliches, sozialpädagogisch orientiertes Förderkonzept** angewendet, in welches die fachliche Ausbildung, Stütz- und Förderunterricht sowie sozialpädagogische Arbeit integriert sind.

Als **Spezielle förderpädagogische Elemente** werden dann eingesetzt:

- Schaffung von Lernsituationen, die an die vorhandenen Kenntnisse und Kompetenzen der Auszubildenden anknüpfen und in denen sie ihre Fähigkeiten erkennen und zur Geltung bringen können  
= **Kompetenz - statt Defizitansatz**
- Ermöglichung der Auseinandersetzung der Auszubildenden mit den eigenen sozialen Erfahrungen, um ihnen damit zu helfen, soziale Kompetenzen zu entwickeln (auch Ermöglichung von sozialem Lernen in Situationen, die nicht vorrangig leistungsbezogen sind durch Angebote für die Freizeitgestaltung, gemeinsame Freizeiterlebnisse und Unternehmungen)  
= **Soziales Lernen**
- Schaffung von sprachlichen Anreizsituationen, die auf die Bedürfnisse und die Lebenswelt der Auszubildenden gerichtet sind, um die Entwicklung von kommunikativer Kompetenz zu fördern  
= **Integrative Sprachförderung**
- Vermittlung der Notwendigkeit, sich theoretisches Wissen anzueignen durch eine auf die Zielgruppe ausgerichtete Methodik und Didaktik und eine enge Verzahnung mit Praxiserfolgen  
= **Zielgruppenorientierte Methodik und Didaktik**
- Angebote von speziellen Hilfen für den einzelnen Auszubildenden in besonderen Situationen, um einem Ausbildungsabbruch vorzubeugen und zum erfolgreichen Abschluss zu gelangen  
= **Einzelfallhilfen**

Als wichtiges **förderpädagogisches Instrument** fungiert der **Förderplan**. Dieser wird beginnend mit den Erstgesprächen zum Erfassen der sozialen und bildungsseitigen Voraussetzungen über den gesamten Ausbildungszeitraum geführt und kontinuierlich (an Schnittstellen bzw. situationsbezogen) fortgeschrieben und aktualisiert. Für die praktische Ausbildung werden **zielgruppenadäquate Lernmaterialien** verwendet.

Auch in einer überbetrieblichen Ausbildung ist es möglich, sich mit der betrieblichen Realität auseinander zu setzen. Dazu dienen die Praktika, aber auch das **handlungsorientierte Lernen** hinsichtlich Produkt- und Gebrauchswertorientierung.

Der Realitätscharakter der Ausbildung wird ständig erhöht durch auftragsorientierte Arbeiten und eine in das Bewusstsein gerufene ausbildungsorientierte Produktion. In unserer Einrichtung bieten wir den Auszubildenden vielfältige **Projektmöglichkeiten**, so dass die Ausbildung keineswegs als „Trockentraining“ durchgeführt werden muss.

Projektarbeit fördert die Selbstständigkeit und Teamfähigkeit der Auszubildenden, erhöht die Motivation und dient der Entwicklung von vielfältigen **Schlüsselqualifikationen** in der Verbindung von praktischem, theoretischem und sozialem Lernen.

Wir gestalten die gesamte Ausbildung nach folgenden **Zielbereichen der sozialpädagogisch orientierten Berufsausbildung**:

- Entwicklung und Förderung der **Fachkompetenz**, wie prüfungs- und arbeitsmarktbedeutsame Fachkenntnisse und Fertigkeiten;
- Entwicklung und Förderung von **Methodenkompetenz**, wie Lern- und Arbeitstechniken sowie **Reflektions- und Kontrollkompetenzen**;
- Entwicklung und Förderung von **Sozialkompetenz**, wie Kommunikations-, Kritik- und Kooperationsfähigkeit;
- Entwicklung und Förderung von **personaler Kompetenz**, wie Selbstvertrauen, Bereitschaft und Fähigkeit zu eigenständiger Lebensplanung und -gestaltung sowie Lernen.

Das Team nimmt im Verlauf der Ausbildung Einfluss u.a. auf:

- den Erwerb neuer und reiferer Beziehungen zu Altersgenossen beiderlei Geschlechts;
- das Erreichen z.T. notwendiger emotionaler Unabhängigkeit von Eltern u.a. Erwachsenen;
- den vorgesehenen beruflichen Werdegang;
- den beabsichtigten persönlichen Werdegang;
- die Gewinnung eines sozial verantwortungsbewussten Verhaltens;
- die Entwicklung eines Wertesystems und eines ethischen Bewusstseins als Richtschnur für das eigene Verhalten;
- die Entwicklung berufsrelevanter Verhaltensweisen und eines gewissen Berufsstolzes
- das Gefühl eigener Arbeitszufriedenheit und die Erkenntnis, gute Leistungen führen auch zu materiellen Verbesserungen

Um alle Zielbereiche zu erreichen, werden die Auszubildenden von Beginn an stetig in die Planung, Durchführung und Auswertung ihrer Arbeiten und in die Gestaltung des komplexen Bildungs- und Förderprozesses einbezogen.

Die **Einbeziehung der Auszubildenden** erfolgt auch bei der Beurteilung der individuellen Lernfortschritte und Entwicklungsprozesse. Ohne Einbeziehung der Auszubildenden lässt sich keine individuelle Förderplanung realisieren. Bei jeder Beurteilung werden nicht nur die Beobachtungen und Einschätzungen der einzelnen Teammitglieder ausgetauscht, sie werden mit dem Auszubildenden beraten und von ihm reflektiert. Eine gemeinsame vom Azubi unterschriebene Zielvereinbarung mit den benachteiligten Jugendlichen regelt die nächsten Förderschwerpunkte. Die "vertragliche" Regelung umfasst die Bereiche Theorie, Praxis und Verhalten mit Verantwortlichkeiten und Terminierung.

Voraussetzung für die zielgerichtete und erfolgreiche Förderung der Auszubildenden ist die **Teamarbeit von Ausbilder, Sozialpädagogen und Stützlehrer**. Das Team verwirklicht eine enge Kooperation durch Teamberatungen, kollegiale Fallberatung und eine berufsfeldbezogene Aufgabenverteilung. Dadurch wird ein kontinuierlicher Informationsfluss und der Austausch von Fachwissen abgesichert. Dies führt zur gegenseitigen Annäherung der Kompetenzen der einzelnen Teammitglieder.

### ***Flexible Konzepte zum Abbau von Jugendarbeitslosigkeit, nach dem Jugendsonderprogramm***

- Förderung von Ausbildungsverbänden  
Ausbildungsverbände, die neu geschaffen oder ausgeweitet werden, kann für im Jahr 2003 neu begründete betriebliche Ausbildungsverhältnisse ein einmaliger Zuschuss zu den Verwaltungs- und Organisationskosten sowie den sonstigen verbundbedingten Mehrkosten gewährt werden.
- Arbeit und Qualifizierung für (noch) nicht ausbildungsgerechte Jugendliche  
Der Übergang von Jugendlichen ohne oder mit schwachem Schulabschluss in eine betriebliche oder sonstige Ausbildung oder Arbeit soll durch die Kombination eines sozial-versicherungspflichtigen betrieblichen Praktikums mit einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme in Teilzeit verbessert werden.
- Berufliche Nach- und Zusatzqualifizierung  
Diese Maßnahmen sollen die Vermittlungsfähigkeit arbeitsloser oder von Arbeitslosigkeit bedrohter Jugendlicher in Arbeit durch eine berufliche Nach- oder Zusatzqualifizierung verbessern.
- Lohnkostenzuschüsse für arbeitslose Jugendliche  
Arbeitgeber, die mit einem förderfähigen Jugendlichen ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mit einer Wochenarbeitszeit von mindestens 15 Stunden begründen, können zum Ausgleich anfänglicher Minderleistungen des Jugendlichen einen Lohnkostenzuschuss erhalten.
- Qualifizierungs-/Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen  
Durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen mit integrierter beruflicher Qualifizierung (Qualifizierungs-ABM) sollen Jugendliche Qualifikationen im beruflichen Bereich erwerben, die auf dem Arbeitsmarkt verwertbar sind.
- Beschäftigungsbegleitende Hilfe  
Durch gezielte Hilfen zur Qualifizierung und Stabilisierung soll die betriebliche Eingliederung Jugendlicher gefördert werden.
  - Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahme  
In den Maßnahmen werden besonders benachteiligte Jugendliche betreut, die wegen besonderer persönlicher Merkmale vorhandene Angebote zur beruflichen Eingliederung nicht oder nicht mehr in Anspruch nehmen oder mit diesen noch nicht eingegliedert werden können. Hierzu gehören unter anderem ehemalige Sonderschüler und Hauptschüler ohne qualifizierten Abschluss sowie Jugendliche aus einem schwierigen sozialen Umfeld.

## II. Praxis der Aus- und Weiterbildung zur Eindämmung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit in Irland

Als wir unsere beiden (fast) ständigen irischen Begleiter Joe und Alan zum wiederholten Male nach Konzepten - wie unser Thema es uns als Suchaufgabe vorgab – fragten, erhielten wir sinngemäß zur Antwort: wenn ein Problem da ist, lösen wir es; zum „Vorher-Konzeptemachen“ haben wir keine Zeit.

Wir haben in den 10 Tagen unseres Aufenthaltes beeindruckend vielfältige Lösungsvarianten zum Problem des Verhinderns von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit kennen gelernt. Beides hat in Irland zur Zeit eine Größe, die gegen Null tendiert (ca. 2% jugendliche Arbeitslose und 1,3 % Langzeitarbeitslose).

Vorausschicken müssen wir die **günstige Ausgangssituation**: Den sprunghaft gestiegenen **Bedarf an qualifizierten Arbeitskräften** aufgrund des Entwicklungssprungs, den Irland seit den 90er Jahren, forciert durch die EU-Mitgliedschaft, genommen hat. Großzügige finanzielle **Förderung mit EU-Mitteln** und die Aufnahme der Erfahrungen anderer EU-Staaten sind wesentliche Faktoren, um das Wunder des „irischen Tigers“ zu verstehen.

Wir wurden bekannt gemacht mit einem Bündel von Maßnahmen, festgelegt in Gesetzen (z.B. White Paper 1995, Youth Work Act 1997, Education Act 1998) und National Agreements (das wichtigste war das „Programm for Prosperity and Fairness“ für die Jahre 200 – 2002) bei deren Ausarbeitung die größte Gewerkschaft SIPTU und die Organisation FAS mitgewirkt haben. Gleichzeitig entstanden in den neunziger Jahren günstige Bedingungen für die Ansiedlung von Unternehmen.

Wesentlich bei allen Maßnahmen ist das Prinzip: Vorsorge ist besser und billiger als Nachsorge. Deshalb gilt der Vorschulerziehung in sozialen Brennpunktregionen besonderes Augenmerk; unqualifizierten Eltern wird Unterstützung angeboten, damit sie ihren Kindern bessere Partner sein können.

Jugendliche im Alter von 16 bis 25 Jahren mit sozialen u.a. Problemen werden unterstützt durch das **Youthreach-Programm** und **Community Training Workshops (CTW)**. Wir besuchten zwei Community Youth Training Projects (eine Landschaft mit drei Mühlen und eine Whiskeybrennerei, die nach der Rekonstruktion touristisch genutzt werden) und einen Community Training Workshop, in dem Jugendlichen in 5 Berufsfeldern eine zweite Chance geboten wird. Die Betreuung dort schließt ein, dass zusammen gefrühstückt und Mittag gegessen wird.; finanziert werden diese Mahlzeiten – für manche Teilnehmer sind es die einzigen – vom Bildungsträger. Wichtiger Teil der Förderung ist der Unterricht in den allgemeinbildenden Schulfächern, um einem möglichst großen Teil der Teilnehmer den nachträglichen Erwerb des „Younior Certificat“ (entspricht dem Hauptschulabschluss) zu ermöglichen. Die Ausbildung nennt sich nicht nur modular, sondern die Teilnehmer wählen, ob sie in einer Tischlerwerkstatt, bei den Malern oder in der Elektrowerkstatt arbeiten; einige erwerben den Europäischen Computerführerschein. In jedem Fall können sie die Module für ihren beruflichen Werdegang gebrauchen.

Es gibt in dem von uns besuchten CTW so gut wie keine Abbrecher; wenn aber einmal ein Fünfzehnjähriger weg bleibt, kommt er spätestens mit 18 zurück und hat inzwischen oft sein Geld mit den im CTW bereits erworbenen Kenntnissen verdient.

Finanziert und fachlich begleitet werden diese Maßnahmen über die Organisation FAS, die Initiative und inhaltliche Ausgestaltung liegt jedoch zunehmend bei den Kommunen.

Bereits das 1995 beschlossene White Paper zielte auf die **Koordinierung von schulischer und beruflicher Ausbildung** und **Organisation von erfolgreichen Ausbildungseinstiegen**.

Dem dient das **Transition Year**, das Berufs- und Lebensvorbereitung im Rahmen eines 10. Schuljahres anbietet. Unter Leitung von Sozialpädagogen der Sekundarschulen verbringen Jugendliche die meiste Zeit in Betrieben und treffen sich zur Auswertung ihrer praktischen Erfahrungen einmal wöchentlich in der Schule. Dort findet auch Unterricht statt in den Hauptfächern Englisch, Mathematik und Geschichte – der auf dem Hintergrund der Arbeitserfahrung von den Schülern oft mit größerer Lernbereitschaft aufgenommen wird. An dieses Transition Year schließen zwei Schuljahre an, die zum Abitur (Leaving Certification) führen.

Ein **neues Abschluszeugnis**, das **Leaving Certificat Applied**, soll auch den eher praktisch begabten Jugendlichen die Chance geben, die Schule erfolgreich abzuschließen.

Besonders wichtig für die Eindämmung von Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit sind die seit 1995 zunehmend qualifizierten Ausbildungsgänge der **New Apprenticeship**, sind **Traineeships** von 1-2 Jahren und die **Ausbildungsprojekte von CERT** (Council for Education and Recruitment Training) im für die irische Wirtschaft besonders bedeutenden Bereich Tourismus; sie werden im 1. Fachbericht der Irlandgruppe 2003 näher beschrieben.

Darüber hinaus konnten wir ein sehr berührendes Beispiel erleben für die **qualifizierten Angebote zur Beruflichen Rehabilitation für Menschen mit Behinderungen** durch NDTI (National Training & Development Institut): das Rehabilitationszentrum in Swords (im Norden Dublins), wo ca. 200 Klienten in 5 Berufsfelder und einem „Choices Programm“ zur Berufsorientierung betreut werden. Wir waren tief beeindruckt a) von der fachlichen und persönlichen Qualifikation der 13 Mitarbeiter, die den zu betreuenden behinderten Menschen sehr viel Vertrauen entgegenbringen und ständig zur Reflexion über ihre Ziele, über Probleme und Fortschritte herausfordern und b) von der Intensität der sehr individuellen Betreuung.

Während der Betriebsbesuche bei Bayer Diagnostics und in der Galway Crystal Factory stießen wir auf Beispiele für **bedarfsorientierte berufsbegleitende Ausbildung**; diese unbürokratische Form der Ausbildung bildet eine weitere Erklärung für das Wunder der kaum vorhandenen Jugend- und Langzeitarbeitslosigkeit.

Ein letzter Punkt sind **Weiterbildungsangebote für Erwachsene**, die

a) **im Internet** ([www.fas-netcollege.com](http://www.fas-netcollege.com))

b) als **Post-Leaving Certificate Courses** in Secondary Schools

c) als **Return-to-Work-Angebote** von CERT auftreten.

Innerhalb des **Community Education Programm** bietet FAS solche Kurse auch als Umschulungsmaßnahmen für Langzeitarbeitslose an. Die Kosten für die Trainingsmaßnahmen sind einkommensabhängig. Sie werden in den verschiedensten Branchen, vom Freizeitanimateur, Mediengestalter bis zum CAD-Zeichner, Schweißer oder Apothekenhelfer angeboten. Die Dauer reicht von 20 Wochen bis zu 2 Jahren. Sie laufen als Vollzeit-, Teilzeitprogramme oder auch als reine e-learning Kurse.

Zum Abschluß dieses Kapitels noch eine Bemerkung: in Irland wird heute noch jede Arbeitskraft gebraucht; das ist ein sehr günstiger Boden für alle gesellschaftlichen Kräfte, die in den Mittelpunkt ihres Engagements den Menschen stellen, egal welche „Verwertungseigenschaften“ er besitzt.

Die Abwanderung qualifizierter junger Leute v.a. in die Vereinigten Staaten trägt zusätzlich noch dazu bei, dass auch ältere Arbeitskräfte an Orten anzutreffen sind, wo wir in Deutschland kaum jemanden über 30 finden (wie z.B. in der Gastronomie).

### III. Impulse für die Praxis in Deutschland

Aufgrund der extrem verschiedenen wirtschaftlichen Bedingungen in Irland auf der einen und der Bundesrepublik Deutschland (mit riesigen Unterschieden zwischen den verschiedenen Bundesländern) auf der anderen Seite, konnten wir von unserer Fachinformationsreise keine Rezepte erwarten.

Einiges von dem, was im II. Kapitel erwähnt wurde, sehen wir jedoch als anregend und teilweise auch nachahmenswert an.

Gerade in einem so großen Land wie der BRD kann eine Zentralregierung kaum noch für alle Regionen sinnvolle Regelungen zur Regulierung des Arbeitsmarktes treffen. Deshalb empfanden wir es als sehr effektiv, **den Kommunen die Initiative und Hauptverantwortung für Ausbildung und Qualifizierung** zu überlassen, bei Einbeziehung der regionalen Wirtschaft. Staatliche Institutionen können einen finanziellen Förderrahmen stecken und Beratung anbieten, die inhaltliche Ausgestaltung sollte regional erfolgen. Modulare Ausbildung ist dann effektiv, wenn die in Modulen erworbenen Kenntnisse anschließend in Betrieben angewandt werden können; andernfalls verlieren sie sehr schnell an Wert.

Beeindruckt waren wir von den Aktivitäten, deren Ziel es ist, **Erfolge zu organisieren für alle** (Leaving Certificate Applied, Transition Year). Dazu gehören auch Methoden wie das Malen nach Zahlen im Motivierungslehrgang des Community Workshops. Erfüllbare Ziele statt hochgeschraubter Normen (wie sie in Deutschland häufig anzutreffen sind, wo die Kluft zwischen den Anforderungen und den tatsächlichen Leistungen manchmal erschreckend groß ist – Beispiel: Mathematikkenntnisse unserer Schulabgänger).

Ein weiteres Erlebnis hat uns tief beeindruckt: in Benachteiligtenausbildungen der Community Workshops wird für die Teilnehmer **Frühstück und Mittagessen angeboten**. Auf diese Weise wird sinnfällig **soziale Verantwortung** wahrgenommen, indem die **Grundvoraussetzungen für erfolgreiches Lernen gesichert** werden.

**Modulare Zertifizierung** in Ausbildungsgängen ermöglicht einen stufenweisen Aufbau der Qualifikation und des Marktwertes des Lernenden. Wir sehen in dieser Form der Erfolgskontrolle (die ja auch in Deutschland v.a. in Weiterbildungen an Bedeutung gewinnt) viele Vorteile gegenüber den in der klassischen Berufsausbildung noch vorherrschenden alles entscheidenden Abschlussprüfungen.

Diese Form der Zertifizierung trafen wir in Irland bei allen Formen von **„Training on the job“**. Aus der Not geboren (da keine ausgebildeten Arbeitskräfte vorhanden waren), scheint uns diese sehr flexibel auf neue Entwicklungen reagierende Form der Aus- und Weiterbildung auch für Deutschland geeignet, das Verhältnis von gelerntem und anwendbarem Wissen zugunsten des letzteren zu verändern.

Ein weiterer Punkt, der uns auf unserer Reise aufmerken ließ, ist der **funktionierende Rahmen für Investitionen** in die Ausbildung: geförderte Ausbildungsprojekte sind **keine Investruinen**, sondern werden weiter getrieben, vor allem in Form der einer Verbindung von Tourismusindustrie und Pflege des regionalen Handwerks. Dabei tragen Jugendliche hohe Verantwortung; unsere Führer waren immer sehr jung, sehr kompetent und begeistert von ihrer Aufgabe.

Als letztes nennen wir das vielleicht wichtigste Ergebnis dieser Fachinformationsreise: in Irland wurde ein **Netzwerk geknüpft** unter den Ausbildungsverantwortlichen deutschen Reiseteilnehmern. Die auf der Reise angestoßenen Gespräche werden per e-mail ... fortgeführt, ganz gewiß nicht nur bis zum Auswertungstreffen im September.