

Prof.Dr. Ali Uçar

Die Stellung der ausländischen Lehrer
in der Berliner Schule und die Kooperationshindernisse

Vorbemerkung:

1. Einreise, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

1.1 Einreise

1.2 Aufenthaltserlaubnis

1.2.1 Befristete Aufenthaltserlaubnis

1.2.2 Unbefristete Aufenthaltserlaubnis für Arbeiter
und ihre Familienangehörigen

1.2.2.1 Arbeiter

1.2.2.2 Ehegatten

1.2.2.1 Kinder

1.2.1 Aufenthaltsberechtigung

1.3 Arbeitserlaubnis

1.3.1 Allgemeine Arbeitserlaubnis

1.3.2 Besondere Arbeitserlaubnis

1.3.1 Abgeleitete Arbeitserlaubnis

1.3.4 Sogenannte Stichtagsregelung und Wartezeiten

2. Lehrbefähigung

2.1 Lehrerschulen im osmanischen Reich

2.2. Schulen für Dorflehrer

2.3. Dorferzieherkurse

2.4. Dorfinstitute

2.5. Schule für Grundschullehrer

2.6. Erziehungsinstitute

2.6.1 Zweijährige Erziehungsinstitute

2.6.2 Dreijährige Erziehungsinstitute

2.7. Lehrer während- des Militärdienstes

2.8 Pensionierte Offiziere als Lehrer

- 2.9.1 Hochschulen für Lehrerbildung und die Universitäten
- 2.9.2 Hochschulen für Lehrerbildung
- 2.9.3 Versuchshochschule für Lehrerbildung
- 2.9.3. Andere Hochschulen für Lehrerbildung
- 2.9.4. Lehrerbildung per Brief
- 2.9.5 Universitäten
- 2.10 Inhalte der Lehrerbildung
- 3. Ausländische Lehrer und ihr Arbeitsverhältnis
 - 1.1 Arbeitsvertrag
 - 3.1.1 Abschluß des Arbeitsvertrages
 - 3.1.2 Befristung und Probezeit
 - 3.1.3 Allgemeine Arbeitsbedingungen
 - 3.2 Beschäftigungszeit und Dienstzeit
 - 3.3 Eingruppierung und Vergütung
 - 3.4 Sozialversicherungsproblem
 - 3.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses
- 4. Einige andere Probleme der ausländischen Lehrer
 - 4.1 Sprachschwierigkeiten
 - 4.2 Eingeschränkte Kenntnisse über das deutsche Bildungswesen, geringe Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten
 - 4.3 Mangelnde Zusammenarbeit zwischen deutschen und ausländischen Lehrern, Vorurteile und Erwartungen voneinander
- 5. Zusammenfassung
- 6. Anmerkungen
- 7. Anhang
 - 7.1. Arbeitsverträge
 - 7.2 Nebenabreden
 - 7.3 Aufenthalts und Arbeitserlaubnis
 - 7.4 Ein Diplom der türkischen Schule für Grundschullehrer
 - 7.5 Einige Rechtsvorschriften zur Situation der ausländischen Kinder und Lehrer

Stellung der ausländischen Lehrer

Mit dem Begriff der ausländische Lehrer meine ich grundsätzlich die türkischen Lehrer. Über die Zahl der türkischen Lehrer im Ausland gibt es unterschiedliche Angaben. Nach den Presseberichten der türkischen Regierung arbeiten z. Zt. 3063 Lehrer im Ausland, davon wurden 856 im Auftrag der Regierung geschickt.(1)

Nach einer anderen Presseerklärung der Regierung betrug die Zahl der Lehrer, die von der Regierung geschickt sind 739. Von diesen Lehrern wurden 105 zurückgerufen.

Die Lehrer, die von der jeweiligen Regierung des Heimatlandes, sei es direkt vom Heimatland oder unter den Lehrern, die schon als Arbeiter im Beschäftigungsland tätig waren, eingestellt, stehen mit dem Heimatland im Beamtenverhältnis, und sie werden von der Regierung finanziert und kontrolliert.

Die andere Gruppe Lehrer ist diejenige, die von der deutschen Schulverwaltung mit oder ohne Zustimmung des jeweiligen Heimatlandes (Konsulat oder Botschaft) eingestellt ist. Diese Lehrer stehen in der deutschen Schulverwaltung im Angestelltenverhältnis. Sie werden von dieser Behörde finanziert und unterstehen der deutschen Schulaufsicht.

Die Lehrer der Heimatregierung hat man „Konsulatslehrer“ genannt. Da die Stellung dieser Lehrer mit der deutschen Behörde nichts zu tun hat, möchte ich weitgehend darauf verzichten, sie zu untersuchen. Ich beschränke mich lediglich auf die Stellung der Lehrer, die von den deutschen Behörden eingestellt sind und bei ihnen im Angestelltenverhältnis stehen.

Da die sogenannten „Konsulatslehrer“ in den Schulen der Beschäftigungsländer die ausländischen Kinder unterrichten, und auch mit den anderen ausländischen Lehrern in Berührung kommen, erscheint es mir doch sinnvoll, einige Zahlen von solchen türkischen Lehrern anzugeben.

Nach den unterschiedlichen Angaben vom türkischen Ministerium für Nationalerziehung hat die Türkei jetzt 739 Lehrer für die Kinder der türkischen Arbeiter ins Ausland geschickt. (1)

Von diesen Lehrern arbeiten 541 in der Bundesrepublik Deutschland. Sie wurden aufgrund einer Verordnung vom 25. April 1980 ausgewählt.

Die Zahl der von der türkischen Regierung für verschiedene Länder eingestellten Lehrer kann man der folgenden Tabelle entnehmen:

Beschäftigungs- land	im Grund- schulbereich	Mittelschul- bereich	Religions- unterricht	Vorschul- bereich	Gesamt
Bundesrepublik Deutschland	427	111	-	3	541
Niederlande	17	-	-	-	17
Österreich	10	-	-	-	10
Schweiz	12	-	-	-	12
Frankreich	100	10	-	-	110
Dänemark	8	-	-	-	8
Belgien	30	-	11	-	41
Gesamt	604	121	11	3	739

die 541 türkischen Lehrer in der Bundesrepublik verteilen sich auf die Bundesländer nach den Schulbereichen folgendermaßen:

Beschäftigungs- land	Grund- schulbereich	Mittelschul- bereich	Religions- unterricht	Vorschul- bereich	Gesamt
Bayern	201	111	-	-	312
Düsseldorf	7	-	-	3	10
Köln-Essen	1	-	-	-	1
Hannover	2	-	-	-	2
Hamburg	23	-	-	-	23
Karlsruhe	17	-	-	-	17
Mainz	16	-	-	-	16
Stuttgart	100	-	-	-	100
Baden- Württemberg	13	-	-	-	13
Bremen	23	-	-	-	23
Berlin	24	-	-	-	24
Gesamt	427	111	-	3	541

Nach den offiziellen Angaben soll es 24 „Konsulatslehrer“ in Berlin geben.

Die Zahl der vom Berliner Senat eingestellten türkischen Lehrer betrug am 1. November 1980 nach offiziellen Angaben 286. Im Jahre 1976 lag diese Zahl bei 172.

Diese Lehrer verteilen sich nach verschiedenen Schulbereichen geordnet folgendermaßen:

Die Zahl der türkischen Lehrer im Berliner Schuldienst (2)

Schulart	Zahl der türkischen Lehrer
Grundschule	160
Hauptschule	81
Realschulen	3
Gymnasien	6
Gesamtschulen	11
Oberstufenzentren	3
Sonderschulen	14
Berufs- und Berufsfachschulen	8
Gesamt	286

Diese Zahlen sind von 1980. Heute dürfte diese Zahl noch höher sein.

Die ausländischen Lehrer erfüllen eine große Funktion für die Integration der ausländischen Kinder. Sie haben viele ökonomische, rechtliche und soziale Probleme. Ich werde hier nicht alle Probleme darstellen können. Ich beschäftige mich lediglich mit den Problemen, die mit dem Arbeitsverhältnis in Zusammenhang stehen. Zunächst werde ich die Existenzgrundlagen der Ausländer, wozu auch die ausländischen Lehrer gehören, aufzeigen. Danach werden die Arbeitsbedingungen und die mit im Zusammenhang stehenden Probleme erörtert. Schließlich werde ich versuchen, einige wichtige soziale Probleme dieser Lehrerschaft darzustellen und Lösungsmöglichkeiten aufzuzeigen, die für eine sinnvolle Kooperation eine große Rolle spielen. Diese kurzen Erläuterungen erheben keinen Anspruch auf die Vollständigkeit.

Die ausländischen Lehrer

Es gibt zwei grundlegende Voraussetzungen für den Aufenthalt bzw. für eine Beschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland. Die eine ist die Aufenthaltserlaubnis (AE) und die andere die Arbeitserlaubnis (ArbE). Diese

beiden Genehmigungen sind die Existenzgrundlagen der Ausländer. In der Regel benötigen die Lehrkräfte, aufgrund der Arbeitserlaubnisverordnung, keine ArbE (ArbEVO, § 9). Der größte Teil der türkischen Lehrer im Schuldienst ist jedoch zunächst als angeworbener Arbeiter in die Bundesrepublik gekommen und hat jahrelang als Arbeiter gearbeitet. Diese Lehrer mußten die AE und ArbE besitzen. Sie sind erst später in den Schuldienst aufgenommen worden. Danach brauchen sie keine ArbE mehr. Wenn sie vom Schuldienst entlassen werden, müssen sie wieder beim zuständigen Arbeitsamt die Arbeitserlaubnis beantragen. Daher ist es mir wichtig, darzustellen, wie die aufenthalts- und arbeitserlaubnisrechtliche Lage der Lehrer und ihrer Familienangehörigen aussieht.

1. Einreise, Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis

1.1. Einreise

Nach § 1 des Ausländergesetzes (AuslG.) können die Ausländer nach Maßgabe dieses Gesetzes in dem Geltungsbereich des Gesetzes einreisen und sich darin aufhalten. Mit der Einreise ist das rein tatsächliche Überschreiten der Grenze der Bundesrepublik Deutschland gemeint. Einreise und Aufenthalt als Einheit wird von den gleichen Voraussetzungen abhängig gemacht. Die Ausländer haben keinen Rechtsanspruch auf Einreise und Aufenthalt. Die Rechtswirkung dieser Regel besteht darin, daß Ausländer mit der Überschreitung der Grenze nach Gebietshoheitsgrundsatz in den Wirkungsbereich der Staatsgewalt der Bundesrepublik Deutschland eintreten. Die Art und Weise des Grenzübertritts spielt dabei keine Rolle. Den Ausländern, die ohne erforderlichen Sichtsvermerk einreisen, darf keine Aufenthaltserlaubnis (AE) erteilt werden. Die Einreisebestimmungen dienen vielmehr der öffentlichen Sicherheit und Ordnung. Seit Oktober 1980 wurde für die türkischen Staatsangehörigen, die keine Aufenthaltserlaubnis haben, Visumszwang eingeführt, dessen rechtliche Grundlage, aufgrund der Mitgliedschaft der Türkei im Europarat und des Assoziationsvertrages zur EG, sehr bedenklich ist.

1.2. Aufenthaltserlaubnis

Der § 2 AuslG. sagt "Ausländer, die in dem Geltungsbereich dieses Gesetzes einreisen und sich darin aufhalten wollen, bedürfen einer Aufenthaltserlaubnis. Die Aufenthaltserlaubnis darf erteilt werden, wenn die Anwesenheit des Ausländers Belange der Bundesrepublik Deutschland nicht beeinträchtigt". Diese Regel ist Kernstück des AuslG. bzw. des Ausländerrechtes. In amtlicher Begründung dieser Regel heißt es, "Übereinstimmung mit internationaler Rechtsauffassung geht der Gesetzesentwurf davon aus, daß die Ausländer keinen Anspruch auf Einreise und Aufenthalt in der Bundesrepublik haben ... (3), d.h. das Aufenthaltsverbot für Ausländer ist die Regel, der Aufenthalt dagegen ist eine Ausnahme.

Mit der Fassung "darf" hat das AuslG. den Ausländerbehörden einen unferlosen Ermessungsspielraum bei den Entscheidungen über die AE gegeben. Die Grenzen des Ermessungsspielraums sind sehr weit gezogen, so daß der Ausländer gar keine Rechte erwerben kann. Einzige Grenze ist die Beeinträchtigung der Belange der Bundesrepublik Deutschland. Aber das Gesetz hat nicht definiert, was Beeinträchtigung der Bundesrepublik Deutschland sein kann. Bei der Erteilung der AE prüft die Ausländerbehörde nach, ob durch die Anwesenheit des Ausländers die Belange der Bundesrepublik Deutschland beeinträchtigt werden. Wenn die Beeinträchtigung festgestellt wird, wird die AB abgelehnt. Wenn keine Beeinträchtigung festgestellt wird, ist die Behörde nicht verpflichtet, die AE zu erteilen. Dies liegt wiederum in ihrem Ermessen. Die Rechtslage ist etwa nicht so, daß die AB erteilt werden muß, wenn die Belange der Bundesrepublik Deutschland nicht beeinträchtigt werden. Ob die AE erteilt werden kann, hängt nicht nur von den persönlichen Interessen des Ausländers oder dem Zweck seines Aufenthalts ab, sondern ausschließlich davon, ob der Staat an die Erteilung der Staat an der (sic) Erteilung der AE Interesse hat (4).

Nach § 40 des Verwaltungsverfahrensgesetzes hat die Behörde ihr Ermessen entsprechend dem Zweck der Ermächtigung auszuüben. Das ist kaum zu erfüllen, wenn die Ermächtigungsgrundlagen einen sehr weit en Freiraum im Ausländerrecht eröffnen. Im Falle des Ausländerrechts hat die Behörde also selbst zu bestimmen.

Eine der wichtigsten Regelungen ist die Regelung im § 7 des AuslG.

- § 7 AuslG. sagt: "Die Aufenthaltserlaubnis gilt für den Geltungsbereich dieses Gesetzes. Sie kann räumlich beschränkt werden. Die Aufenthaltserlaubnis wird befristet oder unbefristet erteilt. Die Aufenthaltserlaubnis kann mit Bedingungen und Auflagen versehen werden ..."

Nach dieser Regel kann die AE räumlich als auch zeitlich beschränkt und mit Bedingungen und Auflagen versehen werden. Also liegen die Erteilung, Verlängerung, Ausweisung sowie die Erteilung für die Nebenbestimmungen der Aufenthaltserlaubnis im Ermessen der Behörde. Bei den Ermessungsentscheidungen müssen die rechts- und sozialstaatlichen Prinzipien berücksichtigt werden. Ein Gebot dieser Prinzipien ist es, daß man bei den Ermessungsentscheidungen, insbesondere im Ausländerrecht, nicht nur die Interessen des Staates, sondern auch die des Ausländers berücksichtigen soll.

Die Praxis des Ausländerrechts zeigt, daß die Ermessungsentscheidungen einseitig nur die Interessen des Staates berücksichtigen. In vielen Fällen sind die Sachbearbeiter nicht in der Lage, die Interessen abzuwägen, weil sich nicht die Sprache und die Hintergründe der Betroffenen kennen. Sie haben auch keinen Dolmetscher. Trotz des Grundsatzes im GG. Art. 3 in dem es heißt, daß niemand wegen seiner Sprache benachteiligt werden darf, werden die Ausländer doch benachteiligt. Die Bestimmungen des Ausländergesetzes dehnen den Ermessungsspielraum der Behörde sehr aus. Da diese Bestimmungen keine konkreten Grenzen enthalten, hat die allgemeine Ausführungsvorschrift zur Ausführung des Ausländergesetzes einige Regeln getroffen (5).

Die allgemeine Verwaltungsvorschrift hat im Sinne des § 7 AuslG. folgende Regelungen festgelegt.

Die AE ist in der Regel befristet zu erteilen. Die AE für einen ausländischen Arbeiter ist in der Regel längstens auf ein Jahr zu befristen. Der Ablauf einer befristeten AE ist zu überwachen. Bei der Verlängerung der AE hat die Behörde erneut zu prüfen, ob durch die Anwesenheit des Ausländers die Belange der Bundesrepublik Deutschland beeinträchtigt werden. Durch eine Auflage zur AE kann insbesondere bestimmt werden, daß der Ausländer in der Bundesrepublik Deutschland keine Erwerbstätigkeit, oder Erwerbstätigkeiten bestimmter Art, ausüben darf. Aus besonderen Gründen kann die AE für einen ausländischen Arbeiter mit den auflösenden Bedingungen versehen werden, z .B. daß sie mit Beendigung des Arbeitsverhältnisses erlischt (6).

Hier wird bei den Auflagen und Bedingungen der Ausländerbehörde wiederum ein großer Ermessungsspielraum gelassen. Das AuslG. enthält über den Inhalt, Zweck und Ausmaß der Bedingungen und Auflagen kein Wort. Die Grenze ist wieder die Belange der Bundesrepublik Deutschland. Ist Gegenstand einer Auflage die Untersagung einer Erwerbstätigkeit, so ist bei der AB zu vermerken: "Die Erwerbstätigkeit nicht gestattet!". Die Bedingungen und Auflagen werden in den Paß eingetragen. Nachträglich können räumliche oder zeitliche Beschränkungen zur AE, sowie nachträgliche Bedingungen und Auflagen verfügt werden, wenn dies zur Wahrung der öffentlichen Interessen geboten erscheint (s. die AE im Anhang).

Nach dem AuslG. kann die AE in drei Formen erteilt werden, nämlich die befristete und die unbefristete AE oder AE als Aufenthaltsberechtigung. Ich werde nachher auf diese Formen der AE kurz eingehen.

1.2.1. Befristete Aufenthaltserlaubnis

Im Oktober 1978 ist die neue allgemeine Verwaltungsvorschrift zur Änderung der allgemeinen Verwaltungsvorschrift und Ausführung des Ausländergesetzes in Kraft getreten. Zur Ergänzung trat am 1. November 1980 in Berlin der neue Erlaß über die Behandlung von Ausländerangelegenheiten in Kraft. Nach dem Regierungswechsel wurde dieser Erlaß durch die CDU erheblich geändert und am 20. November 1981 sind die Änderungen in Kraft getreten. Im August 1982 wurde sie nochmal geändert. (Gemeinsames Ministerialblatt, 1978, D. 368 ; Amtsblatt Berlin, Nr. 58, Oktober 1980, S. 1650 und Nr. 78, 18. Dezember 1981, S. 2192 und Nr. 38, 6. August 1982.)

Nach diesen Vorschriften ist die Aufenthaltserlaubnis (AE) für Ausländer in der Regel bei der erstmaligen Erteilung auf ein Jahr zu befristen und anschließend um je 2 Jahre zu verlängern, bis sie unbefristet erteilt werden kann. Bei den Ehegatten der ausländischen Arbeiter ist entsprechend zu verfahren, sofern nicht die Voraussetzungen für eine vorzeitige Erteilung der unbefristeten AE erfüllt sind. Arbeitern, deren Aufenthalt in der Bundesrepublik zu einem in ihrer Person liegenden befristeten Aufenthaltswitz oder zur Durchführung eines bestimmten Auftrages gestattet ist, ist die AE in der Regel auf ein Jahr zu befristen (z.B. Praktikanten, Lehrlingen, Ärzten für Fachausbildung). Die AE zu Aus- und Fortbildungszwecken ist regelmäßig auf ein Jahr zu befristen. Zur Vorbereitung der Zulassung bei der Ausbildungsstätte ist die AE regelmäßig für sechs Monate zu erteilen. Ausländern, denen die AE nur zu dem Zweck eine Aus- oder Fortbildung erteilt worden ist, dürfen Familienangehörige nicht nachziehen lassen. Die Arbeiter, die sich mindestens zwei Jahre im Bundesgebiet aufgehalten haben, und voraussichtlich noch längere Zeit beschäftigt sein werden, können ihre Familienangehörigen nachziehen lassen. Den Ausländern, die mit Deutschen verheiratet sind, ist die AE zunächst regelmäßig für 3 Jahre zu erteilen.

Bis zum 20. November 1981 im Rahmen der Familienzusammenführung eingereiste nichtvolljährige Kinder bekommen eine befristete AE bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres, sofern die Voraussetzungen einer unbefristeten AB nicht erfüllt sind. Die wichtigste Voraussetzung ist der fünf jährige ununterbrochene Aufenthalt. Nach Vollendung des 18.

Lebensjahres ist eine AE zu erteilen, wenn sich das ausländische Kind ununterbrochen seit 5 Jahren in der BRD aufhält, oder sich in einer schulischen oder beruflichen Ausbildung befindet, oder an einer Maßnahme zur MBSE teilnimmt oder in einem Arbeitsverhältnis steht, oder die Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses als bald zu erwarten ist. Wenn es in besonderem Maße auf die weitere Fürsorge seiner Eltern angewiesen ist oder wenn sein weiterer Aufenthalt in besonderem Maße zur Förderung der Familie erforderlich ist, kann die AE nach der Vollendung des 18. Lebensjahres erteilt werden.

Der neue Berliner Ausländererlaß hat insbesondere die Voraussetzungen einer AE für die Kinder, die nach dem 20. November 1981 einreisen, erheblich erschwert. Nach der Vollendung des 18. Lebensjahres ist eine befristete AE nur zu verlängern, wenn die ausländischen Kinder sich unterbrochen fünf Jahre rechtmäßig in der BRD aufhalten und in einem anerkannten Ausbildungsverhältnis oder in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis stehen oder eine mehrjährige Arbeitserlaubnis haben.

Wenn sie in besonderem Maße auf die weitere Fürsorge ihrer Eltern angewiesen sind oder wenn ihrerseits ein weiterer Aufenthalt in besonderem Maße zur Förderung der Familie erforderlich ist, kann die AB verlängert werden.

Wenn die o.g. Voraussetzungen erfüllt sind, prüft die Ausländerbehörde, ob eine unbefristete oder befristete AE für 2 Jahre, erteilt werden kann.

Wenn diese Voraussetzungen nicht erfüllt sind, werden die ausländischen Kinder, die im Rahmen der Familienzusammenführung zu ihren Eltern gekommen sind, ausgewiesen, wenn sie das 18. Lebensjahr vollendet haben.

Nach dem neuen Erlaß dürfen nur die Kinder unter 16 Jahre im Rahmen der Familienzusammenführung einreisen, wenn beide Elternteile in der BRD arbeiten. Es wird z. Z. darüber diskutiert, ob das Einreisealter nicht auf das 6. Lebensjahrreduziert werden kann.

1.2.2. Unbefristete Aufenthaltserlaubnis für Arbeiter und ihre Familienangehörigen

1.2 .2 .1 . Arbeiter

Nach einem fünfjährigen ununterbrochenen Aufenthalt in der Bundesrepublik Deutschland ist ausländischen Arbeitern auf ihren Antrag in der Regel eine unbefristete AE zu erteilen. Dafür sind folgende Voraussetzungen vorgesehen:

- a) Die ausländischen Arbeiter sollen eine besondere Arbeitserlaubnis im Sinne der Arbeitserlaubnisverordnung besitzen (s. besondere Arbeitserlaubnis). Die Lehrer sind nach der Arbeitserlaubnisverordnung von der Arbeitserlaubnispflicht befreit. D.h. für die Aufnahme einer Lehrtätigkeit reicht die AE aus.
- b) Der Ausländer soll in der Lage sein, sich auf einfache Art in deutscher Sprache mündlich verständlich machen zu können.
- c) Ihm und seinen Familienangehörigen muss eine Wohnung zur Verfügung stehen, die den am Aufenthaltsort geltenden Maßstäben für die Angemessenheit einer Wohnung entspricht.
- d) Er muß dafür sorgen, daß seine hier lebenden Kinder der gesetzlichen Schulpflicht nachkommen.

In der Praxis treten viele Schwierigkeiten, insbesondere bei der Erfüllung „der deutschen Sprache“ und Nachweis einer „angemessenen Wohnung“ auf.

Der Schulbesuch wird durch die Zeugnisse oder Schulbescheinigung nachgewiesen.

Bei dem Nachweis der deutschen Sprache und der Wohnung hat jedes Bundesland andere zusätzliche Voraussetzungen eingeführt.

Hier in Berlin ist für den Sprachkenntnisbeweis kein besonderer Nachweis vorgesehen.

1.2.2.2 Ehegatten

Wenn sich der Ehegatte seit über 5 Jahren in der Bundesrepublik aufhält, ist in der Regel die AE unbefristet zu erteilen. Eine Arbeitserlaubnis (ArbE) ist nicht erforderlich. Wenn der ausländische Arbeiter selbst die unbefristete AE besitzt und sein Ehegatte gut Deutsch kann, kann von der Erfordernis des fünfjährigen Aufenthalts abgesehen werden. Ausreichende Sprachkenntnisse sollen durch Bescheinigungen des Sprachverbandes „Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e.V.“ oder durch deutsche Schulzeugnisse nachgewiesen werden. Diese Voraussetzung kann nur selten erfüllt werden.

1.2.2.3 Kinder

Die ausländischen Kinder brauchen ab dem 16. Lebensjahr eine AE.

Kinder unter 18 Jahren ist auf Antrag in der Regel eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis zu erteilen, wenn sie sich ununterbrochen fünf Jahre rechtmäßig in der BRD aufgehalten haben, einfache Deutschkenntnisse besitzen, einen angemessenen Wohnraum nachweisen und der gesetzlichen Schulpflicht nachkommen. Von der Erfordernis des 5jährigen Aufenthaltes soll bei Kindern unter 18 Jahren in der Regel abgesehen werden, wenn sie über ausreichende Deutschkenntnisse verfüge und der ausländische Arbeiter selbst die unbefristete AE besitzt.

Der Nachweis der Sprache ist wie bei Ehegatten. Für die Kinder, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, kann eine unbefristete Aufenthaltserlaubnis erteilt werden, wenn die ausländischen Kinder bereits eine AE besitzen, sich rechtmäßig ununterbrochen 5 Jahre in der in der BRD aufhalten, einfache Deutschkenntnisse besitzen, einen angemessenen Wohnraum nachweisen.

Der Aufenthalt von Kindern unter 16 Jahren ist rechtmäßig, wenn sie polizeilich gemeldet sind. Ein ununterbrochener Aufenthalt vor Vollendung des 16. Lebensjahres kann nachgewiesen werden durch Vorlage der Schulzeugnisse. Die Ableistung des Wehrdienstes wird nicht als Unterbrechung angenommen, jedoch wird diese Zeit nicht zum fünfjährigen Aufenthalt gerechnet. Ausländer, die ins Beamtenverhältnis berufen worden sind, ist unabhängig von der Dauer des bisherigen Aufenthalts, sofort eine unbefristete AE zu erteilen.

1.2.3. Aufenthaltsberechtigung

Den Ausländern, die sich in das soziale und wirtschaftliche Leben der Bundesrepublik Deutschland eingefügt haben und neben den Voraussetzungen, die für die Erteilung der unbefristeten AE vorgesehen sind, über ausreichende Kenntnisse der deutschen Sprache verfügen, ist nach einem 8-jährigen Aufenthalt auf Antrag die Aufenthaltserlaubnis in der Form der Aufenthaltsberechtigung (AB) zu erteilen.

Die AB ist die stärkste Form der AE. Sie gibt einen absoluten Schutz vor räumlichen und zeitlichen Beschränkungen der AE und vor Bedingungen zur AE. Jedoch steht sie nach dem Wortlaut des AuslG. im freien Ermessen der Ausländerbehörde. Die Auflagen zur AB sind zulässig.

In Berlin sind die Sprachbescheinigungen der folgenden Organisationen durch die Ausländerbehörde anerkannt:

- Arbeiterwohlfahrt der Stadt Berlin e. V.
- Berufsfortbildungswerk des DGB GmHH
- Bildungswerk der DAG e. V.
- Carl Duisburg-Gesellschaft e. V.
- Caritasverband für Berlin e. V.
- Diakonisches Werk
- Goethe Institut zur Pflege deutscher Sprache und Kultur im Ausland e. V.
- IB-Jugendsozialwerk e. V.

- Volkshochschulen der Bezirksämter Neukölln und Tiergarten
- Kleist-Oberschule im Rahmen "Gesprächskreis für Ausländer zum Nachweis deutscher Sprachkenntnisse "

Bis heute liegt die Zahl der Aufenthaltsberechtigungen in der Bundesrepublik Deutschland noch immer unter 1 %, obwohl ein erheblicher Teil ausländischer Arbeiter sich längere Zeit hier aufhalten und Voraussetzungen zur AB erfüllt haben. Nach dem Inkrafttreten der neuen Verwaltungsvorschriften, wurden innerhalb eines Jahres (Okt. 78 bis September 1979) 155 900 unbefristete Aufenthaltserlaubnisse und 4200 Aufenthaltsberechtigungen erteilt. (BArbBl. , 5/1980). Nach offiziellen Angaben gab es im Jahre 1978 in Berlin nur 273 Aufenthaltsberechtigungen (8). Darunter befinden sich 61 Türken, 26 Jugoslawen und 44 Griechen. In der Praxis wurden die Aufenthaltsberechtigungen mit der Begründung abgelehnt, die Bundesrepublik Deutschland sei kein Einwanderungsland. Es ist fraglich, ob die Ausländer für die unbefristete AE und die Aufenthaltsberechtigung die oben genannten Voraussetzungen erfüllen können. Es ist sehr bedenklich, die Erteilung der AE und der AB von der Wohnung und der deutschen Sprache abhängig zu machen (9).

1.3. Arbeitserlaubnis (ArbE)

Neben der AE ist die Arbeitserlaubnis die zweite Existenzgrundlage der ausländischen Arbeiter. Die Ausübung einer Tätigkeit ohne die AE und ArbE ist illegal. Die Grundlagen der ArbE sind das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und die Arbeitserlaubnisverordnung (ArbEVO) (10).

Der § 19 d. AFG lautet:

"Arbeitnehmer, die nicht Deutsche im Sinne des Artikels 116 GG. sind, bedürfen einer Beschäftigung, einer Erlaubnis der Bundesanstalt, sofern in zwischenstaatlichen Vereinbarungen nichts anderes bestimmt ist. Die Erlaubnis wird nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und unter Berücksichtigung der Verhältnisse des einzelnen erteilt. Sie ist zu befristen und kann auf bestimmte Betriebe, Berufsgruppen, Wirtschaftszweige oder Bezirke beschränkt werden. Arbeitgeber dürfen Arbeitnehmer, die nicht

Deutsche im Sinne des Artikels 116 GG. sind nur beschäftigen, wenn die Arbeitnehmer eine Erlaubnis nach Satz 1 besitzen ..."

Die ArbEVO unterscheidet zwischen der allgemeinen, der besonderen und der sogenannten abgeleiteten Arbeitserlaubnis.

1.3.1. Allgemeine Arbeitserlaubnis

Die allgemeine ArbE. kann nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes, für eine bestimmte berufliche Tätigkeit in einem bestimmten Betrieb oder ohne Beschränkung auf eine bestimmte berufliche Tätigkeit und ohne Beschränkung auf einen bestimmten Betrieb, erteilt werden (§ 1 ArbEVO).

Die Erteilung der ArbE liegt im Ermessen der Bundesanstalt für Arbeit. Für das Ermessen ist das grundlegende Kriterium "Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes". Üblicherweise wird die ArbE zunächst für ein Jahr, dann auf 2 Jahre befristet. Sie kann längstens auf drei Jahre befristet werden, wenn der Arbeiter in den letzten 2 Jahren, vor Beginn der Geltungsdauer der ArbE ununterbrochen eine selbständige Tätigkeit rechtmäßig im Sinne der ArbEVO ausgeübt hat.

Die ArbE wird nur erteilt, soweit der ausländische Arbeiter die AE oder die Aufenthaltsberechtigung besitzt (§ 5 ArbEVO). Mit dieser Regel ist die ArbE und die AE miteinander gekoppelt. Der Verlust einer dieser Genehmigungen bringt für Ausländer viele Schwierigkeiten. Rechtlich sind die ArbE und AE miteinander gekoppelt. Diese Koppelung macht die ausländischen Arbeiter sehr unsicher. Sie müssen zwischen Ausländerbehörde und dem Arbeitsamt hin und her rennen. Hier muß eine Vorrangsregelung getroffen werden. Die Regelung über die allgemeine ArbE wirft ein sehr wichtiges Problem auf, das hier deutlich gemacht werden muß, nämlich die Bindung des Ausländers an den Arbeitsplatz durch die ArbE.

In der Praxis wird öfter die ArbE für einen bestimmten Betrieb bzw. Arbeitgeber oder für eine bestimmte Tätigkeit erteilt. Die ArbE hat die Gültigkeit, solange der Arbeiter beim angegebenen Betrieb arbeitet. Eine Entlassung führt automatisch zum Verlust der gültigen ArbE. Ich werde später auf diesen Punkt zurückkommen.

1.3.2. Besondere Arbeitserlaubnis

Die besondere Arbeitserlaubnis ist unabhängig von der Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes und ohne Beschränkung auf eine berufliche Tätigkeit oder einen bestimmten Betrieb zu erteilen (§ 2 ArbEVO). Diese Regel gilt für folgende Personen:

- a) Die ausländischen Arbeiter, die in den letzten 5 Jahren vor Beginn der Geltungsdauer der ArbEVO ununterbrochen eine unselbständige Tätigkeit rechtmäßig im Geltungsbereich der ArbEVO ausgeübt haben,
- b) die Ausländer, die mit einem deutschen Staatsangehörigen verheiratet sind,
- c) die Ausländer, die sich rechtmäßig im Geltungsbereich der ArbEVO aufhalten, entweder asylberechtigt sind oder als ausländischer Flüchtling einen von einer deutschen Behörde ausgestellten gültigen Reiseausweis besitzen.
- d) Die besondere ArbE kann auch dann erteilt werden, wenn ihre Versagung "nach den besonderen Verhältnissen des Arbeitnehmers eine Härte bedeuten würde". So liegt z.B. eine Härte vor, wenn der Arbeitgeber es unterlassen hat, rechtzeitig für die Verlängerung der ArbE zu sorgen oder bei einem Fehler der Verwaltung.

Die besondere ArbE wird auf 5 Jahre befristet (§ 4/2 ArbEVO). Hat der Ausländer bereits 8 Jahre rechtmäßig in der Bundesrepublik gearbeitet, so ist nach der Neufassung eine unbefristete ArbE zu erteilen (10). Die Ausländer, die eine besondere ArbE besitzen, sind bei der Arbeitsvermittlung den Deutschen gleichgestellt. Auf die Erteilung der besonderen ArbE besteht ein Rechtsanspruch. Dabei ist jedoch zu beachten, daß eine ununterbrochene Tätigkeit im Land vorliegen muß, so daß z. B. ein Heimaturlaub von mehr als drei Monaten eine Unterbrechung dieser Frist darstellt, die dazu führt, daß der Arbeiter wieder bei Null beginnen muß (§ 2 ArbEVO).

Der Anspruch versagt auch dann, wenn vorübergehend ohne ArbE gearbeitet wurde, weil etwa der Arbeitgeber den Antrag für die Verlängerung der ArbE

nicht rechtzeitig stellte oder das Arbeitsamt das Verfahren länger hinauszögerte. Obwohl mehr als 57 % der ausländischen Arbeiter seit mehr als 6 Jahren in der Bundesrepublik Deutschland sind, kann damit nicht angenommen werden, daß die Mehrzahl der Ausländer dieses Recht erwerben kann.

1.3.3. Abgeleitete Arbeitserlaubnis

Wenn ein ausländischer Arbeiter die Voraussetzungen einer besonderen ArbE erfüllt hat, kann man annehmen, daß er noch längere Zeit in der Bundesrepublik Deutschland bleibt. Seinen Kindern muß auch das Recht eingeräumt werden, in der Bundesrepublik Deutschland einen Arbeitsplatz zu finden und zu arbeiten. Nach der neuen Fassung der ArbEVO vom September 1980 haben die Kinder der ausländischen Arbeiter unter bestimmten Voraussetzungen das Recht auf die Erteilung der ArbE.

Die ausländischen Kinder, die sich rechtmäßig im Geltungsbereich der ArbEVO aufhalten, ist eine besondere ArbE zu erteilen, wenn diese Kinder vor Vollendung des 18. Lebensjahres ihren Eltern oder einem Elternteil gefolgt sind (§2 Abs. 2 ArbEVO).

Diese Kinder, die vor dem 18. Lebensjahr gekommen sind, sollen einen Schulabschluß einer allgemeinbildenden Schule oder eine vergleichbare Berufsausbildung nachweisen, oder daß sie an einem beruflichen Vollzeitschuljahr oder einer außerschulischen Vollzeitmaßnahme von mindestens 10monatiger Dauer regelmäßig und unter angemessener Mitarbeit teilgenommen haben. Es ist auch möglich, daß ein Kind einen Ausbildungsvertrag hat, dann hat es auch Anspruch auf die besonderen ArbE.

Nach der ArbEVO haben die Kinder der ausländischen Arbeiter Anspruch auf die besondere ArbE, wenn sie sich in den letzten 5 Jahren ununterbrochen rechtmäßig in der Bundesrepublik Deutschland aufgehalten haben. Nach Vollendung des 18. Lebensjahres gilt dieser Anspruch weiter. Durch die Zeiten eines Aufenthaltes bis zur Dauer von jeweils 3 Monaten wird die Frist nicht unterbrochen. Die Zeiten für Arbeitslosengeld oder Unterhaltsgeld gelten nicht als unterbrochen.

Ebenfalls die Zeiten, in denen bis zu 3 Monaten kein Arbeitsverhältnis besteht, gelten nicht als unterbrochen. Ebenfalls hat die Wehrdienstzeit keinen Einfluß darauf. Der ArbEVO hat weiterhin eine Ausnahme für die Erteilung der ArbE vorgesehen. Wenn eine Versagung der ArbE für den ausländischen Arbeiter oder seine Kinder eine Härte bedeuten würde, kann die besondere ArbE ohne Erfüllung der oben genannten Voraussetzungen erteilt werden.

Ehegatten der ausländischen Arbeiter, die bereits am 1.10.1978 die 5 Jahresfrist erreicht hatten, haben nach der neuen Passung der ArbEVO Anspruch auf die Erteilung der ArbE.

1.3.4. Sogenannte Stichtagsregelung und Wartezeiten

Nach der Wirtschaftskrise von 1973 hat die Bundesregierung am 23. November 1973 einen Anwerbestopp für die Ausländer erlassen. Gegen Ende 1974 hat der Bundesminister eine Stichtagsregelung getroffen, nach der grundsätzlich für die nach den 30.11.1974 eingereisten ausländischen Jugendlichen die ArbE nicht erteilt wird. Dieser Stichtag wurde später auf den 31.12.1976 verschoben.

In der Öffentlichkeit wurde die Stichtagsregelung Gegenstand vieler Diskussionen, parlamentarischer Anfragen, Tagungen, Beratungen und Klagen. Im Hinblick auf die rechtliche Zulässigkeit der Stichtagsregel wurden unterschiedliche Meinungen von Fachleuten als auch in der Rechtsprechung vertreten. Das Landessozialgericht Hamburg hat in seinem Urteil vom 18.5.1978 die Rechtmäßigkeit der Stichtagsregelung mit dem Ermessensspielraum der Bundesanstalt für Arbeit begründet, der auf dem § 19 Abs. 1 des Arbeitsförderungsgesetzes in Verbindung mit dem § 1 der Arbeitserlaubnisverordnung beruht (11).

Das Landessozialgericht Essen behauptete in seinem Urteil vom 24.5.1978 im Gegenteil, daß die Stichtagsregelung im Arbeitserlaubnisverfahren keine Anwendung finden kann, weil es weder im § 19 des Arbeitsförderungsgesetzes noch in der Arbeitserlaubnisverordnung eine rechtliche Grundlage dafür gibt (11).

Ab 1. April 1979 wurde die Stichtagsregelung durch die Wartezeiten ersetzt. Im Runderlaß der BFA vom 28. 3. 1979 (Ia6-5761/6318/6401.4/4226) heißt es: " ... Ehegatten ausländischer Arbeitnehmer kann die Arbeitserlaubnis für eine

erstmalige Beschäftigung in Bereichen, in welchen ein besonderer Bedarf besteht, der im Lande nicht gedeckt werden kann, wie z. B. Bergbau, Fisch- und Konservenindustrie, Torfindustrie, Hotel- und Gaststättengewerbe... erteilt werden, wenn sie sich 4 Jahre im Bundesgebiet aufgehalten haben... ". Diese Wartezeit kann auf 3 Jahre verkürzt werden, wenn es offene Stellen gibt. In dem Runderlaß heißt es weiterhin: "...Die Kinder, die vor Vollendung des 18. Lebensjahres ihren Eltern oder einem Elternteil ins Bundesgebiet gefolgt sind, kann die Arbeitserlaubnis... erteilt werden, wenn sie sich 2 Jahre im Bundesgebiet aufgehalten haben...". Nach diesem Erlass kann diese Wartezeit verkürzt werden, wenn der Jugendliche an berufsorientierenden Vollzeitmaßnahmen von mindestens halbjähriger Dauer regelmäßig und bis zu deren Ende teilgenommen hat.

Nach offiziellen Angaben wurden seit Inkrafttreten dieser Regelung vom 1. April 1979 bis Januar 1980 für 7000 ausländische Ehegatten und für 6500 Kinder ausländischer Arbeiter eine Arbeitserlaubnis erteilt. (BArbBl. 5/80, S.40). Am 3. August 1981 haben der Bundesrat und Bundestag eine von der Regierung vorgeschlagenen Änderung des § 19 der AFG beschlossen. Nach dieser Änderung sind die Wartezeiten gesetzlich regelt. Im Absatz 1 des § 19 des AFG heißt es: "Für die erstmalige Beschäftigung kann die Erteilung der Erlaubnis für einzelne Personengruppen davon abhängig gemacht werden, daß sich der Ausländer unmittelbar vor Antragsstellung ein bestimmte Zeit, die vier Jahre nicht überschreiten darf, erlaubt oder geduldet im Geltungsbereich dieses Gesetzes aufgehalten hat oder, daß er vor einem bestimmten Zeitpunkt in den Geltungsbereich dieses Gesetzes eingereist ist."

2. Lehrbefähigung

Die Lehrbefähigung der ausländischen Lehrer, die nicht in der Bundesrepublik studiert haben, wird nach dem Recht des Heimatlandes beurteilt. Die Rechtgrundlagen sind die Ausführungsvorschriften über den Unterricht für ausländische Kinder und Jugendliche vom 13. Dezember 1977 (12) und des Rundschreibens des Senators für Schulwesen vom 6. April 1973 (I Nr. 33/1973) und vom 16. März 1981 (II Nr. 32/1981), Rundschreiben des Senators für Inneres vom 4. Dezember 1972 (II Nr. 109/1972) und vom 21. Juni 1973 (II B 5-0508/004) zur Beschäftigung ausländischer Lehrkräfte in Klassen für

ausländische Schüler. (13) Außerdem bilden die Beschlüsse der KMK von 1969 und 1976 weitere rechtliche Grundlagen. Es ist hier deshalb wichtig, einen kurzen Überblick über die Lehrerausbildung in der Türkei zu geben.

Die Lehrerausbildung in der Türkei ist noch nicht einheitlich geregelt. Es ist seit 1973 vorgesehen, die Lehrerausbildung gesetzlich zu vereinfachen (GfNE § 43). Die Zahl der verschiedenen Bildungsgänge werden Jahr für Jahr geändert, neu geregelt und abgeschafft. Nach dieser neuen Regelung ist das Hochschulstudium als Hauptziel für den Lehrerberuf vorgesehen. Dieses Studium besteht aus drei Stufen, nämlich das Grundstudium, Hauptstudium und Aufbaustudium. Da einerseits im Primarbereich immer noch ein großer Lehrerbedarf herrscht und andererseits nicht genügend Hochschuleinrichtungen vorhanden sind, die die Lehrerausbildung durchführen können, wird das gesetzlich vorgesehene Hauptziel für die Lehrerausbildung nur im kleinen Rahmen verwirklicht.

Hier werde ich die Bildungseinrichtungen bzw. die Bildungsgänge für die Lehrerausbildung kurz historisch schildern.

2.1 Die Lehrerschulen im osmanischen Reich

Die erste moderne Lehrerschule ist am 16. März 1848 in Istanbul gegründet worden. Man nannte sie „Darülmualimin“. Diese Schule war für die Männer vorgesehen. Am 18. April 1870 wurde eine ähnliche Lehrerschule für Mädchen eröffnet. (13a) Diese Schule war nur in Istanbul, und sie hat Grundschullehrer ausgebildet. Ihre Zahl ist im Jahre 1890 auf 40 gestiegen und es waren Internate. Die Ausbildungsdauer wurde ab 1923 nach der Grundschule von drei Jahre auf fünf Jahre erhöht. Die Lehrkräfte in diesen Schulen wurden grundsätzlich für städtische Schulen ausgebildet. Da in den Anfangsjahren der Republik von ca. 45.000 Dörfern nur ca. 4000 eine Schule hatten, hat das Parlament der jungen türkischen Republik beschlossen, für die Dörfer zusätzliche Lehrerschulen zu gründen.

2.2 Schulen für Dorflehrer (Köy Muallim Mektepleri)

Im Jahr 1926 wurde mit einem Gesetz (Gesetzesnummer:789) die Schulen für Dorflehrer gegründet. Sie wurden außerhalb der Städte errichtet. Nach der Grundschule dauerte die Ausbildung nur drei Jahre. Da die Schulen als Internat geführt wurden, mußten die Absolventen mindestens 5 Jahre auf dem Land Pflichtdienst leisten. Die Ausbildung hat zwei Schwerpunkte: Vormittags lernten die Schüler die Kulturfächer, nachmittags nur die landwirtschaftlichen Fächer. Die Schulen wurden im Jahre 1933 abgeschafft mit der Begründung, die Absolventen seien kulturarm, sie würden nur Landwirtschaft kennen und das wäre mit dem Lehrerberuf nicht zu vereinbaren.

Folgende Tabelle gibt einen Überblick über die Zahl der Schulen, Lehrer und Schüler der Dorflehrerschulen:

Die Schulen für Dorflehrer

Jahr	Schule	Schüler männl.	Schüler weibl.	Gesamt	Lehrer
1927-28	2	133	-	133	-
1928-29	2	230	-	230	-
1929-30	2	261	15	276	24
1930-31	2	289	14	303	23
1931-32	2	333	11	324	16
1932-33	1	76	10	86	10

Quelle: DIE, Milli Eğitim Hareketleri (Ankara, 1967), S. 35 Nach Y.K. Kaya, a.a.O. S. 187

Nach der Abschaffung dieser Schulen wurden andere Schulversuche gestartet, vor allem Versuche zu Dorferzieherseminaren und Dorfinstitute.

2.3 Dorferzieherkurse (Köy Eğitim Kursları)

Nach der Gründung der Republik bestand eine Lehrerknappheit. Man hat einfach diejenigen, die gut schreiben und lesen konnten, durch mehrmonatige

Seminare bzw. Kurse als Lehrer ausgebildet. Sie durften bis zur 3. Klasse die Schüler unterrichten. Diese Seminare waren für die Notzeiten vorgesehen. Sie wurden später abgeschafft. Heute gibt es noch Absolventen von diesen Seminaren im Schuldienst.

2.4 Dorfinstitute (Köy Enstitüleri)

In den vierziger Jahren wurden die sogenannten Dorfinstitute gegründet. Sie hatten das Ziel, Lehr- und andere Fachkräfte für das Dorf auszubilden. Sie haben die Grundschulabsolventen vom Dorf aufgenommen, und ihre Dauer betrug 5 Jahre. Nach diesem Abschluß wurden die Absolventen für die 5-jährigen Grundschulen als Lehrer eingestellt. Von den vierziger bis fünfziger Jahren wurden insgesamt 17 341 Lehrer und 8675 Erzieher ausgebildet. Von diesen Lehrern befinden sich noch immer ein großer Teil im türkischen Schuldienst. Im Jahre 1951/52 wurden diese Institute in sogenannte Lehrerschulen umgewandelt.

Folgende Tabelle zeigt die Entwicklung der Dorfinstitute:

Jahr	Zahl d. Institute	Lehrer	Schüler männl.	Schüler weibl.	Gesamt	Absolventen Lehrer	Gesundheitspersonal
1937-38	2	12	128	-	128		

1938-39	3	25	325	16	341		
1939-40	4	40	1074	107	1181		
1940-41	14	234	4933	438	5371		
1941-42	17	294	6987	705	7692	103	
1942-43	18	354	8834	837	9671	254	
1943-44	18	368	11563	1276	12839	1911	
1944-45	20	487	12761	1475	14236	1797	221
1945-46	20	505	13068	1396	14464	1460	252
1946-47	20	547	12822	1336	14158	2089	228
1947-48	20	642	11814	1078	12892	2162	336
1948-49	21	209	11244	773	12017	2269	220
1949-50	21	672	13251	721	13972	1741	91
1950-51	21	597	13322	773	14095	1760	
1951-52	21	570	12647	706	13173	1795	

DİE, Milli Eğitim Hareketleri (Ankara, 1967), ss.32-35, 41, 47

DİE, İstatistik Yıllığı (Ankara, 1953), ss. 149-50 nach Y.K. Kaya, a.a. O. S. 195

Es gab in Ankara ein Hohes Dorfinstitut, in dem für die Dorfinstitute Lehrkräfte in verschiedenen Fächern ausgebildet wurden. Diese Schule wurde auch mit Dorfinstituten zusammen abgeschafft. Über die Branchen und Absolventen dieser Hochschule gibt folgende Tabelle einige Angaben:

Hohes Dorfinstitut

Fachbereiche	Absolventen
Schöne Künste	21
Bauwesen	12

Metallwesen	11
Viehzucht	7
Geflügelzucht	3
Gartenbau	13
Verwaltung und Wirtschaft der Landwirtschaft	33
Ökonomie des Haushalts und Handarbeit	0

Quelle: Şevket Gedikoğlu, Köy Enstitüleri, Ankara 1971, S. 145 Nach Y. K. Kaya a.a.O . S. 211

2.5 Schule für Grundschullehrer (ilköğretmen Okulu)

Diese Lehrerschulen schließen mit der sechsjährigen Unterrichtsdauer an die Grundschule und mit der dreijährigen Dauer an die Mittelschule an.

Im Mittelpunkt der Ausbildung steht die pädagogische und didaktische Schulung. Die fachliche Ausbildung entspricht dem Lehrplan der Sekundarstufe bzw. den Sekundarschulen. Die Absolventen dieser Schulen werden als Grundschullehrer eingesetzt.

Diese Schulen sind zum größten Teil Internate. Der größte Teil der türkischen Lehrer sind Absolventen dieser Schulen. Diese Lehrerschulen sind seit 1973/74 in sogenannte Lehrergymnasien umgewandelt worden. Im Jahr 1980 betrug die Zahl dieser Schulen 33 und die Zahl der Schüler 20.000. Seit 1974 haben die Absolventen der Lehrergymnasien keine Lehrbefähigung.

2.6 Erziehungsinstitute (Eğitim Enstitüleri)

In der Türkei werden die Lehrer in der Regel in den Erziehungsinstituten ausgebildet. Sie haben je nach der Schulstufe unterschiedliche Ausbildungsdauer.

2.6.1 Zweijährige Erziehungsinstitute

Diese Institute bilden die Grundschullehrer aus. In der Regel nehmen sie die Absolventen der Lehrgymnasien auf. Dieses zweijährige Studium entspricht dem Grundstudium. Die Zahl solcher Schulen betrug im Schuljahr 1975/76 10, 1976/77 41 und im Schuljahr 1977/78 49. Nach den Zahlen von 1979 dürfte die Anzahl über 70 sein. (14)

2.6.2 Dreijährige Erziehungsinstitute

Bis die erforderlichen Maßnahmen getroffen werden, sollen die dreijährigen Erziehungsinstitute Lehrer für die Sekundarstufe insbesondere für die Unterstufe (Orta Okul) ausbilden.

Im Schuljahr 1977/78 betrug die Zahl der dreijährigen Institute 18 und die Schülerzahl ist von 13.712 im Jahr 1974 auf 69.313 in den Jahren 1978 angestiegen. (14a) 1980 gab es Tendenzen in der Regierung, etwa 18 dreijährige Institute in vierjährige Hochschulen umzuwandeln.

2.7 Lehrer während des Militärdienstes

In den sechziger Jahren wurde ein Gesetz verabschiedet, wonach die Absolventen der Sekundarschulen, die in den Militärdienst eingezogen wurden, als Grundschullehrer in den anatolischen Dörfern eingesetzt werden können. Diese Lehrertätigkeit war eine Art Ersatzdienst, der erfüllt werden mußte. Die Dienstdauer betrug im allgemeinen 2 Jahre (Gesetzes-Nr. 285).

Im Jahre 1963 wurde solchen Lehrern mit einem Gesetz die Möglichkeit gegeben (die ihren Militärdienst als Grundschullehrer erfüllt haben) als Grundschullehrer auf Dauer eingestellt zu werden bzw. im Schuldienst zu bleiben:

Die Voraussetzungen dafür waren:

- Einen schriftlichen Antrag zu stellen.
- Einen Nachweis für gute Leistungen zu erbringen.

Die pädagogischen Leistungen wurden von der Schulverwaltung beurteilt.

Die Lehrertätigkeit während des Lehrdienstes wird als Lehr-Dienstzeit anerkannt.

In den türkischen Grundschulen gibt es heulte solche Lehrer.

2.8 Pensionierte Offiziere als Lehrer

Am 14. November 1960 trat ein neues Gesetz in Kraft (Gesetzes-Nr. 125).

Nach diesem Gesetz können pensionierte Offiziere als Sekundarlehrer eingestellt werden. Es können nur die Offiziere diese Möglichkeit in Anspruch nehmen, die eine Kriegsschule oder eine Hochschule besucht haben. Sie werden entsprechend ihrer Rente im Dienst eingestuft. Nach diesem gleichen Gesetz können pensionierte Offiziere, die kein Hochschulstudium haben, auch dann eingestellt werden, wenn sie im Militärdienst in einem Orchester oder in einer Kapelle gearbeitet haben.

2.9 Hochschulen für Lehrerausbildung und die Universitäten

2.9.1 Hochschulen für Lehrerausbildung

(Yüksek öğretmen okulları)

Die ausgewählten Abiturienten wurden im Internat mit einer vierjährigen Ausbildung als Lehrer für die Gymnasialstufe ausgebildet. Bis 1960 gab es nur eine solche Schule in Istanbul. Sie hat also fast einen symbolischen Charakter gehabt. Die Entwicklung der Hochschulen für Lehrerausbildung zeigt folgende Tabelle:

Jahr	Schule	Schüler	Absolventen
1934-35	1	108	27
1939-40	1	165	10

1944-45	1	185	27
1949-50	1	40	24
1954-55	1	62	7
1960-61	1	153	29
1964-65	2	456	11
1969-70	3	1216	144
1971-72	3	1484	326
1978-79	2	594	-

Quelle:

DİE, Milli Eğitim Hareketleri:1942-72 (Ankara, 1971)

DİE, Milli Eğitim İstatistikleri: 1972-74 (Ankara, 1974) Seite 125

Nach Y.K. Kaya, a.a.O. S. 206

In Schuljahr 1978/79 wurden die Hochschulen für Lehrerbildung abgeschafft. Stattdessen hat die Regierung eine Versuchshochschule für Lehrerbildung gegründet.

2.9.2 Versuchshochschule für Lehrerbildung

(Deneme Yüksek Öğretmen Okulu)

Dieser Schulversuch hat im Jahr 1974 mit 478 Studenten angefangen und wurde im Jahr 1975 wieder geschlossen. Die Studenten wurden auf andere Schulen verteilt. Das Schulprojekt wurde vom sozialdemokratischen Kultusminister geplant und von der konservativen Regierung wieder abgeschafft. Neben einer Lehrerbildung hatte die Schule auch andere Aufgaben wie z.B. Erstellung eines Curriculums für berufsbildende Schulen, Schaffung einer einheitlichen Lehrerbildung usw.

2.9.3 Andere Hochschulen für Lehrerbildung

Für die Sekundarstufe werden die Lehrer in der Türkei von sechs voneinander unabhängigen verschiedenen Generaldirektionen ausgebildet.

- 1 Hohes Islaminstitut im Bereich der Generaldirektion für Religionserziehung.
- 2 Im Bereich der Generaldirektion für Lehrerschulen Erziehungsinstitute und Hochschulen für Lehrerausbildung.
3. Im Bereich der Generaldirektion für berufsbildende und technische Hochschulbildung :
 - Technische Lehrerhochschule für Mädchen
 - Technische Lehrerhochschule für Jungen
 - Lehrerhochschule für Handel und Tourismus
4. Im Bereich der Generaldirektion der technischen Bildung für Mädchen, Hochschule für Gewerbeschulen für Mädchen.
5. Im Bereich der Generaldirektion der technischen Bildung für Jungen; Hochschule für Lehrerausbildung der Gewerbeschulen für Jungen.
6. Verschiedene Fakultäten an der Universität.

Diese o.G. Bereiche haben miteinander keine Verbindung. Die Entwicklung dieser Hochschulen zeigt folgende Tabelle:

Jahr	Techn. Hoch- schule Schüler	Lehrer f. Jungen Absolve nten	Techn. Hoch- schule Schüler	Lehrer f. Mädchen Absolv.	L.-Hochsch. f. Tourism./Handel Schüler	L.-Hochsch. f. Tourism./Handel Absolventen
1954-55	260	74	322	95	-	-
1955-56	285	57	312	91	16	3

1956-57	336	64	312	66	51	4
1957-58	337	45	335	68	51	16
1958-59	393	84	421	86	103	35
1959-60	516	121	476	91	104	28
1960-61	600	68	586	86	103	33
1961-62	651	109	633	143	91	37
1962-63	786	171	595	141	86	27
1963-64	899	176	636	199	86	23
1964-65	1036	120	642	134	57	22
1965-66	1175	170	706	110	168	27
1966-67	1187	272	774	187	224	6
1969-70	943	239	814	185	364	86
1978-79	4177	791	1818	689	2386	386

Quelle:

DİE, Milli Eğitim Hareketleri: 1927-66 (Ankara, 1967)

Mesleki Teknik Yüksek Öğretim Genel Müdürlüğü

Nach Y. Kaya, a.a.O.S. 210

2.9.4 Lehrerausbildung per Brief

(Mektupla Öğretmen Yetiştirme)

Im Jahre 1974 wurde ein dem Fernstudium ähnliches Studium eingeführt, mit dem Zweck, mehr Ausbildung für Abiturienten zu schaffen und den Lehrerbedarf zu decken.

Die Studenten haben sich bei den o.g. Hochschulen immatrikuliert und erhielten die Vorlesungsunterlagen per Post. Zum Semesterende mußten sie dann die erforderlichen Prüfungen ablegen. Dieses System wurde 1976 abgeschafft. Es gibt aber derart ausgebildete Lehrer im Dienst.

2.9.5 Universitäten

An den Universitäten, insbesondere in den Fächern Naturwissenschaften oder Literaturwissenschaften, werden auch Lehrer ausgebildet. Die Absolventen der Universitäten oder der Hochschulen müssen neben den fachlichen Kenntnissen auch pädagogische Kenntnisse besitzen, wenn sie als Lehrer arbeiten wollen.

An den Universitäten Ankara und Hacettepe gibt es zwei Fakultäten für Erziehung, in denen ebenfalls Lehrer ausgebildet werden.

2.3 Inhalte der Lehrerausbildung

Für die Lehrerkandidaten der Primarstufe ist ein Hauptfach und ein Nebenfach im Rahmen der Ausbildung vorgesehen. Für die Studenten sind folgende Fächer bzw. Bereiche festgelegt:

- Türkisch
- Mathematik
- Sozialkunde
- Naturkunde
- Fremdsprache (Englisch, Deutsch, Französisch)
- Musik
- Sport
- TNU
- Haushalte
- Betriebswirtschaft
- Landwirtschaft
- Klassenlehrerschaft
- Vorschulerziehung
- Sonderpädagogik
- Religionskunde

Für die Lehrerausbildung der Sekundarstufe sind folgende Fächer vorgesehen:

- Mathematik
- Türkische Sprache und Literatur
- Physik
- Chemie
- Biologie
- Geschichte
- Geographie
- Philosophie, Logik, Soziologie, Psychologie, Moral
- Wirtschaft
- Besondere Fächer in den technischen und berufsbildenden Gymnasien

Die Studenten müssen von diesen Fächern ein Hauptfach und ein Nebenfach studieren. Außerdem müssen die Studenten neben diesen Fächern für die Lehrerbefähigung folgende Fächer nachweisen:

- Einführung in die Erziehungswissenschaften
- Pädagogische Psychologie
- Erziehungssoziologie
- Didaktik und Methodik
- Praktikum
- Leistungsbeurteilung
- Orientierung
- Wahlfächer (Schulleitung, Sonderpädagogik, Vorschulerziehung; Erwachsenenbildung, Erziehungsgeschichte, Lern- und Lehrmaterial)

Diese pädagogischen Fächer sind Pflichtfächer für die Lehrbefähigung.

3. Ausländische Lehrer und ihr Arbeitsverhältnis

3.1 Arbeitsvertrag

Da die ausländischen Lehrer keine Beamten sind und in der Regel auch nicht sein dürfen, besteht ihr Arbeitsverhältnis auf der Grundlage des Angestelltenrechtes im öffentlichen Dienst.

Nach dem § 7 Abs. 2 des Bundesbeamtengesetzes (=§ 9 Berliner Landesbeamtengesetzes) kann der Bundesminister für Inneres Ausnahmen zulassen, wenn für die Gewinnung des Beamten ein dringendes dienstliches Bedürfnis besteht.

Im Gegensatz zu den Beamten unterstehen die Lehrer, die sich im Angestelltenverhältnis befinden, dem allgemeinen Arbeitsrecht und den einzelnen Gesetzen, wie z. B. Kündigungsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Arbeitszeitordnung, Angestelltenversicherungsgesetz usw.. Außerdem gilt für die Lehrkräfte der Bundesangestelltentarifvertrag (BAT) mit der Sonderregelung für Lehrkräfte. Die Lehrkräfte im Angestelltenverhältnis werden aufgrund eines privaten Anstellungsvertrages eingestellt.

3.1 .1 Abschluss des Arbeitsvertrages

Der Arbeitsvertrag wird zwischen dem Land Berlin, vertreten durch das Bezirksamt, Abteilung Volksbildung, Schulamt, abgeschlossen. Der Senator für Schulwesen hat in seinem Rundschreiben I Nr. 33/1971 und II 32/81 folgende Verfahren für die Arbeitsverträge vorgesehen:

- Es sind nur ausländische Lehrkräfte einzustellen, die eine Lehrbefähigung nach dem Recht ihres Heimatlandes besitzen. (s. Lehrbefähigung in der Türkei)
- Es sind grundsätzlich nur ausländische Lehrkräfte einzustellen, die über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen.
- Sollte aus Gründen des dringenden Personalbedarfs die Einstellung einer ausländischen Lehrkraft notwendig werden, die nicht ausreichend die deutsche Sprache beherrscht, so ist ein Zeitvertrag (vgl. Nr. 1 Buchstabe a) der Anlage zum BAT-Sonderregelung für Zeitangestellte, Angestellte für Aufgaben von begrenzter Dauer und Aushilfsangestellte - (SR 2y BAT) für die Dauer eines Jahres abzuschließen. Die Einstellung ist von einer Erklärung der betroffenen

Lehrkraft abhängig zu machen, daß sie sich verpflichtet, innerhalb eines Zeitraumes von elf Monaten den Nachweis ausreichender Deutschkenntnisse durch Besuch eines entsprechenden Sprachlehrganges beizubringen. Ist die betroffene Lehrkraft aus nicht von ihr zu vertretenden Gründen nicht in der Lage, innerhalb von elf Monaten diesen Nachweis zu erbringen, kann der Zeitraum um acht Monate verlängert werden. Die Deutschkenntnisse können dann als ausreichend bewertet werden, wenn sie dem Ausbildungsniveau entsprechen, das bei einem Besuch des „Goethe-Instituts zur Pflege deutscher Sprache und - Kultur im Ausland e.V.“ nach erfolgreichem Abschluß des Kurses „Mittelstufe MA II“ erreicht werden kann.

Die Einstellung eines ausländischen Kollegen wird grundsätzlich von den Deutschkenntnissen abhängig gemacht.

Bei dem Abschluß eines Arbeitsvertrages oder aber nachträglich können Nebenabreden abgeschlossen werden.

Folgender Text einer Nebenabrede:

„Herr/Frau/Fräulein verpflichtet sich, innerhalb eines Zeitraums von elf Monaten, gerechnet vom Tage des im Arbeitsvertrag vereinbarten Einstellungsdatums, den Nachweis beizubringen, daß er/sie sich nach Besuch von Sprachkursen ausreichende Deutschkenntnisse angeeignet hat. Als ausreichend werden solche Kenntnisse angesehen, die dem Ausbildungsniveau entsprechen, das bei einem Besuch des „Goethe-Instituts zur Pflege deutscher Sprache und. Kultur im Ausland e .V.“ nach erfolgreichem Abschluß des Kurses „Mittelstufe MA II“ erreicht werden kann.

Die endgültige Feststellung, ob die für die Unterrichtstätigkeit notwendigen Deutschkenntnisse in ausreichendem Maße vorhanden sind, trifft der zuständige Schulaufsichtsbeamte nach Ablauf des. o.g. Zeitraums. Kosten für die Teilnahme an einem Sprachlehrgang übernimmt überdies zu 50% das Land Berlin nur bei Besuch von Sprachkursen am „Goethe-Instituts zur Pflege deutscher Sprache und. Kultur im Ausland e .V.“

Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, an dem die Arbeitserlaubnis – Aufenthaltserlaubnis – Berufserlaubnis abläuft, widerrufen wird, oder erlischt, ohne daß es einer Kündigung bedarf."

Die rechtliche Zulässigkeit solcher Abreden ist sehr bedenklich. Ich werde noch bei dem Thema – Beendigung des Arbeitsverhältnisses – auf die Folgen einer Nebenabrede näher eingehen. Es ist natürlich undenkbar, daß ein Lehrer neben seiner vollen Beschäftigung im Schuldienst, also vormittags in der Schule und nachmittags im Goethe-Institut, den ganzen Tag Deutsch lernen soll. So kann er nicht lernen, er ist überfordert. Auch ist der Sprachunterricht im Goethe-Institut mehr auf die Studenten gerichtet, die hier ein Studium aufnehmen wollen. Die Lehrer haben andere Lernbedürfnisse als die Studenten. Unter solchen Lernbedingungen ist es nicht möglich, innerhalb von elf Monaten Deutsch zu lernen.

In der Schule ist der ausländische Lehrer vormittags mit den türkischen Schülern, anschließend zu Hause mit seiner türkischen Familie zusammen. Nur nachmittags für einige Stunden ist er in der Sprachschule.

Der Sprachkursus im Goethe-Institut ist sehr teuer und eine finanzielle Belastung. Eine Zeit lang hat der Senator für Schulwesen die Kosten übernommen. Ob dies heute noch der Fall ist, ist mir nicht bekannt. Eine endgültige Feststellung der Deutschkenntnisse des ausländischen Lehrers wird von dem zuständigen Schulaufsichtsbeamten getroffen. Der Schulaufsichtsbeamte soll dies durch einen Unterrichtsbesuch feststellen. Von dem Ergebnis seiner Beurteilung hängt es ab, ob die betreffende Lehrkraft mit Ablauf des befristeten Arbeitsvertrages aus dem Schuldienst ausscheidet oder weiter beschäftigt werden kann. Laut offiziellen Angaben wurde bis jetzt ein türkischer Lehrer wegen Sprachmangel entlassen (15). In den Rundschreiben wird darauf hingewiesen, daß der Unterrichtsbesuch so rechtzeitig durchgeführt werden sollte, so daß die Beurteilung des Schulaufsichtsbeamten vor Ablauf des Zeitvertrages vorliegt.

Bei den bestehenden Arbeitsverträgen mit ausländischen Lehrkräften, die über nicht ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, wurde auf dem Wege einer

Änderungskündigung für diesen Personenkreis eine ähnliche Verpflichtung eingeführt (15). Die besonderen Regelungen für die amerikanischen Lehrkräfte an der John-F.-Kennedy-Schule bleiben unberührt (17).

Die Befristung der Arbeitsverträge, die Anknüpfung der Verträge, sogenannte Nebenabreden wie an Deutschlernern hat viele Unsicherheiten bei den ausländischen Lehrern verursacht.

In einem Beschluß der Lehrpersonalversammlung wurde darauf hingewiesen, daß für ausländische Lehrer unbefristete Arbeitsverträge, keine Zeitverträge, keine Nebenabreden zum Nachteil der ausländischen Lehrer, abgeschlossen werden sollen (17).

Ein türkischer Lehrer, der seit 1973 in einer Hauptschule tätig war, mußte eine Nebenabrede im o. Sinne abschließen. Kurz vor Ende 1979 wurde vom Schulaufsichtsbeamten durch Unterrichtsbesuch festgestellt, daß die Leistungen und Eignungen nur begrenzt den Anforderungen entsprechen. Aufgrund dieser Feststellung wurde ihm auferlegt, bis zum Ende des jeweiligen Schuljahres nachzuweisen, daß er eine angemessene Weiterbildung in der Fremdsprache Deutsch, in der Methodik und Didaktik des Unterrichts und im Einsatz von Medien (Labi) durchgeführt hat. Dieses mußte durch schriftliche Unterlagen bestätigt werden.

Wenn man dies interpretiert, heißt es, daß der ausländische Lehrer neben seiner vollen Beschäftigung im Schuldienst zur pädagogischen Hochschule, zum Goethe-Institut nachmittags gehen soll und. z.B. an den Kursen in der Landesbildstelle teilnehmen soll. Kein Mensch ist in der Lage, unter solch einem Druck etwas zu lernen.

3.1.2 Befristung und Probezeit

In der Regel werden die Arbeitsverträge von ausländischen Lehrern befristet. Die ersten 6 Monate der Beschäftigung gelten als Probezeit, es sei denn, im Arbeitsvertrag wurde auf eine Probezeit verzichtet, oder eine kurze Probezeit

wurde vereinbart (BAT, § 5). Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist, bei einer normalen Kündigung, zwei Wochen zum Monatsende.

Die Befristung der Arbeitsverträge bringt viele Nachteile für die ausländischen Lehrer. Zum einen besteht die Gefahr, daß nach Ablauf dieser Frist der Arbeitsvertrag nicht mehr verlängert wird und z.B. dadurch keine Ferien mehr bezahlt werden, zum anderen werden durch die vielen befristeten Arbeitsverträge die Möglichkeiten des Kündigungsschutzgesetzes zum Nachteil des Beschäftigten aufgehoben. Ich werde nachher, bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, darauf eingehen.

3.1.3 Allgemeine Arbeitsbedingungen

Die BAT-Bestimmungen bieten die Grundlagen der allgemeinen Arbeitsbedingungen der Lehrkräfte. Vor allem sind folgende Punkte zu erwähnen. Der ausländische Lehrer hat nach dem BAT, § 6 dem Arbeitgeber die gewissenhafte Dienstleistung und die Wahrung der Gesetze zu geloben.

Der Angestellte hat auf Verlangen des Arbeitgebers vor seiner Einstellung seinen Gesundheitszustand und seine Arbeitsfähigkeit durch das Zeugnis eines vom Arbeitgeber bestimmten Arztes nachzuweisen.

Die Kosten der Untersuchung werden vom Arbeitgeber getragen. Der Angestellte hat sich so zu verhalten, wie es von einem Angehörigen des öffentlichen Dienstes erwartet wird (BAT, § 8).

Außerdem hat der Angestellte die Schweigepflicht, betreffend die Angelegenheiten der Verwaltung, deren Geheimhaltung vorgeschrieben ist, einzuhalten. (BAT, § 9)

Für die Nebentätigkeit eines Angestellten, finden die für den Beamten des Arbeitgebers jeweils geltenden Bestimmungen sinngemäß Anwendung (BAT, § 11).

3.2 Beschäftigungszeit und Dienstzeit

Die Beschäftigungszeit ist die Zeit, die der Arbeitnehmer nach Vollendung des 18. Lebensjahres, bei ein und demselben Arbeitgeber absolviert hat (BAT, § 19).

Eine Unterbrechung spielt keine Rolle. Neben der Beschäftigungszeit gibt es auch einen Dienstzeitbegriff, der auch im BAT, § 20 definiert wurde. Danach umfaßt die Dienstzeit im allgemeinen die Beschäftigungszeit. Sie ist umfassender als die Beschäftigungszeit, z.B. eine Tätigkeit beim Reich, bei damaligen Ländern bis zum, 8. Mai 1945.

Die Beschäftigungs- oder Dienstzeit hat einen erheblichen Einfluß auf die Stellung des Beschäftigten im Öffentlichen Dienst.

Viele ausländischen Lehrer haben schon jahrelang in ihrer Heimat gearbeitet, bevor sie nach Deutschland gekommen sind. Diese Dienst- oder Beschäftigungszeit wird hier nicht berücksichtigt. Sie müssen hier wieder von vorne anfangen. Es gibt viele Argumente dafür, daß man diese Zeiten von beiden Ländern zusammenrechnen und die Nachteile bei ausländischen Lehrern beseitigen sollte. i

3.3 Eingruppierung und Vergütung

Die Eingruppierung der Angestellten richtet sich nach den Fertigungsmerkmalen der Vergütungsordnung, d.h. nach der Art der Leistung. Er erhält die Vergütung nach der Vergütungsgruppe, in der er eingruppiert worden ist (BAT, §22/1).

Da für die Lehrer keine schriftlichen Regelungen bestehen, gelten die Richtlinien der Tarifgemeinschaft deutscher Lehrer (TdL) für die Lehrer im Angestelltenverhältnis. Diese Richtlinien machen einen Unterschied zwischen den Lehrern, die die Voraussetzungen für Übernahme ins Beamtenverhältnis erfüllen, und den Lehrern, die sie nicht erfüllen. Die Lehrer, die die Voraussetzungen zur Übernahme ins Beamtenverhältnis erfüllen, werden nach der entsprechenden Besoldungsgruppe des Beamten vergütet, die anderen Lehrkräfte werden nach der Art der Tätigkeit der verschiedenen Schularten und nach ihrer Ausbildung vergütet. Die ausländischen Lehrer sind in dieser letzten Gruppe.

Die Lehrkräfte, die mindestens die Hälfte der für einen Vollbeschäftigten vorgesehenen Stunden (Pflichtstunden) unterrichten, werden anteilig vergütet (BAT, § 34). Die Lehrer, die weniger als die Pflichtstunden unterrichten, fallen nicht unter BAT, sondern werden als Stundenlehrer nach den Richtlinien über

die Vergütung der Stundenlehrer für die Erteilung von Unterricht an der Berliner Schule vergütet.

Die Vergütungsgruppe wird im Arbeitsvertrag festgelegt. Die Vergütung eines Angestellten setzt sich aus der Grundvergütung, dem Ortszuschlag und dem örtlichen Sonderzuschlag (BAT, § 26) zusammen. Die ausländischen Lehrer im Berliner Schuldienst werden im allgemeinen nach der Vergütungsgruppe IVa der Anlage 1a zum BAT eingruppiert. Die Vergütungsgruppe IVa entspricht der Besoldungsgruppe A 11 der Beamten, wie die folgende Tabelle zeigt:

Vergütungsgruppen d. Angestellten n. BAT	Besoldungsgruppen der Beamten
V c	A 8
V b + V a	A 9
IV b	A 10
IV a	A 11
III	A 12
II b + II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15

Obwohl die ausländischen Lehrer die gleiche Tätigkeit ausüben, bekommen sie aufgrund dieser niedrigen Eingruppierung weniger Geld als ihre deutschen Kollegen (18). Sogar bis vor einigen Jahren haben die ausländischen Lehrer die Vergütungsgruppe IV b bekommen, also noch weniger Geld. Es gibt ganz wenige ausländische Lehrer, die höher eingestuft sind. Die ausländischen Lehrer, die keine Lehrbefähigung haben, sind noch niedriger eingestuft. Demzufolge bekommen sie noch weniger Geld als ihre ausländischen Kollegen.

3 . 4 Sozialversicherungsproblem

Die ausländischen Lehrer sind hinsichtlich der Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung theoretisch den Inländern gleichgestellt. Allerdings entstehen die Diskriminierungen in der Praxis.

In der Arbeitslosenversicherung werden z.B. für den Anspruch auf die Leistungen der Arbeitslosenversicherung die Dienst- und Beschäftigungszeiten bzw. die in den Versicherungszeiten, die ein ausländischer Lehrer in seinem Heimatland zurückgelegt hat, nicht berücksichtigt. Dieses Problem haben die türkischen Arbeiter auch.

In der Rentenversicherung werden die Versicherungszeiten eines ausländischen Lehrers, die er in seinem Heimatland (Türkei) zurückgelegt hat, mit den Versicherungszeiten in der Bundesrepublik zusammengerechnet. Aufgrund des Abkommens über die soziale Sicherheit zwischen der Türkei und der Bundesrepublik Deutschland berechnet jeder Vertragspartner, entsprechend der Beschäftigungszeit die derjenige im jeweiligen Land verbracht hat, den Anteil der Rente aus. Trotz dieses Abkommens werden noch viele Probleme hinsichtlich der Rentenversicherung auftreten, die in den unterschiedlichen Sozialversicherungssystemen und in der geringen Lebenserwartung in der Türkei liegen.

3.5 Beendigung des Arbeitsverhältnisses

Es gibt viele Formen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses. Hier möchte ich nicht auf alle Gründe oder Formen der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses eingehen. Die Kündigung ist die wichtigste Form der Beendigung. Ich werde hier nur auf den Fall Kündigung eingehen, weil es die häufigste Form ist und zum anderen viele Probleme mit sich bringt.

- Die Kündigung ist die Aufhebung des Arbeitsverhältnisses für die Zukunft durch einseitige Erklärung einer Vertragspartei. Nach ihrer Natur ist die Kündigung ein Gestaltungsrecht. Sie bedarf in der Regel keiner Form, jedoch muß die Vertragsauflösung zum Ausdruck gebracht werden. Bei der Kündigung sind zwei Hauptformen zu unterscheiden, die ordentliche und die außerordentliche Kündigung. Bei der außerordentlichen Kündigung handelt es sich um eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses aus einem

wichtigen Grund im Sinne des § 626 BGB. Hier können jedoch Schwierigkeiten bei der Beurteilung des wichtigen Grundes für den Arbeitnehmer entstehen.

Im allgemeinen beträgt die Kündigungsfrist bei einer Beschäftigungszeit

- bis zu 1 Jahr 1 Monat zum Monatsende nach einer Beschäftigungszeit
- von mehr als 1 Jahr 6 Wochen
- von mindestens 5 Jahren 3 Monate
- von mindestens 8 Jahren 4 Monate
- von mindestens 10 Jahren 5 Monate
- von mindestens 12 Jahren 6 Monate

zum Schluß eines Kalendervierteljahres.

Nach einer Beschäftigungszeit von 15 Jahren, jedoch frühestens nach Vollendung des vierzigsten Lebensjahres, ist der Angestellte unkündbar.

Hier möchte ich einige Probleme, die aufgrund einer Kündigung bei dem befristeten und -unbefristeten Arbeitsverhältnis zustande kommen können, darstellen.

Befristete Arbeitsverträge

In den Verträgen von ausländischen Lehrern wird festgelegt, daß die ersten 6 Monate der Beschäftigung als Probezeit gilt. Innerhalb der Probezeit beträgt die Kündigungsfrist 2 Wochen zum Monatsende (BAT, § 33). Neben einer ausdrücklichen Befristung kann die Befristung des Arbeitsvertrages an andere Genehmigungen, die sowieso befristet sind, angeknüpft werden. Die Bezirksämter haben dies in Berliner Schulen folgendermaßen praktiziert:

„Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Tages, an dem die Arbeitserlaubnis bzw. Aufenthaltserlaubnis abläuft, widerrufen wird, oder erlischt, ohne daß es einer Kündigung bedarf. Eine Ausfertigung dieser Nebenabrede ist dem Arbeitnehmer ausgehändigt worden“.

Diese Klausel wird als Nebenabrede im Arbeitsvertrag eines ausländischen Arbeiters mit aufgenommen. In letzter Zeit häufen sich diese Nebenabreden in den Arbeitsverträgen, d.h. die ausländischen Arbeiter im öffentlichen Dienst werden zu diesen Zugeständnissen gezwungen. (19). Diese Nebenabrede hat zur Folge, daß ein ausländischer Arbeiter, der eine befristete Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis hat, aber in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis steht, ohne jeglichen Kündigungsgrund entlassen werden kann. Jetzt wirft sich die Frage auf, weshalb ausländische Arbeiter solche Abmachungen abschließen sollten. Ist eine solche Praxis als rechtmäßig zu bezeichnen? Dieser Frage muß eine besondere Bedeutung zugemessen werden, weil der überwiegende Teil der ausländischen Arbeiter eine befristete Aufenthalts- bzw. Arbeitserlaubnis hat.

Dieses Problem ist durch ein Urteil des BAG aktuell geworden (20). In dem vom BAG entschiedenen Fall hat das Arbeitsamt die Arbeitserlaubnis (ArbE) nicht verlängert. Der Arbeitgeber hat dem ausländischen Arbeiter nach Ablauf der ArbE fristlos gekündigt. Darauf erhob er die Kündigungsschutzklage. Das BAG kam zu der Auffassung, daß die fehlende ArbE nach Abschluß des Arbeitsvertrages nicht die Nichtigkeit des Vertrags, sondern ein Beschäftigungsverbot darstellt. Das Arbeitsverhältnis kann aber nur regelmäßig durch Kündigung beendet werden.

Es ergibt sich die Frage, welche Auswirkungen das Fehlen dieser Genehmigung auf das Arbeitsverhältnis eines Ausländers hat. Obwohl die ausländischen Lehrer keine Arbeitserlaubnis benötigen, kann das Problem aber bei der Aufenthaltsgenehmigung in Frage kommen. Das ist ein allgemeines Problem der ausländischen Arbeiter. Deshalb möchte ich hier die Arbeitserlaubnis in Diskussion stellen.

Sowohl in der Rechtssprechung als auch in der Lehre gehen die Meinungen darüber auseinander. Das Verhältnis zwischen ArbE und dem Arbeitsvertrag (ArbV) wird in der Rechtssprechung und Lehre allgemein gefaßt. Die ArbE, AE und das Arbeitsverhältnis mit einem Ausländer sind aneinander gekoppelt (21). Wie soll man einen ohne ArbE geschlossenen ArbV bewerten? Die herrschende Meinung geht grundsätzlich davon aus, daß ein mit einem

ausländischen Arbeiter ohne erforderliche ArbE abgeschlossener ArbV unwirksam sei (22). Ein solcher Vertrag sei ein Verstoß gegen den § 19 AFG in Verbindung mit § 134 BGB. Nach dieser Auffassung hängt die Wirksamkeit des ArbV von der ArbE ab.

Die gegenteilige Auffassung besagt, daß ein ArbV bei fehlender ArbE nicht unwirksam sei. Die ArbE im Sinne des § 19 AFG sei eine öffentliche Genehmigung, die neben dem ArbV existiere, und verbiete nicht den Abschluß eines Vertrages, sondern stelle nur ein Beschäftigungsverbot dar (23).

Meines Erachtens verbietet der § 19 AFG nicht den Abschluß eines wirksamen Arbeitsvertrages mit einem ausländischen Arbeiter (24). Wenn dies das Ziel gewesen wäre, hätte der Gesetzgeber dies ausdrücklich festgelegt. Sonst wäre das eine Einschränkung der Vertragsfreiheit für ausländische Arbeiter. Die ArbE ist im Grunde genommen ein Mittel zur Lenkung der Ausländerbeschäftigung.

Sie wird nach Lage und Entwicklung des Arbeitsmarktes unter Berücksichtigung der Verhältnisse des Einzelfalles erteilt. In den Vorschlägen der Bund-Länder-Kommission zu einer Konzeption der Ausländerbeschäftigung heißt es:

„Angesichts der angespannten Arbeitsmarktlage und im Hinblick auf die nicht übersehbare wirtschaftliche Entwicklung sollte die derzeitige Praxis, die allgemeine Arbeitserlaubnis in der Regel für eine bestimmte Beschäftigung in einem bestimmten Betrieb zu erteilen, zunächst beibehalten (werden)... (25).

Die Wirksamkeit eines ArbV mit einem Ausländer hängt nicht von der Erteilung der ArbE ab. Sie hat für die tatsächliche Beschäftigung eine Bedeutung (26).

Das BAG hat in einem Fall, in dem das Fehlen der ArbE nach dem Abschluß des ArbV eintraf, ähnlich entschieden. In dem Urteil heißt es wörtlich: „...ein nach Abschluß des ArbV und Aufnahme der Arbeit eingetretendes Beschäftigungsverbot nach § 19/1 AFG führt nicht zur Nichtigkeit des ArbV...(27). Meiner Meinung nach verbietet der § 19 eine tatsächliche Beschäftigung. Wie einige Autoren mit Recht sagen, darf die Wirksamkeit eines ArbV aus oben genannten Gründen nicht von der ArbE abhängig gemacht werden (28). Nun ist es fraglich, warum die Auflösung eines Vertrages mit einem Ausländer in der Praxis von der ArbE abhängig gemacht wird. Ist damit beabsichtigt, die Kündigungsschutzrechte der ausländischen Arbeiter aufzuheben? Eine Aufhebung der Kündigungsschutzrechte der ausländischen Arbeiter ist meines Erachtens ein Verstoß gegen den Grundsatz der „Gleichheit

vor dem Gesetz“. Artikel 3/1 GG lautet: "Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“, in Abs. 3: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden“. Das Recht auf die Gleichbehandlung ist ein Grundrecht, das für alle Menschen gilt. Eine Diskriminierung zwischen Ausländern und Inländern darf wegen der Drittwirkung des Grundrechtes auch durch den Arbeitgeber nicht gemacht werden.

Der verfassungsrechtliche Gleichheitsgrundsatz findet seine Stellung im Arbeitsrecht als Diskriminierungsverbot. Der § 75 des Betriebsverfassungsgesetzes (BetrVG) ist die Konkretisierung dieses Grundsatzes (29). Er lautet: "Arbeitgeber und Betriebsrat haben darüber zu wachen, daß alle im Betrieb tätigen Personen nach den Grundsätzen von Recht und Billigkeit behandelt werden, insbesondere, daß jede unterschiedliche Behandlung von Personen wegen ihrer Abstammung, ... Nationalität, Herkunft... unterbleibt...“ Im Gegensatz zu Artikel 3 GG enthält § 75 BetrVG ausdrücklich die Nationalität, womit die Staatsangehörigkeit gemeint ist (30).

Außerdem findet der verfassungsrechtliche Gleichheitsgrundsatz seinen Ausdruck im Personalvertretungsgesetz, § 71. Nach dem § 71 PersVG haben der Personalrat und die Dienststelle darüber zu wachen, daß alle Angehörigen der Dienststelle nach Recht und Billigkeit behandelt werden. Eine unterschiedliche Behandlung darf wegen der Abstammung, Nationalität, Herkunft usw. nicht gemacht werden.

Zusammenfassend kann man sagen, daß es einen Verstoß gegen den Gleichheits- und Gleichbehandlungsgrundsatz darstellt, zusätzliche Gründe zur Auflösung eines Arbeitsverhältnisses mit ausländischen Arbeitern zu schaffen.

Die Wirksamkeit eines Arbeitsvertrages eines Ausländers von einer ArbE abhängig zu machen, bedeutet eine Umgehung der Bestimmungen des Kündigungsschutzgesetzes (KündschG). Nach den § 1 KündschG ist eine Kündigung rechtsunwirksam, wenn sie sozial ungerechtfertigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist sie, wenn sie nicht durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche

Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers in diesem Betrieb entgegenstehen, bedingt ist. Der Arbeitgeber hat die Tatsachen zu beweisen, die die Kündigung bedingen. Der Arbeiter kann gegen die Kündigung innerhalb einer Woche Einspruch beim Betriebsrat einlegen. Außerdem kann der Arbeiter gegen sozial ungerechtfertigte Kündigungen beim Arbeitsgericht eine Feststellungsklage erheben, in der das Arbeitsverhältnis durch die Kündigung nicht aufgelöst ist.

Wenn das Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Tages endet, an dem die ArbE oder Aufenthaltserlaubnis abläuft, widerrufen wird oder erlischt, darf der Arbeiter in § 1 KünschG festgelegte Rechte nicht wahrnehmen, eben weil das Arbeitsverhältnis mit dem Ablauf der Genehmigung automatisch erlischt. In einem solchen Fall kann der Arbeitgeber dem ausländischen Arbeitnehmer ohne Grund kündigen. Der ausländische Arbeiter kann in diesem Fall weder beim Betriebsrat bzw. Personalrat noch beim Arbeitsgericht Einspruch erheben. Es ist offenbar, daß dies eine Umgehung der gesetzlichen Bestimmungen darstellt. Das BAG führte in seinem Urteil, von 13.1.77 aus, daß ein nach Abschluß des ArbV und Aufnahme der Arbeit eintretendes Beschäftigungsverbot nach § 19 AFG nicht zur Nichtigkeit des ArbV führt. Das Arbeitsverhältnis könne dann vielmehr regelmäßig durch die Kündigung beendet werden. In seinem Urteil vom 27.1.77 hat das BAG betont, daß der § 19 AFG nicht so weit interpretiert werden könne (31).

Bei einer solchen Praxis kommt es zu vergleichbaren Folgen wie bei Kettenverträgen, deren rechtliche Zulässigkeit nicht ohne Bedenken ist (31a). In der Regel werden die Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit geschlossen. Die befristeten Arbeitsverträge haben zur Folge, daß sie innerhalb der Befristung unkündbar sind. Der Arbeiter genießt beim unbefristeten Arbeitsverhältnis keinen Kündigungsschutz. Praktisch wird das Kündigungsschutzrecht bei Ablauf des Arbeitsvertrages aufgehoben. Wenn befristete Arbeitsverträge hintereinander wiederholt werden, spricht man von Kettenverträgen (32). Die ArbE setzt in der gegenwärtigen Praxis Kettenverträge in Gang. In der Regel wird der unbefristete Arbeitsvertrag mit Hilfe der ArbE befristet. Da ArbE und AE in der Regel auf zwei Jahre befristet sind, bedeutet dies faktisch, daß ein unbefristeter Arbeitsvertrag hierdurch befristet wird.

Die Bund-Länder-Kommission hat diese Diskriminierung gesehen. In diesem Zusammenhang sagt sie: „Im Falle einer Nicht-Verlängerung der ArbE bei einem bestehenden Arbeitsverhältnis ist nicht auszuschließen, daß die gesetzlichen Schutzfristen, die im Zusammenhang mit der dann notwendig werdenden Kündigung des Arbeitsverhältnisses zu beachten sind, nicht eingehalten werden können, wenn die Verlängerung der ArbE zu spät beantragt wird. Die Arbeitsämter sollten auch weiter sicherstellen, daß in diesen Fällen die ArbE um längstens drei Monate verlängert wird, damit die Kündigung unter Beachtung des Kündigungsschutzgesetzes ausgesprochen werden kann“ (33).

Wie im Vorangegangenen dargelegt wurde, sind die Kündigungsschutzrechte der ausländischen Arbeiter aufgehoben, gleichgültig, ob er fünf oder fünfzehn Jahre hier gearbeitet hat.

Aufgrund der ausländerrechtlichen Bestimmungen kann er ausgewiesen werden (§ 10 AuslG.). Eine solche Diskriminierung ist ein Verstoß gegen die Übereinkommen der ILO Nr. 97 und Nr. 111.

Nach Artikel 6 des Übereinkommens Nr. 97 hat sich jedes Mitglied verpflichtet, ausländische Arbeiter ohne Ansehen der Staatsangehörigkeit, der Rasse nicht weniger günstig zu behandeln als seine eigenen Staatsangehörigen (34).

Ebenfalls regelt der Artikel 1 des Übereinkommens Nr. 111 eine ähnliche Diskriminierungsverbotsregelung (35). Der Artikel 14 der Konvention zum Schutze der Menschenrechte und Grundfreiheiten (36); Artikel 17 des Europäischen Niederlassungsabkommens (37) und Artikel 9 der Europäischen Sozialcharta (38) verbieten eine Diskriminierung der ausländischen Arbeiter gegenüber den Inländern. Für den ausländischen Arbeiter hat die Koppelung von ArbE, AE und Arbeitsverhältnis folgende Konsequenzen (39):

- Kündigungsrechte der ausländischen Arbeiter werden aufgehoben.
- Nichtverlängerung der ArbE und AE.
- Automatischer Verlust des Arbeitsplatzes.
- Kündigung der Mietverhältnisse in Betriebswohnheim.
- Entzug des Anspruchs auf Arbeitslosenunterstützung.
- Fehlen jedes erforderlichen Nachweises auf Wohnung und legale Existenzmittel.

- Ausweisung (40).

4. Einige andere Probleme der ausländischen Lehrer

4.1. Sprechschwierigkeiten

Eins der wichtigsten Probleme der ausländischen Lehrer ist die deutsche Sprache. Über die Bedeutung und die Rolle der Sprache für die Lehrer, die in Berliner Schulen unterrichten, brauche ich nicht viel zu sagen. Die ausländischen Lehrer werden mit den Bestimmungen des Arbeitsvertrages ausdrücklich für die ausländischen Kinder eingestellt. Ihre Verträge beinhalten meist folgende Klauseln:

„... als Lehrer für die türkischen Gastarbeiterkinder im Bereich der Grundschule“

oder

„... als vollbeschäftigter Lehrer im Angestelltenverhältnis zur Unterrichtung türkischer Schüler“.

„Als Lehrkraft zur Durchführung eines Eingliederungslehrganges für türkische Kinder“

Es ist in den Ausführungsvorschriften über den Unterricht für ausländische Kinder und Jugendliche geregelt, daß die ausländischen Lehrer in der Lage sein sollen, auch in Deutsch unterrichten zu können. Da ein sehr geringer Teil der ausländischen Lehrer in der Lage ist, in Deutsch Unterricht erteilen zu können, stellt sich die Frage, wie sollen die Lehrer Deutsch lehren, und gibt es dafür Hilfsmöglichkeiten? Folgende Hindernisse bestehen seitens der ausländischen Lehrer:

- wegen einer vollen Lehrtätigkeit in der Schule sind die Lehrer nicht in der Lage, effektives, produktives Sprachlernen zu gestalten. Sie sind seelisch und körperlich überfordert, sie haben für Sprachlernen keine Ermäßigungsstunde.
- Die ausländischen Lehrer sind ein Teil der ausländischen Arbeiter. Obwohl sie im Vergleich zu den Arbeitern eine bessere Stellung haben, sind sie doch von der Gesamtisolation (von Deutsehen) betroffen. Diese Isolation erschwert das Erlernen der Spracheffektivität.

- Der Besuch der Sprachschulen kostet viel Geld, z.B. ein Sprachkursus im Goethe-Institut kostet DM 1.700, -
- in der Akademie für Fremdsprachen DM 300,-
- ITS DM 240,-

Diese Kosten sind für jemanden, der nebenher seine Familie und Kinder ernähren muß, sehr hoch.

In einer Zeit hat der Senat für einen Teil der ausländischen Kollegen die Sprachkosten für einen bestimmten Zeitraum übernommen. Bis jetzt wurde Bewerbem beim Goethe-Institut 385 „Belegungen“ finanziert (Jahncke, zur Schulsituation der Kinder ausländischer Arbeitnehmer in Berlin, in: Kommunalpolitischen Beiträgen). So wie mir bekannt ist, werden die Kosten jetzt nicht mehr übernommen.

- Ängste und psychischer Druck sind auch Hindernisse für das Erlernen einer Sprache. Durch die Nebenabreden im Arbeitsvertrag, wird festgelegt, daß der ausländische Lehrer innerhalb von 11 Monaten Deutsch lernen muß, sonst ist er mit Entlassung bedroht. Einerseits muß er Deutsch lernen, andererseits werden dafür keine Hilfsmöglichkeiten angeboten, wie z. B. Ermäßigungsstunden. Deshalb steht der ausländische Lehrer unter ständigem psychischen Druck, daß er entlassen wird. In einem solchen Fall ist es klar, daß man von einem solchen Lehrer keine sinnvolle und effektive Arbeit erwarten kann.

- Die inhaltliche Sprachvermittlung ist in vielen Sprachanstalten für die Lehrer nicht geeignet. Die meisten Sprachschulen gestalten ihren Kursus nach den Bedürfnissen der Studenten. Da alle Sprachschulen Privatschulen sind, versuchen diese ihre Kosten für den Unterricht auf dem geringsten Niveau zu halten; deshalb sind die Klassen überfüllt. Manche haben sogar in verschiedenen Schulen keine Sitzplätze. Sie sind praktisch Handelsgesellschaften geworden.

Die Sprachangebote im Rahmen der Lehrerfortbildung sind völlig unzureichend. Für die Verminderung des Sprachproblems wären folgende Rahmenbedingungen denkbar: Die ausländischen Lehrer sollen im Rahmen der

Lehrerfortbildung mit Ermäßigungsstunden vorbereitet werden. Ohne Ermäßigung bzw. Hilfsangebote das Arbeitsverhältnis von dem Erlernen der deutschen Sprache abhängig zu machen (innerhalb kurzer Zeit), verschärft die Ängste der ausländischen Lehrer. Dies muß beseitigt werden. Die angebotenen Sprachkurse sollen die pädagogischen und Schulalltagskenntnisse beinhalten, d. h. sie müssen sachbezogen, problemorientiert sein. Die Lehrer der Sprachkurse müssen qualifiziert sein bzw., sie müssen schulische und pädagogische Kenntnisse besitzen.

4.2 Eingeschränkte Kenntnisse über das deutsche Bildungswesen, geringe Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten

Da fast alle ausländischen Lehrer nach den heimatlichen Verhältnissen ausgebildet sind und die Lehrbefähigung nach dem Heimatrecht erworben haben, ist ihre Lehrtätigkeit für ausländische Kinder in einem fremden Land mit erheblichen Schwierigkeiten verbunden. Eine dieser Schwierigkeiten ist, daß sie für die Emigrantenkinder nicht vorbereitet sind und sehr eingeschränkte Kenntnisse über das Bildungssystem besitzen, in dem sie als Lehrer arbeiten.

Die Folge der Nichtvorbereitung für diese Aufgaben ist, daß die ausländischen Lehrer die Bildungsziele, Bildungsinhalte, Bildungsgrundsätze, Schulaufbau, Rahmenpläne, Schulrecht, Schuldidaktik und Methodik des deutschen Bildungswesens nur eingeschränkt kennen.

Es gibt viele ausländische Kollegen, die in eigener Initiative versuchen, sich zu bilden. Durch diese Einzelfälle wird das Gesamtproblem sicher nicht gelöst. Folgende Gründe verhindern u.a. eine Fort- oder Weiterbildung bei ausländischen Lehrern:

- Es gibt formal-rechtliche Gründe, die eine qualifizierte Fort- oder Weiterbildung der ausländischen Lehrer verhindern, z.B. wenn sich ein türkischer Lehrer an einer Hochschule für eine Ausbildung anmeldet, wird dies in der Regel nicht angenommen, weil die türkische Hochschulreife der deutschen Hochschulreife nicht gleichgestellt ist. Abschlüsse der türkischen Lehrerschulen für Grundschulen werden als Realschulabschluß anerkannt. Eine Bewerbung für die pädagogische Hochschule oder Universitäten zur Vertiefung der Kenntnisse bzw. zur Qualifizierung wird aus diesem Grund abgelehnt.

- Die ausländischen Lehrer bekommen grundsätzlich keine Stundenermäßigung für die Fortbildung. Wenn Sie an einer Fortbildung teilnehmen wollen, müssen sie diese zusätzliche Belastung in Kauf nehmen. Dies überfordert sicher viele Lehrer.
- Die Sprachkenntnisse der ausländischen Kollegen reichen für eine Fortbildung meist nicht aus. Deshalb gibt es viele Schwierigkeiten, diesen Kursen zu folgen.
- In methodischer und didaktischer Hinsicht gibt den deutschen und ausländischen Kollegen gewisse Unterschiede, die gleichzeitig eine Zusammenarbeit zwischen beiden Lehrern verhindern kann.
- Aufgrund der ausländerrechtlichen Bestimmungen haben die ausländischen Lehrer eine unsichere Rechtssituation, die ich oben dargestellt habe.
- Viele ausländische Lehrer sind in einer Perspektivlosigkeit. Sie wissen nicht, ob sie für immer hierbleiben können. Sie sind letzten Ende von den Emigrantenkinder abhängig.

Für die Fortbildung der ausländischen Lehrer ist einiges in Aussicht. Der Senat plant für türkische Lehrkräfte in Zusammenarbeit mit der Landesbildstelle das Angebot von mediendidaktischen Kursen, in denen die technische Handhabung moderner Unterrichtsmedien und ihr didaktischer Einsatz mit praktischen Beispielen vermittelt werden soll. Daß gemäß „Leitlinien und neue Maßnahmen zur Ausländerintegration in Berlin und deren Durchführung“ vom März 1980 unter 4b) 5 genannte dreisemestriges Kontaktstudium, bezieht sich bei insgesamt 90 Studienplätzen auch auf 30 türkische Lehrer, die u.a. mit 6 Semesterwochenstunden ein Angebot in der pädagogischen Fachsprache Deutsch erhalten sollen. Das Studium hat im SS 1982 angefangen. Ob es weitergeht, weiß keiner.

4.3 Mangelnde Zusammenarbeit zwischen deutschen und ausländischen Lehrern, Vorurteile und Erwartungen voneinander

In vielen Schulen läuft die Zusammenarbeit zwischen deutschen und ausländischen Kollegen entweder gar nicht oder nur mangelhaft. Über dieses

Thema hat im September 1981 ein einwöchiges Seminar in der Heimvolkschule Glienecke stattgefunden. An diesem haben ca. 25 deutsche und türkische Lehrer teilgenommen.

In dem Seminar kamen die Erwartungen, Vorurteile der beiden Lehrergruppen gegeneinander und voneinander folgendermaßen zum Ausdruck:

Was erwarten die türkischen Lehrer den deutschen Lehrern?

- Gemeinsame Unterrichtsvorbereitungen
- Anerkennung der pädagogischen Fähigkeiten
- Mehr Interesse für Familie und Kinder
- Weitere Fortbildung für die Lehrer
- Akzeptierung der Gleichberechtigung
- Empfindlichkeit für die Vorurteile in der Schule
- Partnerauswahl nach dem Wunsch für den KOOP-Unterricht
- Solidarität mit ausländischen Kollegen für die Gleichberechtigung
- Offenheit gegenüber den türkischen Kollegen.

Was erwarten die deutschen Lehrer von den türkischen Lehrern?

- Besonderen Einsatz für die Interessen der türkischen Kinder
- Vorbereitung für den Unterricht
- Bereitschaft zur Kooperation (Vor- und Nachbereitung) selbständiges Eingreifen bei Verständigungsschwierigkeiten der Kinder
- Nachfragen bei Verständigungsschwierigkeiten der Kollegen
- Gesprächsbereitschaft über Probleme, auch persönliche, die die Arbeit behindern - Ausreichende Deutschkenntnisse und Weiterbildung
- Kenntnisse der Methodik, Didaktik und Lehrpläne
- Gewerkschaftliches Engagement für die Durchsetzung eigener Interessen
- Unterstützung bei Elternarbeit und Hausbesuch

- Information des deutschen Kollegen über Elternbesuche
- Situationsbezogenes Eingreifen bei Schülerproblemen, Unterrichtsproblemen und Kulturproblemen
- Herausforderung, sich mit den Problemen der Ausländer auseinanderzusetzen
- als Frau gleichberechtigt anerkannt und respektiert zu werden (manche auch in Ruhe gelassen zu werden)
- Konflikte bewältigen helfen

Was glauben die türkischen Lehrer, daß die deutschen Lehrer von ihnen erwarten?

- Hundertprozentige Beherrschung der deutschen Sprache
- Totale Assimilation der türkischen Kinder und Lehrer
- Polizisten-Dolmetscherfunktion
- Erwartung der Lösung der Probleme nur von türkischen Kollegen
- Ausnutzung der schlechten Stellung der ausländischen Kollegen

Was glauben die deutschen Lehrer, daß die türkischen Lehrer von ihnen erwarten?

- Daß die deutschen Kollegen strenger durchgreifen
- Daß wir mehr Türkisch lernen
- Daß wir uns in ihre Situation einfühlen können
- Rechtlich und kulturell informiert zu sein
- Gastfreundschaft
- türkische Kinder „germanisieren“
- Rücksichtnahme auf besondere Schwierigkeiten der türkischen Kinder
- Unterstützung der gewerkschaftlichen Forderungen
- Kampf gegen Ausländerfeindlichkeit

- Kooperationsbereitschaft in der Schule (manche auch in Ruhe gelassen zu werden)

Im Verlauf der Diskussion über die gegenseitige Erwartungen türkischer und deutscher Kollegen kam allmählich heraus, daß die vielen Erwartungen durch Vorurteile geprägt sind.

Die Gründe dafür sind meiner Meinung nach folgende:

- Die räumliche Trennung der ausländischen Klassen erschwert gleichzeitig eine sinnvolle Kooperation zwischen deutschen und ausländischen Kollegen.
- Ungünstige Stundenpläne verhindern eine Zusammenarbeit
- Fluktation der ausländischen Lehrer
- Formelle oder informelle Hierarchie im Kollegium
- Ängste und Vorbehalte vor der Ausländerproblematik, insbesondere sind die deutschen Lehrer weder im Studium noch im Dienst darauf vorbereitet
- Die Lehrer, die die ausländischen Klassen unterrichten, sind genau wie die ausländischen Kinder mit Problemen beladen, z.B. müssen sie vieles Unterrichtsmaterial selbst herstellen oder selbst entwickeln, was für die Lehrer eine zusätzliche Belastung bedeutet.
- Die Interesslosigkeit der deutschen oder ausländischen Lehrer an der Ausländerproblematik
- Sprachschwierigkeiten der ausländischen Kollegen
- Didaktische und methodische Unterschiede zwischen den deutschen und ausländischen Lehrern
- Für eine sinnvolle Zusammenarbeit bzw. Kooperation gibt es keine Konzeption
- Diskriminierungs- und Minderwertigkeitsgefühle der ausländischen Kollegen, Vorurteile von beiden Lehrergruppen
- Ohne Willen der Lehrer angeordnete Kooperation

Diese o.g. Gründe sind einige Gründe, die eine Zusammenarbeit zwischen deutschen und ausländischen Kollegen entweder erschweren oder überhaupt verhindern.

Die ausländischen Lehrer sind ein Bestandteil der ausländischen Arbeiter. Obwohl die Lehrer privilegierter als die Arbeiter sind, haben sie grundsätzlich die gleichen sozialen und psychologischen Probleme.

Die Lehrer haben aufgrund der ausländerrechtlichen Bestimmungen, wie oben dargestellt wurde, eine unsichere Rechtssituation, z.B. die befristete Aufenthalts- oder Arbeitserlaubnis, deren Erteilung im Ermessen der Behörde liegt, was die Stellung der Lehrer unsicher macht. Diese unsichere Rechtssituation kommt bei den ausländischen Kollegen mit Entlassungsangst zum Ausdruck. Wenn auch die Entlassung einiger Kollegen in der Praxis geschehen war, wurden dadurch die Angstgefühle bei den anderen Kollegen entwickelt. Diese Angst kann man als Existenzangst bezeichnen. Diese Angst wurde von manchen Behörden anderer Herkunftsränder verstärkt. z.B. wollte die türkische Regierung die türkischen Lehrer, die mit dem Senat im Arbeitsverhältnis stehen, ins Beamtenverhältnis der Türkei aufnehmen und später in die Türkei zurückrufen. Dies hat nicht geklappt, hat allerdings bei vielen ausländischen Lehrern eine gewisse Angst erweckt.

In diesem Zusammenhang mit der Einstellung der ausländischen Lehrer hat die Personalversammlung der Lehrer und Erzieher im Bezirk Kreuzberg darauf hingewiesen, daß die Einstellung ausländischer Lehrer vom Einverständnis des Kulturministers der Türkei abhängig zu machen, sehr bedenklich sei (41).

Ein türkischer Kollege, der verheiratet ist und vier Kinder hat, 15 Jahre in der Türkei als Lehrer gearbeitet hat, und seit 2 Jahren im Berliner Schuldienst ist, sagte: „... ich habe, ehrlich gesagt, Angst vor der Entlassung. Zwei meiner Kinder studieren und zwei gehen noch in die Schule. Ich bin der einzige, der in der Familie verdient. Wenn ich entlassen werde, was könnte ich machen. Ich habe einen befristeten Vertrag. Ich weiß nicht, ob er verlängert wird.“

In vielen Kollegien habe ich festgestellt, daß die ausländischen Kollegen keine Anerkennung finden. Viele Kollegen trauen sich nicht, sich im Kollegium oder in sonstigen Gremien zu den vielen Problemen zu äußern. Sie bleiben bei vielen Gremien still und passiv. In manchen Schulen haben die ausländischen Kollegen das Gefühl, daß sie vom Hausmeister, der Schulsekretärin oder der Putzfrau dirigiert werden. Diese Leute meinen offenbar, daß die ausländischen

Kollegen schlechter seien als die deutschen Kollegen. Deshalb besteht auch eine gewisse Unzufriedenheit bei den ausländischen Kollegen. Ein türkischer Kollege, der seit 5 Jahren im Schuldienst ist, sagte zu mir: „Mein Schulhausmeister und Sekretärin sind Rektoren für Ausländer, sie werten die Ausländer herab. Als die Sekretärin die Broschüre „Berliner Verfassung und Grundgesetz“ an die Kollegen verteilte, gab sie den ausländischen Kollegen keine. Sie meinte, sie verstehen davon nichts.

Ein anderer türkischer Kollege sagte zu mir: „Wir haben Angst, obwohl wir viele Schwierigkeiten haben, können wir diese nicht zum Ausdruck bringen. Wir verlangen auch kein Material usw.“

Soweit mir bekannt ist, sind alle griechischen Lehrer im Bezirk Kreuzberg entlassen, da alle griechischen Kinder „integriert“ seien, und deshalb seien keine Kinder vorhanden, und sie müßten entlassen werden.

Einer dieser Kollegen sagte auf einer Personalversammlung:

„Sie haben mich von der Schweiz aus hierher geholt. Als ich kam, war ich 30 Jahre alt. Heute bin ich 40 Jahre und man hat mich auf die Straße gesetzt. Was und wie kann ein alter Mann über 40 Jahre einen neuen Beruf erlernen. Für jemanden, der wie ich so viele Jahre in seinem Beruf verbracht hat, ist es kaum möglich, einen neuen Gastarbeiterberuf zu erlernen. Das ist eine harte Diskriminierung.“

5. Zusammenfassung

Die ausländischen Lehrer spielen im Integrationsprozeß eine große Rolle. Sie haben einerseits im Rahmen der Schule, andererseits in Zusammenarbeit mit ausländischen Eltern eine sehr wichtige Funktion. Ohne Hilfe der ausländischen Lehrer sind Probleme der ausländischen Kinder nicht lösbar. Die ausländischen Lehrer sind für die ausländische Familie, Lehrer, Erzieher und Sozialarbeiter.

Die Stellung dieser Lehrer wurde oben dargestellt. Zur Verbesserung der Stellung können folgende Forderungen gestellt werden:

- Ihre rechtliche Stellung muß verbessert werden, insbesondere für die Lehrer, die sich mehr als 5 Jahre in Berlin aufhalten, soll die unbefristete

Aufenthaltserlaubnis und für diejenigen, die sich mehr als Jahre aufhalten, soll die Aufenthaltsberechtigung erteilt werden. (AuslG, §§ 2, 7, 8 AusfV. 1978; Ausländererlaß Berlin v. 1980, 1981, 1982).

- Bei der Anerkennung der Lehrbefähigung sollen neben den Zeugnissen auch die Erfahrungen berücksichtigt werden. Viele Kollegen haben unter den schwersten Bedingungen in Anatolien gearbeitet und große Leistungen nachgewiesen. Diese Erfahrungen müssen berücksichtigt werden. Die Arbeitsverträge sollen unbefristet abgeschlossen werden, die sogenannten Kettenverträge sollen nicht zugelassen werden. Die sogenannten Nebenabreden, die das Arbeitsverhältnis von der Aufenthaltserlaubnis, der Arbeitserlaubnis oder von sonstigen Genehmigungen abhängig machen, und dadurch zusätzliche Kündigungsgründe für ausländische Lehrer schaffen, sollen abgeschafft werden. Die Beschäftigungs- oder Dienstzeiten, die der ausländische Lehrer in seinem Heimatland verbracht hat, soll im Berliner Schuldienst anerkannt werden.

- Hinsichtlich der Vergütung sollen sie ihren deutschen Kollegen gleichgestellt werden. Für die ausländischen Kollegen sollen Deutschkurse veranstaltet werden. Die Kurse sollen sach-, problem- und pädagogisch bezogen sein. Die Teilnahme soll kostenfrei sein, und der Unterricht muß von Fachleuten, die auch von Pädagogik Ahnung haben, erteilt werden. Für die Teilnahme an den Kursen müssen die Kollegen ganz oder teilweise freigestellt werden. Heute haben die ausländischen Kollegen, im Vergleich zu den deutschen Kollegen, die die ausländischen Kinder unterrichten, gar keine Ermäßigung.

- Die ausländischen Kollegen sollen über Didaktik, Methodik, Schulrecht, das deutsche Bildungswesen, über Ansätze der interkulturellen Erziehung fortgebildet werden. Die weiteren Studienmöglichkeiten sollen angeboten werden. Die deutschen Kollegen, die die ausländischen Kinder unterrichten, sollen ebenfalls für diese Aufgabe vorbereitet werden. Z. B. nach Presseberichten des Kultusminister von Nordrhein-Westfalen haben bis jetzt 8600 Lehrer der ausländischen Kinder Fortbildungsmöglichkeiten gehabt (in: Milliyet v. 29.9.81).

- Die ausländischen Kollegen sollen innerhalb des Kollegiums aktiviert werden. Die Vorurteile und Ängste müssen abgebaut werden.

- Die ausländischen Kollegen sollen in die schulverfassungsrechtlichen Gremien aufgenommen bzw. dafür aktiviert werden.
- Der Lehrer muß über das Sozialarbeitswesen informiert und damit vertraut gemacht werden. Im gegebenen Fall sollen die ausländischen Lehrer an sozialpädagogischen Fortbildungskursen teilnehmen. Die ausländischen Lehrer können die Aufgaben erfüllen, weil die Lehrer bei uns in der Türkei großes Ansehen und Vertrauen zum Volk haben. In diesem Sinne hat der Hamburger Senat erste Schritte gemacht. In einer Antwort auf eine große Anfrage (Drucksache 9/2049 vom 26. März 1980) sagt der Senat:
 „..., daß er ausländische Lehrer als Schul-Sozialbetreuer einsetzt. Diese Schul-Sozialbetreuer nehmen mit 50 % ihrer Arbeitszeit eine Lehrtätigkeit wahr; mit den übrigen 50 % werden sie als Sozialbetreuer eingesetzt um eine Verbindung zwischen der deutschen Schule und den Eltern der Ausländerkinder herzustellen,
- die ausländischen Eltern mit der Struktur, den Aufgaben, Erziehungszielen, Lehrplänen und Einrichtungen der deutschen Schule vertraut zu machen,
- den deutschen Lehrkräften behilflich zu sein, den sozial-kulturellen Hintergrund und das Erziehungsverhalten der ausländischen Eltern zu verstehen ...“ (42).

6. ANMERKUNGEN

1. Milliyet v. 18.1 .1981; Nach Angaben der Regierung in Hurriyet v. 14.9.81 und Milliyet v. 25.9.1981
2. Kleine Anfrage Nr. 1173 des Abgeordneten G. Luckow (CDU) v. 16.5.1980 zu 1.

3. Schiedermaier, Handbuch des Ausländerrechtes der Bundesrepublik Deutschland, 1968, S. 97
4. Kanein, W., Kommentar zum Ausländergesetz, 1965, S. 43
5. AuslG. v. 1965, zuletzt geändert am 1. Oktober 1978, Bundesrat Drucksache 71/78, Ausländererlaß v. 22. Sept. 1980, Amtsblatt Nr. 58 v. 8. Oktober 1980 und Nr. 78, v. 18. Dez. 1981, und Nr. 38 v. 6. August 1982
6. Bei Bedingungen und Auflagen handelt es sich um die Nebenbestimmungen mit beschränkender Wirkung. Der Ausländer wird diesen Bestimmungen hinsichtlich der Geltung der Aufenthaltserlaubnis unterworfen.
Bedingung ist eine behördlich verfügte Nebenbestimmung, die Eintritt oder Beendigung der Rechtswirksamkeit der Aufenthaltserlaubnis von einem künftigen ungewissen Ereignis abhängig macht. Auflage ist eine Nebenbestimmung, die die Wirksamkeit der Aufenthaltserlaubnis unberührt läßt und auf deren Erfüllung der Ausländer selbst Einfluß hat, z.B. die AE wird nur für Berufsausbildung oder für Studienzwecke erteilt.
7. siehe Fußnote 5
8. Bericht zur Lage der Ausländer in Berlin, Juni 1978, Hrsg.: Der Regierende Bürgermeister von Berlin
9. Im Raum Stuttgart soll bei der Summe aller ausländischen Arbeiter aus Anwerbeländern das Verhältnis von befristeter AE zu unbefristeter AE 94,6 % zu 5,27 % sein. In: Mitteilungsblatt des Vereins ausländischer Sozialarbeiter in der Bundesrepublik Deutschland, 1980.
10. Arbeitsförderungsgesetz v. 1969, BGBl, I, S. 582; Arbeitserlaubnisverordnung von 1971, BGBl, I, S. 152 und BGBl, I, 1978, S. 1531 und BGBl, I, 1980, S. 1754.
11. LSG-Hamburg, Urteil v. 18.5.1978, NJW, 1979, S.511; LSG-Essen, Urteil v. 24.5.1978, NJW, 1979, S. 512
12. Sie haben die Ausführungsvorschriften v. 15. April 1971 (Dienstblatt TtI/1971, S. 155 Br. 51) abgelöst, in: Amtsblatt für Berlin, Nr. 1, 15. Januar 1978, S. 44 ff.

13. Rundschreiben I Nr. 31/1973, der Senator für Schulwesen I bD 31-2003/52003/20/4/1; Näheres: Ucar, A.: Zusammenstellung einiger Rechtsvorschriften zur Situation der ausl. Kinder in Berliner Schulen, 1981, Berlin.

13a H.A. Kocer, Türkiyede Öğretmen Yetiştirme Problemi (1848 - 1967), Ankara, 1967, nach Yahya Kemal Kaya, İnsan. Yetiştirme Düzenimiz, Ankara, 1981, S. 185.

14. Kaya, A.: Eğitim Yönetimi, Ankara, 1979, S. 155

14 a. Y.K. Kaya, a.a.O., S. 204

15. Antwort der Kleinen Anfrage, Nr. 1173 des Abgeordneten G. Lockow (CDU) v. 16.5.1980

16. Rundschreiben I Nr. 33/1973

Der: Personalrat informiert 1.80, S. 6 (Kreuzberg)

17. (Hrsg.) Personalrat für Lehrer und Erzieher Kreuzberg, 1980

Ucar, A.: Die soziale Situation der türkischen Arbeitnehmer in Berlin, 1975, S. 65

18.

Vergütungsgruppen d. Angestellten n. BAT	Besoldungsgruppen der Angestellten
---	------------------------------------

V c	A 8
V b + V a	A 9
IV b	A10
IV a	A 11
III	A 12
II b + II a	A 13
I b	A 14
I a	A 15

19. Rundschreiben des Senators für Inneres von Berlin II., Nr. 109/1972 und das Schreiben des gleichen Senators v. 9. Nov. 1977, II B 5-/508/004 (Ausl.)II C.

20. BAG, Urteil v. 13.1.1977, 2-AZR 423/75 in: NJW, 1977, S. 1023

Dazu eine Bemerkung von Günther, U., in: Demokratie und Recht, 1977, S. 450 ff .

21 . Ucar, A., Soziale Situation der türkischen Arbeitnehmer in Berlin, 1975, S. 52 ff.; §5 ArbEVO, 1971; Weber/Paul Komm. zum AFG§ 19

22. BAG, Urteil v. 30.5.1969, 5 AZR 256/68, in: Betriebsberater 1969, S. 999; LAG Hamm, Urteil v. 21.11.1971, in: Betriebsberater 1972, S. 293; LAG Berlin ARSt 1974, S. 104; LAG Stuttgart, AP § 19 AFG, Nr. 1; Woltereck ; Arbeitsrechtsblattei, Ausländische Arbeitnehmer, IC, II 1; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd.. I, 1967, S. 192

23. BAG, Urteil vom 13.1.1977, 2AZB.421/75, in:

NJW, 1977, S. 1023; Heldmann, Befristung des Arbeitsverhältnisses durch befristete Arbeitserlaubnis? in: Betriebsberater 1975, S. 1306; Engels, Auswirkungen der fehlenden Arbeitserlaubnis auf das Arbeitsverhältnis ausländischer Arbeitnehmer, in: Recht und. Arbeit, 1976, S. 165 ff. (174)

24. Dazu: BAG, Urteil v. 19.1.1977, 3 AZR 66/75, AP, Nr. 3 zu § 19 AFG; der Betrieb 1977, S. 1560; Betriebsberater 1977, S. 1201; in ähnliche Richtung geht das Urteil des BAG v. 16. Dez. 1976, 3 AZR 716/75 - AP, Nr. 4 zu & 19 AFG (Krebs), NJW 1977, S. 1608; BIfSt, 1977, S. 249

25. Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, II a 5-24000/22, S. 9
26. Engels, a.a.O., S. 165
27. BAG, Urteil v. 13.1.1977, a.a.O.
28. Goetz-Hueck, der Grundsatz der gleichmäßigen Behandlung im Privatrecht, 1958, S. 62 ff.; Hueck-Nipperdey, Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 1963, § 48a, S. 4181
29. Fitting/Auffahrt, Betriebsverfassungsgesetz, Handkommentar, 10. Aufl., §75, Anm. 10
30. BAG, Urteil v. 27.1.1977
31. BAG, Urteil v. 27.1.1977, in: NJW, 1978, S. 1125 und 1078
- 31 a BAG, Urteil v. 17.12.1981, ZAZR. 223/81
32. Im Fall eines türkischen Arbeiters wollte der Arbeitgeber den Antrag des Arbeiters auf Verlängerung der ArbE nicht unterschreiben mit der Begründung, daß er nicht bereit sei, den Arbeiter weiter zu beschäftigen. Mit Ablauf der ArbE wurde daher der Arbeiter ohne Kündigung auf die Straße gesetzt. (Zeitung der IG-Metall, türk. Ausgabe, Juli 1975)
- Für Kettenverträge s.: Hueck-Nipperdey, Grundriß des Arbeitsrechts, 1970, S. 117
- Im Neuköllner Krankenhaus wurde ein Schmiergeldskandal aufgedeckt, in dem für die Abschließung unbefristeter Arbeitsverträge mit türkischen Arbeitern von Angestellten Bestechungsgelder bis zu 1.200 DM pro Person kassiert wurden. Nach einer gerichtlichen Verhandlung erhielten die Angestellten Strafen zwischen 6 und 12 Monaten Haft (Tagesspiegel v. 1.7.1978).
33. Bund-Länder-Kommission o. g. o
34. BGBl, II, 1959, S. 87
35. BGBl, II, 1961, r S. 97
36. BGBl, II, 1952, S. 685, S. 953
37. BGBl, II, 1959, S.997
38. BGBl, II, 1964, S. 1261

39. Informationsblatt IG Metall v. 20.12.1973, S. 5; Ucar, a.a.O., S. 63-65
40. Ein türkischer Arbeiter ist vor Angst gestorben, als er von seinem Arbeitgeber, bei dem er vorher gearbeitet hat, die Kündigung bekommen hat, in: Milliyet, 6.9.1977
41. Der Personalrat informiert: Personalversammlung am 2.5.1978, Kreuzberg, Beschlüsse und Berichte, S. 4
42. Kleine Anfrage Nr. 1171 des Abgeordneten G. Luckow (CDU) v. 16. Mai 1980.
7. Anhang
- 7.1 Arbeitsverträge
- 7.2. Nebenabreden
- 7.3. Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis
- 7.4. Ein Diplom der türkischen Schule für Grundschullehrer
- 7.5. Einige Rechtsvorschriften zur Situation der ausländischen Kinder und Lehrer