

ZEITSCHRIFT
DES BUNDESINSTITUTS
FÜR BERUFSBILDUNG
W. BERTELSMANN VERLAG
31. JAHRGANG
H 20155

BWIP

2 / 2002

BERUFSBILDUNG
IN WISSENSCHAFT
UND PRAXIS

Interview:

**Integration und Qualifikation gehören
zusammen – Bundespräsident J. Rau**

**Thema: Berufliche Qualifizierung von
Migrantinnen und Migranten**

Weitere Beiträge u. a.:

Warum Betriebe (nicht) ausbilden

Büroberufe auf dem Weg zur Neuordnung

Bundesinstitut
für Berufsbildung

BiBB ▶

▶ Forschen
▶ Beraten
▶ Zukunft gestalten

► **KOMMENTAR**

- 03 MONA GRANATO
Integration – ein Gebot der Vernunft

► **INTERVIEW**

- 05 Integration und Qualifikation gehören zusammen
Interview mit Bundespräsident Johannes Rau

► **THEMA:
BERUFLICHE QUALIFIZIERUNG
VON MIGRANTINEN UND
MIGRANTEN**

- 08 MONIKA BETHSCHEIDER, MONA GRANATO,
FOLKMAR KATH, ANKE SETTELMAYER
Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und
Migranten erkennen und nutzen!
- 14 MONA GRANATO, FRANZ SCHAPFEL-KAISER
Den Stein ins Rollen bringen ...
„Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen
und Migranten“ im BIBB
- 19 CAROLINA MONFORT-MONTERO
Jugendliche in Ausbildung bringen
Die Netzwerkarbeit der Bremer Beratungsstelle zur
Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte – BQN –
- 23 MONIKA BETHSCHEIDER, ANKE SETTELMAYER
Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiter-
bildung – das Beispiel Ausbilderqualifizierung
- 27 MATILDE GRÜNHAGE-MONETTI,
FRANZ SCHAPFEL-KAISER
Vom Sprachunterricht zum Kommunikationstraining
Berufsbezogene Vermittlung von Deutsch als Zweitsprache

► **FACHBEITRÄGE**

- 30 HILDEGARD ZIMMERMANN
Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher
Ausbildung
Ein aktueller Reformansatz in der Benachteiligtenförderung

- 35 GÜNTER WALDEN, URSULA BEICHT,
HERMANN HERGET,
Warum Betriebe (nicht) ausbilden

- 40 KLAUS SCHÖNGEN
Hohe Ausbildungsbeteiligung in jungen
Dienstleistungsunternehmen

► **BERUFE**

- 45 MARTIN ELSNER
Büroberufe auf dem Weg zur Neuordnung

► **BERICHTE**

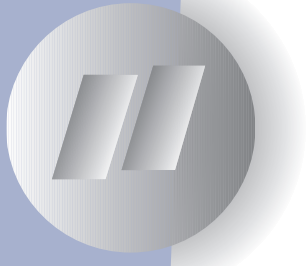
- 49 MICHAEL FRIEDRICH
Wege zur Integration benachteiligter Jugendlicher in
den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt
Erste Untersuchungsergebnisse zu Artikel 11 des
Sofortprogramms
- 52 MICHAEL LEIDNER
Ausbildung im Bauhandwerk: Die Perspektive
der nebenberuflichen Ausbilder

► **REZENSIONEN**

► **ABSTRACTS**

► **IMPRESSUM/AUTOREN**

Diese Ausgabe enthält die ständige Beilage „BIBBaktuell“
sowie Beilagen vom W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld



Integration – ein Gebot der Vernunft

► Deutschland steht vor einer wichtigen und neuen Etappe der Integration. Darin ist sich die politische Öffentlichkeit mit der veröffentlichten Meinung einig – trotz allen Wortgetöses, das Bundestagswahlen im Parteienstreit immer vorausgeht.

Etwa zehn Millionen „neue Inländer“ leben in unserem Land, will man den Begriff der Migranten und Migrantinnen einmal verständlich und vielleicht politisch handhabbar umschreiben. Der Streit um das neue Staatsbürgerschaftsrecht und seine Anpassung an die Standards der anderen westlichen Demokratien ist als Gesetzgebungsverfahren seit zwei Jahren abgeschlossen. Kinder ausländischer Eltern – in Deutschland geboren – haben inzwischen wie in anderen westlichen Demokratien das Recht auf die Staatsangehörigkeit des Geburtslandes. Die Einbürgerung ist für die leichter geworden, die lange in Deutschland leben.

Die tagespolitischen Debatten zu Fragen der Zuwanderung bergen aber die Gefahr, dass Dimensionen verwischt werden. Über den Schlagzeilen darf nicht vergessen werden, was zu lange verdrängt wurde: In den großen Städten wie Frankfurt, München, Köln, Stuttgart, Mannheim, im Ruhrgebiet, in allen Ballungsgebieten Nord-, Süd- und Westdeutschlands, aber auch in Berlin ist es mehr als überfällig, gerade in Zeiten knapper öffentlicher Kassen Mittel zu bündeln und vernünftig umzusteuern in Richtung Integration.

Segregation, Gettoisierung, berufliche Ausgliederung vieler junger und älterer Migrantinnen und Migranten sind schlechte Wirklichkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Die Einsicht, dass Integration nach jahrzehntelangen Versäumnissen überfällig ist, verbindet alle demokratischen Parteien; die Süßmuth-Kommission hat die gesellschaftspolitisch notwendigen Konsequenzen formuliert und das zu einem politischen Handlungsrahmen zusammengefasst, was Berufsforschung, Migrationsforschung und die Ausländerbeauftragten auf allen politischen Ebenen seit Mitte der Siebzigerjahre – oft erfolglos – einfordern.

Im gleichen Sinne erinnern Unternehmerverbände und Gewerkschaften, Kirchen und Sozialverbände, aber auch die Berufsbildungsforschung die Verantwortlichen in der Bundesregierung, im Bundestag und in den Bundesländern daran, welche Potenziale diese neuen Inländer in einer Gesellschaft darstellen, in der Geburtenrate, gestiegene Lebenserwartung und die Inanspruchnahme des Sozialsystems es angeraten erscheinen lassen, alle Potenziale zu mobilisieren und zu nutzen.

Knapp zehn Millionen neue Inländer, das sind neben denjenigen, die die deutsche Staatsbürgerschaft angenommen haben, zum einen die zwei Millionen Menschen, die als Spätaussiedler von 1990 bis heute nach Deutschland zugezogen sind, sowie 7,3 Millionen Inländer mit ausländischem Pass, die seit den fünfziger Jahren als Gastarbeiter, als Flüchtlinge oder Asylbewerber zu uns gekommen sind.

Integration der Zugewanderten, der Migrantinnen und Migranten, tatsächliche Einbürgerung und Eingliederung der neuen Inländer, ist das dringliche Gebot für die demokratische Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland; aus Vernunft, aus humanitären Gründen, aber auch aus wohl verstandenen wirtschaftlichen Interessen.

Diese vielen Millionen Menschen, diese „neuen Inländer“ sind eine Bereicherung für unsere Gesellschaft, ihre Kulturen, ihre Erfahrungen und ihre beruflichen Fähigkeiten. Die große Mehrheit ist beruflich und gesellschaftlich integriert. Das darf über der Notwendigkeit, große Probleme zu lösen, nicht vergessen werden. Über einige Tausend Zuwanderer, die bisher von der Greencard (Deutschland-D) Gebrauch gemacht haben, wurde zwar oft diskutiert; zu lange verdrängt wurde aber, was wir bisher versäumt haben, um Eingliederungsprozesse zu erleichtern und durch Qualifizierung Arbeitslosigkeit dauerhaft zu bekämpfen.

Erstaunlich ist, dass es erst der Süßmuth-Kommission bedurfte, um endgültig in den Köpfen zu verankern, was in unserem Land – vor allem in den Ballungsgebieten oft fehlt: systematische, verbesserte Sprachförderung für alle Gruppen von

Zuwanderern und ein verbindliches und aufeinander abgestimmtes Integrationsangebot von Bund, Ländern und Kommunen.

Berufliche Eingliederung – Schlüsselvoraussetzung für auf Dauer angelegte gesellschaftliche Integration

Was können schulische und berufliche Bildung für die verbesserte Integration von Migrant*innen leisten? Welche verbesserte Sprachförderung brauchen wir, damit Migrant*innen später auch in der Berufswelt bestehen können? Wie kann berufsweltbezogene Sprachkompetenz verbessert werden? Welche Auswahlmethoden müssen in den Unternehmen, aber auch in der öffentlichen Verwaltung geändert werden, um Jugendlichen aus Familien mit Migrationshintergrund mehr Chancen auf Berufsausbildung und für berufliche Integration zu geben?

Dabei besteht gesellschaftlicher Konsens darüber, dass die berufliche Eingliederung eine Schlüsselvoraussetzung für auf Dauer angelegte gesellschaftliche Integration ist.

Eine Gesellschaft, die billigend oder durch Untätigkeit in Kauf nimmt, dass große Teile der heranwachsenden Generation auf Grund des Migrationshintergrundes der Familie bei Qualifizierungsprozessen vernachlässigt und, was ihre Chancen angeht, an den Rand gedrängt werden, lädt sich soziale Probleme auf, die vermeidbar sind, und verstößt gegen das Sozialstaatsgebot des Grundgesetzes.

In diesem Heft der BWP – Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis – appelliert Bundespräsident Johannes Rau eindringlich dafür, sich als Zuwanderungsland ohne Angst und Träume den

realen Problemen zu stellen, vor allem dem der Sprache und dem der Bildung. Er fordert, die Ausbildungsbeteiligung der Jugendlichen ausländischer Herkunft zu erhöhen und die Ausbildungspotenziale ausländischer Unternehmen zu fördern und stärker zu nutzen.

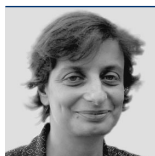
Auch die Sozialpartner haben dies erkannt. Im Bündnis für Arbeit und Ausbildung sind sie in ihrem Beschluss zur Aus- und Weiterbildung von Migrant*innen und Migranten eine hohe Selbstverpflichtung eingegangen: Sie wollen den Zugang zu und die berufliche Qualifizierung von Migranten nachhaltig sichern und verbessern. Der Bund hat in diesem Rahmen zugesagt, den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund im Öffentlichen Dienst deutlich zu steigern.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) ist mit seiner Kompetenz an der Qualifizierungsoffensive „Integration durch Qualifikation“, die von Bundespräsident Rau ins Leben gerufen wurde, beteiligt. Mit der neu gegründeten „Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrant*innen und Migranten“ (IBQM) werden im BiBB Ressourcen gebündelt, um gemeinsam mit den Verantwortlichen in der beruflichen Bildung und den Sozialpartnern sowie Migrant*innenorganisationen die berufliche Qualifizierung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund voranzutreiben. Ein weiterer Ausdruck dieser Neuorientierung ist die diesjährige Auslobung des Hermann-Schmidt-Preises des Vereines „Innovative Berufsbildung e.V.“: Es werden innovative Praxisbeispiele prämiert, die die berufliche Qualifizierung und Integration von Migrant*innen und Migranten fördern.

Auch die vorliegende Ausgabe der BWP widmet sich diesem aktuellen Thema.

Der Beitrag „Qualifikationspotenziale von Migrant*innen und Migranten erkennen und nutzen“ diskutiert das Ausbildungspotenzial ausländischer Betriebe sowie die berufliche Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen aus Migrant*innenfamilien. „Den Stein ins Rollen bringen.“ – Anhand der Aufgaben der Initiativstelle IBQM geben die Autoren Anstöße für notwendige Veränderungen im Bereich Qualifizierung und Weiterbildung. Ergänzt wird dieser Artikel durch einen Praxisbericht aus der Bremer Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN): „Jugendliche in Ausbildung bringen.“ Beiträge zur Ausbilderqualifizierung und zur Notwendigkeit, Sprachunterricht in Richtung Kommunikationstraining weiter zu entwickeln, runden den Schwerpunkt dieses Heftes ab.

Zu Qualifizierung und Integration gibt es keine vernünftige Alternative – dass wir uns der zehn Millionen neuen Inländer und ihrer Berufschancen annehmen, steht auf der Tagesordnung ganz oben. Ein wichtiges Jahrzehnt der Integration hat für die Bundesrepublik Deutschland begonnen. ■



MONA GRANATO

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BiBB



Integration und Qualifikation gehören zusammen

Interview mit Bundespräsident Johannes Rau

BWP_ Herr Bundespräsident, der Zuwanderungsprozess nach Deutschland wird auch in den nächsten Jahren anhalten. Welche Chancen und Probleme resultieren daraus für die Entwicklung in der Bundesrepublik Deutschland?

Bundespräsident Rau_ Die Chancen bestehen darin, dass unter denen, die zu uns kommen, gut ausgebildete Fachkräfte sind, die in manchen Bereichen bei uns dringend gebraucht werden. Und die, die zu uns kommen, bereichern unsere Gesellschaft ja auch oft genug mit ihrem kulturellen Hintergrund und ihrer ganz besonderen Lebenserfahrung. Ich habe freilich immer darauf hingewiesen, dass Zuwanderung auch Probleme schafft. Es kommen Menschen, die eine andere Sprache sprechen und die aus anderen kulturellen Zusammenhängen stammen. Wenn unsere Gesellschaft nicht einfach in unterschiedliche Teilgruppen zerfallen soll, die nichts miteinander zu tun haben, dann müssen alle darum besorgt sein, am schwierigen und langwierigen Prozess der Integration teilzunehmen. Das verlangt Anstrengung von allen: von denen, die zu uns kommen und von denen, die hier zu Hause sind.

BWP_ Unsere Gesellschaft hat ein erhebliches Interesse daran, Migrantinnen und Migranten dauerhaft zu integrieren. Das gilt insbesondere für die junge Generation. Was ist hier in den letzten Jahren erreicht worden? Was müssen die nächsten Schritte sein?

Bundespräsident Rau_ Das Wichtigste, was erreicht worden ist, ist die allgemeine Erkenntnis, dass Deutschland ein Zuwanderungsland ist. Lange Zeit hat man über diese Tatsache die Streitigsten Debatten geführt. Inzwischen ist allen Verantwortlichen, so meine ich, klar, dass es jetzt um sehr praktische Probleme und deren Lösung gehen muss. Auch die neue Einbürgerungsregelung war ein wichtiger, pragmatischer Schritt. Nun müssen wir bei dieser Nüchternheit auch bleiben. Wir sollten uns keine Aufregungen leisten. Ich habe das genannt: sich ohne Angst und ohne Träumereien den Problemen stellen. Für vordringlich halte ich die

Frage der Bildung – und hier vor allem anderen die Kenntnis der deutschen Sprache. Wer zu uns kommt, muss möglichst bald deutsch sprechen können. Nur so kann er am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, nur so hat er eine Chance, mit seinen Anliegen gehört zu werden und die Gesellschaft auch mitzugestalten.

BWP_ Herr Bundespräsident, Sie haben Bildung als Schlüssel für die Integration der hier lebenden Migrantinnen und Migranten bezeichnet. Wo sehen Sie Ansätze, die Bildungs- und Berufschancen Zugewanderter zu verbessern?

Bundespräsident Rau_ Da hängt das eine vom anderen ab, ganz gleich, woher jemand kommt: Je besser die schulische und die berufliche Bildung ist, desto besser sind die Chancen, einen Arbeitsplatz zu finden.



Die Botschafter des Integrationswettbewerbs bei der Eröffnungsveranstaltung im Schloss Bellevue

Heute haben 81 Prozent der Jugendlichen mit Migrationshintergrund einen qualifizierten Schulabschluss. Das ist schon eine gute Zahl. Dennoch sind sie überdurchschnittlich häufig arbeitslos. Ein Blick in die Statistik zeigt denn auch, dass der Hauptschulabschluss auf dem Arbeitsmarkt

heute häufig nicht mehr ausreicht. Aber nur 29 Prozent der jungen Migranten erreichen den Realschulabschluss und nur zehn Prozent das Abitur. Da gibt es erheblichen Nachholbedarf. Es fehlt an Beratung und Aufklärung. Auch die Medien könnten mehr über dieses Thema berichten.

Auch in der beruflichen Weiterqualifizierung gibt es noch Nachholbedarf. Derzeit nehmen dreißig Prozent der deutschen Arbeitnehmer an beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen teil, aber nur fünfzehn Prozent der ausländischen Arbeitnehmer. Da hat sich schon einiges verbessert, aber das lässt sich noch kräftig steigern.

BWP_ Im Jahr 1994 betrug die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Herkunft im deutschen Berufsbildungssystem 44 Prozent, 1999 dagegen nur noch 39 Prozent. Was sind aus Ihrer Sicht vorrangige Maßnahmen, um diesen Trend umzukehren?

Bundespräsident Rau_ Ich habe den Eindruck, dass manche Jugendliche in der Gefahr stehen, in einen Teufelskreis zu geraten: Die Arbeitslosigkeit der Migranten ist höher als die der Einheimischen. Das kann Jugendliche zu der Annahme verführen, dass Leistung in der Schule ja doch nichts bringe. Sie glauben, dass es für Migranten keine Arbeitsplätze gibt. Also strengen sie sich möglicherweise weniger an, mit der Folge, dass die Arbeitslosigkeit in dieser Gruppe immer weiter zunimmt. Diese Jugendlichen erliegen einem großen Irrtum.

Den jungen Menschen aus den Zuwanderer-Familien muss stärker bewusst werden, dass sie auf dem Ausbildungsmarkt durchaus Chancen haben, wenn sie gut ausgebildet sind, dass sie aber keine Chancen haben, wenn sie keine

Es müssen mehr Netzwerke gebildet werden, die erfolgreiche Projekte bundesweit bekannt machen

oder eine schlechte Ausbildung haben. Darum würde ich mir wünschen, dass Unternehmer und erfolgreiche Angestellte mit Migrationshintergrund in die Schulen gingen und dort von ihren Erfahrungen berichteten. Authentische Vorbilder sind doch viel motivierender als alle theoretischen Abhandlungen.

Ich halte es auch für wichtig, dass die Eltern ihren Kindern deutlich machen, dass sie beruflich nur etwas werden können, wenn sie sich anstrengen und wenn sie eine qualifizierte Ausbildung absolvieren. Das sind die täglichen Er-



fahrungen aus den Betrieben. Ich rate den jungen Menschen, die vielen Beratungsangebote anzunehmen, die es gibt. Ich denke zum Beispiel an „Pro Qualifizierung“ in Köln oder auch an andere regionale Beratungsstellen.

Es müssen auch noch mehr Netzwerke gebildet werden, die erfolgreiche Projekte bundesweit bekannt machen. Bevor man immer neue Pilotprojekte startet, sollte man häufiger inne halten und sehen, ob es nicht sinnvoller ist, in der Praxis bewährte Konzepte zu kopieren. Da gibt es keinen Patentschutz, im Gegenteil: Da sind Kopien erwünscht. Ich bin dankbar dafür, dass das Bundesinstitut für Berufsbildung diesen Wissenstransfer unterstützt. Das ist der richtige Weg.

BWP_ Gibt es beispielhafte Projekte und Initiativen, die aus Ihrer Sicht weiter verfolgt werden sollten?

Bundespräsident Rau_ Es gibt sehr viele solcher Projekte im ganzen Land. Sie arbeiten mit viel Engagement, mit Ideen, mit Fantasie, und sie arbeiten oft sehr basisnah – aber deswegen werden sie in der Öffentlichkeit häufig nicht so richtig wahrgenommen. Darum habe ich im Januar einen bundesweiten Wettbewerb zur Integration von Zuwanderern ausgeschrieben. An diesem Wettbewerb können sich noch bis Mitte Mai Initiativen beteiligen, die sich um Integration kümmern – ob sie von Vereinen ausgehen, von Schulen, von Kirchengemeinden, von Unternehmen oder von wem auch immer. Ich möchte damit beispielhafte Projekte der Öffentlichkeit vorstellen – auch damit sie

nachgeahmt werden –, und ich möchte, dass allgemein wahrgenommen wird, wie viel Engagement es für die Integration von Zuwanderern in Deutschland bereits gibt.

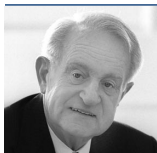
BWP_ Die wirtschaftliche und arbeitsmarktpolitische Bedeutung ausländischer Unternehmen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen. An der Ausbildung beteiligen sie sich jedoch zu wenig. Was kann getan werden, um mehr ausländische Unternehmer für die Ausbildung zu gewinnen?

Bundespräsident Rau_ Es gibt in Deutschland rund 281.000 Unternehmer ausländischer Herkunft. Die arbeiten in allen Branchen und tragen einen guten Teil zu unserem Bruttosozialprodukt bei – und sie geben mehr als einer Million Menschen einen Arbeitsplatz. Das ist die gute Nachricht. Die schlechte ist, dass nur sechs Prozent der ausländischen Unternehmen ausbilden. Warum ist das so? Das liegt zum guten Teil daran, dass viele ausländische Unternehmer nicht ausreichend mit unserem dualen Ausbildungssystem vertraut sind oder dass sie nicht wissen, dass sie ausbilden könnten. Darum meine Bitte an diese Unternehmer: Informieren Sie sich über die Möglichkeiten, und tun Sie, was Ihnen möglich ist. Gleichzeitig wünschte ich mir, dass auch die Kammern und Beratungseinrichtungen verstärkt auf die ausländischen Unternehmen zugehen und mit ihnen sprechen.



Lehrerin, Schülerinnen und Schüler im Deutschunterricht einer 4. Klasse der Carl-Bolle-Grundschule in Berlin-Moabit

Vielfach geschieht das schon. Davon konnte ich mich im letzten November überzeugen. Da habe ich eine Veranstaltung der Industrie- und Handelskammer Köln besucht. Es ging um das Thema „Integration durch Qualifikation“. Ich war sehr angetan von den vielen guten Beispielen, die ich da sehen konnte. Das Bundesinstitut für Berufsbildung spielt dabei eine ganz wichtige Rolle. Ich bin sicher, dass wir mit der verstärkten Beratung noch viel erreichen können. ■



JOHANNES RAU

Dr. h.c., Präsident der Bundesrepublik Deutschland

AUF WORTE FOLGEN TATEN.

DEUTSCHLAND SUCHT DIE BESTEN PROJEKTE ZUR INTEGRATION VON ZUWANDERERN.

AUFRUF ZUM WETTBEWERB

„Ich habe den bundesweiten Wettbewerb zur Integration von Zuwanderern ausgerufen, weil ich weiß, dass sich in unserem Land viele Gruppen und Initiativen – teilweise schon seit Jahren – um die Integration kümmern. Und zwar nicht mit Worten allein, sondern mit Taten. Nicht im luftleeren Raum, sondern vor Ort. So öffnen sie immer wieder verschlossene Türen. Ganz konkret, mit viel Engagement, mit Ideen, mit Phantasie – und auch mit dem Einsatz von Zeit und Geld. Ich möchte möglichst viele solcher Initiativen kennen lernen – und die, die der Jury und mir am besten gefallen, auszeichnen. Nehmen Sie am Wettbewerb teil! Schreiben Sie über Ihr Projekt! Vielleicht sehen wir uns dann im Sommer bei mir im Schloss Bellevue.“

Bundespräsident Johannes Rau

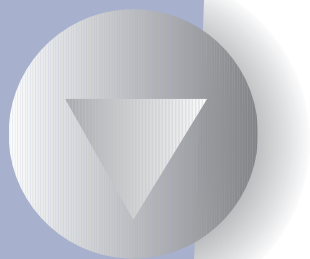
ZIELE DES WETTBEWERBS

In Deutschland leben seit vielen Jahrzehnten Zuwanderer. Das Miteinander von Menschen unterschiedlicher Kulturen ist längst Alltag geworden. Trotzdem sind Ängste und das Bedürfnis, sich abzugrenzen, verbreitet. Diese können überwunden werden, wenn Integration gelingt.

Es gibt dazu viel mehr erfolgreiche Ideen und Projekte, als in der Öffentlichkeit bekannt ist. Bundespräsident Johannes Rau und die Bertelsmann Stiftung wollen mit dem bundesweiten Wettbewerb zur Integration von Zuwanderern vorbildliche Initiativen und Projekte auszeichnen. Damit werden Wege zur Integration sichtbar, die zur Nachahmung anregen.

Mehr Informationen unter www.integrationswettbewerb.de oder bei der Bertelsmann Stiftung, „Integrationswettbewerb“, Carl-Bertelsmann-Str. 256, 33311 Gütersloh.





Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen!

► Neben der Diskussion um ein Zuwanderungsgesetz und die künftige Zuwanderung sollte eine Aufgabe nicht aus dem Blick geraten: Es ist unverzichtbar, die Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale der hier bereits lebenden Migrantinnen und Migranten stärker zu fördern und zu nutzen. Der Beitrag geht dem unter drei Aspekten nach: erstens dem Ausbildungspotenzial ausländischer Betriebe, zweitens der beruflichen Weiterbildung Erwachsener und drittens der Ausbildung Jugendlicher.

Vor dem Hintergrund eines spürbaren Fachkräftemangels, der aufgrund der demografischen Entwicklung absehbar zunehmen wird, wird in letzter Zeit intensiv über ein Zuwanderungsgesetz diskutiert. In dieser Diskussion sollte stärker berücksichtigt werden, dass sich auch unter den bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten¹ ein Potenzial an Arbeitskräften befindet, das weiter qualifiziert werden kann. Wie groß dieser Personenkreis ist und an welche Fähigkeiten speziell anzuknüpfen wäre, ist bisher noch wenig bekannt. Um die berufliche Entwicklung und Integration dieser Bevölkerungsgruppe voranzutreiben, müssen ihre Kompetenzen erkannt und Wege gefunden werden, sie in der Aus- und Weiterbildung angemessen zu fördern.

Das Ausbildungspotenzial ausländischer Betriebe

In den vergangenen dreißig Jahren ist die Anzahl von Zuwanderern in Deutschland, die sich selbstständig gemacht haben, deutlich gewachsen. Während 1970 noch weniger als zwei Prozent der ausländischen Erwerbstätigen selbstständig waren, lag ihr Anteil 1998 bei 8,8 Prozent (Deutsche: 10,1%). In absoluten Zahlen stellen Selbstständige aus den ehemaligen Anwerbestaaten die größte Gruppe; an erster Stelle stehen dabei 43.000 türkische Selbstständige, gefolgt von Italienern mit 38.000 und Griechen mit 27.000 Selbstständigen. Die höchste Selbstständigenquote weisen Griechen (12,7 %) und Italiener (11,1 %) auf.²

Die derzeit über 280.000 Unternehmen in Deutschland, die von ausländischen Selbstständigen geleitet werden, konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Handel (33 %) und Gastgewerbe (29%).² Ihre wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Bedeutung wurde bisher vor allem in ihrer Funktion als Investoren und Arbeitgeber gesehen. In den letzten Jahren rücken sie auch als potenzielle Ausbil-

MONIKA BETHSCHEIDER

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Bildungsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB

MONA GRANATO

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB

FOLKMAR KATH

Dipl.-Politologin, Leiter der Abteilung „Sozialwissenschaftliche und ökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB

ANKE SETTELMAYER

Dipl.-Pädagogin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Bildungsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB

dungsbetriebe zunehmend in den Blickpunkt. Bisher bilden sie aber deutlich seltener aus, als möglich wäre. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie zu analysieren ist unverzichtbar, wenn Maßnahmen entwickelt werden sollen, mit denen Migrantinnen und Migranten mehr als bisher für Ausbildung im dualen System gewonnen werden können.

Bei einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IDW) haben die befragten Inhaber u. a. mangelnde Betriebsgröße, die ungünstige Wirtschaftslage, die mit Ausbildung verbundenen Kosten oder fehlende Kenntnis der rechtlichen Grundlagen als Ausbildungshemmnisse genannt. Als eines der Haupthindernisse erwies sich, dass in potenziell ausbildungsfähigen Betrieben vielfach keine Personen vorhanden sind, die die Qualifikation als Ausbilderin oder Ausbilder nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) besitzen – auf rund 35 % der 1997 untersuchten nicht ausbildenden Betriebe traf dies zu.⁴ Die Ausbildereignung ist Voraussetzung sowohl für die Ausbildungserlaubnis im IHK-Bereich als auch Teil der Meisterprüfung im Handwerk. Sie ist damit eine Schnittstelle zwischen dem Ausbildungspotenzial von Betrieben einerseits und der Beteiligung an Weiterbildung andererseits. Insofern stellen sich zwei Fragen:

Erstens: Was hält Migrantinnen und Migranten davon ab, die Ausbildereignung zu erwerben? Vor welche speziellen Anforderungen können sie sich gestellt sehen, wenn sie sich entscheiden, den Vorbereitungslehrgang zu absolvieren und die Prüfung abzulegen?

Das BIBB hat diese Fragen im Rahmen eines Forschungsprojektes untersucht.⁵

Zweitens: Was kann getan werden, um Migrantinnen und Migranten verstärkt für die Meisterfortbildung im Handwerk zu gewinnen? In den nächsten Jahren wird sich eine erhebliche Anzahl von Betriebsinhabern zur Ruhe setzen.⁶ Um den Fortbestand ihrer Unternehmen sowie deren Ausbildungsfähigkeit für die Zukunft weiter zu gewährleisten und um neue Existenzen zu gründen, wird dringend Nachwuchs benötigt. Bei der Rekrutierung der erforderlichen Fachkräfte sollte verstärkt auch auf das Potenzial, das unter Migrantinnen und Migranten besteht, zurückgegriffen werden.

Die Reform des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG), die zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, sieht u. a. eine Erleichterung der Förderungsvoraussetzungen für Ausländer/-innen vor.⁷ Allerdings, so wichtig diese finanziellen Aspekte auch sind – bei Weiterbildungsmaßnahmen müssen vor allem auch die spezifischen Belange von Migranten/-innen hinsichtlich der Lehrgangsgestaltung stärkere Berücksichtigung finden, damit vermeidbare Hürden abgebaut werden und sich ihre Beteiligung an entsprechenden Angeboten erhöht.

Migrantinnen/Migranten

Mit dem Begriff Migrantinnen/Migranten wird üblicherweise ein äußerst heterogener Personenkreis umschrieben. Es bestehen erhebliche Unterschiede im Hinblick auf Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsdauer und rechtlichen Status, die Vertrautheit mit der deutschen Sprache, den jeweiligen Bildungshintergrund und den Stand der beruflichen Integration.

Die Forschung im Arbeitsfeld Migration betrifft verschiedene Zielgruppen:

Aussiedler/-innen sind nach dem Bundesvertriebenengesetz Deutsche im Sinne des Grundgesetzes. Nach wie vor stellen Personen aus der ehemaligen Sowjetunion die zahlenmäßig stärkste Gruppe; im Jahr 2000 kamen fast 99 % aller Aussiedler/-innen aus den Gebieten der ehemaligen UdSSR. Von 1990 bis 2000 wanderten mehr als zwei Millionen Aussiedler/-innen (2.124.791 Personen) zu.*)

Ausländische Staatsangehörige und **Eingebürgerte**, die aus dem Ausland zugewandert sind sowie ihre in Deutschland geborenen und/oder aufgewachsenen Kinder. Am Ende des Jahres 2000 lebten insgesamt rund 7,3 Millionen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland; ihre Zahl war damit gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % gesunken.**) Als Menschen ausländischer Herkunft gelten z. B. EU-Binnenmigranten/-innen, jüdische Zuwanderer aus dem Gebiet der ehemaligen UdSSR, Asylsuchende, Kriegs-/Bürgerkriegsflüchtlinge, Werkvertrags- und Saisonarbeiter/-innen und Angehörige der ersten „Gastarbeitergeneration“, die seit mehreren Jahrzehnten mit ihren Familienangehörigen in Deutschland ansässig sind. Mit einer gezielten Anwerbung von Fachkräften ist auch für die Zukunft zu rechnen.

*) Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, Migrationsbericht, hrsg. im Auftrag der Bundesregierung, Berlin und Bonn, November 2001, S. 28 ff., hier S. 31

**) Bei der Bewertung dieser Angaben ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen nicht zuletzt die jeweilige Einbürgerungspraxis widerspiegeln: „In Deutschland war bis Ende 1999 die Einbürgerungsregelung für Ausländer relativ restriktiv, was zu einer im europäischen Vergleich unterdurchschnittlichen Einbürgerungsquote geführt hat. Entsprechend hoch ist der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen (...). Hingegen wurden die Spätaussiedler (...) sehr schnell eingebürgert.“ (Migrationsbericht, a. a. O., S. 79 f.)

Abbildung 1 Entwicklung der Anzahl ausländischer Selbstständiger

1989	138.000
1991	169.000
1993	213.000
1994	246.000
1995	239.000
1996	251.000
1997	248.000
1998	250.000
1999	280.000
2000	281.000

Quelle: BMWi (Hrsg.), Kollegen, Unternehmer, Freunde. Ausländer bereichern die deutsche Wirtschaft, o. O., o. J., S. 5/BMBF (Hrsg.) Berufsbildungsbericht 2001, S. 11 (2000)

Berufliche Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten

Im Jahr 1997 wurden erstmals auch in Deutschland lebende Ausländer/-innen in die Befragung des Berichtssystems Weiterbildung einbezogen.⁸ Die Untersuchung ergab, dass ihre Teilnahmequote bei den Maßnahmenteilen Umschulung, Kurse für den beruflichen Aufstieg, Einarbeitungs- und Anpassungskurse sowie sonstige Lehrgänge

bzw. Kurse im Beruf nur halb so hoch war wie die der deutschen Befragten (15 % : 31 %). Es ist zu vermuten, dass ihre reale Weiterbildungsbeteiligung noch deutlich unter der erhobenen liegt, weil die Stichprobe nicht repräsentativ war: So bezieht sich das Kriterium „Ausländer“ allein auf den rechtlichen Status (d. h. eingebürgerte Personen wurden nicht in die Erhebung einbezogen). Zudem wurden nur diejenigen befragt, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichten. Insofern wurde mit der Stichprobe von vornherein ein niedrigerer Ausländeranteil erfasst als in der Gesamtbevölkerung vorhanden ist. Ein Vergleich mit gleich qualifizierten Deutschen ist aufgrund fehlender Daten nicht möglich. Trotz dieser Einschränkungen wird ein Trend erkennbar. Es ist daher notwendig, den Gründen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung nachzugehen, um das mögliche Potenzial auch bei Migranten/-innen ausschöpfen zu können.

Dies gilt gleichermaßen für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die auf der Grundlage des Dritten Sozialgesetzbuches gefördert werden. Nach Informationen der Bundesanstalt für Arbeit begannen im Jahr 2000 rund 46.000 Ausländer/-innen eine berufliche Weiterbildung, 44.800 nahmen an kurzzeitigen Maßnahmen wie Praktika teil, und 9.700 Ausländer/-innen begannen eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Dieser Umfang der Berücksichtigung ausländischer Arbeitnehmer/-innen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entspricht zwar ihrem Anteil von rund 8 Prozent an den in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sie liegt aber unter ihrem Anteil an den Arbeitslosen von 12 Prozent.⁹

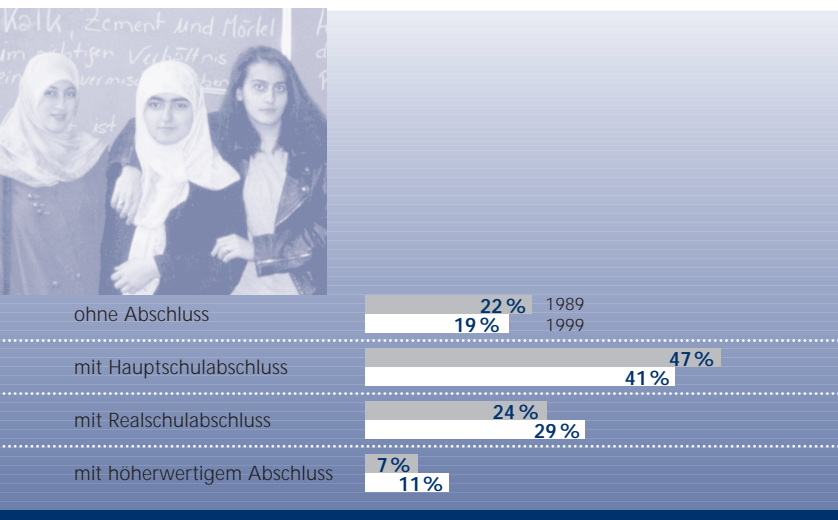


Abbildung 2 Schulabschlüsse Jugendlicher ausländischer Herkunft

Angesichts ständig neuer Anforderungen, die im Berufsleben an die Menschen gestellt werden, gilt lebensbegleitendes Lernen in der heutigen Arbeitswelt als unverzichtbar. Insofern ist die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen ein

wichtiger Indikator nicht nur ihrer beruflichen, sondern auch ihrer gesellschaftlichen Integration. Als Antwort auf die Frage, welche Hindernisse der Teilnahme gerade dieses Personenkreises an Fortbildungsangeboten entgegenstehen, reicht der Hinweis auf innerbetriebliche Selektionsmechanismen und die Tatsache, dass geringere Qualifizierte sich erfahrungsgemäß seltener weiterbilden als Personen mit höherem Bildungsniveau, nicht aus.

Erste Ergebnisse der o. g. Untersuchung des BIBB zeigen vielmehr, dass herkunftsunabhängige Faktoren die migrationspezifischen Schwierigkeiten von AEVO-Lehrgangsteilnehmer/-innen ausländischer Herkunft verstärken. Ein Teil der Probleme ist eindeutig auf den Migrationshintergrund zurückzuführen. Dabei kann es um *Schwierigkeiten mit der Zweitsprache Deutsch* gehen, die insbesondere das Verständnis von Fachbegriffen und den Umgang mit auch für Muttersprachler schwer verstehbaren Aufgabenstellungen in der schriftlichen Prüfung betreffen, oder bisweilen auch um das *Fehlen eigener Erfahrungen mit dem dualen Ausbildungssystem*.

Dazu kommen von der Herkunft unabhängige Schwierigkeiten, etwa eine *starke zeitliche Belastung* und/oder die Tatsache, dass eine Auseinandersetzung mit theoretischen Fragen und *systematisches Lernen zuvor nicht oder vor sehr langer Zeit* stattgefunden hat. Wo diese Schwierigkeiten zusammenkommen, besteht – sofern die Möglichkeit einer zusätzlichen Qualifizierung nicht bereits im Vorfeld verworfen wurde – die Gefahr von Lehrgangsabbruch oder Prüfungsmisserfolg.

Wie kann erreicht werden, dass Weiterbildung auch für Migrantinnen und Migranten eine realistische Option darstellt? Die Studie des BIBB verdeutlicht, dass verschiedene Maßnahmen von den Teilnehmenden als nachhaltige Unterstützung empfunden werden. Dazu gehören eine adäquate Zielgruppenansprache durch die Träger ebenso wie zusätzliche Unterrichtsstunden, der ergänzende Einsatz von Dolmetschern, ausführliche schriftliche Darstellungen wichtiger Fachbegriffe und nicht zuletzt Dozenten/-innen bzw. Trainer/-innen, die in der Weiterbildung erfahren und darüber hinaus auch bereit sind, für das Gelingen ihres Lehrgangs einen hohen zeitlichen und persönlichen Einsatz zu leisten.

Zweifellos stellt die Weiterbildung von Migranten zum Teil erhöhte Anforderungen an alle Beteiligten: die Mühe des Lernens in einer Zweitsprache für die Teilnehmenden, finanzielle und organisatorische Aufwendungen für die Träger, das Erlernen eines kompetenten Umgangs für Dozentinnen und Dozenten. Welche der oben genannten unterstützenden Maßnahmen im konkreten Lehrgang erforderlich und welcher Aufwand vertretbar ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

Ausbildung Jugendlicher ausländischer Herkunft¹⁰

SCHULABSCHLÜSSE UND AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

Die *Schulabschlüsse* Jugendlicher ausländischer Herkunft haben sich in den vergangenen zehn Jahren stetig leicht verbessert: Während sich der Anteil der ausländischen Schulabgänger von allgemein bildenden Schulen mit und ohne Hauptschulabschluss verringert hat, nahm der Anteil ausländischer Jugendlicher mit Realschul- oder einem höherwertigen Abschluss zu (vgl. Abbildung 2). Damit vergrößerte sich der Anteil derer, die auf Grund ihres Schulabschlusses gute Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben müssten.

Die Chancen, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen, hielten mit diesen Verbesserungen jedoch keineswegs Schritt.¹¹ Die *Ausbildungsbeteiligung* von Jugendlichen ausländischer Herkunft hat sich in den letzten Jahren nicht erhöht – im Gegenteil: Ihre Ausbildungsquote erreichte 1994 mit 44 % den bislang höchsten Stand, sank 1998 auf 38 % und stieg seitdem nur geringfügig wieder an (1999 39 %). Besonders gering ist die Ausbildungsquote der jungen Frauen: 1999 hatten nur 33 % von ihnen Zugang zu einer Ausbildung im dualen System. Damit liegt ihre Ausbildungsquote deutlich unter der junger deutscher Frauen (57 %) und der junger Männer ausländischer Herkunft (44 %).

Ein Vergleich der Ausbildungsbeteiligung deutscher und ausländischer Jugendlicher zeigt, dass die Abstände kontinuierlich größer werden: lagen die Quoten 1995 um 23 Prozentpunkte auseinander, so vergrößerte sich der Abstand bis 1999 auf 29 Prozentpunkte. Hier öffnet sich – trotz der verbesserten Zugangsvoraussetzungen – eine Schere.

Jugendliche ausländischer Herkunft sind in der betrieblichen Ausbildung in allen Ausbildungsbereichen weit unter ihrem Bevölkerungsanteil vertreten. Nur 8 % der Auszubildenden im dualen System haben einen ausländischen Pass, während es unter den Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren rund 12 % sind (Westdeutschland). In Industrie und Handel beträgt ihre Ausbildungsquote 7 %, in den freien Berufen und im Handwerk 9 %. Nach wie vor ist jedoch die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes am geringsten: Gerade 3 % der Auszubildenden dort haben eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Auch bei den neuen IT- und Medienberufen, die ein Betätigungsfeld mit guten Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, beträgt die Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher ausländischer Herkunft nur 3 %. In welchen Berufen sie zu besonders hohen Anteilen ausgebildet werden, zeigt Abbildung 3. Hier werden etwa 42 % der ausländischen Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung begonnen haben, qualifiziert.

Abbildung 3 Anteil der Auszubildenden ausländischer Nationalität an allen Auszubildenden des Berufs im Jahr 2000 (Westdeutschland, in Prozent)

Frisör/-in	16,3
Verkäufer/-in	13,8
Maler/-in und Lackierer/-in	11,3
Arzt helfer/-in	11,1
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	10,3
Zahnarzt helfer/-in	10,0
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	8,0
Elektroinstallateur/-in	7,9
Bürokauffrau/-mann (IH/Hw)	7,2
Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel	6,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3 2000; Berechnungen des BIBB

Die Hälfte der jungen ausländischen Frauen, die eine Ausbildung durchlaufen, werden als Arzt-, Zahnarzt helferin, Frisörin oder Kauffrau im Einzelhandel ausgebildet. Damit konzentrieren sie sich wesentlich stärker als junge deutsche Frauen (28 %) auf Berufe, die z. T. wenig berufliche Entwicklungschancen eröffnen und nur relativ gering bezahlt werden.¹²

Bemühungen ausländischer Jugendlicher um einen Ausbildungsplatz führen aus verschiedenen Gründen nicht immer zum gewünschten Erfolg. So haben sich 65.300 Jugendliche im Berichtsjahr 2000/2001 bei den Arbeitsämtern im westlichen Bundesgebiet um eine Ausbildungsstelle beworben. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2001 waren davon mit rund 18 % überproportional viele ohne Lehrstelle geblieben. Der Repräsentativuntersuchung 1995¹³ zufolge fand jeder dritte ausländische Jugendliche, der sich um eine Ausbildungsstelle bemüht hat, keinen betrieblichen Ausbildungsplatz. Besonders stark betroffen sind wiederum die jungen Frauen. Vorliegende Studien zeigen, dass sprachlich oder kulturell bedingte Missverständnisse in der Bewerbungssituation zu Irritationen auch aufseiten der Arbeitgeber und schließlich zu Personalentscheidungen zu Ungunsten ausländischer Jugendlicher führen können.¹⁴ Befürchtungen von Personalchefs hinsichtlich möglicher Sprachprobleme, insbesondere bei Jugendlichen türkischer Herkunft, und ausländerfeindlicher Vorurteile von Kunden bzw. Mitarbeitern tragen dazu bei, dass diese Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz erhalten.¹⁵

Über mangelnde Deutschkenntnisse der Bewerber und Bewerberinnen und deren Bedeutung für den Zugang zu betrieblicher Ausbildung und den weiteren Ausbildungsverlauf liegen bislang keine umfassenden Erkenntnisse vor. Gleiches gilt für mögliche Vorteile durch zusätzliche muttersprachliche Kenntnisse in einer anderen Sprache als Deutsch.

Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten

Beer, D.: *Schulbildung junger Migranten*. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1994

Beer, D.: *Lern- und Integrationsprozess ausländischer Jugendlicher in der Berufsausbildung*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1992

BMBF (Hrsg.): *Jugendliche ohne Berufsausbildung*. Eine BIBB-EMNID-Untersuchung, Bonn 1999

BMBF (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht*, Bonn 2001

BIBB (Hrsg.): *Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten durch berufliche Qualifizierung*, Bonn 2002

BMBF, BIBB, BA, (INBAS) (Hrsg.): *Neue Wege zum Berufsabschluss – ein Handbuch zur berufs begleitenden Nachqualifizierung an- und ungelerner (junger) Erwachsener*. Bonn, Berlin, Nürnberg, Frankfurt a. M. 1999

Davids, S. (Hrsg.): *Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung*. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1998 (insb. S. 17–42)

Gawlik, E.; Schaaf, M. C.; Rübsaat, R.: *Integration von Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen durch Bildungsmaßnahmen: Chancen und Hindernisse ihrer beruflichen Integration*. BIBB (Hrsg.), Bonn 2001

Granato, M.: *Analyse zum geringen Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst*. In: Ausländerbeirat der Stadt Bonn (Hrsg.): *Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst*, Bonn 1999

Granato, M.: *Frauen ausländischer Herkunft: Berufs- und Qualifizierungschancen?* In: BIBB (Hrsg.): *Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB*, Bonn 1999

Granato, M.: *Hochmotiviert und abgebremst. Junge Frauen ausländischer Herkunft in der Bundesrepublik Deutschland*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1994

Granato, M.; Werner, R.: *Sinkende Ausbildungschancen für Jugendliche mit ausländischem Pass: motiviert, engagiert und dennoch weniger Chancen?* In: Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 16, Nürnberg 1999

Klähn, M.; Dinter, I.: *Umschulung von Langzeitarbeitslosen: Ergebnisse einer Modellversuchsreihe*. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1994

Kühn, G.: *Computerunterstütztes Deutschlernen von Ausländern für die Berufs- und Arbeitswelt*. Eine Materialsammlung. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1998

Kühn, G.; Förster, E.; Ross, E. (Hrsg.): *Deutsch für Ausländer in der Arbeits- und Berufswelt*. Eine kommentierte Bibliographie berufsbezogener Lehr- und Lernmaterialien. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 2001

Schweikert, K.: *Ausländische Jugendliche in der Berufsbildung*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1993

Schaub, G.: *Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1991

Troltsch, K.: *Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Struktur und Biographiemerkmale*. In: BWP 28 (1999) 5, S. 9–14

Werner, R.: 30.000 *Ausbildungsverträge in neu entwickelten Berufen*. In: BWP 29 (2000) 2, S. 44–46

Informationen zur angegebenen Literatur erteilt im BIBB
Uta Braun
Tel. 02 28/107-1230,
E-Mail: braun@bibb.de

Zum Thema im Internet:
www.bibb.de

BiBB

AUSBILDUNGS- UND QUALIFIKATIONSPOTENZIALE JUGENDLICHER AUSLÄNDISCHER HERKUNFT

Um sich den Ausbildungs- und Qualifikationspotenzialen Jugendlicher ausländischer Herkunft anzunähern, werden im Folgenden zwei Gruppen unterschieden.

Zur *ersten Gruppe* zählen Jugendliche, die unmittelbar eine betriebliche Ausbildung aufnehmen könnten, da sie über einen allgemein bildenden Schulabschluss verfügen. Vor allem in dieser Gruppe dürften Jugendliche zu finden sein, die sowohl ihre Mutter- als auch die deutsche Sprache gut beherrschen, über bikulturelle Kenntnisse verfügen und diese Fähigkeiten je nach Berufsfeld Gewinn bringend einsetzen können. Über diese Gruppe, z. B. über ihre Berufswünsche, die Zugangswege zu Ausbildung und ihre Übergänge an der zweiten Schwelle, ist bislang wenig bekannt. Bei der *zweiten Gruppe* dürfte der Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt erschwert sein. Es sind dies Jugendliche und junge Erwachsene, die weder einen Schul- noch einen Berufsabschluss haben und/oder arbeitslos sind. Etwa ein Fünftel der Jugendlichen ausländischer Herkunft verlässt die allgemein bildende Schule ohne Hauptschulabschluss (2,5-mal mehr als bei deutschen Jugendlichen). Ein fehlender Schulabschluss schränkt die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden bzw. einen Berufsabschluss zu erreichen, erheblich ein: Im Handwerk haben nur ca. 5 Prozent der Auszubildenden, in Industrie und Handel 1 Prozent und im Öffentlichen Dienst gar nur 0,2 Prozent der Auszubildenden keinen Hauptschulabschluss. Auswertungen des Statistischen Bundesamtes von 1998 bestätigen: Von den in Westdeutschland lebenden 20 bis 29-Jährigen haben 12 Prozent der deutschen, aber 40 Prozent der ausländischen Befragten keinen Berufsabschluss.

Der Anteil der Ausländer/-innen an den 20 bis 25-jährigen Arbeitslosen beträgt ca. 12 Prozent. Laut Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit Anfang 2001 haben drei Viertel von ihnen keine abgeschlossene Berufsausbildung; hierunter dürften auch Personen sein, deren Berufsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden. Bei den deutschen Arbeitslosen dieser Altersgruppe haben „nur“ gut die Hälfte keine abgeschlossene Berufsausbildung. Auch diese arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft werden Schwierigkeiten beim Zugang zum betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt haben.

In Zeiten knapper Ausbildungsstellen besteht eine erhöhte Gefahr, ohne berufliche Qualifizierung zu bleiben. Damit steigt wiederum das Risiko erheblich, keine Arbeit zu finden. Diese Verkettung kann nicht erst mit der Ausbildungsplatzsuche unterbrochen werden. Hierzu ist vielmehr wesentlich früher einzusetzen. So sind Selektionsmechanismen im allgemein bildenden Schulsystem, die gerade Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft besonders benachteiligen, abzubauen.¹⁶ Zudem muss sehr frühzeitig, d. h. be-

ginnend mit der vorschulischen Erziehung, sichergestellt werden, dass die sprachlichen Kompetenzen so gefördert werden, dass Kinder nicht aufgrund von Sprachschwierigkeiten in Deutsch in ihrer Schullaufbahn und später bei der Berufswahl und -ausbildung benachteiligt sind. Im Rahmen des Berufsbildungssystems ist darauf hinzuwirken, dass Zugangshemmnisse oder Selektionsmechanismen an der 1. und 2. Schwelle bei allen Beteiligten, d. h. bei den Jugendlichen selbst, den Eltern und den Betrieben, abgebaut werden. Hierzu kann z. B. auf die vielfältigen Erfahrungen der BQNs (Beratungsstellen zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte) oder RAAs (Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien) zurückgegriffen werden.

Neben der gezielten Förderung bereits gut qualifizierter Jugendlicher ausländischer Herkunft sind entsprechende Angebote notwendig, um Jugendliche mit schlechteren Zugangsvoraussetzungen beruflich qualifizieren zu können. Hier kann gegebenenfalls an vorhandene berufliche Kompetenzen, die z. B. bei der Ausübung von Tätigkeiten im ungelernten Bereich erworben wurden, angeknüpft werden. Neben bereits vorhandenen Maßnahmen, z. B. im Rahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, JUMP, wird die seit kurzem im BIBB eingerichtete Initiativstelle Berufliche Qualifizierung

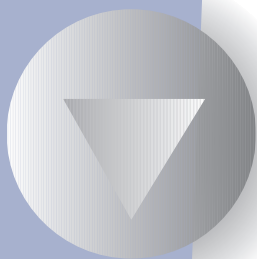
von Migrantinnen und Migranten entsprechende praktische Unterstützung leisten (siehe den Beitrag GRANATO/SCHAPPEL-KAISER in diesem Heft).

Fazit

Alle Sozialparteien sind sich einig, dass die berufliche Eingliederung ein wichtiger „Faktor im Integrationsprozess ist, der auf die Sicherung gleichberechtigter wirtschaftlicher und sozialer Teilhabe gerichtet ist“¹⁷. Die Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten erhält damit über den Bildungsbereich hinaus eine gesellschaftspolitische Dimension. Diese Aufgabe ist zugleich wirtschaftspolitische Stimulans: Auch angesichts rückläufiger Geburtenzahlen gilt es, zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland verstärkt die Qualifikationspotenziale von in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten zu erschließen und zu nutzen. Den besonderen Bildungserfordernissen dieser Zielgruppe zu entsprechen, ist auf Dauer sicher nicht nur der integrationspolitisch notwendige, sondern auch der wirtschaftlich rentablere Weg, weist er doch in die Richtung auf mehr Ausbildung und die Entwicklung von Qualifikationspotenzialen, die ohne diese speziellen Angebote nicht ausgeschöpft würden. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Kasten. Die im Folgenden angegebenen Daten berücksichtigen ausschließlich ausländische Staatsangehörige (d. h. keine eingebürgerten Ausländer/-innen oder Aussiedler/-innen).
- 2 Zuwanderung gestalten – Integration fördern. Bericht der unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, o. O., Juli 2001, S. 225
- 3 BMWi (Hrsg.), Kollegen, Unternehmer, Freunde. Ausländer bereichern die deutsche Wirtschaft, o. O., o. J., S. 5
- 4 IDW (Hrsg.), Erfassung und Mobilisierung von Ausbildungspotential bei ausländischen Selbständigen, Köln, Dezember 1997, S. 21
- 5 BIBB-Forschungsprojekt: „Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft“, siehe dazu auch den Beitrag von Bethscheider & Sattelmeyer.
- 6 Vgl. Deutscher Handwerkskammertag, DIHK-Info für Betriebsberater und Informationsstellen der Handwerksorganisationen 10/2001, Sonderausgabe: Unternehmensnachfolge.
- 7 Eine Förderung kann jetzt bereits nach dreijähriger Erwerbstätigkeit im Inland erfolgen (bisher betrug die Frist 5 Jahre); mit der Novelle sind auch in Deutschland lebende ausländische Ehepartner/-innen deutscher Staatsangehöriger - antragsberechtigt sowie Ausländer/-innen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben und bei denen ein Abschiebungsschutz nach § 51 Abs. 1 des Ausländergesetzes besteht (vgl. § 8 AFBG – neu). Zu der Neuregelung siehe auch: Wolf, M.: Reform des Meister-Bafögs... In: BWP 30 (2001) 6, S. 8
- 8 Die Gesamtzahl der befragten Ausländer/-innen in der Stichprobe lag bei 404 Personen; vgl. BMBF (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn 2000, hier S. 150 f.
- 9 Vgl. Zuwanderung gestalten, a. a. O., S. 223.
- 10 Die folgende Analyse berücksichtigt allein Jugendliche ausländischer Staatsangehörigkeit. Eingebürgerte sind Deutsche und werden bislang nicht eigens erfasst. Dies ist vor allem bei Zeitreihen zu beachten.
- 11 Vgl. Granato, M.: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung – Chancen, Potenziale und Hemmnisse. In: Die Notwendigkeit von interkulturellen Netzwerken. Dok. des Workshops vom März 2001 in der Universität Bielefeld
- 12 Vgl. Granato, M.; Schittenhelm, K.: Perspektiven junger Frauen beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung. In: BWP 30 (2001) 6, S. 13 ff.
- 13 Mehrländer, U.; Ascheberg, C.; Ueltzhöffer, J.: Repräsentativuntersuchung 95. Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland; BMA, Berlin, Bonn, Mannheim, 1996, S. 37 ff.
- 14 Rieker, P.: Unverständnis – Verständnis – Missverständnis: Schwierigkeiten beim Zugang junger Ausländer zur Berufsausbildung. Förderprogramm für junge Wissenschaftler/-innen der FU Berlin, Berlin Forschung, Berlin 1991
- 15 Schaub, G.: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Hrsg.: BIBB, Berlin 1991
- 16 Deutsches Pisa-Konsortium: Pisa 2000. Basiskompetenzen von Schülern und Schülerinnen im internationalen Vergleich, Leske + Budrich, Opladen 2001, S. 372 ff.
- 17 Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten. Beschluss der Arbeitsgruppe vom 26. Juni 2000

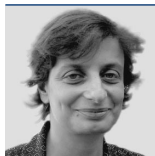


Den Stein ins Rollen bringen ... „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ im BIBB

► Trotz der vielfältigen Kompetenzen von Migrantinnen und Migranten sind ihre Zugänge zu Angeboten der beruflichen Qualifizierung in Deutschland wesentlich niedriger als die der Personen ohne Migrationshintergrund. Die „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ (IBQM) im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) initiiert und begleitet neue Beratungsnetzwerke, Forschungs- und Entwicklungsprojekte für die berufliche Qualifizierung und vernetzt sie mit bereits bestehenden Netzwerken und Initiativen.

Seit Anfang der 60er Jahre hat sich in Deutschland die Zahl der ausländischen Staatsangehörigen von ca. 700.000 auf 7,3 Millionen erhöht. Neben Migrantinnen und Migranten mit ausländischem Pass leben in der Bundesrepublik mehrere Millionen Einwanderer (Aussiedler und Eingebürgerte), die einen Migrationshintergrund haben. Trotz vielfältiger Initiativen zur Integration dieser großen Personengruppen in den letzten Jahren zeigt sich, dass viele Migrantinnen und Migranten bezüglich ihrer Partizipation an den regulären beruflichen Qualifizierungsangeboten nach wie vor erheblich benachteiligt werden.¹ Demzufolge blieben Potenziale in der Vergangenheit vielfach ungenutzt.² Dies gilt insbesondere im Bereich von interkulturellen Kompetenzen und Mehrsprachigkeit. Die hier vorhandenen Qualifikationspotenziale gilt es zukünftig stärker als Ressourcen zu nutzen. Vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung in der Bundesrepublik, des häufig beklagten Fachkräftemangels und der Diskussion über Ein- und Zuwanderung ist das langfristige Ziel einer dauerhaften beruflichen Qualifizierung und Integration von Migrantinnen und Migranten von großer Bedeutung.³

Die Aktivitäten, die bis heute unternommen wurden, weisen ein sehr heterogenes Bild mit großen regionalen Unterschieden und unzureichender Transparenz auf. Es wird deutlich, dass bislang eine Stelle fehlt, die Projekte zur Teilhabe dieser Zielgruppe an der betrieblichen Ausbildung bundesweit initiiert, koordiniert und unterstützt sowie durch Kooperation mit anderen Stellen Synergieeffekte schafft.



MONA GRANATO

*Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungsverhalten, Berufsverläufe,
Zielgruppenanalysen“ im BIBB*



FRANZ SCHAPFEL-KAISER

*Wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB*

Das neue Bundesprogramm „Kompetenzen fördern“

Im Herbst 2001 startete das Programm: „Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). Es hat eine 5-jährige Laufzeit

und zielt auf die „Ausbildung für alle“ und damit auf die Integration von Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf in die duale Ausbildung.⁴ Das Programm setzt die Ziele des Bündnisses für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit bezüglich der Benachteiligtenförderung und der Förderung von Migrantinnen und Migranten in vier Innovationsbereichen um.⁵

- Die Innovationsbereiche I–III zielen auf die Verbesserung der Förderstrukturen, der Trägerqualität und der Prävention im Feld der Förderung von benachteiligten Jugendlichen.
- Im Innovationsbereich IV strebt das Programm für Migrantinnen und Migranten eine Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsbedingungen an, durch die:
 1. Weiterentwicklung von Beratungsangeboten,
 2. Entwicklung und Erprobung neuer Modelle,
 3. Intensivierung der Öffentlichkeitsarbeit.

Für die Umsetzung des vierten Innovationsbereiches wurde im Bundesinstitut für Berufsbildung im Rahmen der Projektförderung die „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ (IBQM) eingerichtet.

Ziele und Aufgaben der Initiativstelle (IBQM) im BIBB

Ziel der im Dezember 2001 gegründeten IBQM und der von ihr initiierten Aktivitäten ist die nachhaltige Verbesserung der beruflichen Qualifizierungsbedingungen von Migrantinnen und Migranten. Schwerpunkte sind die Entwicklung, Initiierung, Beratung und Koordination von „Beratungsstellen für die Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte“ (BQN) als lokale und regionale Netzwerke für die Qualifizierung von Migranten/-innen. (vgl. den Beitrag von MONFORT-MONTERO)

IBQM entwickelt für diese Beratungsstellen ein Rahmenkonzept und Schwerpunktaufgaben.

Parallel zu diesem ersten Handlungsfeld werden Entwicklungs- und Forschungsprojekte zu folgenden Themenfeldern vorbereitet, initiiert und koordiniert:

- Ausbildungsvorbereitung, außerbetriebliche Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)
- Betriebliche Ausbildung
- Weiterbildung, Nachqualifizierung, Umschulung
- Erhöhung der Ausbildungsanteile im Öffentlichen Dienst
- Interkulturelles Lernen in der beruflichen Bildung
- Weitere Themenfelder (z. B. Erfassung von Kompetenzen, Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren)



Initiativstelle Berufliche Qualifizierung
von Migrantinnen und Migranten

IBQM übernimmt hier sowohl übergreifende Aufgaben für die Initiierung, Begleitung und Realisierung der BQN vor Ort als auch für die sechs weiteren Handlungsfelder. Die Entwicklungen, Ergebnisse und Materialien fließen in die Arbeit der BQNs vor Ort ein.

In Anbetracht der Heterogenität der Zielgruppe und der Vielfalt der Akteure stellt IBQM die Sensibilisierung und Einbindung der relevanten Akteure auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene sicher.⁶ Sie entwickelt differenzierte innovative Konzepte für die Umsetzung. Forschungslücken im Handlungsfeld werden identifiziert und bearbeitet. Alle Aktivitäten werden von einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit begleitet. In Zusammenarbeit mit dem „Good Practice Center zur Förderung von Benachteiligten in der beruflichen Bildung (GPC)“ im BIBB wird der Ergebnistransfer geleistet.⁷ Das Programm-Management erfolgt in Zusammenarbeit mit dem Projektträger DLR.⁸

Begleitend finden thematische Expertengespräche zu den unterschiedlichen Handlungsfeldern statt, welche die Arbeit der IBQM beraten und die Weiterentwicklung von Informations- und Beratungsmaterialien sowie didaktischen Konzepten begleiten.

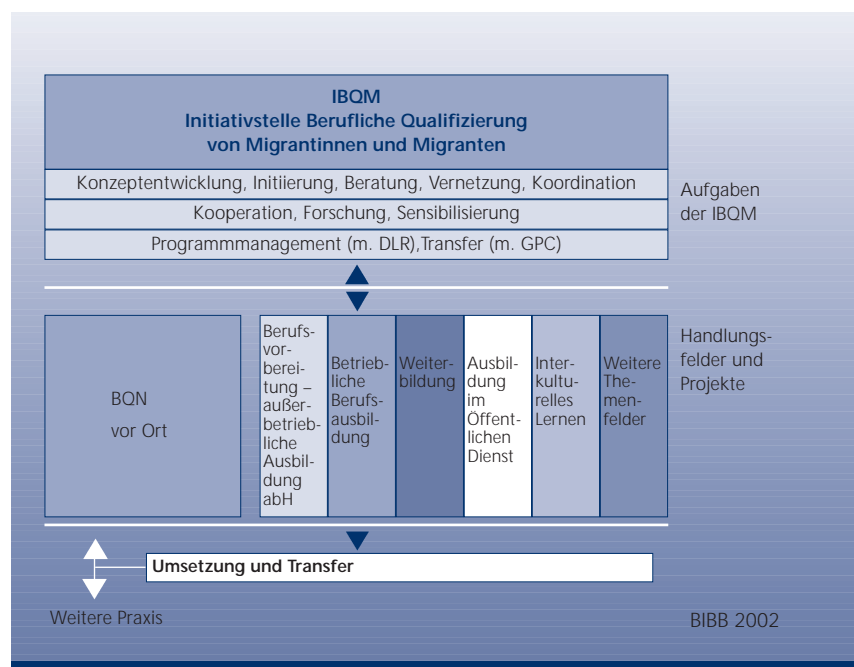


Abbildung 1 Ziele und Aufgaben der IBQM im BIBB

Aktivitäten in den Handlungsfeldern

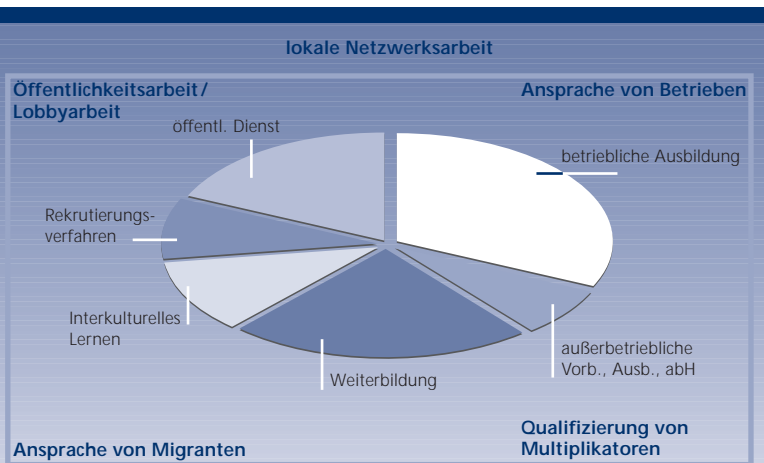
(1) LOKALE UND REGIONALE NETZWERKE – BQN FÜR DEUTSCHLAND

Wichtigstes Instrument der Umsetzung ist die bundesweite Initiierung und Begleitung von BQNs als lokale und regionale Netzwerke für die Qualifizierung von Migranten/-innen. Dabei soll der erfolgreiche Ansatz der BQNs aufgegriffen, weiterentwickelt und langfristig bundesweit verankert werden.⁹

Jede BQN hat folgende Aufgabenstellungen:

- Auf der Grundlage einer zielgruppenspezifischen lokalen Bestands- und Bedarfsanalyse initiiert sie Netzwerke für die berufliche Qualifizierung vor Ort.¹⁰
- In Zusammenarbeit mit lokalen Akteuren vor Ort betreibt sie Lobbyarbeit zur Förderung der beruflichen Bildung der Zielgruppe.
- Gemeinsam mit der Berufsberatung des Arbeitsamtes, Organisationen von Migranten und anderen relevanten Akteuren initiiert sie bspw. Informationsveranstaltungen für Jugendliche mit Migrationshintergrund und deren Eltern.

Abbildung 2 Aufgaben und Handlungsfelder einer lokalen BQN



Je nach Ansiedlung der BQN, bei Kammer, Kommune, Träger, beginnt die BQN mit den ihr naheliegenden Handlungsfeldern und entfaltet sich in alle Handlungsfelder.

- Zusätzliche Ausbildungsplätze sollen in deutschen und insbesondere ausländischen Unternehmen¹¹ akquiriert werden.
- Die BQNs entwickeln gemeinsam mit den Kooperationspartnern im Netzwerk Beratungsangebote für die berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten.
- BQNs entwickeln Zugangsmöglichkeiten in reguläre berufliche Ausbildungsgänge, in Nachqualifizierung und Weiterbildung für die Zielgruppe vor Ort weiter und tragen durch die Koordinationsarbeit zu einer besseren Ausnutzung vorhandener Ressourcen bei.

- In einem bundesweiten Netzwerk der BQNs erfolgt der Erfahrungsaustausch und die konzeptionelle Weiterentwicklung der BQNs begleitet von der IBQM.

(2) AUSBILDUNGSVORBEREITUNG UND AUSSERBETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG/ABH

Es sind spezifische Förderangebote in der betrieblichen Ausbildung von Migranten/-innen notwendig, aber auch zusätzliche Angebote der Ausbildungsvorbereitung und außerbetrieblichen Ausbildung für jene Personen, die bislang keinen erfolgreichen Übergang in die betriebliche Ausbildung hatten. Hier sind von Bildungsträgern in der Vergangenheit bereits Konzepte entwickelt und Umsetzungserfahrungen mit der Zielgruppe gemacht worden. Sie sollen in die Arbeit vor Ort einfließen. Begleitend werden ausgewählte Innovationsprojekte für die Konzeptentwicklung und Erprobung durchgeführt. Dabei soll eine enge Zusammenarbeit mit Weiterbildungsträgern und Trägern im Bereich der Benachteiligtenförderung, der Bundesanstalt für Arbeit und dem Good Practice Center im BIBB erfolgen.

(3) BETRIEBLICHE BERUFSAUSBILDUNG

Der Zugang zum regulären dualen Ausbildungssystem erweist sich als bester Garant für einen erfolgreichen Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt. Demzufolge ist eine betriebliche Ausbildung einer außerbetrieblichen für die Zielgruppe vorzuziehen. Um die Zugänge zum dualen Ausbildungssystem zu verbessern, wird wie folgt vorgegangen:

- Erfolgreiche Konzepte und Vorgehensweisen für die Akquisition betrieblicher Ausbildungsplätze für Migranten/-innen werden aufbereitet und auf der Basis guter Beispiele in Handreichungen und Tipps umgesetzt.
- Mögliche Zugangsbarrieren in Betrieben sollen aufgezeigt werden. Zugleich soll ermittelt werden, in welchen betrieblichen Sektoren interkulturelle Kompetenzen und Mehrsprachigkeit von wertschöpfender Bedeutung sind.
- Innovative Konzepte betrieblicher Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund werden gesammelt und ausgewertet.¹²
- Das Ausbildungspotenzial in ausländischen Unternehmen kann durch Verbundausbildung unterstützt werden.¹³

(4) WEITERBILDUNG

Nachqualifizierung

Für die große Gruppe junger Erwachsener mit Migrationshintergrund, die über keinen Berufsabschluss verfügen, sollen die Ergebnisse der Modellversuche des BIBB genutzt werden¹⁴ und spezifisch für die Förderung der Zielgruppe weiterentwickelt und ausgebaut werden.

Im Einzelnen sind folgende Schritte vorgesehen:

- Evaluierung der BIBB-Modellversuche zur Nachqualifizierung junger Erwachsener ohne Berufsabschluss im Hinblick auf die Zielgruppe.
- Initiierung und Begleitung von Innovationsprojekten durch IBQM, d. h. beispielhafte Weiterentwicklungen und Erprobungen der Nachqualifizierung für die unterschiedlichen Zielgruppen von Migranten/-innen.

Hier gilt es die unterschiedlichen Lernvoraussetzungen (z. B. von Seiteneinsteigern im Unterschied zu Bildungsländern) sowie die unterschiedlichen Lebenslagen junger Erwachsener zu berücksichtigen

Weiterbildung

Die Teilhabe von Migranten/-innen an beruflicher Weiterbildung ist sowohl in der betrieblichen wie der öffentlich geförderten Weiterbildung unterproportional. Um die Partizipation zu steigern, werden flankierende Maßnahmen im Bereich zertifizierungsbezogener Weiterbildung entwickelt und unterstützt.¹⁵ Als solche bieten sich an:

- Die Entwicklung weiterbildungsbegleitender Hilfen (wbH), welche diese Zielgruppe sowohl im sprachlichen als auch im fachlichen Bereich parallel zu den besuchten Weiterbildungsangeboten unterstützen.
- Dabei sind Train-the-Trainer-Konzepte einzubeziehen. Ausgewählte Innovationsprojekte sollen hierzu erprobt werden.
- Gute Ansätze der Beteiligung von Migranten/-innen an innerbetrieblicher Weiterbildung werden publiziert, wie auch Initiativen für die aufstiegsorientierte Fortbildung im Zusammenhang mit der Qualifizierung zu Meistern, Technikern u. a.
- IBQM, BQNs und andere Akteure entwickeln ein bundesweites Beratungsnetz für die Weiterbildung und Nachqualifizierung von Migranten/-innen. Unterstützt durch ergänzende Expertisen und die Weiterentwicklung bereits vorliegender didaktischer Konzeptionen werden Konzepte zielgruppenorientierter Qualifizierungsformen durch eine Verzahnung von Lernen und Arbeiten für die Zielgruppe weiterentwickelt und verbreitet.

(5) ERHÖHUNG DER AUSBILDUNGSANTEILE IM ÖFFENTLICHEN DIENST

Der öffentliche Dienst bildet bislang das Schlusslicht bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen an Migrantinnen und Migranten mit 3 % (vgl. den Beitrag von MONFORT-MONTERO). Demgegenüber beträgt deren Bevölkerungsanteil 14 % in den relevanten Jahrgängen. Dies trifft in ähnlicher Weise auch auf die angelagerten Dienstleistungs- und Verwaltungsbereiche (Arbeitsämter, Krankenkassen, Rententräger etc.) zu, wie das Bündnis für Arbeit in seinem Beschluss feststellte.

IBQM initiiert und fördert entsprechende Aktivitäten und Handlungsansätze in diesem Bereich, z. B. durch

- öffentlichkeitswirksame Kampagnen, um eine Sensibilisierung des öffentlichen Dienstes zu erreichen und der Zielgruppe Ausbildungsmöglichkeiten im öffentlichen Dienst aufzuzeigen,
- Entwicklung von Informationen für Entscheidungsträger im öffentlichen Dienst, bei den zuständigen Gewerkschaften sowie die Initiierung von Multiplikatoren-schulungen u. a. für Migrantenselbstorganisationen.
- Entwicklung flankierender Pilotprojekte, die Handlungsmöglichkeiten und Umsetzungsbeispiele aufzeigen und zur Nachahmung anregen.

IBQM, BQNs und andere Akteure entwickeln Beratungsnetze für die Weiterbildung und Nachqualifizierung von Migranten/-innen

(6) INTERKULTURELLES LERNEN

Die interkulturelle Öffnung der beruflichen Bildung, die Förderung interkultureller Kompetenzen als eine zukunftsorientierte Schlüsselqualifikation sowie die Nutzung der interkulturellen Potenziale von Migranten/-innen sind zentrale Ziele für ihre Integration. IBQM evaluiert, initiiert, begleitet und fördert Ansätze interkulturellen Lernens in der beruflichen Bildung und unterstützt nachhaltige Entwicklungen in diesem Bereich. Gerade in diesem Handlungsfeld ist die Zusammenarbeit mit bundesweiten wie lokalen Akteuren, insbesondere den Sozialpartnern von zentraler Bedeutung.

- Es werden z. B. Initiativen für die Integration der Zielgruppe im Arbeitsleben gefördert. Sie richten sich auf die Gestaltung von interkulturellen Lernsituationen in der betrieblichen Arbeit. Hier sollen auch Qualifizierungsangebote initiiert werden, die sich an Ausbilder, Lehrer und Führungskräfte in den Unternehmen richten. Ein Experten-Pool wird diese Zielsetzung unterstützen.
- Parallel dazu sollen Konzepte interkulturellen Lernens derart weiterentwickelt werden, dass sie als eigenständige Lernmodule für die Ausbildung der Ausbilder nutzbar gemacht werden. Nach ihrer Erprobung werden sie zur Verfügung gestellt.

Parallel unterstützt IBQM Aktivitäten, um Aspekte interkulturellen Lernens dauerhaft in die berufliche Ausbildung und Weiterbildung (Ordnungsverfahren) zu integrieren.

(7) WEITERE THEMENFELDER

Analyse von Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren

Die bisherige Praxis von Einstellungstests und Kompetenzfeststellungsverfahren erfolgt vielfach auf der Basis des eigenen kulturellen Hintergrundes der Entwickler. Hier sind

Kontakt:

Projekt: Initiativstelle berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten, Bundesinstitut für Berufsbildung, 53043 Bonn, Dr. Gisela Baumgratz-Gangl, Franz Schapfel-Kaiser, Monika van Ooyen, Tel.: 0228/107 0, Fax: 0228/107 2886, E-Mail ibqm@bibb.de

Untersuchungen erforderlich und neue Formen in Zusammenarbeit mit den Sozialpartnern zu erproben, um zu kulturoffenen Verfahren zu finden. So haben die Partner im Bündnis für Arbeit beschlossen, Fähigkeiten und Stärken von Migrantinnen und Migranten,

wie ihre interkulturellen Kompetenzen und die oft vorhandene Mehrsprachigkeit bei Auswahlverfahren stärker zu berücksichtigen.

- IBQM gibt in diesem Handlungsfeld Studien zu bereits existierenden Rekrutierungs- und Einstellungsverfahren und deren Evaluierung in Auftrag, untersucht Beispiele global orientierter Unternehmen, welche interkulturelle Kompetenzen berücksichtigen, und entwickelt Leitfäden und Schulungsmodulare für die Sensibilisierung von Personalverantwortlichen bei der Rekrutierung und Einstellung von Migranten/-innen.
- In einem zweiten Schritt sollen diese Bausteine auf den Bedarf von kleinen und mittleren Unternehmen abgestimmt und nach einer Erprobungsphase auch für die Ausbildung der Ausbilder nutzbar gemacht werden. (vgl. den Beitrag von BETHSCHEIDER und SETTELMAYER)

Erfassung informell erworbener Kompetenzen

Individuelle Kompetenzprofile werden vorrangig dann benötigt, wenn im Qualifizierungs- und Berufsverlauf bereits beruflich verwertbare Kompetenzen gesammelt wurden, die nicht durch einen anerkannten Berufsabschluss dokumentiert sind. Diese werden insbesondere von Ausbildern und Bildungsträgern bei der Nachqualifizierung und Weiterbildung (junger) Migrantinnen und Migranten benötigt, haben aber auch entscheidenden Einfluss auf die Einstellungsentscheidungen von Unternehmen.

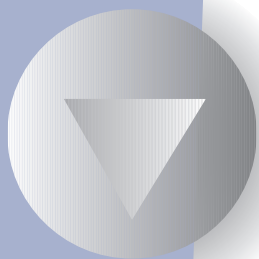
- IBQM prüft hier bereits existierende Kompetenzfeststellungsverfahren in Deutschland und Europa auf ihre Anwendbarkeit bei Migrantinnen und Migranten und empfiehlt (Weiter-)Entwicklungen.

Initiativen sind erwünscht

Die Laufzeit des Projektes geht bis Ende 2003 mit der Option auf eine Verlängerung bis Ende 2005. Es wird in den kommenden Jahren entscheidend darauf ankommen, viele Multiplikatorinnen und Multiplikatoren zu gewinnen, die sich an der Förderung der beruflichen Qualifizierung von zugewanderten Menschen in Deutschland beteiligen und bereit sind, vor Ort Initiativen und Projekte umzusetzen. Die Kampagne „Integration durch Qualifikation“ muss nun einen weiteren Schritt auf dem Weg zu einem erfolgreichen Zusammenleben gehen, der von den Entscheidungsträgern in Wirtschaft, Politik und Schule getragen wird und Migrantinnen und Migranten neue Wege der beruflichen Integration eröffnet. IBQM bietet sich hierbei als Berater und Koordinierungsstelle im BIBB an und lädt zur Mitarbeit ein. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Alt, Ch.; Granato, M.: *Berufliche Ausbildung einschließlich Nachqualifizierung junger Erwachsener mit Migrationshintergrund*. In: *Forum Bildung (Hrsg.): Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten*. Bonn 2001
- 2 Vgl. von Loeffelholz, H. D.: *Wirtschaftliche Auswirkungen von Zuwanderung – Kosten der Nicht-Integration von Migranten*. In: *Mehrländer/Schultze (Hrsg.) Einwanderungsland Deutschland*. Bonn 2001 und *das Monitum der Europäischen Gemeinschaft gegenüber der BRD von 2001*
- 3 Vgl. Rede des Bundespräsidenten anlässlich der Fachveranstaltung „Integration durch Qualifikation“ am 29.11. 2001 in Köln, Beitrag von Bethscheider; Granato et. al. im vorliegenden Heft
- 4 BMBF (Hrsg.): *Kompetenzen fördern – Berufliche Qualifizierung für Zielgruppen mit besonderem Förderbedarf*. Berlin, Bonn 2001
- 5 Bündnis für Arbeit (Hrsg.): *Beschluss zur Benachteiligtenförderung vom 27. Mai 1999 und Beschluss zu Migrantinnen und Migranten vom 26. Juni 2000 (www.bundesregierung.de)*
- 6 Zum Beispiel Selbstorganisationen von Migranten/-innen, zuständige Ministerien, BA, Bundesbeauftragte für Ausländer- und Aussiedlerfragen, KMK und BLK, Gewerkschaften, Spitzenverbände der Wirtschaft, Verbände der Jugendsozialarbeit und Weiterbildungsträger, sowie Forschungsinstitutionen.
- 7 Das GPC wurde im Rahmen des Bundesprogramms „Kompetenzen fördern ...“ mit der Übernahme des Transfers beauftragt.
- 8 Dem Deutschen Luft- und Raumfahrtzentrum (DLR-PT) wurde die Projektträgerschaft vom BMBF für das Gesamtprogramm übertragen. Im Innovationsbereich IV (Migranten) obliegt ihm die kaufmännisch-administrative Programmabwicklung.
- 9 Vgl. BMBW (Hrsg.): *Die Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN)*. Bonn 1995; siehe auch Beitrag von Monfort-Montero im vorliegenden Heft
- 10 Zusammengeführt werden z. B. Akteure aus dem Arbeitsmarkt, dem Bildungswesen, der Kommunalverwaltung und Migrantenselbstorganisationen
- 11 Ausländische Unternehmen, meint in diesem Kontext Unternehmen, die von Personen mit Migrationshintergrund geführt werden
- 12 z. B. BIBB-Modellversuche zur Ausbildung von Migrantinnen und Migranten
- 13 Vgl. die Aktivitäten der „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen KAUSA“ in Köln. www.kausa.de
- 14 Vgl. www.berufsabschluss.de, sowie die Aufbreitungen des GPC unter www.good-practice.bibb.de
- 15 Bei ihrer Arbeit im Handlungsfeld Weiterbildung greift IBQM auf die Vorarbeiten und Erfahrungen von ProQualifizierung zurück. www.proqua.de



Jugendliche in Ausbildung bringen

Die Netzwerkarbeit der Bremer Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN)

► Eine abgeschlossene, zukunftsorientierte Berufsausbildung ist eine wichtige Voraussetzung für die gesellschaftliche Integration von Jugendlichen ausländischer Herkunft. Berufliche Perspektiven aufzuzeigen, Gesprächsbereitschaft zu signalisieren und Ansprechpartner bzw. Adressen zu vermitteln sowie die Ausbildungsbefähigung von Unternehmen ausländischer Herkunft zur Ausbildung sind entscheidende Hilfestellungen für den Einstieg in Ausbildung und Beruf. Die Bremer Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN) hat hier eine Vorreiterfunktion. Ihr ist es gelungen, vielfältige Kontakte zwischen ausländischen Jugendlichen und ausbildenden Betrieben herzustellen und auf diese Weise zur Schaffung neuer Ausbildungsplätze beizutragen.

Jugendliche ausländischer Herkunft sind in Ausbildungsverhältnissen unterrepräsentiert. Ihre schulischen Voraussetzungen erschweren den Zugang zu bestimmten Berufszweigen, und ein nicht zu unterschätzender Teil besitzt keinen Abschluss. Auch Realitäten wie die hohe Arbeitslosenziffer bei Migrantinnen und Migranten in Bremen (ca. 31 % – Presseinformation des Arbeitsamtes Bremen 2001) beeinflussen die beruflichen Vorstellungen der Jugendlichen. Oft fehlen Vorbilder oder Erfahrungswerte in den Familien, die unterstützend wirken könnten. Viele ausländische Eltern wissen nicht um die Chancen und Perspektiven einer Ausbildung nach dem dualen System, sind in Fragen der schulischen und beruflichen Zukunftsplanung ihrer Kinder überfordert und benötigen „gleichsprachige“ Ansprechpartner.

Auch Betriebe haben manchmal Vorbehalte gegenüber ausländischen Jugendlichen, die einen Ausbildungsplatz suchen. Oft basieren diese auf schlechten Erfahrungen (z. B. hohe Abbrecherquote). Auf der anderen Seite kann das sprachliche und kulturelle Potenzial von Ausländerinnen und Ausländern in einem Unternehmen erfolgreich eingesetzt werden (Stichworte: Interkulturelle Lernorte und Öffnung von Betriebsstrukturen).

Hier setzt die Arbeit von Beratungsstellen zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN) an: Ihre Aufgabe ist eine zielgruppengerechte Beratung von ausländischen Jugendlichen, Eltern und Multiplikatoren mit dem Ziel, die Ausbildungsquote junger Migrantinnen und Migranten zu steigern und Unternehmer ausländischer Herkunft für Ausbildung zu motivieren und zu qualifizieren.

In Bremen hat die BQN ein Netz zwischen Betrieben, Bildungsträgern, Behörden und kulturellen Organisationen geschaffen. Durch die enge Zusammenarbeit zwischen Beratungsstelle und Vorbildern aus Wirtschaft und Soziales

Die **Beratungsstellen zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN)** verstehen sich als Informations- und Servicezentralen. Sie schaffen insbesondere Kooperationsverbünde, initiieren berufliche Orientierungsmaßnahmen und bieten öffentliche Foren für Experten und Interessierte an.



CAROLINA MONFORT-MONTERO
M. A., Sozialpsychologin, Pädagogin, Leiterin
der Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer
Nachwachskräfte – BQN –, Bremen

können gezielt ausländische Familien und potenzielle Arbeitgeber für Themen der beruflichen Integration gewonnen werden.

Schwerpunkte der Bremer Beratungsstelle

Im April 1997 wurde die Bremer Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte (BQN) unter Trägerschaft der Arbeiterwohlfahrt (AWO) eingerichtet. Sie wird aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds, der Bundesanstalt für Arbeit sowie des Senators für Arbeit, Frauen, Gesundheit, Jugend und Soziales der Freien Hansestadt Bremen gefördert; das Projektteam ist interkulturell besetzt.



Im Rahmen von BQN-Schulveranstaltungen stellen ausländische Selbstständige Ausbildungsberufe vor

Seit 1998 besteht eine Dependence der BQN in Bremerhaven. Dort sind zwei Mitarbeiter/-innen für die Bereiche der Jugend- und Elternansprache und für die Motivation von ausländischen Arbeitgebern für Ausbildung zuständig. Ein kontinuierlicher Austausch zwischen Bremen und Bremerhaven gewährleistet, dass auf mögliche Entwicklungen rasch reagiert werden kann.

Kooperationsvereinbarungen mit Schulen, Kulturzentren und der Berufsberatung

Die BQN bietet Beratung in Vereinen, Kulturzentren und anderen „Szene-Treffs“ (z. B. in türkischen Diskotheken) an, um junge Migranten/-innen, aber auch Eltern über berufliche Qualifikationsmöglichkeiten zu informieren. Ziel ist es, Personen vor Ort in den Begegnungsräumen „abzuholen“ und sie, je nach Bedarf, kurz- oder langfristig in BQN-Strukturen einzubinden. Hierbei handelt es sich um originäre Aufgaben der AWO-Beratungsstelle.

Die BQN hat einen Azubi-Stammtisch gegründet, der sich aus unterschiedlichen Nationalitäten rekrutiert. Die Azubis (von 15 bis 31 Jahren) befinden sich in einer beruflichen Erst-, Weiter- oder Fortbildung und sind wichtige Multi-

plikatoren in der Gruppe: Sie berichten über Bewerbungsverfahren, Vorstellungsgespräche und „Negativerlebnisse“ (z. B. Absagen, familiäre Hindernisse etc.). Vor allem sind sie ein lebendiges Forum voller Erfahrungen über die Lebenssituation in ihren Familien. Die mangelnde Kenntnis der Eltern über das deutsche Berufsbildungssystem in der Bundesrepublik ist den engagierten Stammtischlern nicht fremd. Daher sind sie ideale Multiplikatoren für Gleichaltrige, aber auch für ausländische Eltern, denn die Ansprache in der Muttersprache wirkt glaubwürdig und nachvollziehbar.

Weiterhin führt die Beratungsstelle Schulveranstaltungen durch, bei denen unterschiedliche Berufsbilder vorgestellt werden. Vom Zerspanungsmechaniker über den Polizisten bis hin zur selbstständigen Frisörmeisterin reicht die Berufspalette.

Auch hier sind Mitglieder des Azubi-Stammtisches wichtige Akteure. Sie stellen in Kooperation mit deutschen und ausländischen Arbeitgebern und Personalleitern aus Bremer Betrieben kaufmännische oder gewerblich-technische Berufe vor. Klassen- und Kontaktlehrer stellen ausländischen Schülerinnen und Schülern Unterrichtszeit zur Verfügung, damit sie sich über Berufsbilder, Zugänge und Bewerbungsstrategien „persönlich“ beraten lassen. Daraus resultieren Kleingruppengespräche und Einzelfallberatungen, die entweder in der Schule, in der Berufsberatung oder in Räumen der BQN stattfinden.

In Freizeitheimen werden Talkshows veranstaltet, in denen Mitglieder des Azubi-Stammtisches, Arbeitgeber, Berufsberater u. v. m. Rede und Antwort stehen. Hierbei können so genannte „desorientierte ausländische Jugendliche“ konkrete Auskünfte und Informationen beziehen. Viele Jugendliche in Freizeitheimen gehören zu dieser Gruppe, weil sie entweder keinen Schulabschluss oder nach zahlreichen Bewerbungsabsagen ihren Mut verloren haben, unsicher in ihrer Berufswahl sind oder völlig auf sich gestellt (ohne elterliche Unterstützung) Entscheidungen treffen müssen. Bei all diesen methodischen Ansätzen ist die Berufsberatung des Arbeitsamtes ein unabdingbarer Partner. Seit vier Jahren ist jeden Donnerstag ein BQN-Mitarbeiter in der Berufsberatung zugegen. Hier können ausländische Rat Suchende und ihre Eltern gezielte Informationen, auch in türkischer Sprache, einholen. Kooperationsvereinbarungen mit den Berufsberatern vor Ort ermöglichen eine schnelle, am Einzelfall orientierte Beratung. Die Beratungsstelle bietet gezielte Bewerbungstrainings an und hilft bei der Erstellung von korrekten Bewerbungsmappen. Die Übernahme von Einzelfallberatungen durch die BQN im Rahmen der Kooperationsvereinbarungen entlastet die Kollegen der Berufsberatung. Viele Eltern nehmen das beschriebene Angebot in Anspruch, oftmals in Begleitung ihrer Kinder bzw. jungen Erwachsenen. In schwierigen Fällen ziehen die Berufsberater den BQN-Mitarbeiter hinzu. Durch telefonische Vorgespräche werden die Eltern davon über-

zeugt, wie wichtig eine Berufsausbildung ist. Besonders in überbetrieblichen Maßnahmen oder Phasen, in denen die Weiterführung der Ausbildung gefährdet ist, wenden sich die ausländischen Eltern an den BQN-Mitarbeiter. Durch persönliches Aufsuchen der Familien und konkrete Absprachen mit den entsprechenden Berufsberatern kann kompetent beraten werden. So können die Eltern in den beruflichen Prozess gezielt eingebunden werden.

Ausländische Selbstständige in Bremen

Im Land Bremen (Bremen und Bremerhaven) existieren ca. 2000 ausländische Betriebe. Die Mehrzahl der Gewerbetreibenden ist im Einzel- und Großhandel, im Export-/Importbereich (Speditionen, Lebensmittelimporteure etc.), in der Gastronomie, im Dienstleistungssektor (Reise- und Übersetzungsbüros, Unternehmensberatungen etc.), aber auch in vollhandwerklichen (Frisör-, KFZ- und Elektrobereich) und in „halbhandwerklichen“ (z. B. Änderungsschneidereien) Bereichen zu finden.

Diese Selbstständigen bieten ein Potenzial an Ausbildungsplätzen, das es zu erschließen galt und gilt. Hierzu mussten die ausländischen Geschäftsleute nicht nur für das Thema Ausbildung sensibilisiert, sondern auch kontinuierlich motiviert werden.

Allerdings sind Daten wie Adressen, Branchenzugehörigkeit oder Existenzdauer von ausländischen Betrieben nicht katalogisiert oder abrufbar. Das heißt, dass in Bremen keine Organisation oder Stelle vorhanden war, die eine Struktur für Unternehmen mit ausländischen Inhabern bereitstellte, um gezielt über die Thematik von Ausbildungsberufen oder Qualifizierungsmodulen aufklären zu können. In anderen Städten sind z. B. ausländische Unternehmerverbände angesiedelt, die in einer bereits funktionierenden Informationsstruktur über das Thema Berufsausbildung referieren können und dies seit vielen Jahren tun – ein enormer Vorteil bei der Suche nach potenziellen Ausbildungsstellen.

Akquise – Schulung – Begleitung und Motivation

Die BQN hat eine Datenbank mit über 400 Unternehmen des Landes Bremen aufgebaut, die kontinuierlich aktualisiert wird. Die Beratungsstelle führt selbstständig Interviews und Umfragen bei ausländischen Betriebsinhabern durch und hat so u. a. herausgefunden, dass von etwa 200 Befragten ca. 10 Prozent in der Lage sind, einen Ausbildungsplatz anzubieten. Dazu müssen jedoch neben einer systematischen Aufklärungsarbeit auch formelle Bedingungen erfüllt werden: Eignung des Betriebes, langjährige Berufserfahrungen (fachliche Eignung) und persönliche Voraussetzungen sind im Vorfeld zu klären. Auch sollten gute Kenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein, um einen Ausbilderkursus erfolgreich abzuschließen. Erst wenn diese Eckpunkte stimmen, kann der/die Kandidat/-in an ei-



Junge Leute aus Zuwanderungsfamilien sollen durch persönliche Gespräche für die Aufnahme einer Berufsausbildung gewonnen werden

nem Seminar zur Vorbereitung auf die Prüfung bei der Kammer teilnehmen.

Ansprache, Akquise, Betreuung und Begleitung von ausländischen Firmenchefs werden von der Beratungsstelle geleistet. Die BQN hat ein Kooperationsnetz mit den Bremer Kammern und Weiterbildungsträgern aufgebaut. Anfragen und Betriebsbesuche werden zügig bearbeitet und auch Ausbilderkurse angeboten. Das Projekt hat zehn Seminare durchgeführt, über 60 neue und zusätzliche Ausbildungsstellen geschaffen, zwölf Ausbildungsverbände zwischen deutschen und ausländischen Betriebsinhabern initiiert, über 150 Praktikplätze vermittelt und einen Qualifizierungsverein (Regionale Initiative zur Qualifizierung von Ausländerinnen und Ausländern R. I. Q. A. e. V.) gegründet.

Ausbildungsplätze im Öffentlichen Dienst – Vernetzung „par excellence“

Die Beteiligung von ausländischen Jugendlichen an einer Laufbahn im Öffentlichen Dienst ist seit vielen Jahren ein zentrales Thema. Bundesweit sind nur ca. 3 Prozent der Auszubildenden im Öffentlichen Dienst ausländischer Herkunft. In der Hansestadt sind in diesem Ausbildungsjahr von 207 registrierten Auszubildenden bei der bremischen Verwaltung, zugehörig dem Senator für Finanzen, 28 ausländischer Herkunft, das entspricht einem Anteil von 14 Prozent.

Wie ist diese relativ hohe Beteiligungsquote im Bundesvergleich erklärbar?

Von Ausbilderinnen und Ausbildern, Vorgesetzten und Entscheidungsträgern der bremischen Verwaltung sowie der BQN wurde ein Arbeitskreis geschaffen mit dem Ziel, die Zahl der ausländischen Auszubildenden langfristig zu erhöhen. Mithilfe anderer Organisationen und Institutionen wurden gemeinsame Aktionen realisiert. Die BQN begann nicht nur die „Werbetrommel“ zu rühren, sondern nutzte jede Möglichkeit, um Vorbehalte der Migranten abzubauen. Die Vielschichtigkeit der beruflichen Perspektiven

mit weit über 30 Berufswahlmöglichkeiten (von Azubi/-in bis Zerspanungsmechaniker/-in) war nur wenigen Migranten bekannt. Hier haben der Senator für Finanzen und die BQN gemeinsam angesetzt und Aufklärungsarbeit in Schulen, Vereinen, Sportverbänden, im Arbeitsamt in Kooperation mit der Berufsberatung, bei Elternabenden und anderen Gelegenheiten geleistet.

Mit der Präsentation von Berufsbildern in der Bremischen Verwaltung bei Schulveranstaltungen in allgemein bildenden Schulen mit einem hohen Ausländeranteil konnte gezielt und passgenau für die zukünftigen Ausbildungsstellen geworben werden. Fragen zu Bewerbungsverfahren, aber auch Fort- und Weiterbildungschancen sowie Aufstiegsmöglichkeiten im Verwaltungsbereich wurden diskutiert und in Einzelgesprächen vertieft.

Ausbildungsverbünde ermöglichen die Bereitstellung von interkulturellen Lernorten

Durch eine forcierte Bereitstellung von Praktikumsplätzen für ausländische Jugendliche soll für die Ausbildungsmöglichkeit beim Senator für Finanzen eine verstärkte Aufmerksamkeit erreicht werden. So können die jungen Leute im Vorfeld ihre beruflichen Vorstellungen überprüfen und ggf. für einen anderen Berufszweig gewonnen werden. Insbesondere ist der kaufmännische Bereich, die Verwaltungslaufbahn oder der Beruf Informatik- und IT-Systemkaufmann/-frau eine interessante Alternative. Defizite oder Schwierigkeiten können im Verlauf einer Praktikumsphase erkannt, benannt und behoben werden – eine Herangehensweise, die Ausbilderinnen und Ausbilder einige Arbeit im betrieblichen Alltag erspart. Aber auch die Erkenntnis, dass eine Überforderung und Fehlbesetzung das Resultat eines Probelaufes sein kann, hilft Spätfolgen verhindern und dient den Ausbildungsplatzsuchenden als Orientierungshilfe.

Die Schaffung von Ausbildungsverbänden zwischen der Bremischen öffentlichen Verwaltung und Privatunternehmen ausländischer Betriebsinhaber ermöglicht die Bereitstellung von interkulturellen Lernorten. Beide Parteien, der Auszubildende und der Ausbildungsbetrieb bzw. die Ausbildungs-

stelle, können von den Erfahrungen profitieren. Interkulturelle Kompetenzen sind für den wirtschaftlichen Zugewinn ein nicht zu unterschätzender Aspekt.

In einer Fachtagung wurden die ersten Erfolge publik gemacht und zugleich Verbesserungsmöglichkeiten erörtert. Die Arbeitsergebnisse wurden anschließend mit den Kooperationspartnern diskutiert. Die Ergebnisse und weiteren gemeinsamen Kooperationsvereinbarungen wurden dokumentiert.¹

Durch ein spezielles Bewerbungstraining für ausländische Schülerinnen und Schüler soll in näherer Zukunft vor allem Ängsten vor Bewerbungsverfahren begegnet werden. Hier möchten der Bremer Senator für Finanzen und die BQN Hemmnisse abbauen.

Durch die Einbeziehung von ausländischen Azubis des Finanzressorts am Azubi-Stammtisch der BQN kann für die beruflichen Optionen im Öffentlichen Dienst geworben werden. Für so genannte desorientierte Jugendliche ist das monatliche Treffen ein idealer Informationsplatz und eine „Aktualitätenbörse“ in punkto Ausbildungsplatzfindung. Aber auch Schwierigkeiten in der Ausbildung oder persönliche Probleme werden in der Runde besprochen. Auch hier sind Ausbilderinnen und Ausbilder oft zugegen, um Anregungen für ihren Ausbildungsalltag zu erhalten.

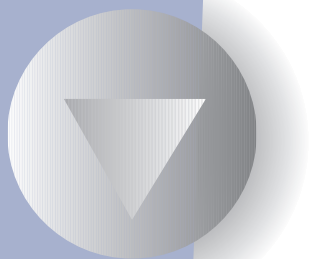
Mit einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit und durch eine kontinuierliche Medienpräsenz wurde und wird auf die Kooperation zwischen dem Projekt und der bremischen öffentlichen Verwaltung hingewiesen. Bei der Ausschreibung von Ausbildungsstellen wird mit dem Aufruf „Wir würden es begrüßen, wenn möglichst viele Zuwanderer und Zuwanderinnen Interesse an einer Ausbildung im bremischen öffentlichen Dienst zeigen“ ein positives Signal gesetzt.

„Die Präsenz von ausgebildeten jungen Migrantinnen und Migranten in den öffentlichen Dienstleistungs-, Beratungs-, aber auch Gesundheitseinrichtungen, also im gesamten öffentlichen Kontext, kann auch eine höhere Identifikation der ausländischen Wohnbevölkerung mit dem Aufnahme-land nach sich ziehen und zu einer qualitativen Verbesserung der Lebenssituation von Migranten in der Bundesrepublik führen. Die potenzielle Zweisprachigkeit von Fachkräften ausländischer Herkunft im Öffentlichen Dienst kann als Instrument zur Verbesserung der Kommunikation mit der ausländischen Bevölkerung angesehen werden. Die bilinguale und bikulturelle Kompetenz junger Leute ausländischer Herkunft sollte von Einrichtungen des Öffentlichen Dienstes genutzt und als Instrument zur Förderung der Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen ausländischer Herkunft weiterentwickelt werden.“ (Dagmar Beer-Kern, Büro der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen)

Eine weitere interessante Aktion wird mit dem Senator für Inneres vorbereitet. Hier ist es die Bremer Polizei, die verstärkt für die berufliche Laufbahn im höheren Dienst bei ausländischen Interessierten werben möchte. In Kooperation mit der BQN werden dazu gezielte Informationsveranstaltungen stattfinden. ■

Anmerkung

¹ Vgl. Fachtagung Jugend 18.–19. Oktober 2000 in Bremen. In: *Stimme spezial, Zeitschrift für In- und Ausländer/-innen im Land Bremen*



Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung – das Beispiel Ausbilderqualifizierung

► Der erfolgreiche Abschluss eines Lehrganges nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) stellt viele Migrantinnen und Migranten vor Probleme – gleichzeitig ist dieser Lehrgang aber eine Voraussetzung dafür, die Ausbildungserlaubnis zu erhalten. Dies gilt für Betriebe mit Inhabern ausländischer Herkunft. Ein Forschungsprojekt des BIBB untersucht, welche Schwierigkeiten diese Personengruppe haben kann. Ziel sind Empfehlungen für die Durchführung dieser Lehrgänge, die im Beitrag besonders mit Blick auf die auszubildenden Dozentinnen und Dozenten und die Prüfung betrachtet werden.

Ein Grund für die bislang vergleichsweise geringe Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft¹ ist, dass sie häufig nicht über eine Person verfügen, die den Nachweis der Ausbildereignung erbracht hat. In der Regel wird diese Qualifikation durch die Teilnahme an einem Lehrgang mit anschließender Prüfung nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) erworben. Mit welchen Schwierigkeiten haben sich Migrantinnen und Migranten in den entsprechenden Kursen auseinander zu setzen, und welche Angebote erfahren sie gerade im Hinblick auf das Lernen in einer Zweitsprache und die Teilnahme an der Prüfung als Unterstützung? Diesen Fragen ist das BIBB im Rahmen des Forschungsprojektes „Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft als Beitrag zur Steigerung des Ausbildungsplatzpotenzials“ nachgegangen.² Ziel der Untersuchung ist es, Empfehlungen für die Durchführung dieser Lehrgänge zu erarbeiten. Neben qualitativen Erhebungen wie Gesprächen mit Fachleuten (Prüfern, Vertretern von Kammern und freien Trägern, Dozent/-innen) sowie teilnehmenden Beobachtungen bei Prüfungen und Lehrgangssequenzen wurden 32 Träger und 358 Lehrgangsteilnehmer/-innen, von denen 180 ausländischer und 178 deutscher Herkunft sind, schriftlich befragt. Die Befragung erfolgte sowohl in speziellen Migrantenkursen als auch in national gemischten Lehrgängen.³ Bezogen auf Altersstruktur und Geschlechterverteilung sind die Gruppen der Befragten deutscher und anderer Herkunft weitgehend homogen. Relevante Unterschiede bestehen im Hinblick auf die berufliche Stellung: Während von den Befragten ausländischer Herkunft rund 31 Prozent selbstständig sind, ist es in der deutschen Vergleichsgruppe nur bei 5 Prozent der Fall.

Hauptproblem aller Teilnehmenden ist ihre zeitliche Belastung: 46 Prozent der von uns befragten deutschen und 49 Prozent der ausländischen Befragten stimmen der Aussage „Ich habe zu wenig Zeit für die Vor- und Nachbereitung des Unterrichts“ zu. Wesentliche Differenzen werden hingegen bei dem Statement „Das Lernen ist für mich unge-



MONIKA BETHSCHEIDER

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Bildungsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB



ANKE SETTELMEYER

Dipl.-Pädagogin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Bildungsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB

wohnt und fällt mir deshalb schwer“ sichtbar: Hier stimmen fast ein Viertel der deutschen Teilnehmenden zu, während es bei den Ausländern/-innen nur etwas über 10 Prozent sind. Die ausländischen Teilnehmer/-innen haben im Durchschnitt etwas niedrigere Schulabschlüsse als ihre deutschen Lehrgangskolleginnen und -kollegen; auch sind sie nicht wesentlich jünger und schulischen Lernerfahrungen deshalb nicht näher als diese. Eine Erklärung dafür, dass so wenige ausländische Teilnehmer/-innen Lernschwierigkeiten signalisieren, könnte sein, dass sich Migrantinnen und Migranten mit größerer Selbstverständlichkeit als Einheimische mit bestimmten Anforderungen – etwa im Hinblick auf den Umgang mit einer fremden Sprache, mit ungewohnten Institutionen und Verwaltungsabläufen – auseinandersetzen und ihnen alltägliches Lernen insofern vertrauter ist als Personen, die nicht in dieser Weise gefordert sind.

Zur Bedeutung der Dozenten/-innen

Dass die Dozentinnen und Dozenten tragende Säulen eines funktionierenden Weiterbildungslehrgangs sind, war bereits im qualitativen Teil der Untersuchung deutlich geworden, geht ihre Aufgabe doch über die Wissensvermittlung weit hinaus. Sie sind auch dann gefordert, wenn es etwa darum geht, überlastete oder an Prüfungsangst leidende Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Weitermachen zu bewegen, in den Morgenstunden, am späten Abend und ggf. an Wochenenden zu unterrichten oder eigens für eine bestimmte Klientel geeignete Lehrmaterialien zu erstellen. Dies gilt insbesondere für Kurse mit Teilnehmenden ausländischer Herkunft, bei denen nicht nur sprachliche Schwierigkeiten eine besondere Rolle spielen können, sondern aufgrund des hohen Anteils an Selbstständigen aus Kleinbetrieben auch die zeitliche Belastung zumeist erheblich ist. Die besondere Bedeutung der Dozentinnen und Dozenten ist durch die schriftliche Befragung unter Kursteilnehmenden bestätigt und unterstrichen worden.

Auf die Frage „An wen wenden Sie sich, wenn Sie Lehrgangsinhalte nicht verstehen?“ nannten rund 88 Prozent die Dozenten – diese Bewertung war bei Teilnehmenden ausländischer und deutscher Herkunft nahezu gleich (86,4 % bzw. 89,8 %). Auffällig ist hier nicht nur die hohe Anzahl an Nennungen, sondern auch der große Abstand zu den übrigen Antwortmöglichkeiten: An andere Kursteilnehmer wendet sich nur knapp die Hälfte der ausländischen und rund zwei Drittel der deutschen Teilnehmenden; in ihren Kollegen oder Vorgesetzten sehen beide Gruppen nur zu etwa 16 Prozent potenzielle Ansprechpartner.

Diese Tendenz wurde bei der Frage „Gibt es im Lehrgang Unterstützungsangebote, die für Sie hilfreich sind?“ bestätigt. Wir hatten bei der Formulierung vor allem an

Lehrkräfte – tragende Säulen eines Lehrgangs

spezielle Lehrmaterialien, zusätzlichen Unterricht oder andere besondere Angebote gedacht. Entgegen dieser Erwartung bezog sich die Mehrheit der Antworten auf diese offene Frage ausschließlich oder unter anderem

auf die Dozenten („Jederzeit Hilfe oder Unterstützung der Dozenten“, „Unterlagen vom Dozenten“, „Es wird alles mehrfach wiederholt“ u. Ä.).⁴

Auch auf die ebenfalls offen gestellte Frage „Was gefällt Ihnen an diesem AEVO-Lehrgang gut?“ wurden neben den Räumlichkeiten, der Atmosphäre im Kurs oder sympathischen Kursteilnehmern/-innen wiederum auffallend häufig die Dozenten genannt. Und wieder beziehen sich die Nennungen ausschließlich oder unter anderem auf die Dozenten/Dozentinnen bzw. auf deren Tätigkeit (so etwa „Gute Dozenten“, „Praktische Beispiele und anschauliche Darstellung“, „Die Inhalte werden gut vermittelt“).⁵

Dass die Dozenten/-innen dieselbe Muttersprache sprechen wie ihre Teilnehmer/-innen, fand ca. die Hälfte der Teilnehmenden des branchenspezifischen Migrantenkurses wichtig/sehr wichtig. Bei den übrigen Befragten mit anderer Muttersprache als Deutsch waren dies jedoch nur 14 Prozent, und 56 Prozent von ihnen bewerteten ein solches Angebot sogar als weniger wichtig bzw. unwichtig. Ähnlich ist die Tendenz bei der Frage nach Dozenten/-innen, die (zumindest) Kenntnisse in der eigenen Muttersprache mitbringen. Dies wünschen sich nur 12 Prozent dieser Befragtengruppe; 58 Prozent bewerteten eine solche Kompetenz als weniger wichtig bzw. unwichtig.⁶

Auch bei der Auswahl von Dozenten/-innen durch die Träger spielen Kenntnisse der kulturellen Hintergründe oder Sprache ihrer Kursteilnehmer/-innen eine untergeordnete Rolle: Von acht möglichen Kriterien rangieren sie auf dem fünften bzw. letzten Platz. Ähnliches gilt für das Kriterium „Erfahrung speziell in der Weiterbildung von Migranten“. Das mit Abstand wichtigste Auswahlkriterium ist vielmehr „Besonderes persönliches Engagement“ der Dozenten/-innen; dies nennen 20 der 32 befragten Träger. Zwölf von ihnen erachten es außerdem als wesentlich, dass ihre Dozentinnen und Dozenten die „Bereitschaft zu überdurchschnittlichem zeitlichem Engagement“ mitbringen. Diese Bewertung geht möglicherweise auch auf die Schwierigkeiten der Träger zurück, Lehrpersonal zu finden, das sowohl fachlich kompetent ist, als auch spezielle Sprachkenntnisse und Erfahrungen in der Weiterbildung von Migranten/-innen mitbringt. Gleichwohl stellt sich die Frage, welche speziellen Fähigkeiten gerade für diese Weiterbildung erforderlich sind.

Im Rahmen eines Workshops sind wir diesem Aspekt gemeinsam mit Trägern und Dozenten/-innen unterschiedlicher Lehrgangsarten nachgegangen. Dabei wurde deut-

lich, dass spezielle Sprachkenntnisse für den Umgang mit dieser Zielgruppe nicht von zentraler Bedeutung sind, wohl aber Sensibilität für das Lernen in einer Zweitsprache und die Fähigkeit, ihren nicht muttersprachlichen Teilnehmenden auch andere, weniger sprachgebundene (etwa visuelle) Lernangebote zu machen, um Unsicherheiten abzubauen. Die Erzeugung eines angstfreien Lernklimas ist auch deshalb wichtig, weil die Teilnehmer/-innen aus ihren Vorerfahrungen z. T. eher direktive Unterrichtsformen gewohnt sind. Als wesentlich gilt darüber hinaus die Kompetenz, mit Menschen aus anderen Kulturen kommunizieren zu können, ohne sofort Wertungen positiver oder negativer Art vorzunehmen⁷ – eine Fähigkeit, die nicht nur persönliche Offenheit und Selbstreflexion, sondern auch grundlegendes Wissen über die Herkunftsländer der Teilnehmenden und ihre Lebenssituation in Deutschland erfordert. In diesem Sinne sollten „interkulturelle Kompetenzen“ weiter spezifiziert und den Lehrenden entsprechende Qualifikationsangebote gemacht werden.

Zur AEVO-Prüfung

Alle Lehrgangsteilnehmer/-innen wurden gefragt, ob sie zusätzlichen Unterricht zur Prüfungsvorbereitung erhalten und wie wichtig ihnen ein solcher Unterricht ist. Teilnehmer/-innen ausländischer Herkunft geben häufiger als Deutsche an, zusätzlichen Unterricht zur Prüfungsvorbereitung zu erhalten (rund 49 % zu 35 %) und messen dem auch etwas größere Bedeutung bei. Als sehr wichtig oder wichtig stufen 69 Prozent der Personen ausländischer Herkunft, aber 64 Prozent der deutschen Befragten zusätzliche Prüfungsvorbereitungskurse ein. Von denjenigen, denen keine solche Vorbereitung angeboten wird, wünschen sich fast zwei Drittel einen entsprechenden Kurs.

In der mündlichen Prüfung machen den Befragten ausländischer Herkunft vor allem Prüfungsangst und Nervosität zu schaffen. Gerade in Prüfungssituationen werden oft Ausdrucksschwierigkeiten in der Zweitsprache Deutsch bemerkbar. Unseren Eindrücken bei den teilnehmenden Beobachtungen zufolge werden die Lehrgangsteilnehmer von den Dozenten/-innen sehr gründlich auf die praktische Prüfung vorbereitet, wodurch offensichtlich fachliche Probleme bei der praktischen Unterweisung und/oder der Präsentation weitgehend ausgeräumt werden können.

Lehrgangsteilnehmer/-innen mit anderer Muttersprache als Deutsch wurde die Frage „Wollen Sie die schriftliche Prüfung statt in Deutsch lieber in der Muttersprache ablegen?“ gestellt. Überraschenderweise stimmten nur 22 Prozent der Befragten zu. Fast zwei Drittel der Befragten geben dagegen an, die Prüfung lieber in Deutsch schreiben zu wollen. Hierbei werden Unterschiede zwischen den untersuchten Kursarten deutlich: Während drei Viertel der Teilnehme-

rinnen und Teilnehmer des branchenspezifischen Migrantenkurses die Prüfung in ihrer Muttersprache ablegen wollen⁸, wünscht sich dies nur jeder 10. Teilnehmer anderer Migrantenkurse und jeder 6. aus national gemischten Kursen. Entgegen der Annahme, dass gerade Teilnehmende an Migrantenkursen eher Probleme in der Zweitsprache Deutsch äußern und von daher Angebote in der Muttersprache bevorzugen würden, geben 86 Prozent der Befragten aus Migrantenkursen⁹ und auch 62 Prozent derjenigen aus national gemischten Kursen an, die schriftliche Prüfung in deutscher Sprache ablegen zu wollen. Sie begründen dies vor allem damit, dass ihre Kenntnisse der deutschen Sprache ausreichend, z. T. besser als die in ihrer Muttersprache seien. Zudem kennen sie die Fachbegriffe nicht in ihrer Muttersprache, haben hier ihre eigene Ausbildung absolviert und sehen es als Selbstverständlichkeit an, in Deutsch auszubilden. Sie ziehen es deshalb vor, den Lehrgang in deutscher Sprache zu besuchen und die Prüfung in deutscher Sprache abzulegen.

Hinsichtlich der schriftlichen Prüfung, die vornehmlich aus Multiplechoiceaufgaben besteht, kritisieren die Befragten ausländischer Herkunft vor allem, dass die Texte zu lang und die Fragen zu kompliziert gestellt seien. Manche Fragenkomplexe werden durch sehr ausführliche und detail-



Türkische Mädchen beim Deutschlernen in einer Hamburger Berufsschule

lierte Ausgangssituationen eingeleitet, die auch Grafiken oder mehrspaltige Tabellen beinhalten. Aber auch die Fragen und Antworten selbst sind z. T. sehr lang. Ganz unabhängig von ihrer Herkunft sind nicht alle Prüfungsteilnehmer/-innen darin geübt, größere Mengen schriftlicher Informationen schnell zu verarbeiten. Aus diesem Grund können auch solche Prüflinge in Schwierigkeiten geraten, die mit den gefragten Sachverhalten keine Probleme haben. Umso mehr trifft dies Zweitsprachler/-innen, die Passagen aus sprachlichen Gründen nochmals lesen müssen. Darüber hinaus bemängeln die Befragten die Kompliziertheit der Formulierungen. Um dieser Kritik nachzugehen, ließen wir einen Fragenkatalog des DIHK, der für die Vorbereitung auf die AEVO-Prüfung erhältlich ist¹⁰, sprachwissenschaftlich untersuchen.¹¹ Beispielhaft seien zwei der ermittelten Schwierigkeiten genannt.

Eine Aufgabe des Übungskatalogs lautet „Was müssen Sie bei der Gestaltung des Lernprozesses in Ihrer Abteilung beachten, um fachübergreifende Qualifikationen zu fördern?“

- Der Bezug zwischen Theorie und Praxis sollte in den Aufgabenstellungen hergestellt werden.
- Lernziele müssen analytisch entsprechend der Fachlogik zergliedert werden.
- Der Schwierigkeitsgrad der Aufgabenstellungen muss sehr hoch angesetzt werden
- Auf den Einsatz von computerunterstützten Lernprogrammen (CBT) darf nicht verzichtet werden.
- Handlungsorientierte Methoden sind vorrangig einzusetzen.

Da in der Frage das Modalverb „müssen“ verwendet wird, erwartet man dieses auch in den Antwortmöglichkeiten. Diese enthalten jedoch auch „sollte“, „darf nicht“ oder „sind zu“, was Prüfungsteilnehmer/-innen verunsichern kann. Um Irritationen zu vermeiden, sollte daher in den Antwortvorgaben immer das gleiche Modalverb wie in der Frage verwendet werden.

Einige Fragen wie Antwortmöglichkeiten enthalten eine große Anzahl von Substantiven und Nominalisierungen, die zu einer hohen Informationsdichte führen und dadurch das Verständnis erschweren. Die Frage beispielsweise *Welche der nachfolgend aufgeführten Maßnahmen zur Feststellung des Leistungsstandes der Auszubildenden am Ende der Prüfungsvorbereitungszeit ist am sinnvollsten?* könnte wesentlich verständlicher formuliert werden, wenn Nebensätze gebildet und Aktivkonstruktionen gewählt werden. Sie lautet dann *„Welche Maßnahme ist am sinnvollsten, wenn Sie den Leistungsstand der Auszubildenden am Ende der Prüfungsvorbereitungszeit feststellen wollen?“*. In gleicher Weise könnte man mit den hier zugehörigen Antwortvorgaben, z. B. *Durchführung eines intensiven Gruppengesprächs mit Abfragen der wesentlichen zu erwartenden Prüfungsanforderungen/-inhalte*, oder *Durchführung*

einer schriftlichen Abschlussprüfung, aber ohne enge Zeitvorgaben, verfahren.

Das zuletzt genannte Beispiel ist typisch für die Amts- und Verwaltungssprache, die in den Fragebögen häufig verwendet wird. So finden sich auch Wendungen wie z. B. „nichtig insoweit“ oder „Einvernehmen herstellen“, die für Personen mit einer anderen Muttersprache als Deutsch wenig geläufig und schwer verständlich sind. Auch Muttersprachler/-innen äußern entsprechende Schwierigkeiten; für Zweitsprachler/-innen wiegen sie angesichts der besonderen Belastungen, die eine Prüfungssituation darstellt, umso schwerer.

In vielen Fällen können sprachliche Erschwernisse durch die Wahl anderer Formulierungen gemindert werden, ohne dass Inhaltliches verloren geht. So könnten Hürden in einer Prüfung beseitigt werden, in der berufs- und arbeitspädagogische Qualifikationen im Vordergrund stehen sollten.

Folgerungen

Die Untersuchung macht deutlich, dass die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an AEVO-Lehrgängen durch eine zielgruppengerechte Gestaltung von Lehrgang und Prüfung angehoben werden kann. Die schriftlichen Prüfungsfragen sollten mit dem Ziel eindeutiger Formulierungen überarbeitet werden. Dies bedeutet einen Aufwand, der den in einer Zweitsprache lernenden Teilnehmerinnen und Teilnehmern, aber auch allen anderen – unabhängig von der Herkunft – zugute kommt. Notwendig sind darüber hinaus interkulturelle Qualifizierungsangebote für Dozentinnen und Dozenten sowie zielgruppengerechte Lernmaterialien wie zusätzliche Lerneinheiten und Fachwörterbücher. Wie das inzwischen vorliegende Fachglossar zur AEVO zeigt, stoßen diese zunächst für Migranten konzipierten Materialien zum Teil auch bei deutschen Teilnehmenden auf großes Interesse. ■

Anmerkungen

- Siehe dazu den Beitrag „Qualifikationspotenziale von Migranten/-innen nutzen!“ in diesem Heft.
- BIBB-Forschungsprojekt 2.9006, Laufzeit von 1/2000 bis 1/2002
- Nähere Einzelheiten der Untersuchung sind dem Endbericht zu FP 2.9006 zu entnehmen.
- Eine gewisse Sonderstellung nimmt hier ein Lehrgang ein, der ein besonders hohes Maß an Homogenität aufwies. Dieser im folgenden „branchenspezifischer Migrantenkurs“ genannte Lehrgang war von einem ausländischen Berufsverband mit initiiert worden. Alle Teilnehmenden

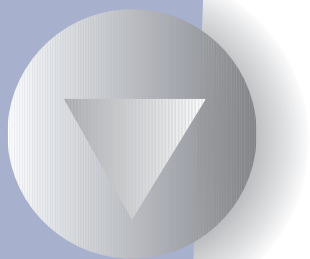
hatten dieselbe Staatsangehörigkeit und Muttersprache und erhielten zusätzlichen Unterricht durch einen Dolmetscher. Die Antworten, die von Teilnehmenden dieses Kurses gegeben wurden, weichen z. T. deutlich von denen der übrigen Befragten ausländischer Herkunft ab. Auf die Frage nach hilfreichen Unterstützungsangeboten wurde fast einhellig die „doppelte Sprache“ genannt.

- Die Befragten des branchenspezifischen Migrantenkurses gaben im Unterschied dazu in 50 % ihrer Nennungen an, dass ihnen

„alles“ bzw. „fast alles“ gefallen habe.

- Auch hier unterscheiden sich die Antworten des branchenspezifischen Migrantenkurses insoweit, als diejenigen Teilnehmer/-innen, die auf die entsprechende Frage geantwortet haben, sich häufiger Dozenten mit gleicher Muttersprache bzw. mit muttersprachlichen Kenntnissen wünschen.
- Vgl. dazu Herdin T.; Luger, K.: *Der eroberte Horizont. Tourismus und interkulturelle Kommunikation*. In: *aus politik und zeitgeschichte*, Heft 47/2001, S. 6–19, hier S. 9.

- Dies entspricht der starken Betonung sprachlicher Hilfen, die oben bereits deutlich wurde.
- Ohne den branchenspezifischen Migrantenkurs.
- DIHT-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH (Hrsg.): *Ausbildung der Ausbilder. Prüfungsvorbereitung auf die AEVO*, Bonn 2000
- Knobloch, C.: *Gutachten zur Verständlichkeit der Prüfungsfragen in der schriftlichen Ausbildereignungsprüfung*, Siegen o. J. (unveröff. Manuskript)



Vom Sprachunterricht zum Kommunikationstraining Berufsbezogene Vermittlung von Deutsch als Zweitsprache

MATILDE GRÜNHAGE-MONETTI, FRANZ SCHAPFEL-KAISER

► **Teilhabe am gesellschaftlichen und betrieblichen Leben basiert auf Kommunikation, Verständigung zwischen Partnern. Neue Ansätze der Sprachförderung im beruflichen Kontext entwickeln Konzeptionen, die alle Beteiligten und den konkreten Gegenstand des kommunikativen Geschehens einbeziehen. Es wird ein Weg aufgezeigt, der Handlungs- und Sprachkompetenzentwicklung miteinander verknüpft und so einen Beitrag zur Integration durch Qualifikation leistet.**

PISA und die Anforderungen der Arbeitswelt an kommunikative Kompetenzen

Berufliche Qualifizierung von Personen mit Einwanderungshintergrund, seien es Jugendliche in der Ausbildung oder erwerbstätige bzw. arbeitslose Erwachsene, ist mit der Frage der Förderung der dafür relevanten Zweitsprache Deutsch eng verbunden.

Die Ergebnisse der PISA-Studie weisen deutlich die Mängel aus, die es Jugendlichen mit bildungsfernem Elternhaus erschweren, den Übergang von Schule in Ausbildung und Arbeit zu bewältigen. Sie macht ferner darauf aufmerksam, dass die Ursachen hierfür weniger bei den Schwächen der

Lernenden oder ihrer Eltern zu suchen sind, als bei den Schwächen des Systems.¹ Dies trifft zunächst alle benachteiligte Jugendliche unabhängig von einem vorhandenen Migrationshintergrund, verschärft sich aber bei diesen in besonderem Maße. Sie können häufig nach Abschluss der Schule ihrem Alter angemessene Texte nicht verstehen bzw. schriftlich formulieren, d. h. Informationen verarbeiten, aus Wissen Schlüsse ziehen und sie anwenden, Probleme lösen etc.

Dies hat eine Fülle von Einschränkungen in der Bewältigung von Alltagssituationen für die Heranwachsenden zur Folge, verschärft sich aber noch zusätzlich durch die veränderten Anforderungen der Arbeitswelt.

Kommunikative Kompetenz in der Landessprache ist durch den tief greifenden Strukturwandel der Wirtschaft und der ganzen Gesellschaft (Wandel von einer Industriegesellschaft zur Informations- und Dienstleistungsgesellschaft) zu einem zentralen Element beruflicher Handlungskompetenz geworden. Neue Arbeitsorganisationen und -inhalte verlangen von allen Beschäftigten, Ausländern und Inländern, auf allen Hierarchieebenen neue (früher nicht notwendige, manchmal sogar nicht erwünschte), anspruchsvollere kommunikative Kompetenzen.² Daraus resultieren neue Qualifizierungsbedarfe sowohl für Beschäftigte in den unteren Lohnsektoren, in denen in erhöhtem Maße Migrantinnen und Migranten beschäftigt sind, als auch für deren Vorgesetzte.

Diese veränderten Anforderungen lassen sich sowohl aus linguistischen Studien und Beobachtungen an Arbeitsplätzen erschließen, als auch, wie in dem Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“³ des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung DIE exemplarisch gezeigt, aus der Analyse eines Systemaudits, das auf DIN EN ISO 9000 ff. basiert. So finden sich hier beispielsweise folgende Formulierungen:

- „Es ist sicherzustellen, dass die Qualitätspolitik auf alle Ebenen verstanden, verwirklicht und aufrechterhalten wird (QM-Element1/QE1)
- Die Qualität der Produkte soll erhöht/verbessert werden, u. a. durch entsprechende Prüfverfahren und Dokumentation wie z. B. Begleitpapiere, Etiketten, Prüfaufzeichnungen etc. (QE10-12).“

Sicherer Umgang mit sprachbasierten Informationen ist demzufolge grundlegender Bestandteil beruflicher Handlungsfähigkeit an allen Arbeitsplätzen.

Sprachvermittlung in Qualifizierungsmaßnahmen integrieren

Im September vergangenen Jahres veranstaltete das Good Practice Center des BIBB in Bonn eine Fachtagung zu sprachbezogenen Angeboten in der beruflichen Bildung. Sowohl hier als auch bei dem Expertenforum des DIE und

des Sprachverbandes im Oktober 2001 in Mainz⁴ zeigte sich der Trend in der didaktischen Diskussion zur Verbindung von Sprach- und Handlungslernen. „Grammatik ist nicht Selbstzweck, sondern eingebunden in Mitteilungssichten und Handlungssituationen“, so formulierte zugespitzt Rolf Deutschmann.⁵

Sprachvermittlung muss also integriert in Qualifizierungsmaßnahmen und nicht als gesonderter Sprachunterricht konzipiert und durchgeführt werden. So lassen sich die relevanten Sprachkompetenzen für die antizipierten Sprachsituationen erwerben und zugleich die Motivation der Teilnehmenden erhöhen. Dabei kann nur bedingt auf die alten Modelle aus der Zeit der Sprachmeister in den Lernstansätzen zurückgegriffen werden.⁶

Die Grundlagen der Professionalisierung von Sprachlehrern ist fortgeschritten und hat sich um Erkenntnisse lebensweltsprachlicher Analysen, wie sie mit Kindern und Jugendlichen vorgenommen wurden⁷ und um methodische Ansätze bereichert.⁸ Sie verlangt also sowohl eine kompetente Analyse des erreichten Sprachstandes als auch ein teilnehmerorientiertes und situationsangemessenes Qualifizierungsziel.

„Deutsch am Arbeitsplatz“ für teilqualifizierte Beschäftigte

In den DIE-Projekten, insbesondere SEP, wurden und werden im Kontext arbeitsplatzbezogenen Deutscherwerbs neue Qualifizierungskonzepte entwickelt. Sie erinnern zum einen die Arbeitgeber und Betriebsräte an ihre Verantwortung für die kommunikationsbezogene Qualifizierung ihrer Beschäftigten und versuchen neue Teilnehmungsmodelle hierfür zu nutzen⁹, zum anderen zielen sie darauf, genau jene Klientel in den Betrieben in der Qualifizierung einzubeziehen, die zumeist davon ausgeschlossen sind. Teilqualifizierte Beschäftigte mit Migrationshintergrund sollen eine Zweitsprachförderung in Deutsch erhalten, die als integraler Bestandteil einer beruflichen Qualifizierung konzipiert und durchgeführt wird.

Der Zusammenhang zwischen betrieblichen Veränderungen und kommunikativen Anforderungen am Arbeitsplatz wird zum Schlüssel einer Sprachbeschreibung gemacht, und so jeglichen didaktisch-methodischen Überlegungen und curricularen Entwicklung für Zweitsprachangebote sowohl für Jugendliche in der Ausbildung als auch für Erwachsene in Weiterbildungsmaßnahmen/Qualifizierungsmaßnahmen zugrunde gelegt.

Im Rahmen der DIE-Projekte wurde eine Lernzielbeschreibung für Deutschkurse bis zum Zertifikatsniveau für Beschäftigte in der Metallverarbeitenden Industrie, in der Alten- und Krankenpflege und Hotel und Gastronomie (Schwerpunkt: Service) ausgearbeitet.

Dieser Ansatz entspricht weitgehend dem, was in der modernen Linguistik unter dem Begriff „Szenario“ diskutiert wird. J. Beneke definiert das Szenario als: „die *erwartbare Abfolge kommunikativer Handlungen*, die teils als rein sprachliche Handlungen, teils als nicht-sprachliche Handlungen und teils in gemischter Form ablaufen. Szenarien erhalten ihre Kohärenz durch den gewussten sozialen Sinn.“¹⁰ Hervorheben möchten wir, dass sich diese erwartbare Abfolge kommunikativer Handlungen in Verbindung mit einer Aufgabe entwickelt: die Meldung eines Fehlers z. B., sei es im betrieblichen Kontext, sei es in einer Lernsituation, sei es im privatem Lebensbereich.

Dabei steht ein Verständnis von Sprache als Handeln im Vordergrund, als Zusammenspiel von Worten und Gesten, die Menschen miteinander „inszenieren“, um Mitteilungen/Informationen auszutauschen und ihre Beziehungen zu definieren.

Der Szenario-Ansatz ermöglicht also eine Bedarfsermittlung und -analyse sowie eine Sprachbeschreibung, welche die Komplexität der sprachlich-gesellschaftlichen Realität so nah wie möglich erfasst und wiedergibt.

Die durch Szenarien erfassten kommunikativen Handlungen werden nicht in kleine Einheiten „zertrümmert“, die

Veränderungen	Domain/Szenarien	Lernziele	Voraussetzungen
Andere Arbeitsformen: Gruppenarbeit, Lerninsel, Qualitätszirkel	Arbeitsplatz, eigenes Tätigkeitsfeld Teambesprechung	Wortschatz: • Schlüsselbegriffe von Besprechungen z. B. Tages- ordnung, vertagen etc. • Abkürzungen (TQM) Fertigkeiten: • selektives Hören Sprachintention: • Billigung/Missbilligung ausdrücken • Zustimmung/Ablehnung • etwas begründen • Zweck und Bestimmung erfragen/angeben Diskursstrategien: • verschiedene Diskursphasen erkennen • Sprecherwechsel gestalten, Unterbrechung verhindern/ einleiten • kooperative Strategien: um Wiederholung bitten, Erklärung einfordern	Zweck und Funktion der Besprechung ist deutlich Rolle der Gesprächs- leitung ist klar Vorgehensweise ist vereinbart und transparent: • Tagesordnung • Sprecherwechsel • Häufigkeit Gesprächsleitung und Teilnehmende sind kooperativ
Arbeits- verdichtung	Öffentliches Rechte und Pflichten als versicherungsp- flichtiger Arbeitnehmer Beschwerde beim Betriebsrat	Sprachintentionen: • über das eigene Befinden reden • Schwierigkeiten ausdrücken • Gefühle, Über- oder Unter- forderung ausdrücken • um Rat fragen Diskursstrategie: Strategien zur konstruktiven sprachlichen Vermittlung von Gefühlen (Frustration, Überforderung)	Vertrauensvolles Klima

Abbildung 1 Beispielhafte Darlegung anhand von zwei Szenarien

zum Zweck einer handhabbaren linguistischen Beschreibung in separaten Katalogen von Sprachintentionen, Diskursstrategien, Notionen, Wortschatz, grammatische Strukturen aufgelistet werden, sondern bleiben in ihrem Handlungszusammenhang erhalten. Dadurch wird sichtbar, welche sprachlichen Elemente zusammenspielen und welche Funktion(en) sie erfüllen. Sozio-kulturelle und interkulturelle Aspekte/Elemente werden dadurch in ihrer sprachlichen Realisierung erfahrbar und beschreibbar gemacht.

So kann z. B. erfasst werden, wie in einer Besprechung (in der Arbeit, aber auch in der Schule) der Sprecherwechsel zu gestalten ist:

- wie man unterbricht, ohne unhöflich zu sein,
- wie man das Wort behält, ohne selbstherrisch zu erscheinen,
- wie man Dissens konstruktiv äußert, ohne aggressiv zu klingen,
- wie man einen Vorschlag unterbreitet, ohne besserwisserisch zu sein,
- wie man in multikulturell besetzten Gruppen im Betrieb, in der Schule, in der Nachbarschaft Missverständnisse aufspürt und thematisiert bzw. klärt etc.

Eine solche ganzheitliche Herangehensweise, die den Anspruch hat, die sprachlich-gesellschaftliche Realität zu erfassen, verändert auch das Verständnis von Sprachunterricht und die Rolle der Lehrkraft. Thematisiert wird nicht nur der/die Lernende und die Sprache, die ihm/ihr „fehlt“, sondern die gesamte kommunikative Handlung, d. h. auch der Anteil der anderen Kommunikationspartner. Der Beitrag von Lehrenden, Auszubildenden, Vorgesetzten etc. wird analysiert:

- Welche Merkmale weist ihr Anteil auf?
- Wird von ihnen verständlich und präzise formuliert?

- Stellt die dialektale Färbung eine große Barriere dar?
- Sind die Dokumente leserfreundlich gestaltet?
- Haben die benutzten Schriftstücke ein klares Layout?
- Werden Visualisierungen zur Unterstützung herangezogen?
- Welchen Einfluss haben Gestik und Mimik?

Aufgabe der Lehrenden als Folge der Sprachbedarfsermittlung und -analyse ist die Beratung aller Kommunikationspartner: Mit den Lernenden wird sie die Form der Lernberatung annehmen. Bezüglich der Kommunikationspartner: Kollegen/-innen, Mitschüler/-innen, Ausbilder, Vorgesetzte, Verantwortliche für die Erstellung schriftlicher Dokumente etc. zielt die Beratung auf eine Bewusstmachung der benutzten Sprache und auf die Einsicht, einen eigenen Beitrag zu leisten für die Überwindung von Kommunikationsbarrieren, die z. B. in Veränderungen des eigenen Sprachverhaltens münden kann.

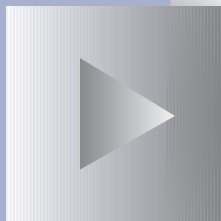
Anstoß und Empfehlungen

Es kann hier nur kurz angedeutet werden, in welcher Weise ein arbeitsplatzbezogenes Sprachtraining zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten gestaltet werden kann. Viele Details der Analyse müssen an dieser Stelle unerwähnt bleiben. Aber der Erfolg des Ansatzes und seine Verbreitung machen deutlich, dass mit Hilfe des Szenario-Ansatzes eine Übertragung sowohl auf weitere Branchen als auch auf unterschiedliche Altersstufen und Qualifizierungsziele vorgenommen werden kann.

Wünschenswert ist neben dem Engagement von Führungskräften und Betriebsräten in Unternehmen zur Initiierung solcher Qualifizierungen, welche Teilqualifizierte in Unternehmen ebenso einbeziehen wie qualifizierte Fachkräfte, eine Übertragung auf die Ausbildung und Angebote der Benachteiligtenförderung in der beruflichen Bildung bei außerbetrieblichen Bildungsträgern. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. die Diskussionen auf dem Abschlusskongress des forum bildung im Januar 2002 und dessen Empfehlungen.
- 2 Vgl. Rützel, J.; Schapfel, F.: Gruppenarbeit und Qualität. Alsbach 1998, zur Kritik an der unreflektierten Übernahme von Slogans der neuen Anforderungen in der Arbeitswelt. Vgl.: Plath: Arbeitsanforderungen im Wandel, Kompetenzen für die Zukunft – Eine folgenkritische Auseinandersetzung mit aktuellen Positionen. In: MittAB 4/2000, S. 583–593
- 3 Grünhage-Monetti, M.: „Neue Zertifikate braucht das Land!?! Das Projekt „Deutsch am Arbeitsplatz“ und das Zertifikat „Leben und Arbeiten in Deutschland“. In: Tanzer, W. (Hrsg.): Sprache – Kultur – Politik. Regensburg 2000, S. 462–471
- 4 Im Rahmen des EU-Projekts des DIE „Setting up Partnerships against Social Exclusion at the Workplace (SEP)“
- 5 Deutschmann, R.: Sprachförderung von Migranten in der schulischen Berufsvorbereitung in Hamburg. In: GPC (Hrsg.): Förderung von Migranten/-innen in der beruflichen Bildung durch sprachbezogene Angebote. Bonn, 2002 (www.good-practice.bibb.de), S. 30
- 6 Vgl. Szablewski-Cavus, P.: Skizze einer Profilierung. Der Unterricht Deutsch für ausländische Arbeitnehmer. In: Deutsch als Zweitsprache – Extraheft 2001, S. 23–34, und Markert, W.: Die Lernstatt. Ein Modell zur beruflichen Qualifizierung von Ausländern am Beispiel der BMW AG. Vom Sprachmodell für Ausländer zum betrieblichen Organisationsmodell. BIBB (Hrsg.), Berlin 1985
- 7 Vgl. Fürstenau, S.; Gogolin, I.: Sprachliches Grenzängertum. Zur Mehrsprachigkeit von Migranten. In: List, G., Quersprachigkeit. Tübingen 2001
- 8 Vgl. Müller, A.: Berufsbezogener Sprachunterricht und Förderung der kommunikativen Kompetenzen. Ein Beitrag zur interaktionsorientierten Sprachdidaktik. In: Zielsprache Deutsch 3/98, S. 114–120
- 9 Bspw. die Möglichkeiten von Jobrotation, wie bei der VHS Velbert
- 10 J. Beneke. In: ZDFb, 1995, S. 51



Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung

Ein aktueller Reformansatz in der Benachteiligtenförderung

► Die Erhöhung der Integrationschancen benachteiligter Jugendlicher ist das Ziel eines aktuellen Reformansatzes in der Benachteiligtenförderung, in dem der Betrieb als Lernort verstärkt in die außerbetriebliche Ausbildung integriert wird. In einem Forschungsvorhaben des BIBB werden praktizierte Ansätze zur Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung in Hinblick auf wesentliche Strukturmerkmale, Auswirkungen auf die Qualität der Ausbildung und erfolgsrelevante Faktoren untersucht. Der Beitrag informiert über erste Ergebnisse. Es werden Organisationstypen der Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung vorgestellt und die positiven und negativen Auswirkungen des Reformansatzes aus der Sicht der Beteiligten beleuchtet.

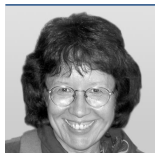
Entstehungshintergrund

Der Übergang von der Ausbildung in eine adäquate Beschäftigung, die zweite Schwelle, ist eine Hürde, vor der zwar alle Absolventinnen und Absolventen einer Berufsausbildung stehen, die jedoch für die in einer außerbetrieblichen Berufsausbildung ausgebildeten Fachkräfte noch schwerer zu überwinden ist: eine Weiterbeschäftigung in der außerbetrieblichen Ausbildungsstätte ist in der Regel nicht möglich, und bei der Besetzung der betrieblichen Arbeitsplätze wird eher auf die im eigenen Betrieb Ausgebildeten zurückgegriffen, da diese bereits über betriebspezifische Kenntnisse verfügen und in die betrieblichen Abläufe sowie die formellen und informellen Hierarchien integriert sind.

Vor diesem Hintergrund gewinnen Ausbildungsmodelle, die die Integrationschancen benachteiligter Jugendlicher durch eine stärkere Verzahnung der außerbetrieblichen mit der betrieblichen Ausbildung zu verbessern versuchen, in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung. In einem Forschungsvorhaben des BIBB¹ werden die Vielfalt und Ausprägung derartiger Kooperationsmodelle erfasst, die Vor- und Nachteile gegenüber der herkömmlichen außerbetrieblichen Ausbildung herausgearbeitet und die Wirkung dieser Ansätze in Hinblick auf die Qualität und den Erfolg der Ausbildung in der Benachteiligtenförderung analysiert. Weiterhin sollen Faktoren bzw. Faktorenbündel ermittelt werden, die zur Wirksamkeit der Maßnahmen beitragen, um entsprechende Empfehlungen formulieren zu können.

Auswahlkriterien für die empirische Untersuchung

Die Analyse der einschlägigen Literatur² und Anfragen bei Bildungsträgern ergaben ein breites Spektrum von Ansätzen einer intensiven Zusammenarbeit zwischen Bildungsträgern und Betrieben, die sich sowohl auf unterschiedliche



HILDEGARD ZIMMERMANN

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Bildungswege, Kompetenzentwicklung,
Lernverläufe“ im BIBB

Zielgruppen und Ausbildungsphasen beziehen als auch unterschiedliche Intensitäten der Kooperation beinhalten. Die einzelnen Ansätze firmieren dabei unter ganz unterschiedlichen Begriffen wie Verbundansätze, kooperative Ausbildung und betriebsnahe Ausbildung, ohne dass unterschiedliche Begriffe zwangsläufig mit verschiedenen Kooperations- bzw. Verzahnungsansätzen in Zusammenhang gebracht werden können.

Wir haben uns im Rahmen des Vorhabens für den Begriff der *Verzahnung* entschieden, sowohl um das Wesen der untersuchten Ansätze zu verdeutlichen als auch um eine Verwechslung mit anderen Konzepten wie Ausbildungsverbünden, aber auch intensiven Formen der Kooperation, die keinerlei strukturelle Veränderungen der Ausbildung beinhalten, zu vermeiden.

Die im Rahmen des Forschungsvorhabens untersuchten Verzahnungsansätze sind durch folgende *Merkmale* gekennzeichnet:

- Es handelt sich um Formen einer außerbetrieblichen Berufsausbildung (BüE/BaE), was bedeutet, dass die Ausbildungsverantwortung ganz oder zum großen Teil bei einem Bildungsträger liegt.
- Im Unterschied zu der klassischen außerbetrieblichen Berufsausbildung wird ein Teil oder die gesamte fachpraktische Ausbildung in den Betrieb verlagert. Der Teil der fachpraktischen Ausbildung, der in den Betrieb verlagert wird, geht dabei über den Umfang des klassischen Betriebspraktikums hinaus, d. h., er hat eine Dauer von mehr als drei Monaten pro Jahr.
- Die Zielgruppe umfasst in erster Linie die „originäre“ Gruppe der benachteiligten Jugendlichen, so wie sie im Sozialgesetzbuch III, § 242 (1) festgelegt ist.³
- Die Verzahnungsansätze beziehen sich auf die Phase der Berufsausbildung.⁴

Ausgehend von einer ersten Übersicht über vorhandene Verzahnungsansätze und deren Organisationsmerkmale wurden *neun Fallstudien* mit im Durchschnitt zehn Interviews von ca. 1,5 Stunden Dauer durchgeführt.⁵ Ziel dieser explorativen Untersuchungen war es, die Rahmenbedingungen und die Struktur dieser Ansätze im Einzelnen zu erfassen, Vor- und Nachteile aus Sicht der Beteiligten zu identifizieren und Faktoren bzw. Faktorenbündel für den Erfolg der Maßnahmen zu ermitteln.

Typen der Verzahnung

Bei den Ansätzen zur Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung gibt es eine Vielzahl von Organisationsformen, die sich jedoch im Wesentlichen zwei Strukturtypen zuordnen lassen.

Der erste Typ (im Folgenden *Typ A* genannt) weist noch große Gemeinsamkeiten mit der klassischen außerbetrieblichen Berufsausbildung⁶ auf. Er wird von Bildungsträgern angeboten, die bisher oder auch weiterhin eine vollständige außerbetriebliche Ausbildung angeboten haben bzw. weiter anbieten. Das erste Jahr findet in der Regel mit Ausnahme der klassischen Betriebspraktika vollständig beim Träger statt. Im zweiten Jahr wird bereits ein großer Teil der fachpraktischen Ausbildung in den Betrieb verlagert. Am Ende des zweiten Jahres findet meist ein Übergang in betriebliche Ausbildung statt, was bedeutet, dass die Verantwortung für die Ausbildung teilweise oder vollständig an den Betrieb übergeht. Wegen der allmählichen Verlagerung der fachpraktischen Ausbildung vom Träger zum Betrieb sprechen wir von einem *Stufenmodell* (Abbildung 1).

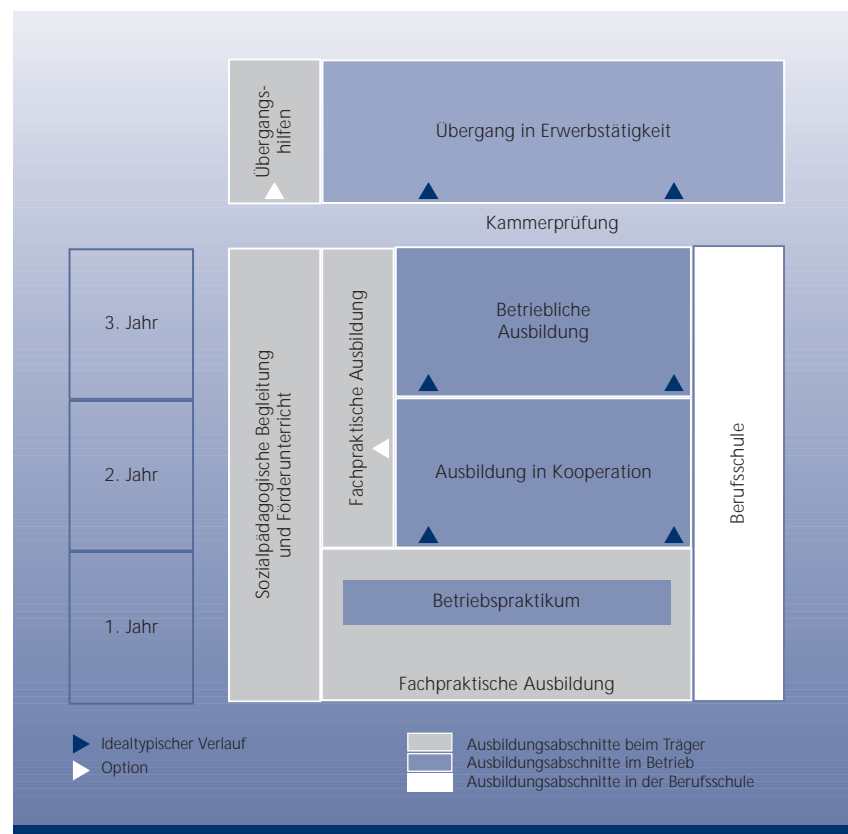
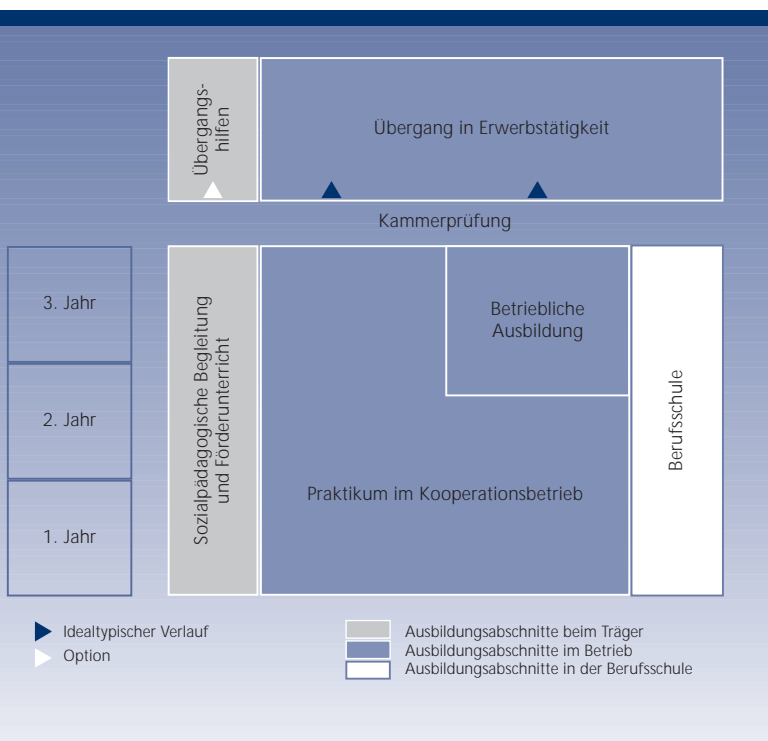


Abbildung 1 **Typ A: Stufenweiser Übergang in den Betrieb (Stufenmodell)**

Die allmähliche Verlagerung der fachpraktischen Ausbildung in den Betrieb setzt voraus, dass beim Träger Ausbildungskapazitäten und Werkstätten für den entsprechenden Beruf vorhanden sind. Das ermöglicht es ihm auch, Jugendliche, die den Übergang in den Betrieb nicht schaffen, jederzeit in die außerbetriebliche Ausbildung zurückzunehmen. Die Tatsache, dass es für den entsprechenden Beruf auch trägereigene Ausbilder gibt, ermöglicht es dem Träger außerdem, vertiefende fachpraktische Kurse anzubieten in Ausbildungsbereichen, die der jeweilige Betrieb nicht abdecken kann.

Beim zweiten Typ (im Folgenden *Typ B* genannt) findet die fachpraktische Ausbildung vom ersten Tag an im Betrieb statt. Ähnlich wie bei der klassischen Form der „ausbildungsbegleitenden Hilfen“ (abH) führt der Träger den Förderunterricht und die sozialpädagogische Unterstützung der Jugendlichen durch. Im Unterschied zur abH findet die Ausbildung jedoch in der Verantwortung des Trägers statt (Ausbildungsvertrag beim Träger). Dadurch ergeben sich für den Träger zusätzliche Aufgaben wie die Betriebsakquise und Betriebspflege und zum Teil weitere Unterstützungsfunktionen für die Kooperationsbetriebe, um diese zu entlasten. Da die Verteilung der Ausbildungsfunktionen (Fachpraxis, Fachtheorie, sozialpädagogische Begleitung) über die gesamte Ausbildungszeit relativ gleich bleibt, kann man von einem Säulenmodell sprechen (Abbildung 2). Der Übergang in betriebliche Ausbildung (Ausbildungsvertrag beim Betrieb) ist hier bisher eher die Ausnahme, nur in einem Fallbeispiel will man in Zukunft stärker darauf hinarbeiten.

Abbildung 2 **Typ B: Fachpraktische Ausbildung durchgängig im Betrieb (Säulenmodell)**



Der Verzicht auf das Angebot fachpraktischer Ausbildung beim Träger ermöglicht es, eine breite Berufspalette anzubieten, wodurch für die Jugendlichen das Berufswahlspektrum erweitert wird. Da die Zusammenführung von Betrieb und Jugendlichen sehr früh erfolgt, müssen vor Beginn der Ausbildung beim Träger intensive Kontakte mit den Jugendlichen, potenziellen Ausbildungsbetrieben und der Berufsberatung stattfinden. Einfacher stellt sich dieser Auswahlprozess dar, wenn der Jugendliche bereits eine berufsvorbereitende Maßnahme beim Träger absolviert hat. Im

Rahmen der Berufsvorbereitung werden Praktika bei Betrieben durchgeführt und können erste Auswahlprozesse stattfinden.

Überwiegend positive Bewertung

Die Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung wird gegenüber der klassischen außerbetrieblichen Berufsausbildung (BaE) in allen Fallstudien überwiegend positiv bewertet.

Zentrales Merkmal aller Ansätze (*modellübergreifend*) ist die stärkere Verlagerung der fachpraktischen Ausbildung in den Betrieb. Die Erfahrung der betrieblichen Ernstsituation in längeren Praktikumphasen, die sowohl für den Betrieb als auch für den Jugendlichen einen verbindlicheren Charakter haben als die auch in der klassischen Benachteiligtenförderung üblichen Praktika, führt nach Ansicht der Interviewpartner zu einer Kompetenzerweiterung bei den Auszubildenden sowie zu einer Verbesserung ihrer Integrationschancen.

Ein zentraler Bereich der Kompetenzerweiterung ist die Förderung der *Persönlichkeitsentwicklung*. Dieser Bereich war bisher Kernbereich der außerbetrieblichen Ausbildung. Durch den hier vorhandenen Schonraum sollten Entwicklungshemmnisse oder -verzögerungen beseitigt, Lernblockaden aufgelöst und Überforderungen, wie sie im betrieblichen Alltag durch Zeitdruck bei gleichzeitig hohen Qualitätsanforderungen entstehen, vermieden werden. Ergebnisse der Fallstudien deuten jedoch darauf hin, dass die stärkere Integration der in der außerbetrieblichen Ausbildung befindlichen Jugendlichen in den betrieblichen Arbeitsalltag enorme Entwicklungsschübe bei den Jugendlichen auslöst. Wesentliche Merkmale der personalen Entwicklung sind die Erhöhung des Selbstwertgefühls und der Selbstständigkeit. Die Zugehörigkeit zu einem Betrieb, die Teilnahme am Arbeitsalltag und die Bewährung in der betrieblichen Praxis haben für die Auszubildenden eine stabilisierende Funktion. Sie sind – vielleicht zum ersten Mal in ihrem Leben – nicht mehr in einer Sondersituation. Die Tatsache, dass sie im Betrieb zunächst auf sich selbst gestellt sind und auch bei Konflikten nicht so leicht auf den Sozialpädagogen zugreifen können, erhöht die Selbstständigkeit der Jugendlichen und ihre Fähigkeit, Verantwortung für sich zu übernehmen.

Neben der personalen Entwicklung führt die stärkere Integration des Lernorts Betrieb in die außerbetriebliche Ausbildung nach Aussage der Interviewpartner zu einer *Erweiterung der sozialen und fachlichen Kompetenzen*. Die Arbeit im Betrieb bietet nicht nur vom Fachlichen her andere Lernmöglichkeiten, der Betrieb stellt auch eine andere

soziale Wirklichkeit dar und ermöglicht dem Auszubildenden das Sammeln von Erfahrungen und Kompetenzen im Umgang mit Kunden, Kollegen und Vorgesetzten, auch im Konfliktfall:

„Dieser Umgang mit den Kunden, das spielt in vielen Handwerksberufen eine große Rolle. Und durch die Einbindung in den Betrieb lernen die Jugendlichen auch eine ganz andere Sozialkompetenz, weil sie von Anfang an mit dem Kunden zu tun haben, kommunizieren müssen mit andersartigen (Menschen), nicht nur innerhalb der gleichartigen Gruppe“ (Maßnahmeleiter, Typ B).

Die betriebliche Praxis und Ernstsituation kann nach Meinung der meisten Interviewpartner keine Werkstattausbildung, kein Praktikum und kein Ausbildungsprojekt ersetzen, auch wenn die außerbetriebliche Ausbildung mehr Möglichkeiten einer systematischen und sozialpädagogisch orientierten Ausbildung bietet. Im Betrieb muss neben der erwähnten Sozialkompetenz auf andere Dinge geachtet werden: das Einhalten eines bestimmten Arbeitsrhythmus, die Qualität der Arbeit und des Produktes. Das handwerkliche Produkt muss im Gegensatz zu dem Ergebnis einer außerbetrieblichen Projektarbeit auch verkaufbar sein. Darüber hinaus ist in der betrieblichen Praxis Flexibilität und Kreativität, Improvisations- und Problemlösungsfähigkeit, selbstständigeres Arbeiten in der Ernstsituation gefordert. Hinzu kommt die Entwicklung von Schnelligkeit und Organisationsvermögen, die die Arbeit unter Zeitdruck notwendig macht.

Durch die realistischere Ausbildung erhöhen sich auch die Integrationschancen in den ersten Arbeitsmarkt. Der Betrieb hat die Möglichkeit, den Jugendlichen über die gesamte Ausbildungszeit kennen zu lernen und kann damit seinen Wert für den Betrieb sehr viel besser abschätzen als bei einem externen Bewerber. Die Ausbildung in den Verzahnungsansätzen ist stärker markt- und betriebsorientiert. Das betrifft auch die Anteile, die weiterhin beim Träger stattfinden.

Neben den allgemeinen mit der stärkeren Einbeziehung des Lernorts Betrieb in die außerbetriebliche Ausbildung zusammenhängenden Vorteilen gibt es auch *modellspezifische* Vorteile:

Das *Stufenmodell (Typ A)* ermöglicht den allmählichen, der individuellen Entwicklung des Jugendlichen angepassten, Übergang in den Betrieb. Auf diese Weise können Auszubildende, die zunächst noch nicht für fähig gehalten werden, die betriebliche Realität zu bewältigen, systematisch auf den Übergang vorbereitet werden. Dadurch, dass beim Träger weiterhin Werkstätten und Ausbildungspersonal in den entsprechenden Berufen vorhanden sind, besteht die Möglichkeit, bei Problemen im Betrieb in die außerbetriebliche Ausbildung beim Träger zurückzukehren.

Unterschiede zwischen Typ A und Typ B

Merkmale	Typ A (Stufenmodell)	Typ B (Säulenmodell)
Fachpraktische Ausbildung	Allmähliche Verlagerung vom Träger zum Betrieb.	Sie findet fast ausschließlich im Betrieb statt.
Rückkehrmöglichkeit zum Träger	Bei Schwierigkeiten im Betrieb besteht die Möglichkeit, die Ausbildung beim Träger fortzusetzen und zu beenden.	Da beim Träger keine Werkstätten vorhanden sind, besteht keine Möglichkeit, die Ausbildung beim Träger fortzusetzen und zu beenden.
Übergang in betriebliche Ausbildung	Der Übergang ist fester Bestandteil des Stufenmodells.	Der Übergang ist vom Konzept her in der Regel schon für das zweite Ausbildungsjahr vorgesehen, findet jedoch fast überhaupt nicht statt.
Berufsspektrum	Ausbildung beschränkt sich auf wenige, meist 1–2 Berufe.	Das Berufsspektrum ist sehr groß, bei den untersuchten Trägern umfasst es bis zu 20 Berufe.
Sozialpädagogische Unterstützung und Förderunterricht	Findet im ersten Jahr wie bei der klassischen BaE statt, ab dem 2. Jahr in festen Blöcken (in der Regel 1/2 Tag pro Woche oder 1 Tag alle 2 Wochen), im 3. Jahr meist auf freiwilliger Basis.	Je nach regionaler Situation ist der Förderunterricht völlig dezentralisiert und individualisiert (bei schwach besiedelten Regionen) oder findet wie bei Typ A blockweise beim Träger statt (bis zu 1 1/2 Tage pro Woche).
Entscheidung für den Kooperationsbetrieb	Auswahl der Betriebe im Rahmen von Betriebspraktika im ersten Jahr.	Auswahlprozess vor Beginn der Berufsausbildung: entweder in der Berufsvorbereitung oder in Vorgesprächen zwischen Berufsberatung/Träger/Jugendlichem und Betrieb.
Zielgruppe	Originäre Zielgruppe; keine Vorselektion.	Da der Übergang in den Betrieb ziemlich schnell erfolgt, muss bei der Auswahl der Jugendlichen darauf geachtet werden, ob die persönliche Stabilität für die betriebliche Ausbildung und die notwendigen Arbeitstugenden ausreichend vorhanden sind.

Nach Meinung der Vertreter von Typ A ist es gerade die Mischung zwischen persönlicher Stabilisierung, Entwicklung von Selbstständigkeit und fachlicher Grundqualifizierung beim Träger und der Bewährung in der betrieblichen Praxis, die den Erfolg dieses Modells ausmacht.

„Wenn man die Möglichkeit hatte, sicher zu werden, indem man also auch unter Zuhilfenahme dieser Methoden schon mal gelernt hat, ein selbstständiger Mensch zu werden und es dann auch sein kann und dann noch mal richtig gestärkt wird dadurch, dass man es auch wirklich kann und sich in der Realität bewährt, dann erfüllt diese Bewährung wirklich eine so stabilisierende Funktion, wie man es selbst nicht herstellen kann.“ (Geschäftsführung in Typ A)

Der wichtigste Vorteil des *Säulenmodells* (Typ B) liegt in der Erweiterung des Berufsspektrums. Die Möglichkeit, die Jugendlichen in einer Vielzahl von Berufen auszubilden und deren Wünsche soweit wie möglich zu berücksichtigen, wirkt sich nach Auffassung einer befragten Berufsberaterin günstig auf die Motivation der Teilnehmer aus und erhöht die Chancen für einen erfolgreichen Ausbildungsabschluss:

„Das Modell bietet eine breite Möglichkeit, die Jugendlichen auszubilden, viele Berufe sind denkbar. Deshalb müssen von der Berufsberatung nicht alle unversorgten jungen Männer z. B. in Metallberufe gedrängt werden. Wir können die Wünsche der Jugendlichen einbeziehen, wenngleich nicht in dem Maß wie bei unproblematischen Jugendlichen, und das schafft günstige Ausgangsbedingungen“ (Berufsberaterin in Typ B).

Nachteile/Problemfelder

Die befragten Interviewpartner waren so überzeugt von den Verzahnungsansätzen, dass Nachteile häufig erst nach mehrmaligem Nachfragen benannt wurden. Bei Typ B wird ein möglicher Nachteil für die Auszubildenden darin gesehen, dass durch die in der Regel sehr geringe Vorbereitungszeit für den Übergang in die betriebliche Ernstsituation die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs wächst.

Nachteile, Problemfelder bzw. Regelungsbedarf entstehen in erster Linie beim Träger. Eine Verschiebung der Aufgaben beim Träger wird noch nicht begleitet von neuen Finanzierungsregelungen. Der Übergang eines Auszubildenden in die betriebliche Ausbildung führt beim Träger weiterhin zu finanziellen Verlusten. Im Gegenzug dazu werden neu hinzukommende Tätigkeiten wie die Akquise von Betrieben für die Übernahme der fachpraktischen Ausbildung und der erhöhte Kooperationsaufwand durch Abstimmung der Ausbildungsinhalte, Organisation der Zeiten beim Trä-

ger (Stützunterricht und sozialpädagogische Anteile), Betriebetreffen und die Übernahme organisatorischer Aufgaben, die in Zusammenhang mit der Ausbildung stehen, nur in Ausnahmefällen finanziert.

Als Nachteil bzw. Gefahr wird vor allem von den Arbeitsamtsvertretern bezogen auf Typ B gesehen, dass die vollständige Übernahme der fachpraktischen Ausbildung durch die Betriebe bei fortbestehender öffentlicher Finanzierung langfristig das betriebliche Angebot an Ausbildungsplätzen gefährden könnte.

Überraschend war, dass der durch die zum Teil umfassende Verlagerung der fachpraktischen Ausbildung in den Betrieb notwendige Verzicht auf bisher zentrale Qualitätsmerkmale der Benachteiligtenförderung wie die intensive Zusammenarbeit im Ausbildungsteam, die individuelle Förderung des Jugendlichen während der fachpraktischen Ausbildung und die ganzheitliche Bearbeitung von Projektaufgaben von den Interviewpartnern nicht als Nachteil gewertet bzw. im Vergleich zu den bereits beschriebenen Vorteilen für den Jugendlichen als zweitrangig betrachtet wurde.

Ausblick

Auf der Basis der Erkenntnisse aus den Fallstudien sollen in einem weiteren Schritt zur Verallgemeinerung der in den Fallstudien gewonnenen Ergebnisse bundesweit alle ermittelten Verzahnungsansätze sowohl im Hinblick auf ihre Struktur als auch auf die in der explorativen Studie herausgearbeiteten wesentlichen Merkmale und erfolgsrelevanten Faktoren untersucht werden. Zu diesem Zweck ist eine schriftliche Befragung aller Bildungsträger, die Verzahnungsansätze durchführen, geplant.

Die Ergebnisse aus beiden empirischen Studien bilden die Basis für die Entwicklung einer Empfehlung für die Weiterentwicklung vorhandener bzw. die Realisierung neuer Verzahnungsansätze zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung. ■

Anmerkungen

- 1 Evaluation aktueller Ansätze zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung Jugendlicher mit schlechten Startchancen: Verzahnungsansätze zwischen außerbetrieblicher und betrieblicher Ausbildung in der Berufsausbildung. Im Verlauf des Forschungsvorhabens hat eine Begrenzung auf den Bereich der Berufsausbildung stattgefunden.
- 2 Vgl. z. B. Ketter, P. M.: Verzahnung außerbetrieblicher und betrieblicher Berufsausbildung. In: *Durchblick* 2/2000, S. 14–15

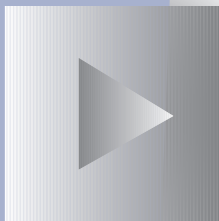
Horstkotte-Pausch, A.; Stahmer, I.: *Neue Ausbildungsmodelle für benachteiligte Jugendliche. Ausbildung im Verbund.* In: *Berufsbildung*, Heft 62/2000, S. 41–43

- 3 Gemeint sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte Auszubildende, die ohne Förderung z. B. eine Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen und erfolgreich beenden können.
- 4 Die Berufsvorbereitung wird nur insoweit einbezogen als sie unmittelbar mit der Berufsausbildung verknüpft ist.

- 5 Beim Träger wurden die Geschäftsleitung, die Ausbildungsleitung, das Ausbildungsteam (Ausbilder/-in, Sozialpädagoge bzw. Sozialpädagogin, Stützlehrer/-in) und mindestens ein/e Teilnehmer/-in bzw. ein/e Absolvent/-in des Ausbildungsganges befragt. Weiterhin wurden ein/e Betriebsvertreter/-in, ein/e Vertreter/-in des Arbeitsamtes und ein/e Berufsschullehrer/-in in die Untersuchung einbezogen.
- 6 Diese ist dadurch gekennzeichnet, dass die gesamte Berufsausbildung beim Träger statt-

findet. Im Jahr 2000 begannen 34.729 Jugendliche eine Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung. Vgl. *Berufsbildungsbericht* 2001, S. 151

- 7 Ausbildungsbegleitende Hilfen werden in Form von Förderunterricht und sozialpädagogischer Unterstützung im Rahmen eines betrieblichen Ausbildungsverhältnisses vermittelt. Im Jahr 2000 erhielten 80.063 Auszubildende abH. Vgl. ebenda.



Warum Betriebe (nicht) ausbilden

► Nur knapp ein Viertel der Betriebe in Deutschland bildet aus. Was veranlasst sie zu einer eigenen Ausbildung? Und warum verzichtet die weitaus überwiegende Zahl der Betriebe hierauf? Vieles deutet darauf hin, dass unterschiedliche Einschätzungen des Aufwands bzw. der Schwierigkeiten von Ausbildung sowie des Ausbildungsnutzens hierbei eine entscheidende Rolle spielen. Hierzu hat das BIBB eine Befragung von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben durchgeführt. In diesem Beitrag werden ausgewählte Ergebnisse vorgestellt und berufsbildungspolitisch wichtige Schlussfolgerungen gezogen.

Es ist davon auszugehen, dass die Beteiligung an Ausbildung oder der Verzicht hierauf von dem erwarteten Nutzen und dem Aufwand der Ausbildung abhängt, sofern den Betrieben nicht von vornherein irrationales Verhalten unterstellt wird. Übersteigt der erwartete Nutzen den Aufwand, so lohnt sich eine Ausbildung für den Betrieb. Ist der Aufwand dagegen höher als der Nutzen, wäre die Ausbildung für ihn aus ökonomischer Sicht nicht empfehlenswert.

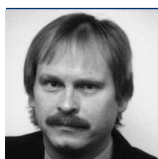
Es liegt nahe, die Beteiligung an Ausbildung bzw. den Ausbildungsverzicht auf abweichende Relationen von Nutzen und Aufwand der Ausbildung zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben zurückzuführen. Allerdings

lassen sich die relevanten Relationen nicht ohne weiteres berechnen. Insbesondere der Nutzen der Ausbildung kann nur schwer abgeschätzt werden, da er häufig erst später – nach Beendigung der Ausbildung und Übernahme des Ausgebildeten in ein Beschäftigungsverhältnis – eintritt.

Der Nutzen wird zudem von einer Vielzahl unsicherer Entwicklungen, wie z. B. dem Fachkräftebedarf, beeinflusst. Unterschiedliche betriebliche Einschätzungen darüber, ob sich eine Ausbildung lohnt oder nicht, resultieren deshalb wahrscheinlich nicht nur aus objektiv voneinander abweichenden Voraussetzungen in den Betrieben, sondern auch aus unterschiedlichen subjektiven Bewertungen.

In der diesem Aufsatz zugrunde liegenden Erhebung¹ wurden zum einen die nicht ausbildenden Betriebe direkt nach ihren Gründen für den Verzicht auf Ausbildung gefragt. Die Ergebnisse geben Aufschluss darüber, inwieweit die Nicht-Beteiligung an Ausbildung eher auf ungünstige Verwertungsmöglichkeiten einer Ausbildung oder eher auf zu hohen Aufwand bzw. Schwierigkeiten bei der Durchfüh-

Der Begriff des **Nutzens** steht für die Verwertungsmöglichkeiten der Ausbildung innerhalb eines Betriebes nach und auch schon während der Ausbildung. Der **Aufwand** umfasst neben den monetären Größen den Zeitaufwand und die Schwierigkeiten, die für einen Betrieb mit den Ausbildungsaktivitäten verbunden sind.



GÜNTER WALDEN

Dr. rer. pol., Leiter des Arbeitsbereichs
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



URSULA BEICHT

Mitarbeiterin im Arbeitsbereich
„Kosten, Nutzen, Finanzierung“ im BIBB



HERMANN HERGET

Dipl.-Handelslehrer, wiss. Mitarbeiter im
Arbeitsbereich „Kosten, Nutzen,
Finanzierung“ im BIBB

rung zurückzuführen ist. Zum anderen wurden sowohl die Ausbildungs- als auch die Nichtausbildungsbetriebe um ihre Einschätzung des Nutzens bzw. möglichen Nutzens einer Ausbildung gebeten. Auf dieser Basis können die Unterschiede in den Nutzenbewertungen zwischen Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben aufgezeigt werden. Des Weiteren wird darauf eingegangen, inwieweit sich generell die Personalrekrutierungsstrategien im Fachkräftebereich zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben unterscheiden.

Strukturelle Unterschiede zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben

Nach den Zahlen der Beschäftigtenstatistik von 1999 bilden in Deutschland nur 23 Prozent aller Betriebe aus. Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe unterscheiden sich im Hinblick auf zentrale strukturelle Merkmale wie Betriebsgröße und Wirtschaftszweig wesentlich (vgl. Abbildung 1). Nichtausbildungsbetriebe sind fast immer kleine Betriebe: 88 Prozent haben weniger als zehn Beschäftigte. Bei den Ausbildungsbetrieben trifft dies nur auf 56 Prozent zu. Sie sind dagegen deutlich stärker bei größeren Betrieben vertreten: 11 Prozent der Ausbildungsbetriebe haben 50 bis 499 Beschäftigte, gegenüber nur knapp 2 Prozent der Nichtausbildungsbetriebe. Im Hinblick auf die Wirtschaftszweige sind Ausbildungsbetriebe öfter als nicht ausbildende Betriebe dem Verarbeitenden Gewerbe zuzurechnen (25 % zu 13 %). Nicht ausbildende Betriebe sind dagegen wesentlich häufiger im Dienstleistungsbereich tätig als Ausbildungsbetriebe (76 % zu 57 %).

Bei Vergleichen von Befragungsergebnissen zwischen ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben sind die betreffenden strukturellen Besonderheiten zu berücksichtigen, d. h., es ist zu prüfen, ob sich eventuell ergebende unterschiedliche Einschätzungen und Bewertungen nicht

auch auf die Strukturunterschiede zurückführen lassen. Für die in diesem Aufsatz dargestellten Vergleiche der Ergebnisse für die beiden Betriebstypen sind entsprechende überprüfende Analysen durchgeführt worden, auf die später noch eingegangen wird.

Nicht ausbildende Betriebe erfüllen oft nicht die Ausbildungsvoraussetzungen

Für die Durchführung von Ausbildung müssen im Betrieb bestimmte personelle und sächliche Voraussetzungen vorhanden sein. So benötigt der Betrieb z. B. Personen, die zur Ausbildung berechtigt sind (z. B. durch Ausbildereignungsprüfung), und es ist eine geeignete räumliche Situation bzw. technische Ausstattung erforderlich. Nach Ergebnissen des IAB-Betriebspanels erfüllen insgesamt 59 Prozent der nicht ausbildenden Betriebe die Bedingungen für eine unmittelbare Aufnahme von Ausbildungsaktivitäten nicht.² Kleine Betriebe unter zehn Beschäftigten verfügen dabei noch häufiger nicht über die notwendigen Voraussetzungen als größere Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten (66 % zu 50 %). In der BIBB-Erhebung wurde differenziert erfragt, ob die erforderlichen personellen und sächlichen Bedingungen vorliegen. Danach haben von den Betrieben, bei denen die Ausbildungsvoraussetzungen insgesamt nicht erfüllt sind, 18 Prozent immerhin Personen mit Ausbildungsberechtigung, und 27 % besitzen die sächlichen Voraussetzungen. Mehr als die Hälfte der betreffenden Betriebe (55 %) verfügt allerdings über keine der beiden Bedingungen. Hierzu ist anzumerken, dass die Schaffung von Ausbildungsvoraussetzungen für viele Betriebe jedoch kein unüberwindbares Hindernis darstellen dürfte. Bei entsprechendem Interesse an einer eigenen Ausbildung könnten entsprechende Bedingungen z. B. mit Beratung und Unterstützung der Kammern durchaus geschaffen werden.

Gründe für einen Ausbildungsverzicht

Zumindest kurzfristig betrachtet ist das Fehlen der Ausbildungsvoraussetzungen im Betrieb als die häufigste Ursache für die Nichtbeteiligung an Ausbildung anzusehen. Was ist darüber hinaus ausschlaggebend für den Verzicht auf Ausbildung? Die Gründe beziehen sich zum einen auf den Aufwand bzw. die Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung, zum anderen auf die Verwertungsmöglichkeiten von Ausbildung. Meist führen die Betriebe nicht nur ein einziges wichtiges Argument gegen die eigene Ausbildung an, sondern nennen mehrere Begründungen gleichzeitig. Auch die Betriebe, die nicht über die Ausbildungsvoraussetzungen verfügen, geben größtenteils noch weitere Gründe für ihren Verzicht auf Ausbildung an.

Sind die Ausbildungsvoraussetzungen vorhanden, wird am häufigsten – von fast zwei Dritteln der Betriebe – die zu

	Ausbildungsbetriebe	Nichtausbildungsbetriebe
Betriebsgröße		
1–9 Beschäftigte	56,3%	87,9%
10–49 Beschäftigte	31,6%	10,6%
50–499 Beschäftigte	11,2%	1,5%
500 und mehr Beschäftigte	0,9%	0,02%
Wirtschaftszweig		
Land- und Forstwirtschaft	3,0%	3,3%
Energiewirtschaft	0,3%	0,2%
Verarbeitendes Gewerbe	25,1%	12,7%
Baugewerbe	14,6%	8,0%
Dienstleistungen	57,0%	75,8%

Quelle: Beschäftigtenstatistik

Abbildung 1 Strukturen von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben

geringe Anwesenheit der Auszubildenden im Betrieb als bedeutendes Hemmnis für die eigene Ausbildung eingeschätzt (vgl. Abbildung 2).³ Jeweils weit über die Hälfte der betreffenden Betriebe begründen ihre Nichtbeteiligung an Ausbildung damit, dass sie keine qualifizierten Bewerber finden würden, die Kosten der Ausbildung zu hoch oder bei der Ausbildung zu viele Vorschriften zu beachten seien. Seltener wird bemängelt, dass die Auszubildenden später zu oft den Betrieb verlassen würden oder der Nutzen der Ausbildung überhaupt zu gering sei. Ein fehlender Bedarf an Fachkräften wird nur von zwei Fünfteln der entsprechenden Betriebe als wichtiger Grund für ihren Ausbildungsverzicht angegeben.

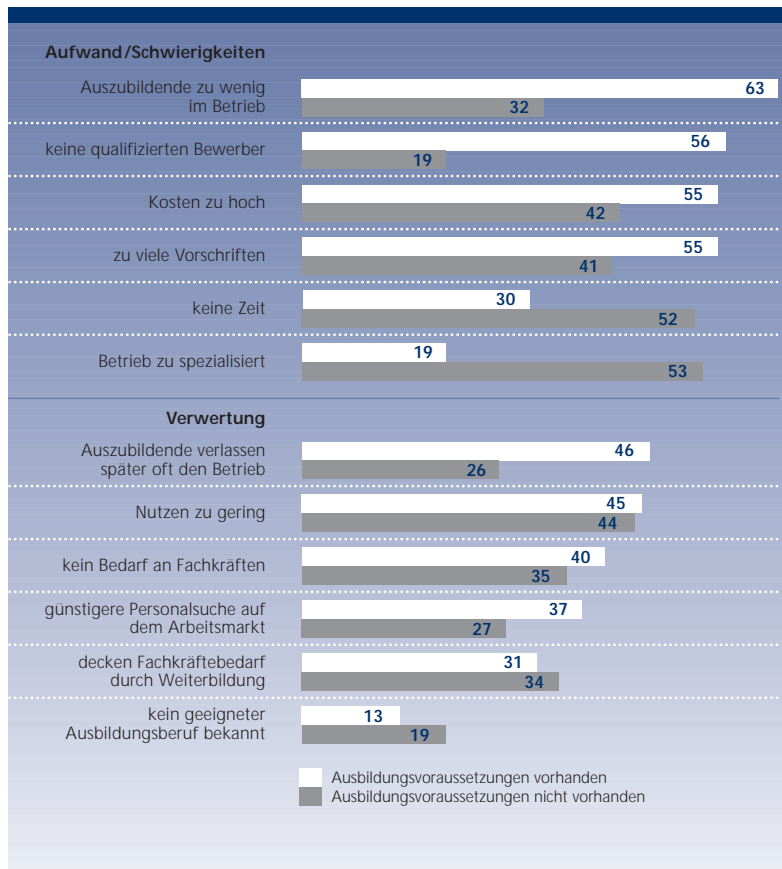
Fehlen die Ausbildungsvoraussetzungen, wird die Nichtausbildung am häufigsten – von über der Hälfte der Betriebe – zusätzlich noch damit begründet, dass keine Zeit vorhanden oder der Betrieb zu spezialisiert sei. Damit wird hier vor allem unterstrichen, dass der eigene Betrieb als ungeeignet für eine Ausbildung angesehen wird. Konkrete ausbildungspraxisbezogene Begründungen wie zu geringe Anwesenheitszeiten der Auszubildenden, Fehlen von geeigneten Bewerbern sowie Weggang der Ausbildungsabsolventen aus dem Betrieb kommen dagegen nur relativ selten vor. Dies lässt darauf schließen, dass die betreffenden Betriebe die Möglichkeit auszubilden vielfach noch nicht ernsthaft in Betracht gezogen haben.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Betriebe, unabhängig davon, ob sie die Ausbildungsvoraussetzung besitzen oder nicht, sehr häufig den Aufwand und die Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung so hoch einschätzen, dass sie nicht ausbilden.⁴ Mit mangelnden Verwertungsmöglichkeiten der Ausbildung wird dagegen deutlich seltener gerechnet. Die Entscheidung gegen Ausbildung wird also eher wegen der Erwartung von – im weitesten Sinne – hohen Kosten getroffen und weniger wegen eines geringen erwarteten Nutzens.

Nutzendimensionen der Ausbildung

Wie hoch schätzen nun die nicht ausbildenden Betriebe den möglichen Nutzen einer eigenen Ausbildung im Vergleich zu ausbildenden Betrieben im Einzelnen ein? Bei dieser Gegenüberstellung ist zu berücksichtigen, dass die Nutzenbeurteilung der Nichtausbildungsbetriebe meist nicht auf tatsächlichen Erfahrungen basiert. Nur gut ein Drittel (34 %) der nicht ausbildenden Betriebe hat früher ausgebildet, wovon knapp ein Viertel es auch für die Zukunft wieder plant. sieben Prozent der betreffenden Betriebe verfügen zwar nicht über Ausbildungserfahrungen, beabsichtigen aber künftig eine Ausbildung aufzunehmen. Weit mehr als die Hälfte der nicht ausbildenden Betriebe (58 %) weist keine deutlichen Berührungspunkte mit der Ausbildung auf, da noch nie ausgebildet wurde und dies auch nicht konkret geplant ist.

Abbildung 2 Gründe von nicht ausbildenden Betrieben für ihren Verzicht auf Ausbildung

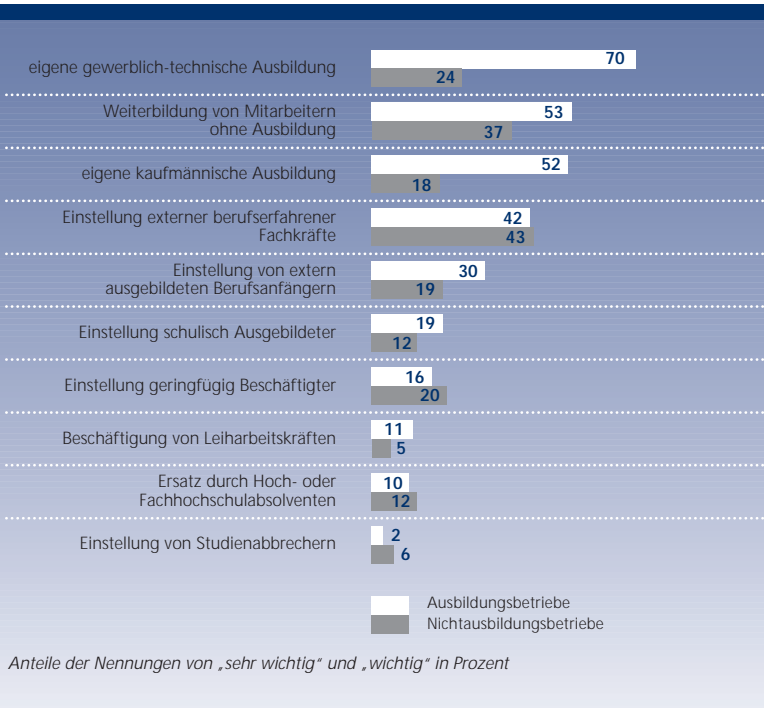


Am häufigsten wird von den Betrieben der Nutzen einer eigenen Ausbildung darin gesehen, dass eine Qualifizierung genau den betrieblichen Anforderungen entsprechend möglich ist: 94 Prozent der ausbildenden und 71 Prozent der nicht ausbildenden Betriebe messen diesem Gesichtspunkt große Bedeutung bei (vgl. Abbildung 3). Einen fast ebenso hohen Stellenwert hat bei den Ausbildungsbetrieben der Aspekt, dass durch Ausbildung Fachkräfte gewonnen werden können, die bei Mangel an qualifiziertem Personal auf dem Arbeitsmarkt nicht zu finden wären. Auch die nicht ausbildenden Betriebe schätzen dies oft als besonderen Vorteil einer eigenen Ausbildung ein. Das Vermeiden einer hohen Personalfuktuation, indem besonders betriebsverbundene Fachkräfte gewonnen werden, sowie die Möglichkeit, unter den Ausbildungsabsolventen die Besten auswählen und in ein Beschäftigungsverhältnis übernehmen zu können, werden als weitere wichtige Argumente für Ausbildung häufig genannt. Damit wird deutlich, dass bei der Nutzeneinschätzung eindeutig Aspekte der späteren Verwertung von Ausbildung sowohl bei den ausbildenden wie auch bei den nicht ausbildenden Betrieben im Vordergrund stehen. Vorteile, die sich bereits während der Durchführung von Ausbildung ergeben, werden demgegenüber nur selten als wichtig bezeichnet. So wird der Möglichkeit, durch den Arbeitseinsatz der Auszubildenden an- und ungelernete Arbeitskräfte einsparen zu können, die geringste Bedeutung beigemessen.

Abbildung 3 Nutzendimensionen der Ausbildung



Abbildung 4 Künftige Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich



Der Vergleich der Nutzeinschätzungen von Ausbildungs- und Nichtausbildungsbetrieben zeigt überraschende Parallelen: Nutzenaspekte, die bei den ausbildenden Betrieben einen hohen Stellenwert einnehmen, werden auch von den nicht ausbildenden als besonders wichtig angesehen und

umgekehrt. Dies verdeutlicht, dass die Nichtausbildungsbetriebe den Nutzen von Ausbildung nicht grundlegend anders einschätzen. Die Bedeutung der einzelnen Nutzendimensionen wird von ihnen allerdings durchgängig merklich geringer beurteilt als von den Ausbildungsbetrieben, gleichwohl ist die Einschätzung des Ausbildungsnutzens auch durch nicht ausbildende Betriebe erstaunlich hoch. Unterschiedliche Niveaus in der Nutzenbewertung dürften – neben den Schwierigkeiten in der Durchführung – eine weitere Erklärung für die Beteiligung oder Nichtbeteiligung an Ausbildung sein.

Für die einzelnen Nutzendimensionen wurde im Rahmen von multivariaten Analysen untersucht, inwieweit auch Faktoren wie Betriebsgröße, Branche oder betriebliche Marktsituation die Einschätzungen der Betriebe prägen. Hier gab es zum Teil signifikante Zusammenhänge. Beispielsweise betonten Großbetriebe in stärkerem Maße als Kleinbetriebe solche Nutzendimensionen, welche sich explizit oder implizit auf die Vorteile der eigenen Ausbildung im Vergleich zu einer externen Rekrutierung beziehen. Allerdings hatte die Tatsache, ob ein Betrieb ausbildet oder nicht – auch unter Einbeziehung einer Vielzahl betriebsstruktureller Faktoren – immer den weitaus stärksten Einfluss auf die Einschätzung des Nutzens. Dies kann als Hinweis dafür gewertet werden, dass Bewertungen des Ausbildungsnutzens durch die Betriebe nicht ausschließlich auf eventuell vorhandene „objektive“ Unterschiede in den betriebsstrukturellen Merkmalen zurückzuführen sind, sondern bei gleichen Rahmenbedingungen durchaus ein größerer Bewertungsspielraum vorhanden ist.

Bedeutung unterschiedlicher Rekrutierungsmöglichkeiten von Fachkräften

Neben der eigenen Ausbildung gibt es für die Betriebe eine Reihe weiterer Möglichkeiten zur Deckung des Qualifikationsbedarfs im Fachkräftebereich. Welche Personalrekrutierungsstrategien verfolgen nicht ausbildende Betriebe im Unterschied zu ausbildenden Betrieben?

Ausbildungsbetriebe setzen bei der künftigen Gewinnung von Fachkräften erwartungsgemäß hauptsächlich auf die eigene Ausbildung: Über zwei Drittel beabsichtigen eine gewerblich-technische und über die Hälfte eine kaufmännische Ausbildung (vgl. Abbildung 4). Ebenfalls eine hohe Bedeutung hat die interne Qualifizierung und Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung. Erstaunlich oft planen die Ausbildungsbetriebe auch die Einstellung von externen berufserfahrenen Fachkräften oder in anderen Betrieben ausgebildeten Berufsanfängern. Eher selten wird daran gedacht, den Qualifikationsbedarf über geringfügig Beschäftigte oder Leiharbeitskräfte zu decken. Die künftige Substitution von Fachkräften durch Hoch- und Fachhochschul-

absolventen oder Studienabbrecher spielt die geringste Rolle. Bei Nichtausbildungsbetrieben dominiert – ebenfalls wie erwartet – die Einstellung externer berufserfahrener Fachkräfte. Allerdings ist der Anteil der Betriebe, die diese Möglichkeit nutzen wollen, mit 43 Prozent kaum höher als bei den Ausbildungsbetrieben. Die Qualifizierung von Mitarbeitern ohne Ausbildung hat bei den nicht ausbildenden Betrieben ebenfalls einen relativ hohen Stellenwert, der jedoch deutlich niedriger ist als bei den ausbildenden Betrieben. Alle anderen Möglichkeiten der Personalgewinnung im Fachkräftebereich sind von den Nichtausbildungsbetrieben in eher geringem Umfang vorgesehen. Etwas häufiger als bei den Ausbildungsbetrieben ist die Einstellung von geringfügig Beschäftigten, von Hoch- bzw. Fachhochschulabsolventen sowie von Studienabbrechern beabsichtigt. Erstaunlich ist der nicht unbedeutende Anteil von Nichtausbildungsbetrieben, die künftig eine eigene gewerblich-technische oder kaufmännische Ausbildung in Betracht ziehen.

Die Ergebnisse zeigen, dass die Ausbildungsbetriebe neben der eigenen Ausbildung in Zukunft vielfältige weitere Möglichkeiten der Personalgewinnung wahrnehmen wollen. Die Nichtausbildungsbetriebe schätzen neben einer möglichen eigenen Ausbildung auch eigene Weiterbildungsaktivitäten als Instrument der Personalrekrutierung im Fachkräftebereich weniger wichtig ein als Ausbildungsbetriebe. Im Hinblick auf andere Rekrutierungsmöglichkeiten unterscheiden sich die Profile von ausbildenden und nicht ausbildenden Betrieben allerdings nur unwesentlich. Insgesamt ist die Palette der genutzten Rekrutierungsarten bei Ausbildungsbetrieben breiter als bei nicht ausbildenden Betrieben. Dies deutet darauf hin, dass ausbildende Betriebe ihren Personalbedarf im Fachkräftebereich höher einschätzen als Nichtausbildungsbetriebe, welche ja größtenteils Kleinbetriebe sind.

Schlussfolgerungen

Ausbildende und nicht ausbildende Betriebe unterscheiden sich in einer Reihe von Strukturmerkmalen deutlich. Ein Teil der unterschiedlichen Ausbildungsneigungen von Betrieben lässt sich auf solche Abweichungen in den Ausgangsbedingungen zurückführen. So bilden insbesondere größere Betriebe häufiger aus als kleinere Betriebe, und die Ausbildungstradition ist auch in einzelnen Branchen unterschiedlich stark ausgeprägt. Allerdings deuten die Ergebnisse der Befragung darauf hin, dass die Beteiligung oder der Verzicht auf Ausbildung nicht vollständig durch voneinander abweichende Ausgangsbedingungen determiniert wird. Zu vermuten ist vielmehr ein hoher betrieblicher Bewertungs- bzw. Einschätzungsspielraum im Hinblick auf die Entscheidung, ob sich eine Ausbildung lohnt oder nicht. Abgesehen von einer eigenen Ausbildung nut-

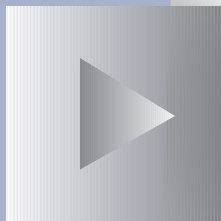
zen Ausbildungs- wie Nichtausbildungsbetriebe die zur Verfügung stehenden Möglichkeiten zur Rekrutierung von Fachkräften in ähnlicher Weise. Allerdings spielt für nicht ausbildende Betriebe die Weiterbildung von Mitarbeitern ohne Ausbildung eine weniger wichtige Rolle.

Für den Verzicht auf Ausbildung wird von den Betrieben eine breite Palette von Argumenten genannt. Dabei dominieren Aspekte genereller Schwierigkeiten bei der Durchführung von Ausbildung gegenüber eventuell fehlenden Möglichkeiten der Verwertung für den Betrieb. Den Nutzen einer eigenen Ausbildung im Hinblick auf unterschiedliche Dimensionen schätzen – erwartungsgemäß – Ausbildungsbetriebe deutlich höher ein als nicht ausbildende Betriebe. Allerdings wird der mögliche Ausbildungsnutzen auch von den nicht ausbildenden Betrieben überraschend hoch bewertet.

Für die Berufsbildungspolitik signalisieren die Ergebnisse gute Voraussetzungen, verstärkt bisher nicht ausbildende Betriebe für eine Übernahme von Ausbildungsverantwortung zu gewinnen. Die auf breiter Grundlage in den letzten Jahren erfolgten Werbeaktivitäten sollten fortgeführt und weiter ausgebaut werden. Insgesamt dürfte das Ausbildungspotenzial auch kleinerer Betriebe bei weitem noch nicht ausgeschöpft sein. Entsprechende Werbestrategien sollten den Betrieben dabei insbesondere Hilfestellung und Unterstützung weisen, wie Schwierigkeiten bei der Organisation und Durchführung einer eigenen Ausbildung gemeistert werden können. Betriebe müssen auch verstärkt auf die Möglichkeiten zur Schaffung der Ausbildungsvoraussetzungen hingewiesen werden, sofern diese nicht vorliegen. Hierbei ist insbesondere auf die öffentlichen Hilfen bei der Einrichtung von Ausbildungsplätzen sowie auf die Lehrgänge zur Erlangung der Ausbildungsereignung aufmerksam zu machen. Außerdem sind die bereits vorhandenen Ausbildungsverbände weiter auszubauen. ■

Anmerkungen

- 1 Die Erhebung zum Thema „Gewinnung von Fachkräften und Einschätzung der betrieblichen Berufsausbildung“ wurde vom BIBB im Sommer 2001 als schriftliche Betriebsbefragung durchgeführt. Einbezogen wurden Betriebe mit bis zu 499 Beschäftigten aus den Bereichen Industrie und Handel sowie Handwerk. Es wurde eine nach Betriebsgrößenklassen geschichtete Stichprobe gezogen. Dabei wurde ein besonderer Schwerpunkt auf kleinere Betriebe gelegt, um eine genügend hohe Fallzahl nicht ausbildender Betriebe zu erreichen. Insgesamt gingen von 1.373 Betrieben auswertbare Fragebögen ein. In 910 Fällen handelte es sich um Ausbildungsbetriebe, 463 Betriebe bildeten nicht aus. Die Rücklaufquote in drei der zugrunde gelegten Betriebsgrößenklassen (3 bis 19, 20 bis 99, 100 bis 499 Beschäftigte) lag zwischen 12 % und 14 %. Bei den Kleinbetrieben (1 bis 2 Beschäftigte) ergab sich allerdings nur ein Rücklauf von 2 %, was darauf schließen lässt, dass die untersuchte Thematik für diese Betriebe nur von geringem Interesse ist. Insgesamt gesehen liegt die realisierte Rücklaufquote im Schnitt anderer in schriftlicher Form durchgeführter Betriebsbefragungen. Um die realisierte Stichprobe an die Betriebsgrößenstrukturen der Grundgesamtheit anzupassen, wurde ein entsprechendes Gewichtungungsverfahren – differenziert für die alten und die neuen Bundesländer – angewandt, das auf den Zahlen der Beschäftigtenstatistik basiert.
- 2 Dieser Prozentwert wurde aus den Strukturanteilen des IAB-Betriebspanels berechnet. Vgl. Gewiese, T.: Das Ausbildungsverhalten deutscher Betriebe 2000. Ergebnisse des IAB-Betriebspanels. Manuskript. Nürnberg 2001.
- 3 Den hier vorgestellten Ergebnissen liegen jeweils Einschätzungen zugrunde, welche die Befragten auf einer Skala von 1 = „sehr wichtig“ bis 5 = „völlig unwichtig“ vornahmen. Es wurden immer die Nennungen der Werte 1 und 2 zusammengefasst.
- 4 Andere Untersuchungen zur Bedeutung einzelner Ausbildungshemmnisse kommen hier zu ähnlichen Ergebnissen. Vgl. z. B. Beutner, M.: Ausbildungsbereitschaft in Klein- und Mittelbetrieben. Köln 2001.



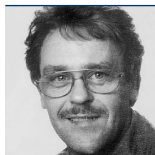
Hohe Ausbildungsbeteiligung in jungen Dienstleistungsunternehmen

► In jungen, überwiegend unternehmensbezogen operierenden Dienstleistungsbranchen konnte sich die duale Berufsausbildung anfangs nur zögerlich entwickeln. Die Qualifizierung der Beschäftigten erfolgte hauptsächlich am Arbeitsplatz; unzureichend auch aus Sicht der Betriebe. Das BIBB-Forschungsprojekt „Ausbildungsmöglichkeiten in wachsenden Dienstleistungsbereichen“ soll dazu beitragen, die duale Berufsausbildung dort zu stärken, wo zukunftssichere Arbeitsplätze zu erwarten sind. Dabei galt es u. a. zu ermitteln, wie sich die jungen Unternehmen an der Berufsausbildung beteiligten. Der Beitrag zeigt eine hohe Ausbildungsbeteiligung in den schriftlich befragten Betrieben.

Die Berufsausbildung in anerkannten Ausbildungsberufen als ein möglicher Rekrutierungsweg für Fachkräfte hat bei jungen Dienstleistungsunternehmen – besonders der IT-Branche – noch keine lange Tradition. Die Betriebsinhaber kamen häufig aus dem Umfeld von Universitäten, waren zudem mit dem Aufbau ihres Unternehmens befasst, hatten kaum Vorstellungen über geregelte Ausbildungsberufe, fanden sie wenig geeignet für ihren Betrieb und scheuten auch die mit der Aufnahme der Ausbildung verbundenen Formalitäten. Allerdings wurde gerade dort eine Ausweitung des betrieblichen Ausbildungsplatzangebots als bildungspolitisch vordringlich angesehen. Einerseits um potenziellen Versorgungslücken vorzubeugen¹, andererseits, um den jungen Frauen und Männern ein hochwertiges und zukunftsorientiertes Angebot bieten zu können. Die Einführung neuer und die Modernisierung bereits existenter Ausbildungsberufe änderte das.² In den 1997 neu geordneten IT- und Medienberufen wurden im Ausbildungsjahr 1999/2000 rund 25.000, und im Jahr 2000/2001 28.600 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen.

Die positive Tendenz zeigen auch die Ergebnisse einer schriftlichen Befragung von 1.412 Betrieben im Rahmen des Forschungsprojekts „Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsbereichen“³, die im Frühsommer 2000 vom BIBB in Zusammenarbeit mit der Forschungsgruppe SALSS GmbH, Bonn, durchgeführt wurde. Mit auswertbaren Fragebogen beteiligten sich 92 Call Center, 252 Unternehmen des Messe- und Veranstaltungsbereichs, 368 Multimedia-Unternehmen, 276 Unternehmensberatungsfirmen, 324 Unternehmen der Informations- und Kommunikationstechnik und 100 Handwerksbetriebe der Unterhaltungselektronik und des bürotechnischen Bereichs, die in dem neu geordneten Beruf Informationselektroniker/-in ausbilden.⁴

Im Mittelpunkt der folgenden Analyse steht eine Bestandsaufnahme der Ausbildungsbeteiligung in Abhängigkeit von den vorgefundenen Unternehmensstrukturen.



KLAUS SCHÖNGEN

Dipl.-Volkswirt, wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich „Forschungs- und Dienstleistungsplanung, Berufsbildungsbericht, <Task Force>“ im BIBB

Unternehmensstrukturen

Die meisten der untersuchten Unternehmensbereiche zeichnen sich durch eine große Vielfalt von Beschäftigungsformen aus. Über eine feste Anstellung hinaus ist es vielfach üblich, externen Sachverstand durch Honorarkräfte einzuholen und Personalengpässe durch Leiharbeit zu überbrücken. Vor allem Call Center und Unternehmen der Messe- und Veranstaltungswirtschaft greifen häufig auf geringfügig Beschäftigte und Aushilfen zurück.

ANZAHL DER BESCHÄFTIGTEN

Die Größe der befragten Betriebe wird nur durch die Anzahl der Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten beschrieben, Betriebsinhaber bzw. Management sowie Auszubildende mitgerechnet.

Kleinere Unternehmen prägen die Struktur der Stichprobe. Zwei Drittel aller Unternehmen hatten maximal neun Vollzeit- oder Teilzeitbeschäftigte. 20 und mehr Mitarbeiter waren nur in jedem fünften Betrieb beschäftigt. Der höchste Anteil an Kleinstbetrieben (bis 4 Beschäftigte) fand sich bei den Unternehmensberatungen (62%) und im Informations- und Kommunikationshandwerk (52%), der geringste in der Messe- und Veranstaltungswirtschaft (35%). Ein hoher Anteil von Betrieben mit 20 und mehr Beschäftigten war lediglich in den befragten Call Centern anzutreffen, der geringste im Informations- und Kommunikationshandwerk (7%) und bei Unternehmensberatungen (9%).

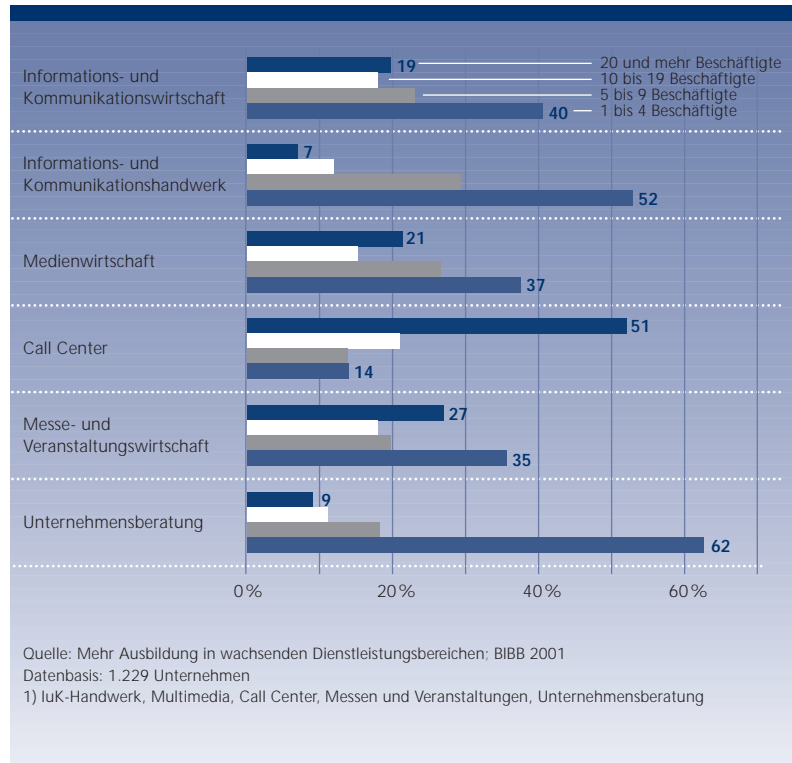
Die größten Unternehmen fanden sich bei den Call Centern. Im Durchschnitt waren dort 53 Mitarbeiter beschäftigt, gefolgt von der Messe- und Veranstaltungswirtschaft mit 31, Multimediaunternehmen mit 24 und IuK-Technologie mit 23 Beschäftigten. Unternehmensberatungen (10 Beschäftigte) und Handwerksbetriebe des IuK-Bereichs (7 Beschäftigte) waren zumeist Kleinbetriebe.

VOLLZEIT- UND TEILZEITBESCHÄFTIGTE

Insgesamt waren in den untersuchten Dienstleistungsunternehmen⁵ rund 29.600 Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte fest angestellt. Die absolut meisten Beschäftigten arbeiteten in der Medienbranche (8.000) und in Messe- und Veranstaltungsunternehmen (7.200). Zum Befragungszeitpunkt wurden außerdem 3.600 geringfügig Beschäftigte und 4.300 Honorarkräfte von den Betrieben genannt.

Besonders fällt die Beschäftigtenstruktur der Call Center auf. Jeder zweite fest Angestellte arbeitete auf einem Teilzeitarbeitsplatz. Insofern ist Teilzeitarbeit dort ein die Beschäftigung charakterisierendes Strukturmerkmal – abweichend von den übrigen Dienstleistungsunternehmen, in denen Teilzeitarbeitsplätze nur in geringem Umfang angegriffen wurden.

Abbildung 1 Beschäftigte in Dienstleistungsunternehmen¹
Beschäftigtenklassen in Prozent



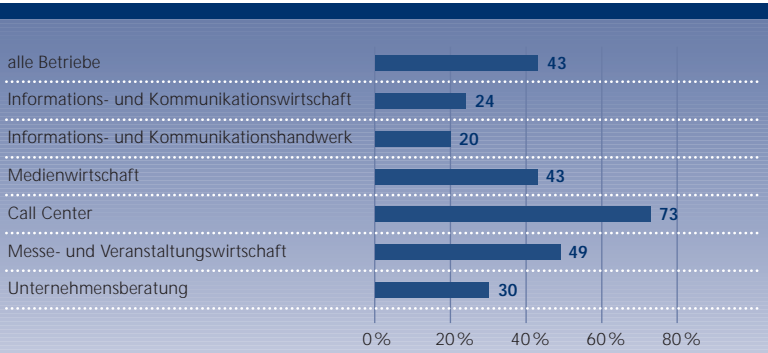
Weitgehend auf Vollzeitbasis arbeiteten Beschäftigte der IuK-Wirtschaft und in den Medienunternehmen. Die Flexibilität dieser expansiven Unternehmen zeigt sich offenbar mehr in ihrer Arbeitsweise als in den Regelungen der Arbeitsverträge.

BESCHÄFTIGUNG VON FRAUEN

Der Frauenanteil bei den fest angestellten Beschäftigten belief sich in der gesamten Stichprobe auf 43 Prozent. Nur in der Call-Center-Branche stellten Frauen die Mehrheit, dort aber mit etwa sieben von zehn Beschäftigten sehr deutlich. Eine überdurchschnittliche Beschäftigung von Frauen zeigte sich noch in der Messe- und Veranstaltungswirtschaft. Eine ausgesprochene Männerdomäne stellte das IuK-Handwerk dar. Eine deutlich unterdurchschnittliche Frauenbeschäftigung zeigte sich auch bei den Unternehmen der IuK-Wirtschaft (vgl. Abbildung 2).

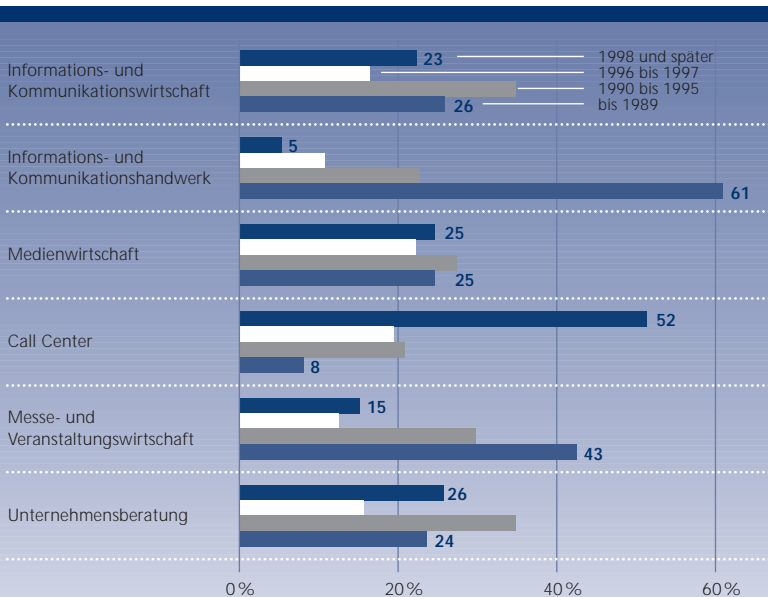
Teilzeitbeschäftigung ist auch in vergleichsweise jungen Unternehmen Frauensache. Unabhängig von der Branche waren rund vier von fünf Teilzeitbeschäftigten Frauen. Jede vierte Frau (26%) nahm einen Teilzeitarbeitsplatz ein, bei Männern trafen lediglich rund 6 Prozent eine Teilzeitvereinbarung mit ihrem Arbeitgeber. Eine Ausnahme bildeten allerdings wieder die Call Center. Zwar waren in diesem Bereich mehrheitlich Frauen teilzeitbeschäftigt, aber vier von zehn dort beschäftigten Männern arbeiteten ebenfalls auf der Grundlage einer Teilzeitvereinbarung.

Abbildung 2 **Frauenanteil an der Stammebelegschaft in Dienstleistungsunternehmen¹** (in Prozent)



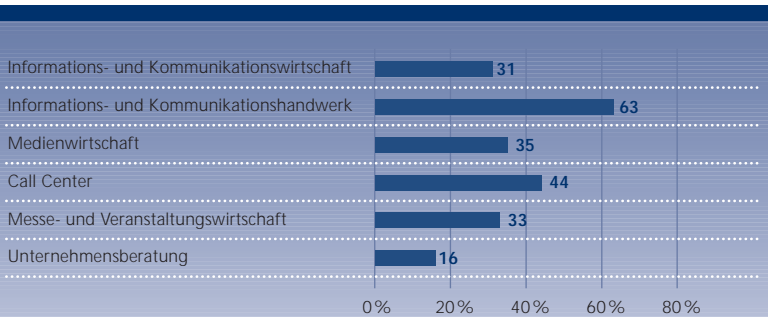
Quelle: Mehr Ausbildung in wachsenden Dienstleistungsbereichen: BIBB 2001
 Datenbasis: 1.229 Unternehmen
 1) IuK-Handwerk, Multimedia, Call Center, Messen und Veranstaltungen, Unternehmensberatung

Abbildung 3 **Dienstleistungsunternehmen¹ nach Alter** (Anteile in Prozent)



Quelle: Mehr Ausbildung in wachsenden Dienstleistungsbereichen: BIBB 2001
 Datenbasis: 1.229 Unternehmen
 1) IuK-Handwerk, Multimedia, Call Center, Messen und Veranstaltungen, Unternehmensberatung

Abbildung 4 **Beteiligung von Dienstleistungsunternehmen¹ an der Berufsausbildung nach Bereichen** (in Prozent)



Quelle: Mehr Ausbildung in wachsenden Dienstleistungsbereichen: BIBB 2001
 Datenbasis: 1.229 Unternehmen
 1) IuK-Handwerk, Multimedia, Call Center, Messen und Veranstaltungen, Unternehmensberatung

GRÜNDUNGSJAHR DES UNTERNEHMENS

Der Gründerboom der letzten Jahre kommt in der Altersstruktur der befragten Unternehmen deutlich zum Ausdruck. Nur 30 Prozent aller Unternehmen existierten seit mehr als 10 Jahren, dagegen 40 Prozent erst seit 1996. So wurden knapp zwei Drittel aller Call Center, knapp die Hälfte der Betriebe der Medienwirtschaft und rund 40 Prozent aller Unternehmen des IuK-Bereichs und der Unternehmensberatung seit 1996 gegründet. Mehrheitlich ältere Betriebe waren nur im IuK-Handwerk anzutreffen. Nur jeder sechste Betrieb (16 %) entstand dort in den letzten fünf Jahren.

Signifikante Unterschiede zeigten sich auch zwischen Alter und Betriebsgröße. Die Hälfte der seit 1996 gegründeten Betriebe beschäftigten maximal vier Mitarbeiter, nur jeder Vierte hatte 20 und mehr Beschäftigte. Fast die Hälfte der vor 1990 gegründeten Unternehmen beschäftigte dagegen 20 und mehr Mitarbeiter.

Mit Ausnahme der Handwerksbetriebe und der Unternehmen des Bereichs Messe und Veranstaltungen zeigte sich also eine junge Unternehmensstruktur, die überwiegend durch Kleinbetriebe geprägt ist.

Ausbildungsbeteiligung in anerkannten Ausbildungsberufen

AUSBILDUNGSBETRIEBSQUOTEN

Die höchsten Anteile an ausbildenden Betrieben wurden im IuK-Handwerk angetroffen, fast zwei von drei Betrieben bildeten aus. Es zeigte sich damit auch hier die traditionell hohe Ausbildungsbeteiligung der Handwerksbetriebe. Eine Aussage über die Akzeptanz des neuen Handwerksberufs Informationselektroniker/-in ist noch nicht möglich, da der Beruf zum Befragungszeitpunkt erst ein Jahr existierte und ältere Ausbildungsverträge noch in den Vorgängerberufen Radio- und Fernstechniker und Büromaschinenmechaniker abgeschlossen wurden. Die geringste Beteiligung an einer Berufsausbildung zeigte sich bei Unternehmensberatungen. Dabei ist in diesen zumeist kleinen Unternehmen allerdings ein spezifischer Personalbedarf zu berücksichtigen, der sich vorwiegend auf Akademiker konzentriert. Ein Unterbau aus qualifizierten Fachangestellten ist in den meisten Unternehmen nicht vorhanden.

Auffallend aktiv in Sachen Berufsausbildung zeigte sich die Call-Center-Branche. Fast die Hälfte aller Betriebe gab an, ihre Fachkräfte durch Berufsausbildung heranzuziehen. In den Unternehmen wird eine breite Palette von Berufen ausgebildet, ein die Branche prägender Beruf ist nicht auszumachen. Am häufigsten ausgebildet wurden die Büroberufe, Fachinformatiker und kaufmännisch orientierte IT-Berufe. Dabei scheinen noch längst nicht alle Ausbildungsmöglichkeiten ausgeschöpft, da Telefondienstleistungen

gen immer komplexer und vielseitiger werden und die Branche auf gut qualifizierte Fachkräfte angewiesen ist. In den Unternehmensbereichen Medien und IuK-Technologie bildete rund jeder dritte Betrieb aus. Auch die dortige Praxis zeigte auf, dass die duale Berufsausbildung als Erfolg versprechender Weg zum Aufbau eines qualifizierten Mitarbeiterstamms angesehen wird.

Differenziert man nach der Größe der Stammebelegschaft (Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte), so zeigten größere Dienstleistungsunternehmen mit mehr als 20 Mitarbeitern die höchste Ausbildungsbereitschaft. Die Quote ausbildender Betriebe betrug 63 Prozent. Von den Kleinbetrieben mit nicht mehr als vier Beschäftigten bildeten lediglich 12 Prozent aus. Insgesamt gilt die Aussage: Je größer der Betrieb, desto eher handelt es sich um einen Ausbildungsbetrieb.

Betrachtet man nur die Kleinbetriebe, so zeigen sich zwischen den untersuchten Dienstleistungsbereichen deutliche Unterschiede. Im IuK-Handwerk bildete nahezu jeder zweite Betrieb dieser Größenordnung aus (48%), während sich die Ausbildungsbeteiligung von vergleichbaren Betrieben fast aller übrigen Dienstleistungsbereiche in der Nähe des oben erwähnten Durchschnitts von 12 Prozent bewegte. Eine Abweichung nach unten zeigten lediglich kleine Unternehmensberatungen (Ausbildungsbeteiligung 6%). Hier handelt es sich in der Regel nicht um mangelnde Initiative, sondern vielfach auch um die fehlende Eignung als Ausbildungsbetrieb.

Ob ein Dienstleistungsunternehmen ausbildet, hängt neben der Betriebsgröße auch von seinem ‚Alter‘ ab. Es ist nicht zu erwarten, dass ein Unternehmen bereits unmittelbar nach der Gründung auch in eine Berufsausbildung einsteigt. So zeigten es auch die Ergebnisse der Befragung: Je älter der Betrieb ist, desto eher handelt es sich um einen ausbildenden Betrieb. Überdurchschnittliche Ausbildungsquoten wiesen nur die Unternehmen auf, die bereits vor 1990 gegründet wurden. Nahezu jedes zweite Unternehmen bildete aus, bei den jungen, seit 1998 existierenden, nur ungefähr jedes fünfte.

AUSZUBILDENDENQUOTEN

Ein wichtiges Merkmal der Ausbildungsaktivität von Betrieben ist der Anteil der Auszubildenden an den Beschäftigten. In den 1.412 befragten (ausbildenden und nicht ausbildenden) Dienstleistungsunternehmen kamen auf 100 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Durchschnitt sechs Auszubildende. Die Auszubildendenquote nach Dienstleistungsbereich, Betriebsgröße und Unternehmensgründung zeigt Tabelle 1, in der die Ausbildungsquoten aller befragten Betriebe mit denen der jungen Betriebe verglichen wird.

Die höchsten Ausbildungsquoten aller untersuchten Unternehmensbereiche wurden in den Handwerksbetrieben ermittelt. Von 100 Beschäftigten waren 20 Auszubildende. Ein leicht überdurchschnittlicher Anteil fand sich einzig noch bei Call Centern.

Differenziert man nach dem Gründungsjahr, so lässt sich eine deutliche Trennung zwischen bis 1995 und danach gegründeten Betrieben erkennen. Je 100 Beschäftigte hatten erstere sieben, letztere nur vier Auszubildende.

Tabelle 1 **Auszubildende je 100 Beschäftigte: Vergleich aller mit jungen Unternehmen**

	alle Unternehmen	ab 1996 gegründet
Dienstleistungsbereich		
IuK-Wirtschaft	5	3
IuK-Handwerk	20	17
Medienwirtschaft	7	4
Call Center	8	7
Messe- und Veranstaltungswirtschaft	4	3
Unternehmensberatung	6	5
Stammebelegschaft des Betriebs		
1 bis 4 Beschäftigte	6	4
5 bis 9 Beschäftigte	10	8
10 bis 19 Beschäftigte	9	9
20 und mehr Beschäftigte	6	4
Gründungsjahr		
bis 1989	6	
1990 bis 1995	8	
1996 bis 1997	4	
1998 und später	5	
durchschnittliche Auszubildendenquote	6	5
Basis für insgesamt: 1.299/1.266 Unternehmen		
Basis für junge Unternehmen: 515 Unternehmen		

Ein auffallend hoher Anteil an Auszubildenden wiesen die jungen Unternehmen mit fünf bis 19 Beschäftigten auf, die auf Ausbildungsquoten über acht Prozent kamen. Bei größeren Unternehmen ergab sich allerdings ein sehr geringer Anteil (unter hundert Beschäftigten nur drei Auszubildende

Diese insgesamt positive Einschätzung wird durch die telefonischen Interviews und Fallstudien im Rahmen des Forschungsprojekts gestützt. Gerade junge Unternehmen, auch wenn sie noch nicht ausbildeten, zeigten ein hohes Interesse und Engagement für Personalqualifizierung und Berufsausbildung. Es ist zu erwarten, dass auch diese Unternehmen sich ernsthaft überlegen werden, in die Berufsausbildung einzusteigen, wenn sie sich auf dem Markt behaupten können und die gesetzlichen Voraussetzungen für eine Berufsausbildung erfüllen.

Die Aussage, dass in jungen Dienstleistungsunternehmen eine nur geringe Neigung zu einer Fachkräftegewinnung über duale Berufsausbildung bestehe, wird durch die Er-

Anzeige

SokraTest



Eignungsabklärung mit spezifischen
Auswertungsprofilen für verschiedene
Berufe und Anforderungen.

Schul- und Basiswissen Ihre Anforderungen

Weitere Infos erhalten Sie bei:

masc ag

Birkenstrasse 49
CH-6343 Rotkreuz
Tel. +41 41 790 53 44

masc gmbh

Wannenstrasse 16
D-70199 Stuttgart
Tel. +49 711 60 02 79

Oder unter www.masc.ch/SokraTest.htm
per E-Mail: SokraTest.Info@masc.ch

gebnisse dieser Studie nicht bestätigt. Weder hinsichtlich ihrer Ausbildungsbeteiligung noch nach Auszubildendenquoten fallen die hier ausgewählten und überwiegend jungen Wirtschaftszweige gegenüber den traditionellen ab. Verglichen mit den repräsentativen Ergebnissen der jüngsten Arbeitgeberbefragungen des IAB 1999 und 2000 (Betriebspanel) – gesamtwirtschaftliche Ausbildungsbeteiligung ca. 29 Prozent, DV-Betriebe 2000 ca. 21 Prozent⁶ – und denen der Beschäftigtenstatistik 1999 der Bundesanstalt für Arbeit – Ausbildungsbeteiligung knapp 23 Prozent – zeigten sich keine geringeren Anteile ausbildender Betriebe.⁷ Auch der Anteil der Auszubildenden an allen Beschäftigten in den relevanten Betriebsgrößenklassen bewegt sich in einer mit diesen Quellen vergleichbaren Größenordnung.

Auch in Zukunft wird sich die Personalqualifizierung über eine betriebliche Berufsausbildung gut behaupten können. So gaben 30 Prozent aller befragten Unternehmen an, über das bisherige Engagement hinaus zusätzliche Ausbildungsplätze anbieten zu wollen oder als bisherige Nichtausbilder mit der Ausbildung zu beginnen. Dabei zeigten vor allem die Wirtschaftszweige, denen die größten Wachstumschancen beigemessen werden, überdurchschnittliche Anteile: Call Center und Medienwirtschaft, aber auch die IuK-Branche setzen verstärkt auf duale Berufsausbildung. Damit dieses Engagement auch in weitere Ausbildungsplätze umgesetzt werden kann, ist Unterstützung erforderlich, die sich in dieser Zielgruppe auf umfassende Information zu Ausbildungsberufen, aber auch auf Beratung und geeignete Hilfen in organisatorischen und rechtlichen Fragen stützen sollte.

Mit Vorsicht ist Aussagen zu begegnen, es fehle der passende Beruf. Häufig wissen die Unternehmen zu wenig über die Möglichkeiten der bereits vorhandenen Berufe. ■

Anmerkungen

1 Vgl. BMBF, Berufsbildungsbericht 2001, S. 8. Auch die jüngste Nachfragevorausschätzung des BIBB geht für die westlichen Bundesländer mit einem weiteren Anstieg bis 2008 aus und rechnet erst danach mit einem Rückgang. In den östlichen Bundesländern wird die Nachfrage bis 2005 auf vergleichbar hohem Niveau bleiben, danach allerdings deutlich sinken. Vgl. dazu: Brosi, W.; Troltsch, K.; Ulrich, J. G.: Nachfrage Jugendlicher nach Ausbildungsplätzen. Analysen und

Prognosen 2000–2015, Forschung Spezial, Heft 2. Hrsg.: BIBB, Bielefeld 2001

2 Vgl. Borch, H.; Weißmann, H.: Erfolgsgeschichte IT-Berufe. In: BWP 30 (2000) 6, S. 9 ff.

3 Zu Ansatz, verwendeten Methoden und Forschungsschritten vgl.: Westhoff, G.: Mehr Ausbildungsplätze in wachsenden Dienstleistungsreichen – kann Forschung einen Beitrag dazu leisten? In: BWP 30 (2000) 4, S. 29 ff., und Westhoff, G.: Junge Dienstleistungsunternehmen wünschen sich mehr Informa-

tion und Beratung. In: BWP 31 (2001) 5, S. 54 ff.

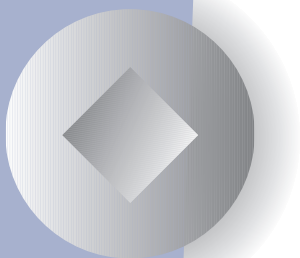
4 Eine nach Umfang und Themenstellung vergleichbare Befragung liegt bislang noch nicht vor. Allerdings sind die Ergebnisse für die Gesamtstichprobe nicht repräsentativ. Sie können es allein deshalb nicht sein, weil verlässliche statistische Informationen zur Grundgesamtheit der Betriebe fehlen und es sich, wie in jeder anderen Befragung auch, bei den Antwortenden um Betriebe mit Interesse am Befragungsthema handelt. Die

wichtigsten Tendenzen konnten jedoch branchenspezifisch ermittelt werden.

5 Rund 1.300 Unternehmen mit vollständigen Angaben zu Beschäftigtenstruktur

6 Zu DV-Betrieben: Alda, H.: Berufsausbildung von Frauen in zukunftsorientierten Berufen, insbesondere in der Informationstechnologie und im Medienbereich, IAB-Projekt 0-390.15, Sonderauswertung für das BIBB, S. 14

7 BMBF, Berufsbildungsbericht 2001, S. 99–120



Büroberufe auf dem Weg zur Neuordnung

MARTIN ELSNER

► Das Bundesinstitut für Berufsbildung hat ein Forschungsprojekt zur „Evaluation der Büroberufe“ durchgeführt, dessen Ergebnisse und Überlegungen zur Neuordnung nun vorliegen. Die Evaluation der Ausbildungsordnungen zeigt, ob und wie die Intentionen der Neuordnung vor zehn Jahren in der betrieblichen und schulischen Ausbildung sowie in den Prüfungen umgesetzt werden. Dabei wird auch geklärt, wie Qualifikationen verwertet werden und inwieweit die Ausbildungsordnungen anforderungsgerecht gestaltet sind. Der Beitrag gibt einen Überblick über die Forschungsergebnisse und daraus abzuleitende Schlussfolgerungen für eine weitere Neuordnung der Büroberufe.

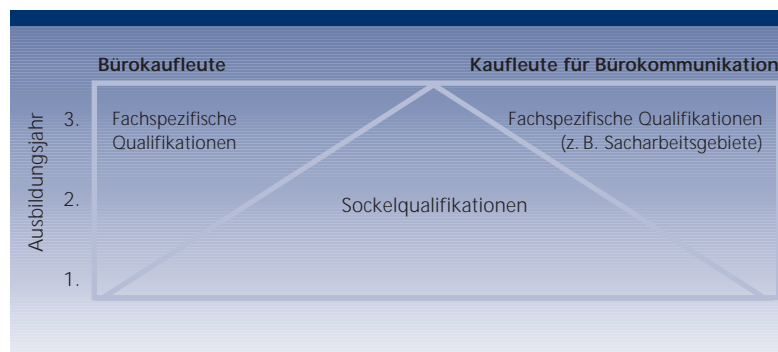
Die Büroberufe umfassen die Bürokaufleute (Industrie, Handel und Handwerk), die Kaufleute für Bürokommunikation (Industrie und Handel) und die Fachangestellten für Bürokommunikation (Öffentlicher Dienst). Es sind Querschnittsberufe. Bezogen auf die Berufe in Industrie, Handel und Handwerk kann in allen Wirtschaftszweigen, Branchen und Betriebsgrößen seit dem 1. August 1991 und bezogen

auf den Beruf des Öffentlichen Dienstes auf Bundes-, Länder- und kommunaler Ebene seit dem 1. August 1992 auf neu geordneter Grundlage ausgebildet werden. Die Büroberufe zählen mit insgesamt rund 109.000 Ausbildungsverhältnissen zu den quantitativ stärksten kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufen.

Bestimmend für die Neuordnung der Büroberufe vor zehn Jahren war das Leitbild computergestützter Sachbearbeitung. Denn mit dem Einzug moderner Informations- und Kommunikationstechniken in die Büros von Wirtschaft und Verwaltung hatten sich die bisher rein schreibtechnisch und abwicklungsorientierten Aufgaben in den Büros stark verändert. Innovative strukturelle und inhaltliche Ziele der Neuordnungen sollten sowohl qualifiziertes Personal als auch berufliche Entwicklungsmöglichkeiten ermöglichen:

- Gleichwertigkeit der Berufe – Dauer, Berufsprofil, Verbundmodell: So wurden zwei gleichwertige kaufmännische Querschnittsberufe Bürokaufmann/Bürokauffrau (BK) und Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation (KfB), von dreijähriger Dauer, in einem Verbundmodell neu geordnet, das mit jeweils der Hälfte der Ausbildungszeit die gemeinsamen (Sockelqualifikationen) und fachspezifischen Qualifikationen ausweist.

Abbildung 1 Strukturmodell der Büroberufe im Bereich Industrie, Handel und Handwerk



Auch der Büroberuf für den Öffentlichen Dienst – Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation (FfB) – kann als Querschnittsberuf in allen Verwaltungen des Bundes, der Länder und Kommunen ausgebildet werden und ist als dreijähriger Ausbildungsberuf konzipiert. Er enthält teilweise mit den anderen beiden Büroberufen vergleichbare Inhalte.

- Leitbild computerunterstützter Sachbearbeitung: Bei den Bürokaufleuten bezogen auf kaufmännisch-verwaltende und organisatorische Funktionen; bei den Kaufleuten für Bürokommunikation auf Assistenzfunktionen und abteilungsbezogene Sekretariatsaufgaben (Vertiefung über Sacharbeitsgebiete) und bei den Fachangestellten für

Bürokommunikation ebenfalls auf Assistenzfunktionen und verwaltungsfachliche Aufgaben (Vertiefung über Fachbereiche).

- Zugang zu kaufmännischen und verwaltungsbezogenen Fortbildungsmaßnahmen.
- Verbesserung der Berufschancen von Frauen.

Die Neuordnung der Büroberufe beschritt neue Wege, die Impulse für die Weiterentwicklung anderer Berufe gaben; u. a. im Hinblick auf die Schneidung von Berufen und die Ausgestaltung grundbildender Qualifikationen. Erstmals im kaufmännischen Bereich wurde das Ausbildungskonzept

der integrativen Vermittlung fachspezifischer und fachübergreifender Qualifikationen den Ausbildungsrahmenplänen zugrunde gelegt, d. h. die Verbindung von Fach-, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz. Daneben fand die Zeitrahmenmethode als neue Methode der zeitlichen Gliederung zur Unterstützung des integrativen Ausbildungskonzepts in der kaufmännischen Ausbildung Anwendung. Neu war auch die anwendungsbezogene Vermittlung der Informations- und Kommunikationstechniken in Ausbildung und Prüfung. Letztlich wurden erstmals für die Büroberufe auf der Ebene der Kultusministerkonferenz abgestimmte Rahmenlehrpläne für den fachlichen Teil des Berufsschulunterrichtes entwickelt.

Die Entwicklung von Wirtschaft und Gesellschaft in den letzten zehn Jahren brachte vielfältige Veränderungen der Arbeitswelt mit sich, genannt seien Ausrichtung

des Wirtschaftsstandortes Deutschland auf eine Dienstleistungs- und Informationsgesellschaft, EU-Erweiterung und verstärkter Wettbewerb, zunehmende arbeitsorganisatorische Flexibilität und die virtuelle Vernetzung von Geschäftsprozessen. Das erfordert auch eine anforderungsgerechte Aktualisierung oder Neuordnung der Büroberufe.

Für die Evaluation der Ausbildungsordnungen wurden schriftliche Befragungen von Betrieben und zuständigen

Stellen sowie Fallstudien und Expertengespräche durchgeführt.² Gleichzeitig evaluierte die Länderseite die schulische Ausbildung in den Büroberufen.

Rahmendaten

Insgesamt erhöhte sich die Zahl der Auszubildenden von ca. 82.000 im Jahr 1990 – im Jahr vor dem Inkraft-Treten der Büroberufe in Industrie, Handel und Handwerk – auf rund 109.000 im Jahr 2000; rund 23.000 Auszubildenden davon bestanden in den ostdeutschen Bundesländern. Bezogen auf die einzelnen Büroberufe, gingen nach der Neuordnung die Auszubildendenzahlen bei den Bürokaufleuten (I/H) zurück. Dennoch waren die Bürokaufleute im Jahr 2000 an zweiter Stelle der am häufigsten gewählten Ausbildungsberufe.

Während im Bereich Industrie und Handel in den letzten Jahren ein permanenter Zuwachs zu verzeichnen war, blieben die Ausbildungszahlen im Handwerk auf hohem Niveau stabil.

Die 1991 neu geordneten Kaufleute für Bürokommunikation haben sich zwischenzeitlich mit insgesamt rund 31.000 Auszubildenden in der Ausbildungsberufelandschaft einen guten Platz erworben. Die Zahl der Ausbildungsplätze stieg von 1991 bis 2000 von 6.680 auf 31.117 um 367 Prozent.

Bemerkenswert ist ebenfalls die Steigerung der Auszubildendenverhältnisse bei den 1992 neu geordneten Fachangestellten für Bürokommunikation im Zeitraum von 1992 bis 2000 von 1.349 auf 4.002 um 197 Prozent.

Auch ist es offensichtlich gelungen, die beiden Ausbildungsberufe Kaufleute und Fachangestellte für Bürokommunikation, die aus zweijährigen, schwerpunktmäßig schreibtechnisch ausgerichteten Ausbildungsberufen hervorgegangen sind, auch für Männer attraktiv zu machen.³ Innerhalb von fast zehn Jahren ist der Frauenanteil in diesen Ausbildungsberufen um rund 10 Prozentpunkte auf knapp 85 Prozent gesunken.

Akzeptanz der Berufsausbildung

Die Evaluation der Büroberufe sollte untersuchen, inwieweit die Ausbildungsinhalte den Anforderungen der Praxis gerecht werden, sowie die berufliche Verwertbarkeit einschätzen. Ergebnis der Evaluation ist, dass die Büroberufe als Querschnittsberufe in allen Wirtschaftszweigen und in der öffentlichen Verwaltung unabhängig von der Betriebsgröße akzeptiert sind.

Das Leitbild der computergestützten Sachbearbeitung und die Ausrichtung auch der Kaufleute und Fachangestellten

Aus dem Projekt liegen im BIBB folgende aktuelle Veröffentlichungen vor:

STILLER, I.; STÖHR, A. unter Mitarbeit von Canbay, N.; Elsner, M.; Orth, B.; Sand, C.; Schwarz, H.: „Ergebnisse aus der Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau, Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation, Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation“, Abschlussbericht, 2001, Hrsg.: BIBB. W. Bertelsmann Verlag

SCHWARZ, H.; ELSNER, M.: Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau (IH) – Abschlussbericht. Hrsg.: BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 57, Bonn 2001

SAND, Carola; STÖHR, Andreas: Evaluation der Büroberufe – Bürokaufmann/Bürokauffrau (Hw) – Abschlussbericht. Hrsg.: BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 56, Bonn 9/2001

STILLER, I.: Evaluation der Büroberufe – Kaufmann/Kauffrau für Bürokommunikation. (IH) – Abschlussbericht. Hrsg.: BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 54, Bonn 2001

STÖHR, A.: Evaluation der Büroberufe – Fachangestellter/Fachangestellte für Bürokommunikation (ÖD) – Abschlussbericht. Hrsg.: BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 55, Bonn 2001

FILGER, J.: Evaluation der Büroberufe – Schulische Ausbildung – Abschlussbericht. Hrsg.: BIBB. Wissenschaftliche Diskussionspapiere. 2001 Heft 52, Bonn 2001

Download der Wissenschaftlichen Diskussionspapiere als pdf-Datei unter <http://www.bibb.de>

für Bürokommunikation auf die dreijährige Regelausbildung ist offensichtlich für Betriebe mit und ohne Ausbildungstradition und unter Nutzung der Flexibilisierungsmöglichkeiten bedarfsgerecht. Die das neue Strukturkonzept ausgestaltenden Begriffe Sockelqualifikationen, Sacharbeitsgebiete und Fachbereiche sagen den einzelnen Betrieben und Fachkräften meist nichts. Eine gemeinsame Grundbildung und fachspezifische Differenzierungsmöglichkeiten werden dennoch für sinnvoll und praxistgerecht angesehen, um die notwendige Flexibilität für die betrieblichen Anforderungen und beruflichen Entwicklungsmöglichkeiten der späteren Fachkräfte zu sichern.

Nebenstehend sind beispielhaft typische als Bürokaufleute (I/H) und Kaufleute für Bürokommunikation ausgebildete Fachkräfte charakterisiert, wie sie sich aus der Untersuchung ergaben.

Die Vorbildung der Auszubildenden hat sich aus den amtlichen Statistiken folgend gegenüber den alten Büroberufen nicht wesentlich geändert. Die Auszubildenden sind jedoch bei Ausbildungsbeginn heute im Durchschnitt älter. 86 Prozent der befragten Betriebe geben an, dass die jeweilige Ausbildungsordnung voll bzw. überwiegend den Anforderungen entspricht. Die Lernziele werden als umfassend und den Anforderungen in den Betrieben entsprechend beurteilt.

Bei den Büroberufen in Industrie, Handel und Handwerk wird insbesondere Veränderungsbedarf in Bezug auf die Stärkung der Kundenorientierung und Nutzung moderner Informations- und Kommunikationssysteme sowie eine stärkere Branchenausrichtung thematisiert.

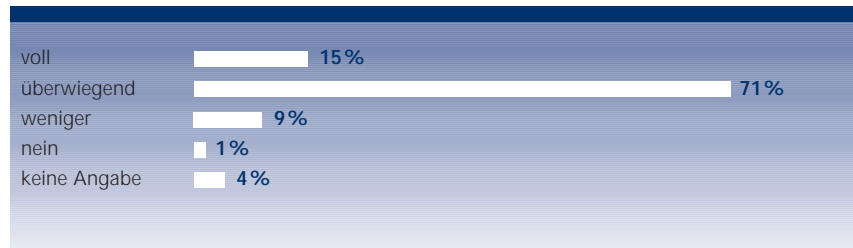
Bei den Fachangestellten bezieht sich der Änderungsbedarf vor allem auf kaufmännische Ausbildungsinhalte. Vor dem Hintergrund der Verwaltungsreform sollten zukunftsorientierte verwaltschaftsbetriebswirtschaftliche Ausbildungsinhalte wie z. B. Kosten- und Leistungsrechnung, Buchführung, betriebsspezifische Wirtschaftlichkeitsberechnungen, Controlling und Fremdsprachen in die Ausbildungsordnung aufgenommen werden.

Ohne Probleme erfolgt die Umsetzung der neu eingeführten Zeitrahmenmethode mit sachlicher und zeitlicher Gliederung des Ausbildungsrahmenplanes in einen betrieblichen Ausbildungsplan. Informationsbedarf besteht in Bezug auf den Einsatz aktivierender Lehr- und Lernformen und auf die Verbesserung der Lernortkooperation.

Zusatzqualifikationen während der Ausbildung in den gewerblichen Büroberufen beziehen sich insbesondere auf elektronische Datenverarbeitung, Umgang mit Kunden, Fremdsprachen, Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz sowie Branchen- bzw. Betriebsspezifika. In der öffentlichen Verwaltung wird an erster Stelle Kosten- und Leistungsrechnung genannt.

Die Kooperation von Betrieben und Berufsschulen ist als sehr zurückhaltend zu bezeichnen. Bei der Hälfte der Be-

Abbildung 2 Entspricht die jeweilige Ausbildungsordnung den Anforderungen?



triebe bestand keine Kooperationsbeziehungen mit der Berufsschule.

Institutionalisierte Prüfungsvorbereitung erfolgt in den meisten Fällen. Die Hoffnung, dass mit der Neuordnung die Abschlussprüfungen keiner gesonderten Vorbereitung bedürfen, erfüllte sich nicht. Bis auf die Zwischenprüfung wird jedoch kaum Kritik an der Prüfung geübt.

Die sich aus der amtlichen Statistik ergebenden Prüfungserfolgsquoten haben sich bei den Kaufleuten für Bürokommunikation gegenüber dem Vorgängerberuf deutlich verbessert (Bürogehilfen, 1991: 68 %; KfB, 2000: 92 %). Sie liegen jetzt wie bei den anderen Büroberufen auf dem hohen Durchschnittsniveau aller kaufmännischen und verwaltenden Ausbildungsberufe (2000: 89,6 %).

Die Ausbildung entspricht grundsätzlich den Qualifikationsanforderungen in den jeweiligen Tätigkeitsbereichen in den ersten Berufsjahren.

Die Ausgebildeten werden zum großen Teil übernommen (KfB 86; BK (IH) 63, BK (Hw) 49; FfB 69 %). Allerdings wird die Palette der Gestaltungsmöglichkeiten der Arbeitsverträge hinsichtlich Befristung und Arbeitsstundenvolumen genutzt. Die relativ hohe Übernahmequoten deuten darauf hin, dass die Qualifikationen verwertet werden können. Die Einarbeitungszeit dauert in der Regel ein bis drei Monate. Während Kaufleute für Bürokommunikation grundsätzlich an Mischarbeitsplätzen eingesetzt werden, ist dies bei den Fachangestellten seltener der Fall. Hier steht nach wie vor der Schreibdienst als Einsatzgebiet an erster Stelle.

Generell wird die Teilnahme an Weiterbildung in den ersten Berufsjahren von den Betrieben häufiger erwartet und von den Einzelnen mehr geplant,

Die typische Fachkraft Bürokaufmann/Bürokauffrau, I/H

- arbeitet in einem kleineren bis mittleren Unternehmen des Wirtschaftszweiges „andere Dienstleistungen“ oder des Handels,
- ist ganz überwiegend mit der Berufswahl zufrieden, wenngleich es nicht der Wunschberuf war,
- besitzt den Realschulabschluss,
- arbeitet im Aufgabenbereich Allgemeine Verwaltung oder im Rechnungswesen,
- führt Sachbearbeitung aus.

Die typische Fachkraft Kaufmann/-frau für Bürokommunikation

- ist weiblichen Geschlechts,
- hat eine verkürzte Ausbildung abgeschlossen,
- ist in einem Betrieb mit 100 und mehr Personen,
- im Sekretariat beschäftigt,
- ist mit der Berufswahl zufrieden, obwohl der KfB nicht der Wunschberuf war.
- Weiterbildung ist geplant.
- Von jungen Menschen wird er zunehmend auch als „Wunschberuf“ gewählt.

denn realisiert. Die Teilnahme bezieht sich vorrangig auf Anpassungsmaßnahmen (EDV, Kommunikation, Fremdsprachen, Rechnungswesen usw.) und in Einzelfällen auch auf die Prüfungsvorbereitung zur Aufstiegsfortbildung, z. B. zu Fachkaufleuten der verschiedenen Funktionsbereiche.

Die Ausgebildeten in den Büroberufen sind direkt nach der bestandenen Prüfung im Vergleich mit anderen kaufmännischen Ausbildungsberufen häufiger arbeitslos. Mit Ausnahme der Fachangestellten für Bürokommunikation, die im öffentlichen Dienst eingesetzt werden, bieten die Büroberufe jedoch bisher breite Verwertungsmöglichkeiten im Beschäftigungssystem.

Überlegungen zur Neuordnung

Auch die Büroberufe unterliegen den wirtschaftlichen, technischen und organisatorischen Entwicklungen und müssen strukturell und inhaltlich an die veränderten Anforderungen der Zukunft angepasst werden. Es gilt den bisherigen Erfolg der drei Büroberufe zu erhalten, gleichzeitig

sind weitere branchenspezifische Ausbildungsmöglichkeiten zu eröffnen. Daher sind bei der Weiterentwicklung der Büroberufe insbesondere strukturelle Aspekte zu beachten: Zum einen macht der sich weiter ausdifferenzierende Dienstleistungssektor ordnungspolitische Lösungen innerhalb des Gesamtkonzepts erforderlich. Das gilt vor allem für die Bürokaufleute. Die Ordnungselemente Sacharbeitsgebiete (KfB) und Fachbereiche (FfB) haben sich zwar bewährt, eine Beschränkung auf die Begrifflichkeiten der neuesten Strukturkonzepte wäre wünschenswert (Einsatzgebiete/Wahlqualifikationseinheiten).

Zum anderen sind gemeinsame Qualifikationen für alle Büroberufe sowohl inhaltlich als auch begrifflich weiter zu entwickeln, z. B. Kern- statt Sockelqualifikationen. Der Begriff der Kernqualifikationen ist über die IT-Berufe und die neuen

Dienstleistungskaufleute eingeführt. Sie ähneln von ihrer Struktur her den Sockelqualifikationen.

In beiden Modellen steht auf Länderseite die Strukturierung des Rahmenlehrplans nach dem Lernfeldkonzept an.

In den Ausbildungsrahmenplänen der Büroberufe sind insbesondere der Methoden-, Sozial- und Selbstkompetenz stärkeres Gewicht zu verleihen.

Bei den Bürokaufleuten sowie Kaufleuten für Bürokommunikation sind u. a. verstärkt zu akzentuieren bzw. neu aufzunehmen: Kundenorientierung, die aufgabenorientierte Nutzung moderner Kommunikationstechniken in Verbindung mit Informations- und Projektmanagement, Fremdsprachen sowie Qualitätsmanagement.

Darüber hinausgehend sind bei den Fachangestellten für Bürokommunikation verwaltungsbetriebswirtschaftliche Ausbildungsinhalte wie z. B. Kosten- und Leistungsrechnung, Buchführung, betriebsspezifische Wirtschaftlichkeitsberechnungen und Controlling in das Berufsbild einzubeziehen. Dies entspricht den Anforderungen der aktuellen Verwaltungsreform und erhöht die Mobilität der Ausgebildeten.

Fazit

Im Unterschied zu der bisher eher „binnenorientierten“ Ausbildung der drei Büroberufe auf die Schwerpunkte Rechnungs- und Personalwesen werden diese Berufe sich zukünftig stärker an den Bereichen Kundenorientierung, Projekt- und Qualitätsmanagement orientieren unter der Berücksichtigung von neuen Einsatzgebieten, insbesondere E-Government, Call Center, Kundendienst und Sachbearbeitungsaufgaben in öffentlichen Verwaltungen.

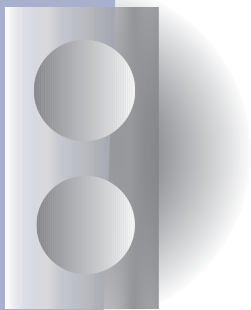
Aus der empirischen Befragung lassen sich drei Optionen zur Neuordnung der Büroberufe ableiten⁴:

1. Aktualisierung der drei Berufe mit einer Öffnungsklausel für bestimmte Einsatzgebiete.
2. Schaffung von Berufen mit gemeinsamen Kernqualifikationen und fachspezifischer Ausrichtung der drei Berufe.
3. Neuordnung des/der Bürokaufmanns/-frau und Zusammenführung der Fachqualifikationen der Kaufleute für Bürokommunikation mit denen der Fachangestellten für Bürokommunikation mit entsprechenden Wahlmöglichkeiten.

Bei allen Modellen muss der Verlust von Ausbildungsplätzen vermieden werden. Um die hohe Akzeptanz der Büroberufe zu erhalten und noch für weitere neue Ausbildungs- und Beschäftigungsbereiche zu erschließen, ist über die Qualifizierungs- und Verwertungsmöglichkeiten der Büroberufe besser und breiter zu informieren. ■

Anmerkungen

- 1 Siehe Kasten aktuelle Veröffentlichungen aus dem Projekt
- 2 Die schriftliche Befragung wurde im Auftrag des BIBB von der Forschungsgruppe SALSS in enger Abstimmung mit dem BIBB durchgeführt. Befragt wurden Personal-/Ausbildungsverantwortliche (P/A) und einschlägig ausgebildete Fachkräfte (F) in den ersten Berufsjahren. Bei den Bürokaufleuten (I/H) antworteten 375 Personal-/Ausbildungsverantwortliche (P/A) und 250 einschlägig ausgebildete Fachkräfte (F), insgesamt 625 Personen. Bei den Bürokaufleuten (Hw) antworteten 238 (P/A) und 93 (F), insgesamt 331 Personen. Bei den Kaufleuten für Bürokommunikation antworteten 169 (P/A) und 135 (F), insgesamt 304 Personen, und bei den Fachangestellten für Bürokommunikation antworteten 174 (P/A) und 165 (F), insgesamt 339 Personen. Über alle Ausbildungsberufe antworteten insgesamt 956 P/A und 643 F. Von insgesamt 5.230 versandten Fragebögen, wurden 1.599 beantwortet zurückgesandt, d. h., der Rücklauf betrug insgesamt 30,5 Prozent.
- 3 Mit dem Erlass der Ausbildungsordnung KfB wurde das Ordnungsmittel aus dem Jahr 1941 für den zweijährigen Ausbildungsberuf Bürogehilfin außer Kraft gesetzt. Mit dem Erlass der Ausbildungsordnung FfB wurden die zweijährigen Ausbildungsberufe Stenosekretär/-in und Büroassistent/-in aus den Jahren 1946 bis 1967 außer Kraft gesetzt.
- 4 Weiter gehend dazu Stiller, I.; Stöhr, A.: „Ergebnisse aus der Evaluation der Büroberufe“ (Siehe Kasten Veröffentlichungen S. 46)



Wege zur Integration benachteiligter Jugendlicher in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt

Erste Untersuchungsergebnisse zu Artikel 11 des Sofortprogramms

MICHAEL FRIEDRICH

► **Besonders benachteiligte Jugendliche (arbeitslos, ohne abgeschlossene Berufsausbildung, aus schwierigem sozialem Umfeld) sind oftmals nicht beim Arbeitsamt gemeldet bzw. nicht in Qualifizierungs- oder Beschäftigungsmaßnahmen einbezogen.**

Diese Jugendlichen wieder zu erreichen und in das Erwerbsleben nachhaltig zu integrieren, ist Ziel von Artikel 11 des Jugendsofortprogramms der Bundesregierung.

Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BiBB) untersucht im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) die Umsetzung von Artikel 11 des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit (vgl. Kasten).² Die Untersuchungen des Bundesinstituts konzentrieren sich auf 21 Arbeitsamtsbezirke³, die nach regionalen und strukturellen Kriterien ausgewählt wurden. Das BiBB wird bei seinen Arbeiten von der Forschungsgruppe SALSS (Bonn) unterstützt. Zur Analyse und Dokumentation der Projekte werden leitfadengestützte Interviews mit Mitarbeitern/-innen der Arbeitsämter, der Jugendhilfe, Sozialhilfe und Bildungsträger durch-

geführt und Materialien (Projektanträge/-konzeptionen, Zwischen- oder Abschlussberichte) ausgewertet. Im Februar und März 2001 wurde eine schriftliche Befragung von Projekten durchgeführt, die 1999 und 2000 in den 21 ausgewählten Arbeitsamtsbezirken nach Artikel 11 gefördert wurden.

Umsetzung von Artikel 11

Nach Angaben der Bundesanstalt für Arbeit sind in den Jahren 1999 bis 2001 bundesweit insgesamt 61.786 Jugendliche in eine Artikel-11-Maßnahme eingetreten. Der Schwerpunkt der Maßnahmen lag in den westlichen Bundesländern. Die Daten belegen den hohen Bedarf an sozialer Betreuung zur Hinführung Jugendlicher an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen.

Die Interviews mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Arbeitsämter haben deutlich gemacht, dass es in allen 21 Arbeitsamtsbezirken Jugendliche gab oder gibt, die von den herkömmlichen Angeboten der Arbeitsämter nicht

Betreute Jugendliche nach Artikel 11 in den Jahren 1999–2001

Jahr	1999	2000	2001	Σ
Alte Bundesländer	19.670	15.691	19.673	55.034
Neue Bundesländer	1.982	2.213	2.557	6.752
Gesamt	21.652	17.904	22.230	61.786

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

oder nicht mehr erreicht werden. Die Zusammensetzung und Größe dieser Gruppe variiert von Region zu Region und von Jahr zu Jahr. Bei der Umsetzung von Artikel 11 wurden daher die jeweiligen regionalen Besonderheiten berücksichtigt und entsprechende Schwerpunkte gesetzt. In einigen Arbeitsamtsbezirken wurden die Projekte z. B. nur 1999 gefördert, da die infrage kommenden Jugendlichen während der Projektlaufzeit erfolgreich betreut und in Ausbildung, Beschäftigung oder andere Qualifizierungsmaßnahmen weitervermittelt werden konnten. In anderen Arbeitsamtsbezirken wurden Maßnahmen zur sozialen Betreuung über andere Programme (z. B. freie Förderung nach SGB III) gefördert. Insgesamt wurden 1999 und 2000 87 Projekte nach Artikel 11 in 17 von 21 Arbeitsamtsbezirken

Soziale Betreuung zur Hinführung an Beschäftigungs- und Qualifizierungsmaßnahmen – Artikel 11 des Sofortprogramms

Die Maßnahmen nach Artikel 11 richten sich an „...besonders benachteiligte Jugendliche (...), die wegen besonderer persönlicher Merkmale vorhandene Angebote zur beruflichen Eingliederung nicht oder nicht mehr in Anspruch nehmen oder mit diesen noch nicht eingegliedert werden können. Hierzu gehören unter anderem ehemalige Sonderschüler und Hauptschüler ohne qualifizierten Abschluss sowie Jugendliche aus einem schwierigen sozialen Umfeld.“¹

gefördert. Von diesen haben sich 58 Projekte in 16 Arbeitsamtsbezirken an der schriftlichen Befragung des Bundesinstituts beteiligt (Rücklaufquote 67%). Über die Ergebnisse dieser Befragung wird im Folgenden berichtet.

Die Zielgruppe

Die Projekte, die an der Befragung teilgenommen haben, bieten vor allem jungen Erwachsenen eine Beratung an: Drei Viertel der Jugendlichen sind älter als 18 Jahre. Der Anteil der beratenen jungen Frauen beträgt 40 Prozent⁴; davon haben 7 Prozent Kinder, wodurch sich für sie eine schlechtere Ausgangssituation für ihr Berufsleben ergibt. Allein erziehende Mütter zählen zum Kreise der besonders benachteiligten Jugendlichen.

Die Mehrzahl (79%) der beratenen Jugendlichen besitzt die deutsche Staatsbürgerschaft. Hierunter befinden sich auch junge Aussiedlerinnen und Aussiedler (12%). 16 Prozent der Jugendlichen kommen aus Nicht-EU-Ländern, 4 Prozent stammen aus EU-Ländern, und bei 1 Prozent ist die Staatsangehörigkeit unbekannt. Bei den Jugendlichen aus Nicht-EU-Ländern handelt es sich vor allem um türkische Jugendliche.

Im Fokus der Projekte stehen besonders benachteiligte Jugendliche: Zu ihnen gehören vor allem 19 Prozent der Jugendlichen, die keinen Schulabschluss erreicht und 7 Prozent, die eine Sonderschule besucht haben. Fast die Hälfte der Jugendlichen hat einen Hauptschulabschluss (47%), und ein Viertel besitzt einen mittleren Abschluss.

Nur sehr wenige verfügen über die Fachhochschulreife oder das Abitur. Weiterhin hat die Mehrzahl der beratenen Jugendlichen keine Berufsausbildung (44%) oder hat eine berufliche Ausbildung vorzeitig abgebrochen (18%). Lediglich ein Viertel der Jugendlichen hat eine abgeschlossene Berufsausbildung.⁵ Demzufolge bekommen die meisten Jugendlichen finanzielle Unterstützung: Ein Drittel der Jugendlichen erhält Sozialhilfe, und ein weiteres Drittel wird hauptsächlich von den Eltern finanziell unterstützt. Der Anteil der Bezieher von Arbeitslosengeld bzw. -hilfe liegt bei 23 Prozent.

KONTAKTWEGE

Die Jugendlichen werden von den Projekten auf unterschiedlichem Wege kontaktiert: Zum einen werden sie im Rahmen aufsuchender Sozialarbeit angesprochen und betreut (Geh-Struktur). Das erfolgt direkt vor Ort (Straße, Wohnung und Wohnumgebung, soziale Treffpunkte) oder anhand von Adressen des Arbeits- oder Sozialamtes telefonisch bzw. schriftlich. Zum anderen werden die Jugendlichen vom Arbeits- oder Sozialamt an Beratungseinrichtungen vermittelt bzw. selbst durch (niederschwellige) Beratungsangebote, wie z. B. Arbeitslosen- und Internetcafés angesprochen (Komm-Struktur). Darüber hinaus gibt es Projekte, die Jugendliche in Qualifizierungsmaßnahmen sozialpädagogisch begleiten. Hierdurch können individuelle Problemlagen erörtert, Lösungen entwickelt und die Motivation und das Selbstvertrauen gestärkt werden.

BETREUUNGS- UND BERATUNGSANGEBOTE

Die Betreuungs- und Beratungsangebote der Projekte sind sehr vielseitig. Beispielsweise wird von 90 Prozent der Projekte häufig eine persönliche Berufswegplanung angeboten (Abbildung 1).⁶

Für die nachhaltige Integration der vermittelten Jugendlichen in die Berufswelt ist es wichtig, dass ihnen auch nach der Vermittlung an andere Einrichtungen ein Ansprechpartner zur Verfügung steht: 39 Prozent der Projekte betreuen die Jugendlichen auch dann weiter, knapp ein Viertel setzen die Betreuung ebenso nach der Vermittlung der Jugendlichen in Ausbildung oder Beschäftigung fort. Art und zeitlicher Umfang dieser Nachbetreuung variieren je nach Projektkonzeption und individuellem Betreuungsbedarf der Jugendlichen (z. B. persönliche Gespräche, telefonische Kontakte, niederschwellige Angebote in Beratungsstellen). Sie ist selten ein fester Bestandteil eines Betreuungskonzepts, sondern erfolgt meist dann, wenn die Jugendlichen sich in Eigeninitiative an die Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter wenden.

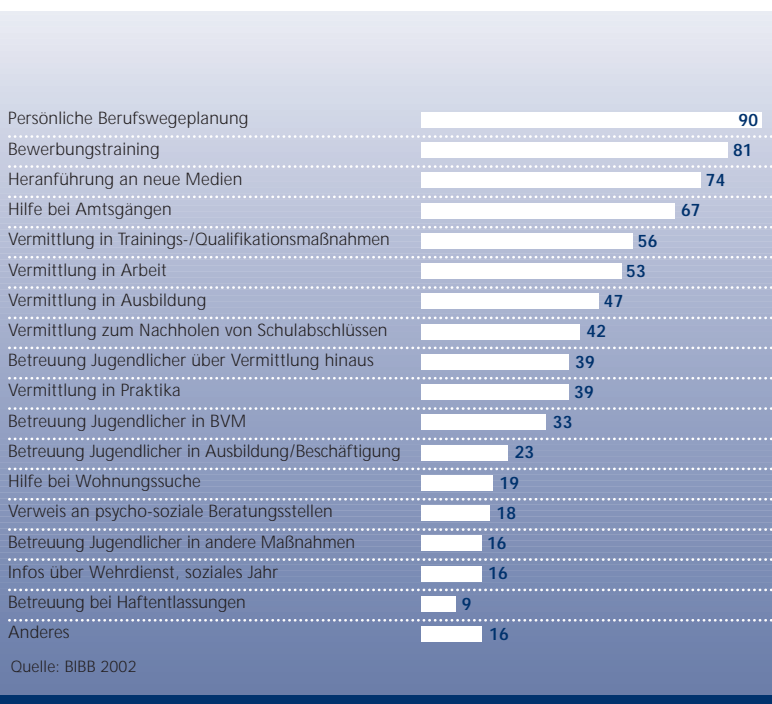


Abbildung 1 Maßnahmen zur Beratung und Betreuung von Jugendlichen (Mehrfachnennungen in Prozent)

Praxisnahe Handreichung ist geplant

KOOPERATIONEN

Im Rahmen ihrer Arbeit kooperieren die Projekte in der Regel mit anderen Einrichtungen. Über die Zusammenarbeit mit Einzelnen hinaus arbeitet mehr als die Hälfte der Projekte in einem Netzwerk mit dem Arbeits-, Jugend- und Sozialamt und mit Bildungsträgern zusammen. In einigen Fällen sollte nach Meinung von Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern die Zusammenarbeit und Vernetzung mit dem Arbeitsamt und anderen Einrichtungen noch verbessert werden. Um eine bessere Kooperation zu erreichen, scheint es sinnvoll, Koordinierungsstellen einzurichten.

Beispiele für Koordinierungsstellen:

- Im Arbeitsamtsbezirk Hamburg findet eine strukturierte Vernetzung der Aktivitäten statt. Die Koordination der Maßnahmen erfolgt zentral über das Arbeitsamt.
- Im Arbeitsamtsbezirk Göttingen bietet eine Internetplattform (www.jugendhilfe-goettingen.de) allen Beteiligten ein Informationsforum.
- In Mainz koordiniert die Koordinierungsstelle ProAusbildung die Jugendarbeit im Arbeitsamtsbezirk.
- In Chemnitz hat sich eine Arbeitsgruppe (Träger, Ämter, andere Einrichtungen) gebildet, die unter wissenschaftlicher Begleitung die Umsetzung der Maßnahmen in der Stadt koordiniert. In der Region übernimmt das Arbeitsamt die Koordination.
- In Bremerhaven wurde eine Arbeitsgruppe „Schulverweigerer“ gegründet. Alle beteiligten Institutionen (u. a. Ämter, Träger, Schulen und Jugendzentren) treffen sich regelmäßig und entwickeln neue Vorgehensweisen und Maßnahmen.
- Im Stadtgebiet Prenzlauer Berg in Berlin gibt es mehrere Arbeitsgruppen zum Thema „Jugendarbeitslosigkeit“.

BEWERTUNG

Die Mitarbeiter/-innen der Projekte bewerten den bisherigen Erfolg ihres Projektes als gut. Die angebotenen Maßnahmen sind geeignet, Jugendliche anzusprechen, zu betreuen und (wieder) an Beratungsangebote der Arbeitsämter heranzuführen. Die Mehrzahl der Befragten hält daher die Fortführung ihrer Projekte für erforderlich. Allerdings sei eine größere Planungssicherheit durch längere Projektlaufzeiten bzw. verbindliche Absprachen mit dem Arbeitsamt über die Verlängerung von Projekten wünschenswert. Eine längerfristige Planung der Projekte ist sowohl für die inhaltliche Konzeption und Ausrichtung der Maßnahmen als auch für die Absicherung der Projektmitarbeiter/-innen von Bedeutung.

Ausblick

Die Arbeiten zu Artikel 11 werden fortgesetzt. Ziel ist es, die Entwicklung der durchgeführten Maßnahmen und Projekte für den gesamten Untersuchungszeitraum (1999–2002) zu analysieren, zu dokumentieren und eine praxisnahe Handreichung für vergleichbare Maßnahmen zu erstellen. Neben Interviews mit Mitarbeitern/-innen von Arbeits-, Jugend- und Sozialämtern und Bildungsträgern sowie der Auswertung von Materialien (Projektkonzeptionen und -berichte etc.) sind geplant:

- Interviews mit Betrieben, die Jugendliche nach einer Artikel-11-Maßnahme beschäftigen oder einen Praktikumsplatz bzw. eine Ausbildungsstelle angeboten haben,
- Interviews mit betreuten Jugendlichen,
- Workshop mit Trägern von Artikel-11-Projekten.

Die Maßnahmen werden im Rahmen des Sofortprogramms bis Ende 2003 gefördert. Ab 2004 werden diese „in modernisierter Form als Aktivierungshilfen“ in das SGB III übernommen.⁷ ■

Anmerkungen

1 *Richtlinien zur Durchführung des Sofortprogramms (Fassung der zweiten Änderung vom 03.11.2000).*

2 *Über diese Arbeiten hinaus ist das BIBB seit 1999 gemeinsam mit dem Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit (IAB) mit der wissenschaftlichen Begleitforschung zum Sofortprogramm betraut. Hierbei konzentriert sich das BIBB auf Artikel 2 (Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und*

Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes). Erste Ergebnisse der Begleitforschung des BIBB wurden in BWP 6/1999 veröffentlicht.

3 *In den neuen Bundesländern: Berlin-Nord, Chemnitz, Frankfurt (Oder), Gotha, Magdeburg, Neubrandenburg. In den alten Bundesländern: Aachen, Augsburg, Bad Kreuznach, Bremerhaven, Coburg, Göttingen, Hamburg, Heide, Kassel, Lörach, Mainz, Paderborn, Saarbrücken, Taubertshausen, Wuppertal.*

4 *Der Vergleich der demographischen Kennziffern (Geschlecht, Nationalität, Schulbildung) in der Stichprobe mit den Daten der Bundesanstalt für Arbeit zu Artikel 11 (Bezug: Eintritte in den Jahren 1999 und 2000) zeigt, dass die Angaben der Projekte hinsichtlich dieser Variablen keine oder nur geringe Abweichungen zur Grundgesamtheit aufweisen.*

5 *Über 12 % der Jugendlichen konnten die Träger keine Angaben machen.*

6 *Die Träger wurden gebeten, die Häufigkeit in der Abstufung „immer“, „häufig“, „manchmal“, „selten“, „nie“ anzugeben. In der Grafik sind die Leistungen dargestellt, die von den Projekten „immer“ bzw. „häufig“ angeboten werden.*

7 *Gesetz zur Reform der arbeitsmarktpolitischen Instrumente (Job-AQTIV-Gesetz). Das Gesetz sieht vor, dass sich Dritte zu mindestens 50 % an der Finanzierung beteiligen.*

Ausbildung im Bauhandwerk: Die Perspektive der nebenberuflichen Ausbilder

MICHAEL LEIDNER

► Viel stärker als bisher muss nach Wegen gesucht werden, den Rückgang der Zahl der Auszubildenden im Handwerk zu stoppen. Dabei kann eine Analyse der Ausbildungsbedingungen aus der Sicht der nebenberuflichen Ausbilder neue Möglichkeiten aufzeigen.

Um mehr Informationen über die Ausbildungsbedingungen zu gewinnen, wurden von September 1996 bis Februar 1997 42 Teilnehmer an einer Maßnahme zur Vorbereitung auf die Meisterprüfung im Bauhandwerk in ca. 20-minütigen Interviews zu ihren Erfahrungen als ausbildende Gesellen in Klein- und Mittelbetrieben befragt.

Die Untersuchungsergebnisse¹ zeigen, dass ausbildende Gesellen im Bauhandwerk ihr Ausbilderhandeln sehr verschiedenartig umschreiben. Instruierendes Ausbilderhandeln, etwa Vormachen und Erklären, steht dabei eindeutig im Vordergrund. Weiter findet sich dominantes oder zurückhaltendes Ausbilderhandeln und solches, das den Auszubildenden in den Arbeitsprozess integriert. Die Tatsache, dass die nebenberuflichen Ausbilder ihr Handeln mit vielen verschiedenen Begriffen umschreiben, zeigt, dass sie sich ihrer Ausbildungsaufgabe mit Ideenreichtum und Fantasie nähern. Allerdings bleiben sie in der Regel der anfallenden Arbeitsaufgabe verhaftet und beschränken sich meist auf eine Aktionsform. Die Rolle des Auszubildenden als Lernender wird von den nebenberuflichen Ausbildern zumeist nicht wahrgenommen, sie betrachten ihn stattdessen als mehr oder weniger vollwertige Arbeitskraft.

Die Erfahrungen der Befragten während ihrer eigenen Ausbildung, als handlungsleitender Grundsatz häufig in der Form der „Goldenen Regel“ verallgemeinert, sind eine wichtige Quelle für die Orientierung ihres Ausbilderhandelns. Die Bestimmungen der Ausbildungsordnungen über die Systematik der zu vermittelnden Inhalte haben dagegen wenig Bedeutung.

Die Befragten können sich auch nur wenige Möglichkeiten der Hilfe für ihr Ausbilderhandeln vorstellen. Unterstützung erwarten sie eher von anderen Betriebsangehörigen als von einer Verbesserung ihrer pädagogischen Kompetenz, etwa durch entsprechende Kurse. Aber auch strukturelle Veränderungen in den Betrieben, insbesondere eine Verringerung des Zeitdrucks, betrachten die nebenberuflichen Ausbilder als Chance, ihre Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Als Ziel ihres Handelns nennen die Gesprächspartner meist die Selbstständigkeit des Auszubildenden und die Bewältigung der anfallenden Arbeitsaufgaben. Die Selbstständigkeit wird von den Befragten auch in anderen Zusammenhängen immer wieder hervorgehoben. Grund dafür dürfte vor allem sein, dass der Auszubildende, der eigenverantwortlich arbeiten und Arbeitsschritte antizipieren kann, zu einer erheblichen Arbeitsentlastung der Ausbilder beiträgt.

Auszubildende werden überwiegend nach Motivation und Arbeitsleistung eingeschätzt. Aber auch das äußere Erscheinungsbild, abweichendes Verhalten oder die Herkunft aus einem bestimmten sozialen Milieu werden zur Charakterisierung herangezogen. Diese Typisierungen zeichnen sich durch ihre Beschränkung auf einen einzigen Aspekt aus, der besonders nahe liegt, weil er direkt aus dem Verhalten oder dem Aussehen erschlossen werden kann. Als ideal erscheint den nebenberuflichen Ausbildern derjenige Auszubildende, der motiviert und kräftig ist und zudem Tugenden wie Pünktlichkeit und Gehorsam pflegt. Damit wird deutlich, dass das Idealbild des Auszubildenden in erster Linie von den unmittelbaren Erfordernissen der Arbeit in der Baubranche geprägt ist.

Während der Ausbildung nehmen die nebenberuflichen Ausbilder zahlreiche Schwierigkeiten wahr, wie fehlende Motivation, fehlendes Verständnis, Probleme mit dem Verhalten (fehlender Respekt) oder mit der Arbeitsausführung (fehlende Sorgfalt), wobei die letzten beiden Problembereiche am häufigsten genannt werden. Ähnlich wie bei der Umschreibung des eigenen Ausbilderhandelns zeigen die Befragten auch bei der Reaktion auf die Probleme in der Ausbildung eine Fülle unterschiedlicher Verhaltensweisen, zum Beispiel einführendes Verstehen, Ausüben von Zwang oder Resignation, jeweils abhängig von der attribuierten Ursache des Problems.

Bei der Betrachtung der betrieblichen Realität ist das hervorspringende Phänomen der Druck, der durch Zeitknappheit, spezielle Produktionsanforderungen sowie eine feste hierarchische Struktur die Durchführung der Ausbildung beeinträchtigt. Die Existenz eines Plans für die betriebliche Ausbildung wird von den nebenberuflichen Ausbildern meist verneint. Der Verlauf der Ausbildung hängt stattdessen häufig von der vorhandenen Arbeit ab.

Konsequenzen

Die Befragung hat gezeigt, dass in den Betrieben der Befragten überwiegend kein geplantes und systematisches Lernen stattfindet. Die Lernmöglichkeiten hängen von der vorhandenen Arbeit und vom Engagement der Mitarbeiter ab. Folgende Möglichkeiten könnten m. E. die Ausbildung verbessern:

- Schaffung des räumlichen und zeitlichen Rahmens für gezielte Instruktion unter weit gehender Ausschaltung

des Drucks der betrieblichen Produktion. Dazu könnten Lehrveranstaltungen zu festzulegenden Themen während der Arbeitszeit angeboten werden. Die Praxis zeigt, dass es solche Veranstaltungen bereits gibt, sie finden jedoch außerhalb der Arbeitszeit am Abend oder am Wochenende statt und sind deshalb nicht unproblematisch, da weder Vergütung noch Versicherungsschutz für Ausbilder und Auszubildende ausreichend geregelt sind.

- Klare Zuständigkeiten für die Durchführung der Ausbildung: Die Ausbildung kann so insgesamt zielorientierter ablaufen. Damit ist weniger die feste Zuordnung des Auszubildenden zu einem bestimmten Gesellen gemeint, sondern ein Mentor, der in regelmäßigen Abständen prüft, ob dem Auszubildenden die erforderlichen Ausbildungsinhalte vermittelt werden. Idealerweise könnte dieser Mentor der Meister sein.
- Durchführung einer Grundausbildung (verstärkt oder ausschließlich) außerhalb des Betriebs, an die sich eine Anwendungsausbildung (Umsetzung des Gelernten unter Zeitdruck in einem Arbeitsteam) im Betrieb anschließt: Die Grundausbildung kann einheitlich als Lehrgang durchgeführt werden, in dem die geplante Instruktion fester Lerninhalte im Vordergrund steht. Die Anwendungsausbildung im Betrieb richtet sich nach den dort jeweils anzutreffenden Bedingungen und stellt sicher, dass die Mitarbeit an realen Arbeitsaufträgen als entscheidender Vorteil der betrieblichen Ausbildung intensiver als bisher didaktisch genutzt werden kann.
- Pädagogische Qualifizierung der hauptberuflichen Ausbilder stärker ausgehend von den Handlungsorientierungen, die sie seit dem Beginn ihres eigenen Berufsausbildungsverhältnisses erworben haben:
Es gilt, die Umschreibungen ihres Ausbilderhandelns, etwa „zeigen“, aufzugreifen und schrittweise zu erweitern, beispielsweise durch die Diskussion möglicher Handlungsalternativen einschließlich ihrer Umsetzbarkeit in die betriebliche Praxis. Bestimmte grundlegende, immer wiederkehrende Verhaltensweisen sollten systematisch trainiert werden.

Vor diesem Hintergrund muss der Versuch der Handwerksorganisationen als problematisch bewertet werden, in Umsetzung des neuen Rahmenplans für die Ausbildung der Ausbilder die Qualifizierung der Ausbilder neu zu gestalten, solange die Handlungsorientierung der dafür neu gestalteten Lehrgangsunterlagen lediglich darin besteht, die Teilnehmer anhand sehr konstruierter Fälle Theoriewissen aus einem Lehrwerk wie der „Neue(n) Handwerkerfibel“³ in vorgegebene Antwortbögen abschreiben zu lassen. Darin kommt eine mangelhafte Rezeption des Begriffs „Handlungsorientierung“ und seiner Begründung in Pädagogik und Psychologie zum Ausdruck. Die Kompilation von zusammenhanglosen Definitionen, Stufenschemata und Begriffsklassifikationen reicht zur Vorbereitung auf eine spätere Ausbildertätigkeit nicht aus. Dringend notwendig wäre

hier eine weiter gehende Reduzierung der zu vermittelnden Lerninhalte, verbunden mit einer stärkeren Orientierung an Fragestellungen aus tatsächlich existierenden beruflichen Situationen. Dies allerdings kollidiert mit dem Festhalten des Handwerks an einer einheitlichen Konzeption der Berufsausbildung, da dadurch eine didaktisch erforderliche Bezugnahme auf spezielle Situationen im Rahmen der Ausbilderqualifizierung unmöglich bleibt.

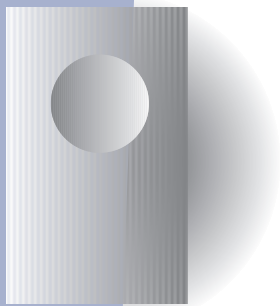
Attraktivität der Ausbildung im Handwerk erfordert Veränderungen in der Struktur der Ausbildung und der Qualifikation des Ausbildungspersonals

Einen letzten Problembereich schließlich stellt die Frage dar, inwieweit nebenberufliche Ausbilder für ihre Tätigkeit qualifiziert werden sollen. Die hier vorliegenden Erkenntnisse legen nahe, dass die nebenberuflichen Ausbilder Verbesserungschancen am ehesten in Kontakten mit anderen Personen (meist Vorgesetzte) sowie in Veränderungen der Ausbildungsstruktur sehen, weniger dagegen in pädagogischen oder fachlichen Kenntnissen bzw. Fertigkeiten. Das bedeutet, dass eine Qualifizierung des nebenberuflichen Ausbildungspersonals in Form von Lehrgängen zur Vermittlung pädagogischen Wissens nicht sinnvoll ist. Denkbar wären hier Qualifizierungsmaßnahmen, die berufs begleitend nach freier Wahl des jeweiligen Ausbilders Gelegenheiten bieten, Probleme ansprechen und fallorientiert Informationen einholen zu können. Realisiert werden kann diese Form der Ausbilderqualifizierung als berufs begleitende Teamsupervision, möglichst im Betrieb, oder als offenes Diskussionsforum für Ausbildungsprobleme im Internet, wie es etwa vom BIBB unter www.foraus.de bereits eingerichtet wurde.

Aus den Ergebnissen der Untersuchung und den Überlegungen zu den Konsequenzen, die daraus zu ziehen sind, wird deutlich, dass Veränderungen sowohl in der Struktur der Ausbildung als auch der Qualifikation des Ausbildungspersonals notwendig sind. Nur wenn die zuständigen Fachverbände diesen Änderungsbedarf erkennen, kann es gelingen, die Attraktivität einer Ausbildung im Handwerk wieder zu erhöhen. ■

Anmerkungen

- 1 Weiterführende Ergebnisse: Leidner, M.: Wenn der Geselle den Lehrling ausbildet. Eine Analyse der pädagogischen Sinndeutungen und subjektiven Theorien nebenberuflicher Ausbilder im Bauhandwerk. Frankfurt/Main 2001
- 2 ZWH (Hrsg.): Ausbildung der Ausbilder. Vorbereitung auf die Meisterprüfung Teil IV. Teilnehmerunterlagen zur Neuen Handwerkerfibel Band 3. Bad Wörishofen 1999
- 3 Gress, W. et al: Die Neue Handwerkerfibel. Fachschulausgabe Bayern. Band 3. Bad Wörishofen 2000³⁸



Handbuch Berufliche Aus- und Weiterbildung

WINAND KAU

Leitfaden für Betriebe, Schulen, Ausbildungsstätten und Hochschulen

Bert Küppers, Dieter Leuthold, Helmut Pütz
Verlag Franz Vahlen München 2001, 480 Seiten, € 44,00

Der stattliche, aus elf Sachkapiteln, einem Glossar der Fachbegriffe sowie sieben Anhängen und einem Sachregister bestehende Band hat sich ein ehrgeiziges Ziel gesetzt: Er möchte ein Nachschlagewerk für die Berufsbildungspraxis, und ein Hand- und Lehrbuch für Professoren und Studenten sein. Weit gespannte Stoffinteressen haben in einer Publikation meist Auswahlprobleme zur Folge. Soll man sich auf das Wichtige konzentrieren oder nach dem Motto verfahren: „Ein jeder sucht sich endlich selbst was aus, wer vieles bringt, wird manchem etwas bringen.“? Beim ersten Durchblättern hat man den Eindruck, man hätte es mit Goethes Theaterdirektor gehalten. Doch sehen wir genauer hin.

Die Sachkapitel kann man präterpropter in drei große Abschnitte einteilen. Der Erste, aus vier Kapiteln bestehende und auf den Hauptteil hinführende, beginnt mit den Grundlagen und Qualitätszielen der betrieblichen Personalentwicklungsplanung. Im 2. Kapitel geht es um die Bestimmung des Lehrlingsbedarfs und um die Methoden der Bewerberauswahl. Hier hat man leider nur die Rekrutierungsprozeduren von Großunternehmen im Auge. Das dritte Kapitel ist unter dem herrschenden Wettbewerbsdruck sehr wichtig. Es behandelt Ziele und Methoden des betrieblichen Bildungscontrollings (BC). Im Mittelpunkt stehen Ansatzpunkte (Kosten-, Wirtschaftlichkeits-, Lernerfolgsebene) und Strategien des BC. Maßnahmen des BC

können zur Optimierung der Planungsverfahren und zur effizienteren Gestaltung der Sachstandsanalyse (z. B. durch „benchmarking“), zur Verbesserung der Steuerungs- und Kontrollmethoden und zur Evaluierung von Aus- und Weiterbildung mit dem Ziel ihrer zukünftigen Verbesserung dienen. Das vierte Kapitel ist den Problemen der Sozialisation gewidmet. Es vermittelt einen Überblick über Anfechtungen und Konfliktpotenziale, mit denen bei der beruflichen „Personwerdung“ von Jugendlichen angesichts des bestehenden Wertewandels in Wirtschaft und Gesellschaft zu rechnen ist.

Der durch geschickte Stoffbehandlung sich auszeichnende Hauptteil des Bandes beginnt mit einer Bestandsaufnahme. Getrennt nach Aus- und Weiterbildung, werden die konstitutiven Elemente des deutschen Berufsbildungswesens (Systemcharakter, organisatorische und quantitative Strukturen, Finanzierung) dargestellt. Ein ausführliches Kapitel befasst sich mit der aktuellen Situation und den Erfordernissen seiner Weiterentwicklung. Ergänzt wird diese Darstellung durch Ausführungen über die Bedeutung von Lernort-Kooperationsformen sowie über die vorhandenen Mittel, Ausbildungsabbrüche zu vermeiden. Kapitel 6 ist den Instrumenten der Qualifizierung gewidmet: den Ausbildungsordnungen und Modellversuchen, dem Ausbildungspersonal und Prüfungswesen, der Rolle von Medien im Lernprozess sowie den Spielräumen für eine gezielte Förderung besonderer Personengruppen (z. B. Benachteiligte, Begabte). Daran schließt sich ein Kapitel über die internationale Zusammenarbeit in der beruflichen Bildung, vor allem in der EU, an. Der Schluss des Hauptteils behandelt Rechtsgrundlagen des Berufsbildungswesens. Obwohl BBiG und BerBiFG darin in einiger Ausführlichkeit behandelt werden, hat man sie in zwei Anhängen noch einmal abgedruckt. Ohne sie wäre der Band um 50 Seiten kürzer.

Der Schlussteil des Bandes vermittelt einen zwiespältigen Eindruck. In den Kapiteln 9 und 10 erhält man einen Vorstellung von der verhaltenssteuernden Wirkung der beruflichen Bildung und von den didaktischen und methodischen Fragen bei der Planung, Organisation und Gestaltung von Lernprozessen. Im Vorwort wurde darauf hingewiesen, dass es sich um Nachdrucke aus einem vergriffenen Lehrbuch handelt. Dies merkt man den Texten an. Für sich genommen sind sie anregend und gut geschrieben. Die epische Breite von 100 Seiten kommt dem Rezensenten jedoch etwas überzogen vor. Das Schlusskapitel: „Finanzierung und Kosten der beruflichen Aus- und Weiterbildung“ hängt wie ein Appendix hinten dran, und man fragt sich, warum es gerade hier steht und nicht im Hauptteil, wo es eigentlich hingehört.

Trotz Schwächen und Redundanzen in der Stoff-Systematik ist der Band ein sehr verdienstvolles Werk. Zu loben ist das breite Panorama der Informationen, hinter dem ein tief

gestaffeltes Sachregister steht. Hervorzuheben sind ferner die an jedem Kapitelende stehenden Übungsfragen, die den Text zu einem Lehrbuch werden lassen. Es gibt für den Rezensenten jedoch auch einen unschönen Punkt: In der beruflichen Bildung finden sich nicht viele Publikationen mit wirklich neuen Gedanken. Eine davon ist die Habilschrift von D. Sadowski: „Berufliche Bildung und betriebliches Bildungsbudget“. Obwohl einschlägig, wird sie an keiner Stelle erwähnt. Selbst in einem, auf die neueste Literatur ausgerichteten Lehrbuch hätte das nicht sein müssen. ■

Rehabilitation bei Körperbehinderung

SASKIA KEUNE

Einführung in schul-, sozial- und berufspädagogische Aufgaben

Hans Stadler

Verlag W. Kohlhammer Stuttgart Berlin Köln, 1998, 230 Seiten, € 22,50

Das Buch von Professor Hans Stadler kann als Standardwerk für die Rehabilitation bei Körperbehinderung bezeichnet werden. Wie der Titel schon besagt, ist es eine Einführung in schul-, sozial- und berufspädagogische Aufgaben und bietet ein breites Überblickswissen für die Fort- und Weiterbildung in pädagogische und soziale Berufe. Neben rechtlichen Fragestellungen werden auch medizinische und therapeutische Aspekte behandelt. Wichtig in der Darstellung ist die unterschiedliche Akzentsetzung der spezifischen Maßnahmen und Organisationsformen der Rehabilitation in den verschiedenen Lebensphasen.

Sowohl die Theoriebildung in der Rehabilitation als auch der geschichtliche Hintergrund des Umgangs mit behinderten Menschen, ebenso wie anthropologische und ethische Grundfragen, werden thematisiert. Eingehend wird auf die Schulpädagogik Bezug genommen. Behandelt werden verschiedene Ansätze zur Didaktik des Unterrichts mit körperbehinderten und chronisch kranken Menschen sowie der gemeinsame Unterricht von behinderten und nicht behinderten Schülern in Regelschulen (integrative Pädagogik). Auch die Darstellung zu den Hilfsmitteln bei gestörter Motorik und Kommunikation stellt eine wertvolle Informationsquelle dar. Abschließend wird der Übergang von der Schule in das Erwachsenenleben behandelt.

Jeder, der im Bereich der Rehabilitation bei körperbehinderten Menschen Informationen sucht, wird hier fündig. Es ist die gegenwärtig umfassendste Darstellung auf diesem Gebiet. ■

Ausbildungsvermittlung

SUSANNE MÖLLER

Übergangsprobleme von der Schule in die Arbeitswelt

Zur Situation in den neuen und alten Bundesländern

Hans-Peter Schäfer, Wendelin Sroka (Hrsg.)

Duncker & Humblot Berlin 1998, 115 Seiten, € 36,81

Die Beiträge sind unverändert aktuell und enthalten neben einem Rückblick auf das System der Berufsberatung der DDR auch differenzierte Analysen zur Entwicklung von Ausbildungsangebot und -nachfrage, Ausbildungsabbruch und dem Übergang von Ausbildung in Erwerbstätigkeit. Besonderes Augenmerk wird auf die Situation jugendlicher Problemgruppen gelenkt und darauf, wie junge Menschen mit tief greifenden Veränderungen in der Berufsausbildung umgehen und ihre Berufswegplanung danach gestalten. Letztlich werden auch Möglichkeiten aufgezeigt und bewertet, wenn sich der Übergang in das Berufsleben problematisch gestaltet.

Schäfer weist darauf hin, dass der Übergang von der Schule in die Arbeitswelt Heranwachsende wie Gesellschaft schon immer vor Probleme stellte und eine entscheidende Lebensäsur bedeutet, wobei Abweichungen von der verbindlichen Abfolge Schule, Berufsausbildung und Berufstätigkeit negativ bewertet werden.

In der DDR wurde Berufswahl, Berufsfindung und Berufseinmündung vorrangig als Teilaspekt des Systems der Arbeitskräfteplanung und -politik angesehen, wodurch nach BERTRAM bei vielen Jugendlichen das Gefühl der Planmäßigkeit und sozialen Sicherheit entstand, das die Unzufriedenheit bei der Berufswahl zumindest teilweise kompensieren konnte.

Die Datenanalyse in den Beiträgen von RAUCH, WESTHOFF/ULRICH sowie BERTRAM zeigt: Die Wiedervereinigung ist nur eine Ursache unter vielen für die Verschlechterung der Lage auf dem Ausbildungssektor und im Beschäftigungssystem. Bestimmte Problemgruppen sind von den verminderten Bildungsangeboten und Ausbildungschancen in besonderer Weise betroffen. Sie werden nicht selten von einer Maßnahme in eine andere geschoben, und es droht die völlige Ausgrenzung aus dem Erwerbsleben.

Vor besonderen Schwierigkeiten stehen nach RAUCH und WESTHOFF/ULRICH außer- und überbetrieblich ausgebildete Jugendliche.

Große Probleme haben auch Mädchen und junge Frauen besonders in den neuen Bundesländern. Dies zeigt sich nach Rauch deutlich an der zweiten Schwelle. Als Ursache dafür nennt BERTRAM den Abbau frauenspezifischer Arbeits- und Ausbildungsplätze, die Bevorzugung männlicher Bewerber und die Orientierung an traditionellen weiblichen Berufsbildern.

Insgesamt wird eine Verlagerung der Übergangsprobleme von der 1. zur 2. Schwelle sichtbar, die in den alten Bundesländern auf Arbeitsplatzabbau, in den neuen auf Ausweitung außerbetrieblicher Ausbildung zurückzuführen ist (WESTHOFF/ULRICH). Weitere Ursachen sind für Bertram steigende Altbewerbernachfrage, geringerer Ausgleich von Ausbildungs- und Arbeitsplatzdefiziten durch die alten Länder und hohe Anforderungen der Betriebe.

Die Jugendlichen reagieren nach Rademacker mit neuen Handlungsstrategien: Die Arbeitsorientierung ist bei allen übereinstimmend hoch, wesentliche Prozesse vorberuflicher Sozialisation und beruflicher Orientierung finden jedoch in deutlich verlängerten Übergangsbio-graphien erst nach Abschluss der allgemein bildenden Schule statt.

Die gegenwärtigen Probleme beim Übergang von der Schule ins Berufsleben können von Schule (Oberliesen), Berufsberatung (Kuhlmann) und außerbetrieblicher Ausbildung (Fuchs) entschärft, aber nicht gelöst werden. Politik und Wirtschaft müssen neue Rahmenbedingungen schaffen, „soll nicht das Vertrauen der heranwachsenden Generation in das tradierte System der Berufsausbildung und darüber hinaus in die Fähigkeit von Politik und Wirtschaft zu Innovationen bzw. Reformen in Frage gestellt werden“. ■

Lernen wird zum zentralen Gegenstand einer modernen Gesellschaft

UWE R. SCHWAB

Lernende verstehen

Jochim Ludwig

W. Bertelsmann Verlag Bielefeld 2000, 374 Seiten, € 14,90

In Zeiten der Modernisierung wird die Anpassung an die sich dadurch rasch verändernden Umweltbedingungen für alle (Individuen wie Institutionen) zum Muss. Anpassung bedeutet Lernen, und Lernen wird damit zum zentralen Gegenstand einer modernen Gesellschaft. Begriffe wie „Lebenslanges Lernen“ unterstreichen diese Beobachtung, setzen aber zumeist als Illusion voraus, dass alles lehr- und lernbar sei, vorausgesetzt die Rahmenbedingungen sowie das didaktische Setting stimmen. Dass dieser Machbarkeits-optimismus von Lernprozessen Lernwiderstände erzeugt, da er das eigentliche Zentrum des Lernprozesses, den Lernenden, ausblendet, zeigt Joachim Ludwig in seiner Habilitationsschrift „Lernende verstehen“ auf. Im Rahmen eines Forschungsprojekts rekonstruiert er dabei das Lern- und Bildungsschicksal dreier Mitarbeiter eines Dienstleistungsunternehmens, welches im Zuge seiner Modernisierungsbestrebungen eine neue Standardsoftware einführt, aus einer Subjektperspektive. Ziel ist es dabei, die zentrale Frage nach den Möglichkeiten und Grenzen von Bildungsprozessen

in betrieblichen Modernisierungsprozessen aus der Sicht der Lernenden sowie deren Lernhandlungen zu beantworten.

Damit greift er eine neue Perspektive der Beobachtung auf, welche sich zu derjenigen der „Machbarkeitsoptimisten“ als gegensätzlich erweist, da sie nicht den Lehrer bzw. die Lehre in den Mittelpunkt pädagogischer Blickwendung rückt, sondern den Lerner mit dessen gut begründetem Lernhandeln, aber auch seinen Lernverweigerungen.

Seine Perspektive richtet sich aber auch gegen diejenigen, welche den Bildungsbegriff mit einem normativen Anspruch belegen, welcher die Subjekte hin zu einer bestimmten Mündigkeit und Selbsttätigkeit führen will. Ludwig begreift Bildung im Sinne der Kritischen Psychologie als erweiterte gesellschaftliche – sowie im Rahmen betrieblicher Weiterbildung – auch als betriebliche Teilhabe. Eine Perspektive, aus der das Subjekt lediglich als noch unvollständiges und herzustellendes Objekt beobachtet wird, bleibt demnach einem pädagogischen Außenstandpunkt verhaftet. Dadurch blieben „die thematischen subjektiven Interessen, Bedürfnisse und Bedeutungshorizonte der Lernenden (...) außen vor“, und die Handlungs-rationalität des Lernenden in seinem Lernhandeln würde der Handlungs-rationalität des Lehrenden gleichgesetzt, was nach Klaus Holzkamp (einem Mitbegründer der Kritischen Psychologie) einem „Lehr-Lern-Kurzschluss“ gleichkäme. Der Lernende wird hier mehr als notwendiges Übel des Lehrprozesses betrachtet denn als eigentliche Hauptfigur des Bildungsprozesses.

Will man erwachsenepädagogische Forschung und Bildungsarbeit bereichern, ist es nach Holzkamp notwendig, sich von diesem Außenstandpunkt zu lösen, um sich einem subjekttheoretischen, subjektzentrierten Standpunkt zuzuwenden. Hierzu müssen die Lernenden verstanden und deren Handlungsgründe sowie deren Bedeutungshorizonte hermeneutisch durchdrungen werden.

Exemplarisch führt Ludwig diesen pädagogisch forschenden Subjektstandpunkt in seinem Buch in den Lernschicksalen von Frau Claus, Herrn Schnell und Frau Brause ein. Unter der Verwendung der Lern- und Gesellschaftstheorie Holzkamps rekonstruiert er die Lernhandlungen der drei Personen während des Einführungsprozesses der neuen Standardsoftware. Dabei kommt Ludwig zu dem Ergebnis, die Lernanforderungen betrieblicher Weiterbildung würden von den Lernsubjekten vor allem in Form defensiven Lernens bewältigt, welche sich in Form von Abkehr zeigten. Expansives Lernen hingegen sei im betrieblichen Kontext nur dann möglich, wenn, wie im Fall von Frau Claus, Widerstand gegen die Maßnahme aufgebracht wird, indem der Sinngehalt sowie die Anforderung der Weiterbildungsmaßnahme zunächst infrage gestellt wird, um dann in Form der Ausgliederung einer Lernschleife bearbeitet zu werden. Diese Art des Lernens habe, so der Autor, eine Erweiterung der gesellschaftlich-betrieblichen Teilhabe zur Folge, da auf diese Weise eine qualitativ andere Art der

Handlungsfähigkeit, verbunden mit einer Subjektivitätserweiterung, erreicht wird als beim defensiven Lernen.

Ludwigs „Lernende verstehen“ könnte zum Grundstein einer zwar nicht ganz neuen, aber bisher noch nicht in breiter Form zur Geltung gekommenen erwachsenenpädagogischen Perspektive werden, die das Subjekt mit seinen je eigenen Handlungsgründen in den Vordergrund rückt. Auf diese Weise werden Lernwiderstände, aber auch Transferprobleme versteh- und handhabbar.

Problematisch wird die Forderung nach einer subjekttheoretischen erwachsenenpädagogischen Perspektive allerdings in denjenigen Erwachsenenbildungsveranstaltungen, in denen – unter Konkurrenz-, Finanz- oder Zeitdruck – das Korsett der didaktischen Möglichkeiten zumeist viel zu eng geschnürt werden muss, um die Zeiträume zu bieten, sich dem Lernenden und dessen Handlungsgründen sowie dessen Biographie zuzuwenden. Der Subjektstandpunkt lässt sich jedoch, um den Kreis zu schließen, unter dem Aspekt der Qualitätssteigerung von Weiterbildung verorten. ■

Jugendliche mit schlechten Startchancen

HILDEGARD ZIMMERMANN

Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit

Henning Schierholz

Edition.jab Hannover 2001, 321 Seiten, € 17,90

In Zeiten von Massenarbeitslosigkeit und einem tendenziellen Rückgang der Erwerbsarbeit spielen Strategien gegen Jugendarbeitslosigkeit eine wichtige Rolle. Gerade für Jugendliche mit schlechteren Startchancen gibt es eine Vielfalt von staatlichen Maßnahmen zur Integration in Ausbildung und Beruf. Eine kritische Analyse dieser Maßnahmen einschließlich vorliegender Konzepte und Ansätze für eine Weiterentwicklung ist das Anliegen des Autors. Darüber hinaus macht er die gesellschaftlichen, bildungs- und sozialpolitischen Hintergründe von „Berufsnot“ und Erwerbslosigkeit junger Menschen zum Thema, wobei er dem Leser einen umfassenden Einblick in deren Lebens-, Ausbildungs- und Beschäftigungssituation gibt.

Das Buch gliedert sich in drei Teile (A bis C) und ist mit umfangreichen Literaturverweisen versehen.

In Teil A setzt sich der Autor mit den gesellschaftlichen Entwicklungen auseinander, die die Situation der Jugendlichen unmittelbar oder mittelbar beeinflussen. Ein zentraler Bereich sind die Veränderungen in der Arbeitswelt. Wie entwickelt sich die Erwerbsarbeit insgesamt? In welchen Sektoren sind am ehesten Zukunftschancen zu vermuten? Wie verteilt sich die Arbeit zwischen einfachen und höher qualifizierten Tätigkeiten? Was bedeutet der tendenzielle

Rückzug des „Normalarbeitsverhältnisses“ für die Arbeitsmotivation und Loyalität der Beschäftigten? Der Autor zeichnet die – zum Teil auch widersprüchlichen – Diskussionsstränge bezogen auf diese Fragen nach. Weitere Themen sind die Jugendarbeitslosigkeit, der Funktionsverlust der Schule und Strukturentwicklungen in der beruflichen Erstausbildung. Hier greift der Autor aktuelle Diskussionen auf und prüft sie auf ihre Stichhaltigkeit.

Im Zentrum des zweiten Teils (Teil B) steht die Darstellung der Vielfalt von Bildungsangeboten, die in den letzten 20 Jahren sowohl von staatlichen Stellen als auch von privaten Einrichtungen für die Gruppe der Jugendlichen mit schlechteren Startchancen geschaffen wurden. Die beschriebenen Maßnahmen umfassen sowohl das nicht-betriebliche Spektrum beruflicher Erstausbildung als auch vor- und nachgelagerte Angebote wie Berufsorientierung und Berufsvorbereitung sowie Maßnahmen zur Integration von Absolventen der beruflichen Erstausbildung in den Arbeitsmarkt.

Neben der quantitativen Erfassung dieser Maßnahmen diskutiert der Autor diese Ansätze unter dem Aspekt, inwieweit sie eine sinnvolle Ausbildungs- und Berufsintegration fördern oder nur den Charakter einer Warteschleife haben. Im dritten Teil (Teil C) geht es dem Autor um Veränderungsmöglichkeiten und Alternativen zu den bestehenden Förderangeboten. Entwicklungstendenzen werden herausgearbeitet und vorliegende Vorschläge und Ideen kritisch unter die Lupe genommen. Diese beziehen sich sowohl auf jugend- und bildungspolitische Reformperspektiven als auch auf methodisch-didaktische Grundanliegen der Benachteiligtenförderung wie Alphabetisierung, Arbeit mit dem Förderplan, die Rolle von Werkstattarbeit und einzelne Fachdidaktiken in zentralen Fächern und Lernfeldern.

Schierholz liefert mit diesem Buch eine breite und kritische Bestandsaufnahme von Maßnahmen gegen Jugendarbeitslosigkeit einschließlich einer Fülle an Hintergrundinformationen. Bei seinem „einführenden Gesamtüberblick mit einer klaren Innovations- und Reformperspektive“ versucht er, „Erkenntnisse der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung ebenso aufzugreifen, wie die der Sozial- und Sonderpädagogik (und) berufspädagogische und bildungspolitische Argumentationslinien miteinander zu verknüpfen“ (S. 9).

In der Realisierung dieses Anspruchs liegt sowohl der Verdienst als auch die Problematik des Buches. Die Verquickung von Darstellung und kritischer Analyse und der Verzicht auf die Angabe durchgängiger Kriterien für die Bewertung der einzelnen Maßnahmen geben dem Buch den Charakter einer kritischen Bestandsaufnahme aus persönlicher Sicht zu einem bestimmten Zeitpunkt. Eine Übertragung auf künftige gesellschaftliche Situationen scheint daher nur begrenzt möglich, und es besteht die Gefahr, dass vor dem Hintergrund sich schnell verändernder gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und daraus resultierender staatlicher Handlungsstrategien das Buch allzu schnell seine Aktualität verliert. ■

MONIKA BETHSCHEIDER, MONA GRANATO, FOLKMAR KATH, ANKE SETTELMEYER
Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen!
Recognising and making use of immigrants' qualification potential

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
 Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 2, p. 8

In the discussion over an immigration law and regulations to apply to immigration into Germany in the future, it needs to be taken more into account that immigrants already living here can also develop qualifications and qualification potential. This article examines this focusing on three aspects: first of all foreign companies' training potential, secondly continuing vocational training for adults and, thirdly, training of youth.

MONA GRANATO, FRANZ SCHAFFEL-KAISER
Den Stein ins Rollen bringen ... „Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten“ im BIBB
Getting the ball rolling ... "Initiative Office for Vocational Qualification for Immigrants" at BIBB

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
 Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 2, p. 14

In spite of the wide-ranging competencies of immigrants, their access to vocational qualification programmes on offer in Germany is much more restricted than that of non-immigrants. The "Initiativstelle Berufliche Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten im BIBB" (IBQM) at the Federal Institute for Vocational Training initiates and supports new consulting networks, research and development projects for the vocation qualification of immigrants and networks them with already existing networks and initiatives.

MONIKA BETHSCHEIDER, ANKE SETTELMEYER
Migrantinnen und Migranten in der beruflichen Weiterbildung – das Beispiel Ausbilderqualifizierung
Migrants in continuing vocational training – the example of providing trainers with qualifications

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
 Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 2, p. 23

The successful completion of a training programme in accordance with the Ordinance on Trainer Aptitude (Ausbildereignungsverordnung) poses problems for immigrants – at the same time these training programmes are a prerequisite in order to receive permission to provide training. This applies to foreign-owned companies. One research project being carried out by BIBB is examining what difficulties this group of people may have. Its objective is to issue recommendations on how to conduct these training programmes. The article focuses on trainers and examinations in particular.

HILDEGARD ZIMMERMANN
Verzahnung außerbetrieblicher mit betrieblicher Ausbildung
Ein aktueller Reformansatz in der Benachteiligtenförderung
Interlinkages between external and in-company training programmes
Current reform in the promotion of disadvantaged persons

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
 Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 2, p. 30

Opportunities for integrating disadvantaged youth into the labour market are increased by close interlinkages between in-company training programmes and external training. This article examines the most important features of structures, the impact these have on the quality of training and the factors determining success in corresponding models. The advantages and disadvantages of organisational types are analysed.

GÜNTER WALDEN, URSULA BEICHT, HERMANN HERGERT
Warum Betriebe (nicht) ausbilden
Why companies (do not) train

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
 Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 2, p. 35

Only about one-fourth of all companies in Germany provide training. What leads these companies to perform their own training? And why do most companies choose not to do so? There is plenty of evidence to suggest that different estimates of the expenses or difficulties involved in training and the benefits of training play a crucial role here. To examine this, the Federal Institute for Vocational Training has carried out a survey of companies which provide training and companies which do not. This article presents particular results and important conclusions in the area of vocational policy.

KLAUS SCHÖNGEN
Hohe Ausbildungsbeteiligung in jungen Dienstleistungsunternehmen
High levels of participation in training programmes at new service enterprises

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
 Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 2, p. 40

The dual vocational training system developed rather slowly at first at companies operating in new service sectors. Here employees are primarily trained on the job. Companies also view this to be insufficient. The BIBB research project entitled „Training possibilities in growing service sectors“ is aimed at contributing to a strengthening of dual vocational training wherever it can be expected that viable jobs for the future will be created. At the same time it must also be determined in what manner new companies are involved in vocational training. The results are encouraging, as the article indicates.

MARTIN ELSNER
Büroberufe auf dem Weg zur Neuordnung
Office professions on the road to a new system

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
 Vocational Training in Research and Practice – BWP 31 (2002) 2, p. 45

The Federal Institute for Vocational Training has carried out a research project to evaluate office professions', the results of which together with thoughts regarding a new system are now available. The evaluation of training systems shows whether and how the original intentions with the new system were actually implemented in company and educational training and examinations ten years ago. At the same time the article also examines how qualifications are put to use and to what extent training systems are structured so as to meet needs. The article provides a summary of the research results, on this basis then drawing conclusions regarding a new system for office professions.

HINWEISE FÜR AUTOREN

In der BWP werden nur *Original-Beiträge* veröffentlicht. Die Manuskripte unterliegen einer wissenschaftlichen und redaktionellen Begutachtung durch die Redaktion und den Beirat.

Manuskripte für Fachaufsätze und Diskussionsbeiträge haben einen Umfang von 15.000 bis 20.000 Zeichen einschließlich Anmerkungen (Fußnoten), Übersichten und Grafiken.

Dem Beitrag ist ein *Abstract* von ca. 600 Zeichen voranzustellen, in dem die inhaltliche Fragestellung und die mit der Veröffentlichung verbundene Zielsetzung kurz dargestellt werden.

Für die *Autorenangaben* sind Angaben zur Person des Autors bzw. der Autorin (Name, Funktion, beruflicher Abschluss/Promotion, Arbeitgeber, Anschrift) und ein Foto beizufügen.

Arbeiten, auf die im Text Bezug genommen wird, sind durch Literaturangaben in den Anmerkungen zu belegen. Die Anmerkungen sind durchgehend zu nummerieren und an das Ende des Beitrages zu stellen.

AUTOREN

■ **DR. MATILDE GRÜNHAGE-MONETTI**
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
Hansaallee 150, 60320 Frankfurt/M.
E-Mail: gruenhage-monetti@die-frankfurt.de

■ **DR. WINAND KAU**
Marienburger Str. 9, 53340 Meckenheim
E-Mail: WinandKau@t-online.de

■ **DR. MICHAEL LEIDNER, M. A.**
Rotwandstraße 28, 81539 München
E-Mail: Myga.Brakebusch@lrz.tum.de

■ **SUSANNE MÖLLER**
Bundesanstalt für Arbeit
90327 Nürnberg
E-Mail: Susanne.Moeller@arbeitsamt.de

■ **CAROLINA MONFORT-MONTERO, M.A.**
Beratungsstelle zur Qualifizierung ausländischer
Nachwuchskräfte – BQN –
Martinistr. 25, 28195 Bremen
E-Mail: BQN-Bremen@t-online.de

■ **JOHANNES RAU**
Bundespräsident
Spreeweg 1, 10557 Berlin
E-Mail: poststelle@bpra.bund.de

■ **UWE R. SCHWAB**
Sonnenstraße 2A, 87527 Sonthofen
E-Mail: u.schwab@planetinternet.de

■ **FOLKMAR KATH**
E-Mail: kath@bibb.de

■ **SASKIA KEUNE**
E-Mail: keune@bibb.de

■ **FRANZ SCHAPFEL-KAISER**
E-Mail: schapfel-kaiser@bibb.de

■ **KLAUS SCHÖNGEN**
E-Mail: schoengen@bibb.de

■ **ANKE SETTELMAYER**
E-Mail: settelmeyer@bibb.de

■ **DR. GÜNTER WALDEN**
E-Mail: walden@bibb.de

■ **DR. HILDEGARD ZIMMERMANN**
E-Mail: zimmermann@bibb.de

AUTOREN DES BIBB, BONN

■ **URSULA BEICHT**
E-Mail: beicht@bibb.de

■ **DR. MONIKA BETHSCHEIDER**
E-Mail: bethscheider@bibb.de

■ **MARTIN ELSNER**
E-Mail: elsner@bibb.de

■ **MICHAEL FRIEDRICH**
E-Mail: friedrich@bibb.de

■ **DR. MONA GRANATO**
E-Mail: granato@bibb.de

■ **HERMANN HERGET**
E-Mail: herget@bibb.de

IMPRESSUM

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

31. Jahrgang, Heft 2/2002, März/April 2002

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Der Generalsekretär

Hermann-Ehlers-Straße 10, 53113 Bonn

Redaktion

Dr. Ursula Werner (verantwort.)

Stefanie Leppich, Katharina Reiffenhäuser

Telefon: 0228 - 107-1722/1723/1724

E-Mail: bwp@bibb.de, Internet: www.bibb.de

Beratendes Redaktionsgremium

Dr. Gisela Feller, Heike Krämer, Kerstin Mucke,

Dr. Eckart Strohmaier, Herbert Tutschner

Gestaltung

Hoch Drei, Berlin

Verlag, Anzeigen, Vertrieb

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG

Postfach 10 06 33, 33506 Bielefeld

Telefax: 0521 - 9 11 01 - 19,

Telefon: 0521 - 9 11 01 - 11

E-Mail: service@wbv.de

Bezugspreise und Erscheinungsweise

Einzelheft 7,60 €

Jahresabonnement 37,80 €

Auslandsabonnement 42,40 €

zuzüglich Versandkosten, zweimonatlich

Kündigung

Die Kündigung kann bis drei Monate

vor Ablauf eines Jahres beim Verlag erfolgen

Copyright

Die veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich

geschützt. Nachdruck, auch auszugsweise,

nur mit Genehmigung des Herausgebers.

Manuskripte gelten erst nach Bestätigung
der Redaktion als angenommen. Namentlich
gezeichnete Beiträge stellen nicht unbedingt
die Meinung des Herausgebers dar. Unverlangt
eingesandte Rezensionsexemplare werden nicht
zurückgesandt.

ISSN 0341-451



Innovative Berufsbildung

Auszeichnung für Innovative Berufsbildung Hermann-Schmidt-Preis



2002

Der gemeinnützige Verein „Innovative Berufsbildung e. V.“ mit Sitz in Bonn verleiht im Oktober 2002 zum sechsten Mal seinen jährlichen Berufsbildungspreis für innovative Entwicklungen in der Berufsbildungspraxis und lädt hiermit zur Teilnahme an der Bewerbung ein.

Die Auszeichnung wird nach öffentlicher Ausschreibung unter Beteiligung einer unabhängigen Fachjury verliehen und ist mit einer Gelddotation verbunden. Es werden drei Preise vergeben:

1. Preis 2.000 €, **2. Preis** 1.000 €, **3. Preis** 500 €

Thema

Förderung der beruflichen Bildung von Migrantinnen und Migranten

Von den Teilnehmern wird eine nach Art und Umfang frei zu gestaltende ausführliche Darstellung erwartet.

Bewerbungsunterlagen zur Teilnahme am Wettbewerb können angefordert werden bei der

Geschäftsstelle des
Vereins Innovative Berufsbildung e. V.
c/o Bundesinstitut für Berufsbildung
Hermann-Ehlers-Straße 10
53113 Bonn

Telefon: 0228-107 28 23

Fax: 0228-107 29 81

Internet: www.wbv.de/news/preis.html

Abgabe der vollständigen
Bewerbungsunterlagen **bis 30.06.2002**