

Zwischenergebnisse des Forschungsprojektes 2.9006

Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft als Beitrag zur Steigerung des Ausbildungsplatzpotenzials

- **Bearbeiterinnen**

Dr. Bethscheider, Monika; Settelmeyer, Anke; Schwerin, Christine

- **Laufzeit**

I/2000 – IV/2001

Ein Zwischenbericht ist für dieses Projekt nicht vorgesehen. Nach Abschluss des qualitativen Teils der Untersuchung (April 2001) lag der Projektgruppe jedoch daran, die Ergebnisse ihrer Gespräche und teilnehmenden Beobachtungen festzuhalten. Sie werden hiermit auch dem UA 1 vorgelegt.

Überforderung oder Qualifizierungsschub?

Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer Herkunft in Ausbildereignungslehrgängen

- **Rahmenbedingungen der Untersuchung**

Für die Untersuchung ist eine Laufzeit von zwei Jahren (Januar 2000 bis Dezember 2001) angesetzt. Eine wissenschaftliche Mitarbeiterin ist mit voller Arbeitszeit, eine weitere wissenschaftliche Mitarbeiterin mit 25% ihrer Arbeitszeit und eine Sachbearbeiterin mit ca. einem Drittel der Arbeitszeit in dem Projekt beschäftigt.

- **Hintergrund des Forschungsprojektes**

Am Stichtag 30. September 1999 waren bundesweit rund 631.000 neue Ausbildungsverträge abgeschlossen worden, das bedeutet eine Steigerung um etwa 18.500 gegenüber dem Vorjahr.¹ Im Ausbildungsjahr 2000 haben 645.335 Jugendliche bzw. junge Erwachsene eine Lehrstelle nachgefragt; 621.693 Ausbildungsverträge wurden bis zum Stichtag 30. September 2000 geschlossen².

Obwohl sich das Verhältnis zwischen Angebot und Nachfrage damit in den letzten Jahren stetig verbessert hat – 1997 standen 100 Bewerber/innen ca. 97 Ausbildungsstellen zur Verfügung, im Jahr 2000 waren es 100,3 Ausbildungsstellen³ – kann noch nicht von einem ausreichenden, d.h. einem auswahlfähigen Ausbildungsstellenangebot gesprochen werden: In den neuen Ländern ging die Zahl der neuen betrieblichen Auszubildenden wieder deutlich zurück (von 1999 auf 2000 um 6,9%), obwohl ein erheblicher Teil der Lehrstellen staatlich subventioniert wurde. Im übrigen stand die Verbesserung der Ausbildungsstellenbilanz in engem Zusammenhang mit der Ausweitung der öffentlich finanzierten Ausbildung – so etwa dem Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit. Dies bedeutet eine so nicht akzeptable Verschiebung von Ausbildungslasten auf die öffentliche Hand⁴.

Um diese Entwicklung zu korrigieren und um auch die latente Nachfrage nach betrieblichen Ausbildungsplätzen berücksichtigen zu können, müsste der Angebotsüberhang deutlich höher ausfallen. Es sind also nach wie vor konsequente Bemühungen um die Schaffung weiterer, insbesondere betrieblicher Ausbildungsplätze erforderlich, damit noch mehr Jugendliche und junge Erwachsene die Möglichkeit haben, sich im Rahmen des dualen Systems für einen Beruf ihrer Wahl zu qualifizieren.

¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung, Pressemitteilung vom 12.04.2000

² Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berufsbildungsbericht 2001 (Entwurf), Teil II, Kap. 1.1.1.

³ *ibid.*

⁴ Vgl. Beschluss des Bundeskabinetts zum Berufsbildungsbericht 2000 vom 12. April 2000.

In: Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berufsbildungsbericht 2000, Bonn, Mai 2000, S. 18

Zur Ausbildungsbeteiligung von Betrieben mit Inhabern ausländischer Herkunft

Nach einer Modellrechnung des Instituts der Deutschen Wirtschaft gab es Ende des Jahres 1997 rund 281.000 Firmen in Deutschland, die von ausländischen Selbstständigen geleitet wurden⁵. Würden sie ihrer wirtschaftlichen Bedeutung entsprechend ausbilden, so könnte eine erhebliche Zahl zusätzlicher betrieblicher Ausbildungsplätze geschaffen werden - die Bundesanstalt für Arbeit nannte in diesem Zusammenhang im Frühjahr vergangenen Jahres eine Schätzzahl von „mehr als 10.000.“⁶ Dieses Ausbildungsplatzpotenzial besteht nicht zuletzt bei Kleinbetrieben mit ausländischen Inhabern. Im Jahr 1997 lag der Anteil der Kleingewerbetreibenden unter ausländischen Selbstständigen deutlich höher als bei deutschen (84% : 52%), die deutschen Kleingewerbetreibenden mit mindestens einem Beschäftigten bildeten aber ca. 3-mal so häufig aus wie ausländische Kleingewerbetreibende (4,2% : 1,3%).⁷

In den vergangenen Jahren sind sowohl verschiedene Kammern als auch freie Träger auf regionaler Ebene initiativ geworden, um eine stärkere Ausbildungsbeteiligung ausländischer Unternehmen zu erreichen. Ihre Aktivitäten umfassen die Intensivierung von Kontakten zu den jeweiligen Unternehmervereinigungen, um über rechtliche und praktische Fragen der Ausbildung zu informieren, aber auch eine gezielte, aufsuchende Akquise von potenziell ausbildungsgerechten Betrieben und die Förderung des informellen Austausches unter bereits ausbildenden und ausbildungsinteressierten Unternehmern - etwa durch Unternehmerstammtische - bis hin zum Angebot spezieller AEVO-Lehrgänge für Migrantinnen und Migranten.

Auch die Bundesregierung hat besondere Maßnahmen ergriffen, um Betriebsinhaber ausländischer Herkunft für Ausbildung zu mobilisieren. In diesen Zusammenhang gehört das Sofortprogramm zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit, das im Rahmen der „Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes“ ausdrücklich auch diese Zielgruppe für Ausbildung gewinnen will⁸. Von Bedeutung ist darüber hinaus die im Jahr 1999 vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gemeinsam eingerichtete und für einen Zeitraum von drei Jahren mit insgesamt rund 2 Millionen DM geförderte „Koordinierungsstelle Ausbildung in ausländischen Unternehmen“ (KAUSA), die ihren Sitz bei der Industrie- und Handelskammer zu Köln hat⁹. Bei dieser IHK liegen bereits langjährige und vielfältige Erfahrungen vor, die die Beratungsstelle zur Qualifizierung auslän-

⁵ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): Erfassung und Mobilisierung von Ausbildungspotential bei ausländischen Selbstständigen. Auswahl aus den empirischen Forschungsergebnissen zu Ausbildungsengagement und Ausbildungspotential bei ausländischen Selbstständigen, Köln, Dezember 1997, hier S. 2 und S. 9. Die Vergleichszahl für deutsche Betriebe liegt mit 19,0% deutlich höher (ibid.)

⁶ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.), ibv Nr. 17/26.04.2000

⁷ Vgl. Institut der deutschen Wirtschaft (Hrsg.): a.a.O., S. 3 und S. 8. Als Kleinbetriebe werden hier Unternehmen mit maximal 9 Beschäftigten bezeichnet. Speziell zum Ausbildungspotenzial türkischer Betriebe, die die Mehrzahl der ausländischen Unternehmen in der Bundesrepublik Deutschland ausmachen, vgl.: Zentrum für Türkeistudien (Hrsg.): Türkische Unternehmer und das duale Ausbildungssystem, München 1999

⁸ Vgl. Sofortprogramm der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit – Ausbildung, Qualifizierung und Beschäftigung Jugendlicher, Artikel 2: Förderung von lokalen und regionalen Projekten zur Ausschöpfung und Erhöhung des betrieblichen Lehrstellenangebotes.

⁹ Vgl.: Berufsbildungsbericht 2000, Bonn, Mai 2000, S. 140. Die Anschrift der Koordinierungsstelle: KAUSA – Industrie- und Handelskammer zu Köln, Unter Sachsenhausen 10-26, 50667 Köln; Tel. 0221 – 1640 666; Fax. 0221 – 1640 – 669; e-mail: info@kausa.de; Internet: www.KAUSA.de

discher Nachwuchskräfte (BQN) und Pro Qualifizierung im Rahmen von Projekten zur beruflichen Bildung von Migrantinnen und Migranten gewonnen haben.

KAUSA ist inzwischen bundesweit mit Veranstaltungen, Publikationen und einer Internetseite präsent, informiert ausländische Unternehmer, aber auch eine breite Öffentlichkeit über die Vorteile von Ausbildung im eigenen Betrieb, vermittelt Kontakte zwischen interessierten Unternehmer/innen und den jeweiligen Ansprechpartner/innen bei den Kammern, Arbeitsämtern, Trägern und anderen beteiligten Fachleuten und Institutionen und vernetzt bereits bestehende Initiativen.

Die Bedeutung der Ausbildereignungsverordnung (AEVO)

Es gibt eine Reihe verschiedener Ursachen dafür, dass ausländische Unternehmer sich bisher in eher geringem Maße an Ausbildung beteiligen. Bei der o.g. Befragung¹⁰ wurden u.a. mangelnde Betriebsgröße, die ungünstige Wirtschaftslage, die mit Ausbildung verbundenen Kosten oder fehlende Ausbildungserfahrung genannt. Als eines der Haupthindernisse erwies sich, daß in potenziell ausbildungsfähigen Betrieben vielfach keine Personen vorhanden sind, die die Qualifikation als Ausbilderin bzw. Ausbilder nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) besitzen; auf rd. 35 % der 1997 untersuchten nicht ausbildenden Betriebe traf dies zu. Von daher stellt sich die Frage: Was hält speziell Personen ausländischer Herkunft davon ab, die Ausbildereignung zu erwerben?

Die Ausbildereignungsverordnung, die seit dem 1. März 1999 in novellierter Form gültig ist¹¹, regelt Inhalt, Umfang und Abschluss von Maßnahmen für den Erwerb berufs- und arbeitspädagogischer Kenntnisse, die Ausbilderinnen und Ausbilder über die im Berufsbildungsgesetz¹² vorgeschriebenen Eignungsnachweise hinaus erwerben müssen. Zentrales Anliegen der Neuregelung ist es, „eine praxisnahe Ausbilderqualifizierung anzubieten, die die Ausbildungskräfte auf ihre neue Rolle im Rahmen einer modernen Berufsausbildung“¹³ vorbereitet. Die zuständigen Stellen können in Ausnahmefällen von Lehrgang und Prüfung befreien, wenn auf andere Weise der Nachweis erbracht wird, dass eine ordnungsgemäße Ausbildung sichergestellt ist¹⁴. In welchem Umfang diese Regelung bei ausländischen Ausbilderinnen und Ausbildern angewendet wird, lässt sich nicht genau bestimmen, denn die meisten Kammern erfassen weder die entsprechenden Antragsteller/innen noch ihre Prüfungsteilnehmer/innen nach der Staatsangehörigkeit oder einem anderen Kriterium, das zumindest grobe Rückschlüsse auf die Herkunft zulassen würde.

Unsere Recherchen ergaben aber deutliche Hinweise darauf, dass die zuständigen Stellen derzeit in ganz unterschiedlichem Maße von der Möglichkeit der Befreiung Gebrauch machen und der Anteil der Befreiungen deshalb regional unterschiedlich hoch ist. Zudem

wird die Befreiung nicht immer auf Dauer erteilt, sondern vielfach nur befristet, um etwa das Zustandekommen eines ersten Ausbildungsverhältnisses zu ermöglichen. Insgesamt ist davon auszugehen, dass eine dauerhafte Befreiung von Lehrgang und Prüfung eher die

¹⁰ Vgl. Institut der Deutschen Wirtschaft, a.a.O., S. 21

¹¹ Ausbilder-Eignungsverordnung vom 16. Februar 1999, Bundesgesetzblatt Jahrgang 1999 Teil I Nr. 7, ausgegeben zu Bonn am 12. Februar 1999. Zu den AEVO-Lehrgangs- und Prüfungsinhalten vgl. auch: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.), Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder. Neue Empfehlungen und Rechtsgrundlagen. Mit Rahmenstofflehrplan, Ausbildereignungsverordnung, Musterprüfungsordnung, Bielefeld 1998

¹² § § 20, 21, 76 Berufsbildungsgesetz

¹³ Vgl.: Handlungsorientierte Ausbildung der Ausbilder, a.a.O. S. 9

¹⁴ § 6 AEVO bzw. § 22 Abs. 1 HwO

Ausnahme als die Regel darstellt¹⁵. Die Mehrzahl der künftigen Ausbilderinnen und Ausbilder muss somit einen Lehrgang zum Nachweis der Ausbildereignung besuchen.

- **Fragestellung und Ziel der Untersuchung**

Vor welche speziellen Anforderungen sehen sich Personen ausländischer Herkunft gestellt, die sich entschlossen haben, die Ausbildereignung zu erwerben und deshalb an einem entsprechenden Lehrgang teilnehmen? Welche Schwierigkeiten, die im Lehrgang auftreten, sind für sie besonders schwer zu überwinden? Welche Maßnahmen haben sich in der Praxis als geeignet erwiesen, diese Schwierigkeiten zu mindern oder ganz abzubauen? Und schließlich: Welche Empfehlungen können aus den inzwischen vorliegenden Erfahrungen abgeleitet, welche Schritte unternommen werden mit dem Ziel, Personen ausländischer Herkunft eine erfolgreiche Teilnahme am AEVO-Lehrgang zu ermöglichen?

Diese Fragestellung und das Ziel der Untersuchung ergeben sich unmittelbar aus dem Interesse an mehr betrieblichen Ausbildungsstellen. Hinzu kommt ein integrationspolitischer Gesichtspunkt: In Deutschland ist die Zahl der ausländischen Selbstständigen in den letzten Jahren erheblich angestiegen¹⁶. Das kann im Hinblick auf diejenigen, die die Entscheidung zur Selbstständigkeit unter unternehmerischen Gesichtspunkten gut vorbereitet treffen, als Indikator einer Integration in das Wirtschaftssystem interpretiert werden. Unternehmerische Selbstständigkeit enthält, bestimmte Bedingungen wie die fachliche und betriebliche Eignung des Betriebes vorausgesetzt, zudem auch das Potenzial zur Qualifizierung von Nachwuchskräften und damit die Möglichkeit einer Integration in das duale System. Mit der Partizipation an beruflicher Bildung übernehmen ausländische Unternehmer gesellschaftliche Verantwortung.

Eine Voraussetzung dafür, dass Integration in das duale System gelingen kann, ist die Ausbilderqualifizierung. Insofern stellen AEVO-Lehrgänge eine Schnittstelle der Bereiche Aus- und Weiterbildung dar.

Bisher wurde im Zusammenhang mit der beruflichen Qualifizierung ausländischer Arbeitskräfte der Schwerpunkt auf die Probleme der Erstausbildung gelegt; die berufliche Weiterbildung von erwachsenen Migrantinnen und Migranten war demgegenüber kaum Gegenstand der Berufspädagogik. Dieses Fazit, zu dem das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung vor einigen Jahren kam¹⁷, scheint auch heute noch und auch für die Erforschung des Weiterbildungsverhaltens von Migranten Gültigkeit zu haben. Ein Ausdruck davon ist das Resümee des Berichtssystems Weiterbildung VII, das im Jahr 2000 erstmals „Ausländer“ als eigene Untersuchungsgruppe berücksichtigt hat. Es wird dort allgemein festgehalten, dass „Ausländer wesentlich seltener als Deutsche“ an beruflicher Weiterbildung teilnehmen. Dies gilt sowohl für die allgemeine wie für die berufliche Weiterbildung¹⁸. Genauere Informationen liegen bisher nicht vor.

¹⁵ Dies legen die Angaben nahe, die wir auf eine entsprechende schriftliche Anfrage hin von verschiedenen Kammern erhielten, ebenso unsere bisherigen Gespräche mit Trägern und Dozenten von AEVO-Lehrgängen.

¹⁶ Vgl. Veysel Özcan/Wolfgang Seifert, Selbstständigkeit von Immigranten in Deutschland – Ausgrenzung oder Weg der Integration?, in: Soziale Welt, 51 (2000) Heft 3, S. 289-302.

¹⁷ Nispel, Andrea/Petra Szablewski-Cavus: Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten, hrsg. vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt/M. 1996, S. 38

¹⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung VII, Bonn 2000, S. 150 ff., hier S. 156

Erkenntnisse über Ausbildereignungslehrgänge mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausländischer Herkunft mögen nähere Aufschlüsse darüber geben, welche Hemmnisse einer stärkeren Beteiligung von Migranten an Weiterbildung entgegenstehen. Lebensbegleitendes Lernen gilt heute als unerlässlich, um im Erwerbsleben zu bestehen. Der AEVO-Lehrgang, darauf haben uns Träger und Dozenten immer wieder hingewiesen, kann zudem zur Teilnahme auch an anderen Weiterbildungsmaßnahmen ermutigen und damit der Anfang einer umfassenden Professionalisierung ausländischer Unternehmen sein.

• **Hypothesen zur Situation von Teilnehmerinnen und Teilnehmern ausländischer Herkunft in Ausbildereignungslehrgängen**

„Personen ausländischer Herkunft“ sind eine äußerst heterogene Gruppe. Die Bezeichnung umfasst als Erwachsene zugewanderte Immigrant/innen, die schon lange in Deutschland leben, ebenso wie hier Geborene bzw. Aufgewachsene und Personen, die erst vor kurzer Zeit zugewandert sind, desgleichen nichtdeutsche Staatsangehörige ebenso wie eingebürgerte und Personen mit guten ebenso wie Personen mit schlechten Sprachkenntnissen im Deutschen usw. Nicht jeder Mensch, der unmittelbar oder vermittelt durch die Eltern mit Migration in Berührung gekommen ist, hat deshalb spezielle Schwierigkeiten im Lehrgang; vielfach ist Integration längst abgeschlossen und das – zumeist problemorientierte - Angesprochenwerden auf die Herkunft wird eher als lästig empfunden.

Es ist schwierig, den zu untersuchenden Personenkreis einzugrenzen. Mit nur einem Merkmal wie etwa dem Geburtsort oder der Staatsangehörigkeit ist dies nicht zu leisten. Zur Annäherung an das Kriterium der „ausländischen Herkunft“ wird in der Untersuchung folgendes Bündel von Merkmalen erhoben:

- die Staatsangehörigkeit
- Geburtsjahr und das Jahr, seit dem die befragte Person in Deutschland lebt
- die erste Sprache bzw. die Sprachen, die sie als Kind erlernt hat
- der Staat, in dem die schulische bzw. die berufliche Ausbildung erworben wurde.

Wir gehen in unseren Hypothesen davon aus, dass folgende Faktoren von grundlegender Bedeutung dafür sind, ob die Lehrgangsteilnahme für eine Person ausländischer Herkunft mit speziellen Schwierigkeiten verbunden ist:

Sprachkompetenz

Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die über gute oder sehr gute Deutschkenntnisse im mündlichen und schriftlichen Bereich verfügen, haben gute Chancen, dem Lehrgang zu folgen und bringen insofern auch grundlegende Voraussetzungen dafür mit, die Prüfung erfolgreich abzulegen. Anders bei Personen, die Schwierigkeiten beim Sprechen und Verstehen haben: Hier ist nicht von vornherein abzusehen, ob es ihnen im Laufe des Lehrgangs gelingt, ihre deutschen Sprachkenntnisse durch Übung zu verbessern oder ob die Sprachschwierigkeiten eine unüberbrückbare Hürde auf dem Weg zu einer erfolgreichen Lehrgangsteilnahme bleiben.

Bildungshintergrund und vorhandene Lernerfahrung

Der AEVO-Lehrgang stellt an die Teilnehmenden die Anforderung, unabhängig von ihrer jeweiligen fachlichen Qualifikation ihr späteres Handeln als Ausbilder auf der Grundlage des im Lehrgang vermittelten theoretischen Wissens zu reflektieren. Lehrgangsteilnehmer/innen, die ein gewisses Bildungsniveau erworben haben und von daher in der Auseinandersetzung auch mit theoretischen Fragen geübt sind, bringen für das Erfassen der z.T. abstrakten AEVO-Lehrgangsinhalte wie Lerntheorien, Formen der Leistungsbeurteilung oder juristische Rahmenbedingungen der Berufsausbildung grundlegende Kompetenzen mit. Lernunge- wohnte oder lernentwöhnte Teilnehmer/innen stehen demgegenüber vor erhöhten Anforderungen.

Erfahrungen mit dem dualen System

Wer selbst eine Ausbildung im dualen System durchlaufen hat, kennt viele der Handlungsfelder, für die angehende Ausbilderinnen und Ausbilder im Lehrgang qualifiziert werden. Die Lerninhalte sind dann nicht gänzlich neu, möglicherweise sogar aus eigener Erfahrung vertraut. Anders ist die Situation von Personen, die in Deutschland keine Ausbildung abgeschlossen, sondern ihre fachliche Kompetenz im Zuge ihrer Berufserfahrung erworben haben. Ihnen sind fachspezifische Termini und die Struktur des deutschen Bildungssystems häufig nicht geläufig. Ähnliches gilt für Lehrgangsteilnehmer/innen, die eine Ausbildung abgeschlossen, diese aber in einem System der beruflichen Bildung erworben haben, das von Grund auf anders strukturiert ist als das deutsche System der dualen Ausbildung.

Betrieblicher Hintergrund

Lehrgangsteilnehmerinnen und –teilnehmer, die aus einem großen Betrieb kommend für die Dauer des AEVO-Lehrganges von der Arbeit freigestellt sind, können sich den dort gestellten Anforderungen mit mehr Zeit und weit größerer Intensität widmen als Personen, die als Selbstständige mit einem Kleinbetrieb den Lehrgang zusätzlich zu einem ohnehin völlig ausgefüllten Arbeitsalltag absolvieren. Bei Letzteren bedarf es erheblicher Anstrengungen, um alle Anforderungen zu bewältigen, die die Kursteilnahme im Hinblick auf zeitlichen Druck, Durchhaltevermögen und körperliche Belastungen (wenig Schlaf, Wegfall ansonsten vorhandener Erholungszeiten) mit sich bringt.

• **Methodisches Vorgehen**

Bei der Untersuchung werden qualitative und quantitative Forschungsmethoden miteinander verbunden: Der qualitative Teil umfasst Sachverständigengespräche und teilnehmende Beobachtungen bei ausgewählten Lehrgangssequenzen. Der quantitative Teil betrifft eine standardisierte schriftliche Erhebung unter Trägern, die Ausbildereignungslehrgänge auch mit Personen ausländischer Herkunft oder sogar speziell für diesen Personenkreis durchführen bzw. durchgeführt haben. Außerdem geht es um eine schriftliche Befragung sowohl von Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmern an laufenden AEVO-Lehrgängen als auch eine Befragung von ausländischen Absolventinnen/Absolventen dieser Lehrgänge.

Gespräche mit Sachverständigen

Um das Feld zu erschließen, haben wir von Beginn der Untersuchung an Kontakt zu verschiedenen Stellen und Personen aufgenommen, die wesentlich an der Organisation bzw. Durchführung von Ausbildereignungslehrgängen beteiligt sind. Dies betrifft insbesondere:

- Vertreterinnen und Vertreter von Kammern, die für den Bereich Weiterbildung zuständig sind
- Mitglieder von Prüfungsausschüssen
- Träger von AEVO-Lehrgängen
- Dozentinnen und Dozenten von Ausbildereignungslehrgängen
- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verschiedener Projekte zur Mobilisierung von Ausbildungsplätzen in ausländischen Unternehmen sowie
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer selbst.

Darüber hinaus wurden Gespräche mit Fachleuten geführt, die Erfahrungen in der Weiterbildung von Migranten auch jenseits dieser speziellen Lehrgangsart haben.

Die Befragung der Mitglieder von Prüfungsausschüssen, der Mitarbeiter/innen einzelner Kammern und der Dozenten/Dozentinnen erfolgte in der Regel auf Grundlage eines Leitfadens, um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten; je nach Situation waren darüber hinaus Ergänzungen möglich. Die Gespräche mit Kammervetretern wurden teils persönlich, teils auf telephonischem Wege geführt. Einige der befragten Dozenten sind als Sachverständige zu einem Gruppengespräch eingeladen, andere einzeln oder zu zweit befragt worden.

Bei der Herstellung von Kontakten erwies sich das Netzwerk, das KAUSA aufgebaut hat, in verschiedener Hinsicht als äußerst hilfreich: Die Mitarbeiterinnen des Projektes unterstützten uns mit Namen und Adressen einer ganzen Reihe von Institutionen und Personen, deren Erfahrungen und Einschätzungen für die Untersuchung von großem Interesse sind. Die von der Koordinierungsstelle veranstalteten Regionalkonferenzen ermöglichen es, direkt auf unsere Ansprechpartner zuzugehen; schriftliche Informationsmaterialien und die Internetseite der Koordinierungsstelle geben Hinweise auf Initiativen, laufende Projekte und aktuell anstehende Veranstaltungen, die in die Untersuchung einbezogen werden sollten.

Unsere Gespräche mit den o.g. Fachleuten waren zunächst lediglich als erster Schritt zur Hypothesenbildung für die schriftliche Erhebung vorgesehen. Sie sollten den Einstieg in das Thema begründen und Hinweise darauf erbringen, welche Hintergründe bei der Erstellung der Erhebungsinstrumente zu berücksichtigen sind und welche Fragen auf jeden Fall gestellt werden müssen. Inzwischen haben in verschiedenen Städten teilnehmende Beobachtungen von Lehrgangssequenzen (s.u.) und vertiefende Interviews zu Fragen der Durchführung von Lehrgängen und Prüfung stattgefunden¹⁹. Die Erfahrungen und Einschätzungen, die unsere Gesprächspartner uns dabei mitteilten, gaben wertvolle Aufschlüsse und Impulse für den Fortgang der Untersuchung, so dass wir uns entschlossen haben, dieses Vorgehen für die gesamte Dauer des Forschungsprojektes beizubehalten.

¹⁹ Wir danken insbesondere der Industrie- und Handelskammer zu Köln, BQN Bremen, BQN Bremerhaven, der SPI Service GmbH Berlin, ATU in Hamburg, der TÜV-Akademie Rheinland und der Volkshochschule in Duisburg für ihre Unterstützung.

Teilnehmende Beobachtung bei AEVO-Lehrgangssequenzen

Ebenfalls zunächst nur als Einstieg zur Hypothesenbildung gedacht und aus denselben Gründen ausgeweitet wurde die teilnehmende Beobachtung an einzelnen Sequenzen verschiedener Arten von AEVO-Lehrgängen. Die Beobachtung ermöglicht es - ergänzend zur schriftlichen Befragung - einen eigenen und unmittelbaren Eindruck vom jeweiligen Kursgeschehen und der Situation der Teilnehmenden zu erhalten. Auch diesen teilnehmenden Beobachtungen lag ein Schema zugrunde, das die Beobachtung strukturierte und den Rahmen für einzelne Gespräche mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern darstellte.

Neben den regulären Lehrgängen, die sich grundsätzlich an alle Interessierten richten, bieten sowohl einzelne Kammern als auch verschiedene freie Träger Ausbildereignungslehrgänge speziell für Migrantinnen und Migranten an. Während des ersten Projektjahres haben wir eine Reihe teilnehmender Beobachtungen v.a. von Migrantenlehrgängen und von Prüfungen durchführen und bei dieser Gelegenheit auch Gespräche mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern führen können.

Dank der großen Kooperationsbereitschaft der IHK Köln war es möglich, einen Lehrgang für kroatische Gastronomen von der ersten Vorbesprechung über zwei Lehrgangssequenzen hinweg zu begleiten und auch bei einer Reihe von Prüfungen anwesend zu sein. Diese Vorgehensweise ermöglichte es, ein „rundes“ Bild dieses speziellen Lehrgangs zu erhalten; zudem können die hier gewonnenen Eindrücke mit den bei deutschen Prüflingen gewonnenen verglichen werden.

Beobachtungen in weiteren Migrantenlehrgängen und vor allem in national gemischten Kurssequenzen sollen im laufenden Jahr folgen.

Die Art der Erhebungsschritte sowie die Anzahl der bisher beobachteten Lehrgangssequenzen und Prüfungen bzw. unserer Gesprächspartner/innen ist der folgenden Tabelle zu entnehmen:

Erhebungsschritt	Anzahl - Gesprächspartner/innen - Lehrgangssequenzen/ Prüfungen
Teilnehmende Beobachtungen an Lehrgangssequenz / Prüfung	24
Gespräche mit Dozentinnen/Dozenten	7
Gespräche mit Mitgliedern von Prüfungsausschüssen	3
Gespräche mit Kammervertreter/innen (Bereich Weiterbildung)	7
Gespräche mit sonstigen Sachverständigen (freie Träger und Projekte)	13
Teilnahme an sonstigen Veranstaltungen zum Thema	10

Schriftliche Befragung von Trägern

Im Herbst 2000 wurde eine Vorerhebung unter Trägern von AEVO- Lehrgängen durchgeführt, um herauszufinden, wo bereits Erfahrungen mit der Durchführung spezieller Migrantenlehrgänge bzw. generell mit Teilnehmenden vorliegen, die dem hier interessierenden Personenkreis angehören. Alle diejenigen Träger, die bereits Teilnehmerinnen und

Teilnehmer ausländischer Herkunft in ihren Lehrgängen hatten und/oder diesen Personenkreis während des Untersuchungszeitraumes in ihren Kursangeboten erwarten, werden in die Hauptuntersuchung einbezogen.

Diese schriftliche Befragung wird im Zeitraum Januar bis Juni 2001 durchgeführt. Ziel ist es, zu ermitteln, unter welchen Rahmenbedingungen die hier interessierenden AEVO-Lehrgänge stattfinden und ob bzw. in welcher Weise die jeweiligen Kursangebote denjenigen Schwierigkeiten Rechnung tragen, die unseren Hypothesen zufolge gerade Personen ausländischer Herkunft eine Teilnahme nachhaltig erschweren können. Die Bruttostichprobe umfasst derzeit – d.h. vor Abschluss der Nachfassaktion - rd. 70 Träger, dabei handelt es sich in 23 Fällen um Kammern, in 47 Fällen um freie Träger. Von den insgesamt 112 Lehrgängen aus den Jahren 1999 bis 2001, die in die Erhebung einbezogen werden, waren bzw. sind 13 spezielle Angebote für Migrantinnen und Migranten und 99 Kurse, die sowohl von deutschen als auch von ausländischen Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht werden oder besucht wurden.

Schriftliche Befragung von Lehrgangsteilnehmerinnen und –teilnehmern

Parallel zur Trägerbefragung wird eine Erhebung unter AEVO-Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern ausländischer und – als Kontrollgruppe – deutscher Herkunft durchgeführt. Mit dieser Befragung sollen die in den Hypothesen formulierten Vermutungen über spezielle Schwierigkeiten ausländischer Teilnehmer/innen überprüft und differenziert werden. Zudem soll sie Hinweise darauf erbringen, welche Angebote die Teilnehmer/innen als besonders unterstützend erfahren haben bzw. als erstrebenswert ansehen.

Im Verlauf der Vorerhebung wurde deutlich, dass es vor allem aus zwei Gründen sehr schwierig ist, Personen ausländischer Herkunft in den Lehrgängen zu ermitteln. Zum einen erfassen weder Kammern noch Lehrgangsträger ihre Klientel systematisch nach der Staatsangehörigkeit oder einem anderen der o.g. Kriterien, das Rückschlüsse auf die Herkunft zuließe. Zum zweiten entscheidet sich – wie in der Weiterbildung üblich - in der Regel erst ausgesprochen kurzfristig, ob der von einem Träger geplante Lehrgang auch wirklich zustande kommt. Dies erschwert jede verlässliche Planung hinsichtlich Zeitpunkt, Ort und Anzahl der in die Untersuchung einzubeziehenden Personen ganz erheblich. Deshalb wird die Erhebung unter aktuellen Probanden durch eine Befragung auch von ehemaligen Lehrgangsteilnehmerinnen und –teilnehmern ausländischer Herkunft erweitert. Dieses Vorgehen eröffnet darüber hinaus die Möglichkeit, auch einige Informationen darüber zu erhalten, wie Lehrgangsteilnahme und Prüfung retrospektiv wahrgenommen und bewertet werden.

Es ist vorgesehen, insgesamt ca. 500 Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer und – als Kontrollgruppe – dieselbe Anzahl deutscher Probandinnen und Probanden zu befragen.

• Erste Ergebnisse

Da mit der schriftlichen Befragung erst kürzlich begonnen wurde, werden im folgenden keine quantifizierbaren Ergebnisse dargestellt, sondern Zwischenergebnisse, die auf unseren bisherigen Beobachtungen und Gesprächen beruhen.

Migrationsspezifische Schwierigkeiten werden durch herkunftsunabhängige Faktoren verstärkt

Ein Teil der Schwierigkeiten, die bei den Teilnehmerinnen und Teilnehmern von Migrantenlehrgängen deutlich werden, sind eindeutig auf deren Migrationshintergrund zurückzuführen. Es handelt sich dabei um

- Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache, die insbesondere das Verstehen schriftlicher Darstellungen in Lehrbüchern und die Formulierung der Prüfungsbögen sowie den Umgang mit Fachvokabular betreffen, außerdem um
- das Fehlen eigener Erfahrungen mit dem dualen System.

Die bisherigen Beobachtungen von AEVO-Lehrgängen in Berlin, Bremen, Bremerhaven und Köln sowie unsere Sachverständigengespräche haben bestätigt, dass sprachliche Schwierigkeiten nachhaltig das Verständnis komplexer Zusammenhänge in der Zweitsprache und damit auch eine erfolgreiche Lehrgangsteilnahme erschweren. Welches Maß und welche Differenziertheit die Sprachkenntnisse der Teilnehmenden positiv aufweisen müssen, lässt sich nicht vorab mit Sprachtests abklären, sondern nur durch persönliche Gespräche im Vorfeld eines Lehrgangs in etwa einschätzen. Schwierigkeiten beim Verständnis allgemeiner (umgangs)sprachlicher Feinheiten oder elaborierter grammatikalischer Konstruktionen (etwa im Fragebogen bei der schriftlichen Prüfung) sollten kein Ausschlussgrund hinsichtlich der Teilnahme an einem AEVO-Lehrgang sein. Sie können innerhalb bestimmter Grenzen durch unterstützende Angebote – siehe dazu weiter unten - kompensiert werden.

Aufschluss darüber, welche Bedeutung dem Fehlen eigener Erfahrungen mit dem dualen System beizumessen ist, soll die schriftliche Befragung von Lehrgangsteilnehmerinnen und -teilnehmern geben.

Migrationsspezifische Schwierigkeiten dürften umso schwerer wiegen, wenn Erschwernisse hinzukommen, die von der Herkunft ganz unabhängig sind, nämlich

- eine ausgesprochen starke zeitliche Belastung aufgrund des betrieblichen Hintergrundes sowie
- die Tatsache, dass eine Auseinandersetzung mit theoretischen Fragen und systematisches Lernen zuvor nicht oder zuletzt vor sehr langer Zeit stattgefunden hat.

Unter der Voraussetzung, dass das erforderliche Minimum an Zeit für den Lehrgang aufzubringen ist, können zeitliche Engpässe durch eine flexible Termingestaltung (Unterricht auch zu ansonsten unüblichen Zeiten wie früh morgens oder am Wochenende) so weit berücksichtigt werden, dass sie einer Teilnahme nicht grundsätzlich entgegenstehen müssen. Voraussetzung dafür ist jedoch, dass es eine für alle Teilnehmenden und auch längerfristig verbindliche Schnittmenge gemeinsam verfügbarer Zeit gibt; mehrfaches Aushandeln der jeweils nächsten Termine behindert den Zusammenhalt der Lerngruppe. Von daher erleichtert es natürlich die Abstimmung für alle verbindlicher Kurszeiten sehr, wenn ein Lehrgang mit Unternehmern aus der gleichen Branche durchgeführt werden kann.

Wir gehen davon aus, dass die bisherigen Lernerfahrungen (Schul- und Ausbildungsabschluss, Weiterbildungsbeteiligung) der Teilnehmenden Einfluss darauf haben, wie gut sie mit den Anforderungen des Lehrganges zurechtkommen. Auch hierzu sind die Ergebnisse der schriftlichen Befragung abzuwarten.

Es besteht ein anhaltender Bedarf an speziellen Angeboten für Migrant/innen

Die bisherigen Beobachtungen und Gespräche mit Sachverständigen haben gezeigt, dass spezielle Angebote für Migrantinnen/Migranten vor allem von zwei Teilnehmergruppen in Anspruch genommen werden. Es sind dies

- Zuwanderer der ersten (sog. „Gastarbeiter“-) Generation, die auf der Grundlage von Anwerbeverträgen bis zum Anwerbestop 1973 nach Deutschland gekommen sind, und
- Neuzuwanderer aus der jüngeren Vergangenheit, die mit festem Status – d.h. mit der Perspektive eines dauerhaften Aufenthaltes – in Deutschland leben.

Bisweilen trafen wir auch Personen, deren Eltern aus dem Ausland gekommen, die aber selbst in Deutschland geboren und aufgewachsen sind und die keine der o.g. migrations-spezifischen Schwierigkeiten haben. Ihre Teilnahme an einem speziellen Angebot dürfte auf die nationalitätenorientierte Akquise zurückzuführen sein.

Die Zuwanderung hält an. Auch künftig werden erwachsene Personen aus dem Ausland nach Deutschland kommen, die sprachliche Schwierigkeiten und keine Erfahrungen mit dem dualen System der Berufsbildung, gleichwohl aber ein Recht auf dauerhaften Aufenthalt in der Bundesrepublik haben - so etwa Asylberechtigte, nachziehende Familienangehörige und Zuwanderer aus Osteuropa (insbes. Aussiedler/innen und jüdische Kontingentflüchtlinge) sowie der EU. Ein Teil dieses Personenkreises wird sich irgendwann weiterbilden wollen und dafür spezielle Angebote benötigen.

Spezielle Angebote für Migranten stellen erhöhte Anforderungen an alle Beteiligten

Die Realisierung spezieller Lehrgangsangebote stellt alle Beteiligten vor erhöhte Anforderungen. Dies betrifft in besonderer Weise die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, die unter den Bedingungen von Zeitknappheit den Lehrgang besuchen und Unterricht wie Prüfung in einer Fremdsprache ablegen. Aber auch die Träger und vor allem die Dozentinnen bzw. Dozenten stehen vor besonderen Aufgaben.

Wir haben festgestellt, dass nicht nur zur Akquise von ausbildungsbereiten ausländischen Unternehmern viele Anstrengungen unternommen werden, sondern auch für die Lehrgangsgestaltung. Die folgende Auflistung zeigt die Bandbreite an Angeboten, die in den bisher untersuchten Lehrgängen gemacht wurden:

- Eine spezielle, in höchstmöglichem Umfang auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmte zeitliche Gestaltung des Lehrgangs - je nach Branche unterschiedlich. Für Gastronomen z.B., die bis in die Nacht hinein arbeiten, wurde der Kursus vor allem in den Morgenstunden durchgeführt; für Einzelhändler, die ihr Geschäft nicht vor 19.00 Uhr schließen, schwerpunktmäßig am Abend. Auch nachmittags und/oder an Wochenenden wurden Unterrichtseinheiten eingeplant; in der Regel gab es einen festen Unterrichtsplan, bisweilen auch kurzfristige Terminabsprachen. Teilnehmer/innen wie Dozent/innen mussten zeitlich entsprechend flexibel sein.
- Die zeitliche Belastung wog umso schwerer, als zusätzlich zu den üblichen 120 Lehrgangsstunden weitere Termine zur sprachlichen Aufarbeitung des Unterrichtsstoffs durchgeführt wurden. Dies bedeutete in den uns bekannten Fällen eine Mehrbelastung von 30 und mehr Stunden für die Teilnehmerinnen und Teilnehmer,

- Für den Träger brachte es außerdem organisatorischen und ggf. auch finanziellen²⁰ Mehraufwand mit sich, da ein mit den Lehrgangsinhalten vertrauter Dolmetscher gefunden und engagiert werden musste.
- Dieses Problem lösten manche Träger durch den Einsatz muttersprachlicher Dozentinnen und Dozenten;
- Zum Teil wurden nicht Muttersprachler, wohl aber Dozentinnen und Dozenten mit Migrationshintergrund für den Kursus engagiert. Die Träger standen daher vor der Aufgabe, speziell für Migrantenlehrgänge geeignetes Personal zu finden, das sowohl fachlich geeignet als auch kompetent im Umgang mit der speziellen Zielgruppe ist.
- Einen Mehraufwand bedeutete auch die Entwicklung eigener Extra-Module zusätzlich zu den sieben Handlungsfeldern der AEVO, um lernungewohnte Teilnehmerinnen und Teilnehmer an die Materie heranzuführen („Lernen lernen“). Auch dies wurde zusätzlich von Trägern bzw. Dozenten/Dozentinnen geleistet.
- Da bisher keine Lehrgangsmaterialien in den Muttersprachen von Migranten vorliegen, haben Dozenten/Dozentinnen verschiedentlich eigene Wörterbücher mit Begrifflichkeiten erstellt, die speziell im Ausbildungskontext von Bedeutung sind.
- Betriebsbesuche wurden nicht nur vom Träger im Rahmen der Akquise durchgeführt, sondern auch später durch die Dozentinnen bzw. Dozenten, wenn es z.B. darum ging, entmutigte Teilnehmer/innen zum Durchhalten zu bewegen.

Diese vielfältigen Aufgaben und Anforderungen erfordern Kompetenzen und ein Engagement, das nicht bei allen Trägern und Dozent/innen vorausgesetzt werden kann, die im Bereich der Weiterbildung tätig sind.

Natürlich wird nicht jede dieser Maßnahmen in jedem Lehrgang eingesetzt. Manches mag sich zudem erübrigen - wenn etwa die notwendigen Lehrgangsmaterialien erstellt und überall verfügbar sind oder weil nicht alle Angebote sich gleichermaßen bewährt haben. Nähere Differenzierungen sollen hierzu vorgenommen werden, wenn teilnehmende Beobachtungen auch in national gemischten Lehrgängen durchgeführt worden sind und die Ergebnisse der schriftlichen Befragung vorliegen.

Die fachliche Entscheidung über spezielle Lehrgangsangebote ist stets verbunden mit einer politischen Wertentscheidung

Ausländische Selbstständige, die sich trotz der genannten Erschwernisse entscheiden, die Ausbilderqualifizierung zu erwerben und dafür Lehrgang und Prüfung absolvieren wollen, sind hochmotiviert und belastbar. Trotz betrieblicher Eignung und Ausbildungsinteresse ist es aber einem Teil von ihnen aus den o.g. Gründen nicht möglich, ein reguläres Lehrgangsangebot wahrzunehmen. Es bedarf daher spezieller Angebote.

Berufliche Bildung kann nicht daran interessiert sein, gewissermaßen um jeden Preis zusätzliche Ausbilder zu gewinnen, auch dann, wenn dafür nicht die notwendigen Voraussetzungen vorliegen. Es ist aber ein Weiterbildungsangebot erforderlich, das die Schwie-

²⁰ In den hier untersuchten Fällen wurde ein unterschiedlich hoher Teil der jeweiligen Lehrgangskosten (Material, Dolmetscher etc.) über Drittmittel (ADAPT, Arbeitsamt) finanziert.

rigkeiten von Migrantinnen und Migranten in angemessener Weise berücksichtigt. Dies wirft zwei Fragen auf, in die nicht allein fachliche Kriterien, sondern auch Wertentscheidungen eingehen: Welche Fähigkeiten müssen die Teilnehmer/innen von Weiterbildungsmaßnahmen mitbringen – welche Zumutungen im Hinblick auf den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse, auf den Umgang mit zeitlichem und psychischem Druck, Anpassung an gegebene Strukturen sind unverzichtbarer Preis von Migranten für ihre Teilnahme am dualen System? Und: Welche Unterstützungsangebote können die Träger von AEVO-Lehrgängen machen, damit Zuwanderer eine faire Chance auf erfolgreichen Abschluss des Lehrganges und damit auf Teilhabe am dualen System haben?

Wir gehen davon aus, dass die Teilnehmer/innen in der Befragung angeben werden, was aus ihrer Sicht wünschenswert und notwendig ist; die Träger das aus ihrer Erfahrung Machbare. Insofern soll sich zeigen, ob und inwieweit bzw. an welchen Punkten Nachfrage und Angebot voneinander abweichen. Die Angebote, die als besonders unterstützend angesehen werden, sollen eine Orientierung für die Gestaltung künftiger Lehrgänge abgeben.