

- Für neu auszubildende Lehrer sollten die Hochschulen bereits in der grundständigen Ausbildung Studienangebote machen, die auf den Unterricht mit ausländischen Schülern vorbereiten. Im weiterführenden Studium müssen entsprechende Angebote gemacht werden.

Begleitende Maßnahmen

1. Die verschiedenen Beratungsstellen müssen, insbesondere in den Ballungsgebieten, eng zusammenarbeiten.
2. Zur Feststellung der Berufsreife und der Sonderschulbedürftigkeit sollten geeignete Verfahren entwickelt werden.
3. Schulen sollten sich für Stadtteil- und Gemeinwesenarbeit öffnen (Schulsozialarbeit).
4. Ausländische Eltern sollten zur Mitarbeit in Vorschuleinrichtungen, Schulen und Freizeiteinrichtungen herangezogen werden.
5. Unter dem Gesichtspunkt der erweiterten Aufgaben von Eltern in Kindergärten und Schulen sollten ausländische und deutsche Eltern Weiterbildungsangebote erhalten.
6. Die individuelle Elternberatung zur Frage der Schul- und Berufslaufbahn ihrer Kinder sollte ausgebaut werden.
7. Die Zusammenarbeit deutscher und ausländischer Eltern sollte gefördert werden.
8. Deutsche Eltern sollten über die Lage der ausländischen Eltern und ausländischen Schüler aufgeklärt werden.

Modellversuche geben gute Beispiele

Die Initiativen und Modellversuche, die der Zielsetzung dieses Papiers entsprechen, müssen fortgesetzt und wesentlich erweitert werden.

Für die künftigen Modellversuche sollte beachtet werden, daß sie thematisch aufeinander bezogen, regional und überregional koordiniert werden; sie sollten so angelegt werden, daß sie schnell flächendeckend übertragen werden können. Ein Handbuch sollte über gelungene Eingliederungsmaßnahmen berichten.

Eingliederung — das heißt: gutmachbarschaftliches Zusammenleben

Die Eingliederung der ausländischen Bevölkerung kann nur gelingen, wenn die Schule in ihren Bemühungen von den anderen gesellschaftlichen Institutionen und Kräften unterstützt wird. Das Zusammenleben von deutschen und ausländischen Schülern darf nach Schulabschluß nicht enden. Unterricht, insbesondere Sprachunterricht, ist um so erfolgreicher, je mehr Gelegenheit besteht, in der Freizeit Sprachkenntnisse anzuwenden. Außer-schulische Bemühungen um bessere Integration der Ausländerkinder sind daher von ausschlaggebender Bedeutung. Zahlreiche Initiativen und Gruppen haben sich dieser Aufgabe bereits angenommen und damit ein Beispiel gesetzt. Sie bedürfen dabei der Unterstützung und Hilfe.

Letztlich kommt es auf Verständnis und Mitwirkung der gesamten Bevölkerung, auf Bereitschaft zu gutmachbarschaftlichem Zusammenleben an.

Fallstudien zur Praxis der betrieblichen Ausbildung ausländischer Jugendlicher*)

Die gegenwärtige Politik ausländischen Arbeitnehmern und ihren Familien gegenüber geht zunehmend von dem Status der Bundesrepublik als einem Einwanderungsland aus. Diese Orientierung ergibt sich aus der Einsicht, daß der Einsatz ausländischer Arbeitnehmer nach wie vor unverzichtbar ist und daß mit zunehmender Aufenthaltsdauer in der Bundesrepublik ein beliebiges „Verfügen“ über diese Arbeitskräfte und ihre Familien sozial- und gesellschaftspolitisch untragbar wird.

Dieses Bewußtsein wird nicht zuletzt verstärkt durch das Heranwachsen der zweiten Generation ausländischer Mitbürger, die aufgrund mangelhafter schulischer und sprachlicher Ausbildung und aufgrund geringer Ausbildungsangebote in Verbindung mit restriktiven ausländerrechtlichen Bestimmungen der Ausbildungs- und Arbeitsaufnahme zu einem Randgruppensein mit entsprechendem sozialen Zündstoff verurteilt zu werden droht.

In Anbetracht dieser — nicht zuletzt durch die Quantität problemvollen — Situation erscheint die Ausarbeitung zunächst eines umfassenden Konzepts und dann eines Maßnahmenbündels gerade zur Verbesserung der Ausbildungs- und Arbeitssituation ausländischer Jugendlicher als eine der vordringlichsten Aufgaben.

In diesem Zusammenhang läßt sich die hier vorgelegte Studie als ein wichtiger Schritt verstehen, der Erkenntnisse über die Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung von jugendlichen Ausländern unter den Bedingungen des gegenwärtigen Status quo vermittelt und damit Voraussetzungen schafft, um gründliche

Bausteine für ein Modell erfolgversprechender Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher zu erarbeiten.

Ziel, Art und Umfang der Untersuchung

Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, die (erfolgreiche) Praxis betrieblicher Erstausbildung ausländischer Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen in ausgewählten Betrieben zu beschreiben. Dabei sollte das wirtschaftliche, arbeitsmarktpolitische, soziale und sonstige Umfeld des Betriebs, des Ausbildungsvorgangs und des Auszubildenden erfaßt werden, um zu ermitteln, unter welchen Voraussetzungen und Bedingungen ausländische Jugendliche in ein Ausbildungsverhältnis eingebunden werden können und wie eine solche Ausbildung erfolgreich durchzuführen ist.

Die Untersuchung strebte keine Repräsentativität, sondern eine eher exemplarische Betrachtung von Beispielen erfolgreicher betrieblicher Ausbildung ausländischer Jugendlicher an.

Für die Erhebung wurden daher eher qualitative Instrumente anstelle breitenwirksamer Methoden gewählt, und zwar:

- Fallstudien bei insgesamt 21 Betrieben bzw. ausgelagerten betrieblichen Einrichtungen, die ausländische Jugendliche ausbilden, sowie bei einer Bildungseinrichtung, die sich ebenfalls um ausländische Jugendliche kümmert,
- Leitfadenterviews bei insgesamt 102 Personen, die in ihrer beruflichen Arbeit Verbindung zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher haben und die wir deshalb als Experten bezeichnen.

Die Erhebungen fanden an vier regionalen Schwerpunkten statt: Berlin, Köln, München und Stuttgart.

Die Fallstudien wurden zwischen dem 17.7. und dem 3.9.1979 durchgeführt.

*) Durchgeführt im Auftrag des Bundesinstituts für Berufsbildung von Infratest Sozialforschung GmbH und der Arbeitsgemeinschaft für angewandte Sozialforschung GmbH.

Jede der Studien wurde durch ein Team von zwei wissenschaftlichen Projektmitarbeitern durchgeführt; dabei wurde soweit wie möglich darauf geachtet, daß die Zusammensetzung der Teams ständig wechselte, um subjektive Interpretationen der Projektmitarbeiter kontrollieren zu können.

Die Gespräche mit den Experten wurden von speziell geschulten Mitarbeitern des Infratest-Interviewerstabes in der Zeit vom 19.7. bis 7.9.1979 durchgeführt. Die nicht standardisierten Leitfadengespräche wurden auf Tonband aufgenommen, um eine nachträgliche Strukturierung zu ermöglichen.

Regionale Unterschiede der Ergebnisse

Die Verteilung der empirischen Erhebungen auf vier relativ eng begrenzte Gebiete sollte es ermöglichen, zumindest grobe regionale Unterschiede gegebenenfalls zu erkennen.

Aufschluß über regionale Differenzierungen war dabei von vornherein weniger von den über die Betriebe erhaltenen Angaben zu erwarten — die Fallzahl pro Gebiet war hier so gering, daß mit unkontrollierbaren Einflüssen gerechnet werden mußte —, als vielmehr von den Ergebnissen der Experten-Interviews. Betrachtet man die Aussagen der Experten, so zeigen sich wohl vereinzelt regionale Abweichungen.

Betriebliche Interessenlagen in bezug auf die Ausbildung jugendlicher Ausländer

Nach den Ergebnissen einer Untersuchung von Gaugler/Weber werden ausländische Jugendliche nur in sehr geringem Umfang erstausgebildet: Von 1969 im Jahre 1976 befragten (Groß-)Betrieben des verarbeitenden Gewerbes hatten nur 170 Ausbildungsverträge mit jugendlichen Ausländern im gewerblichen Bereich (bei 939 Ausbildungsverträgen mit deutschen Jugendlichen), und von diesen bildeten nur 20 Betriebe jeweils mehr als fünf jugendliche Ausländer aus, während mehr als fünf deutsche Jugendliche jeweils in 562 Betrieben ausgebildet wurden. Insgesamt konnten durch diese Befragung nur 537 ausländische Auszubildende ausgemacht werden [1].

Für den kaufmännischen Bereich waren die Verhältnisse noch extremer: Nur 54 Betriebe wiesen hier ausländische Jugendliche auf, während 1042 Betriebe deutsche Jugendliche ausbildeten, und nur sieben hatten zwei und mehr ausländische Lehrlinge, während das für deutsche Lehrlinge bei 848 Betrieben der Fall war. Im kaufmännischen Bereich wurden insgesamt lediglich 62 jugendliche Ausländer als Auszubildende ermittelt [2].

In Anbetracht der Vielzahl jugendlicher Ausländer im ausbildungsfähigen Alter wäre zu fragen, inwieweit hinter diesen Verhältnissen eine ausländerfeindliche Einstellungspolitik der Betriebe steht.

Aus den Aussagen der Experten wird deutlich, daß konkrete Abschätzungen in dieser Hinsicht nur schwer anzustellen sind; sollte nämlich auf Seiten eines Betriebes eine *Ausländer-Feindlichkeit* bestehen, so brauchte diese nicht nach außen getragen zu werden: Ausländer erhalten z. B. die Chance einer Bewerbung und werden erst im Zuge der für Außenstehende nicht transparenten Bewertung der Kandidaten ausgeschieden.

Als mutmaßliche Gründe für eine Zurückhaltung von Betrieben, gegenüber ausländischen Jugendlichen werden von den Experten (in der Reihenfolge abnehmender Häufigkeit der Nennungen) folgende Faktoren aufgeführt:

1. Befürchtung zu geringer Sprachkenntnisse, um die Ausbildung erfolgreich absolvieren zu können,
2. Befürchtung zu geringer Schulkenntnisse, um dem Berufsschulunterricht folgen zu können,
3. Risiko der Rückkehr ins Heimatland nach Abschluß der Ausbildung (wichtig auch: Nicht-Kalkulierbarkeit der Zwänge zum Wehrdienst im Herkunftsland, womöglich noch vor Abschluß der Lehre),
4. schlecht persönliche Erfahrung mit der Ausbildung jugendlicher Ausländer,

5. Befürchtung mangelnder Verhaltensanpassung (Unpünktlichkeit; Ausreden für Nicht-Anwesenheit im Betrieb; Behördenbesuch, eigene Krankheit, Pflege von kranken Familienangehörigen; Überziehung des Urlaubs, z. B. bei Besuch im Heimatland zusammen mit den Eltern u. a.),
6. Angebot von Ausbildungsplätzen mit sehr intensiven Kommunikationsbeziehungen zu deutschen (Stamm-)Kunden,
7. Überangebot deutscher Stellenbewerber,
8. Befürchtung von Ausbildungs-Mehrkosten aus Anlaß von Qualifikationsdefiziten jugendlicher Ausländer.

Betriebe zeigen Offenheit

Von Seiten der Betriebe selbst dokumentiert sich allerdings eher eine grundsätzliche Offenheit jugendlichen Ausländern gegenüber, und zwar dann, wenn sie den sprachlichen und qualifikatorischen Anforderungen entsprechen. (Diese Anforderungen gehen im allgemeinen von Maßstäben aus, die für deutsche Bewerber gelten.) Dabei wird darauf hingewiesen, daß die angelegten Maßstäbe nicht beliebig veränderbar sind; ausschlaggebend sind dafür folgende Gründe:

- Einerseits sind den Betrieben Ausbildungsgang und Prüfungsordnung weitgehend vorgegeben, andererseits zeichnet der Betrieb für die erfolgreiche Erfüllung des Lehrvertrags verantwortlich; will man hier kein Risiko eingehen und Ausbildungskosten nicht vergeblich aufwenden, dann ist ein Bewerten der Bewerber nach Maßstäben notwendig, die eine erfolgreiche Beendigung der Lehrzeit erwarten lassen.
- Für den Betrieb ist eine Heranbildung qualifizierten Nachwuchses nur dann sinnvoll, wenn die Qualifikationen und damit die Voraussetzungen der Bewerber so sind, daß sie den Anforderungen aus den betrieblichen Arbeitsaufgaben entsprechen; eine Minderqualifizierung würde am entsprechenden Bedarf vorbeigehen.
- Eine Veränderung der Maßstäbe ließe sich nur denken, wenn das Ausbildungsziel nicht der Facharbeiterbrief wäre. Andere Ausbildungsziele sind bisher jedoch noch nicht ausdiskutiert, geschweige denn irgendwo kodifiziert.

Diese Argumentationsweise war charakteristisch für nahezu alle Betriebe; es zeigte sich jedoch, daß die angelegten Maßstäbe im zwischenbetrieblichen Vergleich sehr unterschiedlich, dabei durchaus auch ausgesprochen ausländerfreundlich, waren.

Die geäußerte grundsätzliche Offenheit gegenüber ausländischen Bewerbern war in den meisten Fällen *gespeist* aus dem Bewußtsein, daß Bewerbungen jugendlicher Ausländer mit Abbau des deutschen Schülerberges Anfang der 80er Jahre eine zunehmende Rolle spielen werden und daß man die Existenz ausbildungswilliger ausländischer Jugendlicher nicht hinwegleugern kann.

Interessenlagen jugendlicher Ausländer in bezug auf die Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf

Bezieht man sich hier wiederum auf die Aussagen der Betriebe, so scheint ein Desinteresse jugendlicher Ausländer an einer Erstausbildung vorzuliegen. Vielfach wurde nämlich konstatiert, daß Anfragen ausländischer Jugendlicher oder ausländischer Eltern nur relativ selten zu registrieren seien; und dies, obwohl sich manche Betriebe explizit an Ausländer wenden und ihnen ihre Stellenangebote offerieren.

Was hinter dieser geringen Nachfrage steht, läßt sich nur vermuten. Eine Rolle spielen wohl

- a) das mangelnde Problem-Bewußtsein von Eltern und Jugendlichen,
- b) eine Kurzfrist-Orientierung in Richtung auf hohen Verdienst,
- c) Informationsdefizite,
- d) die bevorstehende Rückkehr in das Heimatland,
- e) die Einsicht/Resignation in bzw. wegen mangelnder Qualifikation,

- f) die Einsicht/Resignation in bzw. wegen vorhandener Sprachdefizite,
- g) die Resignation in Anbetracht vermuteter Ausbildungswiderstände,
- h) eine kritische Haltung der Stellen anbietenden Betriebe gegenüber.

Die Wahrscheinlichkeit einer (erfolgreichen) Bewerbung jugendlicher Ausländer hängt nach übereinstimmender Meinung der meisten Experten und Ausbildungsleiter innerhalb der Betriebe sehr stark von der bisherigen Aufenthaltsdauer der Jugendlichen (und ihrer Eltern) in der Bundesrepublik ab.

Bei der Frage, wer primär Träger des Ausbildungswunsches ist: Jugendliche oder Eltern, ließen sich Schwergewichte nicht ohne weiteres ermitteln. Bei den Experten dominierte der Eindruck, daß der Ausbildungswunsch am häufigsten von den Eltern ausgeht; am zweithäufigsten wurde die gemeinsame Interessiertheit von Eltern und Jugendlichen zitiert, und erst dann folgte der Jugendliche als primär an einer Ausbildung Interessierter. Bei den Betrieben war eine andere Reihenfolge zu konstatieren: sofern die Frage für die Gesprächspartner zu beantworten war, wurde am häufigsten der Ausbildungswunsch als beim Jugendlichen verankert gesehen, es folgte der Wunsch der Eltern und erst dann die gemeinsame Interessiertheit.

Hinter der Ausbildungsorientierung der Eltern steht häufig der Eindruck der eigenen schweren und anstrengenden Arbeit. *Sie wollen deswegen, daß ihre Kinder eine Lehre machen, damit diese eine bessere Arbeit finden*, formulierte ein Experte des Arbeitsamtes. Der Ausbildungswunsch prägt sich im übrigen um so häufiger aus, je höher das Bildungsniveau der Eltern ist, und er mündet am ehesten in eine konkrete Anfrage und hat bei entsprechender Eignung des Jugendlichen dort die größte Chance auf Realisierung, wo die Eltern schon mehrere Jahre im gleichen Betrieb tätig sind, die positiven Effekte einer Lehrlingsausbildung erfahren haben und eine positive Einstellung zu der Anfrage bei ihrem Betrieb erwarten können, weil sie dort als *ordentliche und fleißige* Leute bekannt sind.

Hinter der Ausbildungsorientierung der ausländischen Jugendlichen steht häufig die Anpassung an Berufswünsche deutscher Jugendlicher.

Nach übereinstimmender Meinung nahezu aller Experten und Gesprächspartner in Betrieben richten sich daher die Berufswünsche der ausländischen Jugendlichen, ähnlich wie bei den deutschen, fast ausschließlich auf sogenannte Star-Berufe (nur drei Experten waren der Meinung, daß keine Bevorzugung bestimmter Berufe gegeben ist).

Am häufigsten wird der Beruf des Kfz-Mechanikers angestrebt, es folgen Berufe aus dem Elektrobereich, und an dritter Stelle steht der Berufswunsch *Radio- und Fernsehtechniker*. Bei den Mädchen wird am häufigsten der Beruf der Friseurin genannt, es folgen Schneiderin (*Textilberuf*) und Arzthelferin/Krankenschwester.

Jugendliche zeigen Integrationswillen

Hinter diesen Berufsvorstellungen steht auf Seiten der Jugendlichen häufig eine bewußte Integrations-Orientierung. Auf Seiten der Eltern herrschen andere Vorstellungen vor: ausschlaggebend ist die bereits erwähnte Vorstellung, *die Kinder sollen es besser haben*. Das, was beruflich als besser gilt, ist stark geprägt von den tradierten Normen der Heimatgesellschaft und läßt sich am besten durch eine Negativ-Auslese beschreiben: abgelehnt werden Berufe, die im Heimatland keine Lehre erfordern. Das Berufsbildungssystem in Griechenland z. B. kennt keine Facharbeiterausbildung, so ein Experte: *Solche Jobs lernt man dort nur durch Berufserfahrung. Man muß den Eltern klar machen, wie wichtig es ist, doch eine Lehre zu machen, und da fragen sie immer: ja, wird das denn auch gebraucht?* Ein anderer Experte aus der Arbeitsvermittlung formuliert: *Klempner ist hier ein Ausbildungsberuf, in der Türkei macht diese Arbeit aber jeder selbst*.

Abgelehnt werden auch Berufe, die (auf den ersten Blick) von den Arbeitsinhalten oder der Arbeitsumgebung her keine wesentliche Abgrenzung

- zur Tätigkeit des Vaters (hier in der Bundesrepublik) und/oder
- zu dem, was man als typische Gastarbeiter-Tätigkeit versteht, haben.

Als attraktiv empfunden werden jene Berufe, die im Heimatland

- ebenfalls ein Ausbildungszertifikat erfordern,
- ein hohes Ansehen haben und
- gute Beschäftigungsmöglichkeiten bieten.

Es ist dabei allerdings darauf hinzuweisen, daß die von den Jugendlichen angestrebten Berufe häufig gerade diejenigen sind, bei denen vergleichsweise die höchsten Maßstäbe an Vorbildung und Eignung angelegt werden (müssen). Es sind dies Maßstäbe, denen auch viele deutsche Bewerber nicht entsprechen.

Möglicherweise führt die Einsicht in die sich gerade an diesen Berufsbildern erweisenden großen Defizite an Qualifikation bei den jugendlichen Ausländern und ihren Eltern dazu, resignierend und zuweilen vorschnell aufzugeben. In drei Betrieben wurde nämlich auch der Eindruck vertreten, daß ausländische Jugendliche durchaus — und eher als deutsche — bereit seien, andere — und dabei auch *socially not wanted* — Berufe zu ergreifen, wenn man sich mit ihnen und den Eltern ausführlich unterhält und die im Eignungstest erwiesene Qualifikation ausreicht, um einen erfolgreichen Abschluß der Ausbildung erwarten zu lassen. In diesem Zusammenhang wurde eine bessere Informierung der ausländischen Jugendlichen und Eltern gefordert. Um auf die auch für ausländische Jugendliche gegebene Möglichkeit der beruflichen Ausbildung ausdrücklich hinzuweisen, denkt ein Betrieb sogar daran, einen Modellversuch mit ausschließlich ausländischen Auszubildenden durchzuführen.

Kontaktaufnahme zwischen Betrieben und ausländischen Jugendlichen sowie Einstellungsvoraussetzungen

Alle Betriebe, die im Rahmen der Fallstudien angesprochen wurden, hatten keine grundsätzlichen Schwierigkeiten, ihre Ausbildungsplätze zu besetzen. Partielle Probleme — die aber allgemein nicht als so einschneidend empfunden werden, daß entsprechende Maßnahmen erwogen werden — gab es für folgende Berufe oder Konstellationen:

- bei Berufen mit geringem Sozialprestige, meist tatsächlich oder in der allgemeinen Einschätzung schmutzige, schwere oder eintönige Berufe, wie z. B. der des Formers, des Drehers, des Galvaniseurs;
- bei Berufen mit wenig bekanntem Berufsbild (hier wurde z. B. der Beruf des Kunststoff-Formgebers genannt);
- bei Ausbildungsberufen, die dem Laien branchenfremd erscheinen; so haben z. B. bekannte Betriebe der Elektrobranche eine Übernachfrage für Ausbildungsberufe der Elektrotechnik, aber nur eine unzureichende Nachfrage in bezug auf metallverarbeitende Berufe (umgekehrt ist es z. B. bei Automobilfabriken).

An eine verstärkte Anwerbung ausländischer Jugendlicher wird augenscheinlich deshalb nicht gedacht, weil aus der Sicht der Betriebe das Potential ausländischer Lehrlinge durch die von diesen vorliegenden Bewerbungen bereits ausgeschöpft ist — man geht davon aus, daß diejenigen, die sich nicht bewerben, entweder nicht genügend qualifiziert sind oder daß sie (bzw. ihre Eltern) nicht genügend für eine Ausbildung motiviert sind.

Auf die Frage, auf welche Art eine Bewerbung jugendlicher Ausländer zustande kommt, wird am häufigsten (auch von Experten) die persönliche Beziehung zu einem Betrieb genannt, sei es, daß die Eltern oder ein Elternteil dort arbeiten, sei es, daß sich Freunde oder Nachbarn als Belegschaftsmitglieder für die Jugendlichen verwenden. Am zweithäufigsten wird die Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes erwähnt. Es folgen die Eigeninitiative von Jugendlichen bzw. deren Eltern bei erstauszubilden-

den Betrieben und die Vermittlungstätigkeit von Betreuungsorganisationen wie der Ausländerberatungsstelle der Gewerkschaft, dem diakonischen Werk und dem Caritasverband. An fünfter Stelle schließlich rangieren Kontakte, die sich im Rahmen der Berufsvorbereitung in der Hauptschule ergeben, sei es, daß sich Lehrer für die Jugendlichen einsetzen, sei es, daß Beziehungen über Praktika und Betriebsführungen angeknüpft werden. Sehr selten werden Stellenanzeigen in den Zeitungen erwähnt.

Einstellungsvoraussetzungen

Wenn auch die betriebsindividuell festgelegten Qualifikationsanforderungen an Bewerber für einen Ausbildungsplatz von den Gesprächspartnern in den Betrieben zumeist einheitlich begründet werden, so ergeben sich dennoch in bezug auf die bei den Einstellungsvoraussetzungen festgelegten Maßstäbe so vielfältige Meinungen und Erfahrungen wie sonst auf keinem anderen Gebiet. Grundlegende Bedeutung kommt dem Schulabschluß zu. So forderten

sechs Betriebe einen Hauptschulabschluß, ohne Berücksichtigung der Noten,

sechs Betriebe einen Hauptschulabschluß mit Berücksichtigung der Noten.

Für die restlichen Betriebe war der Hauptschulabschluß nicht in jedem Falle unabdingbare Voraussetzung. In zwei dieser Betriebe sind aber die Disziplinnoten des Zeugnisses von Bedeutung, für einen gibt allein das Testergebnis den Ausschlag, für einen anderen allein der persönliche Eindruck.

Siebzehn der befragten Betriebe führen Eignungstests durch bzw. lassen diese durch betriebsexterne Fachkräfte durchführen. Die verwendeten Tests sind unterschiedlich komplex. Sie beziehen sich auf die Überprüfung der manuellen Geschicklichkeit und/oder der Fähigkeiten im Rechnen und/oder des Allgemeinwissens und/oder des Sprachvermögens und/oder der räumlichen Vorstellungsfähigkeit u.a.

In drei Betrieben entstand der Eindruck, daß die Testergebnisse für jeden einzelnen Fall sehr sorgfältig analysiert wurden, d. h. es wurde nicht nur mechanistisch die Richtung des Lösungsergebnisses überprüft, sondern — sofern es die Art der Aufgabenteilung erlaubte — auch nach dem *Denkfehler* einer *Falsch-Lösung* gesucht.

Um festzustellen, inwieweit ausländische Jugendliche durch solche Testverfahren gegebenenfalls stark benachteiligt sind, haben wir diese Testverfahren nach drei Kategorien untergliedert:

1. Sprachneutrale Verfahren: diese Tests können weitgehend ohne Sprachkenntnisse gelöst werden. Solche Verfahren wurden in drei Betrieben angewandt.
2. An den spezifischen Anforderungen des angebotenen Ausbildungsplatzes orientierte Verfahren: hier handelt es sich um Tests, die nicht sprachneutral sind, aber Sprache nur insoweit einsetzen, als sie zum Verständnis bestimmter Aufgaben erforderlich ist. Tests dieser Art wurden von 11 Betrieben angewandt.
3. Verfahren mit integrierten Sprachtests: in diesen Tests spielt die Beherrschung der deutschen Sprache (z. B. Synonym-Wörter-Tests, Wort-Ergänzungstests) eine mitentscheidende Rolle. Derartige Tests wurden in drei Fällen angewandt.

Zieht man das (in zwei Betrieben gegebene) hohe Sprachniveau bei den *Ausbildungsplatz-orientierten* Verfahren in Rechnung, so kann man davon ausgehen, daß bei knapp einem Viertel der untersuchten Betriebe die durch sprachorientierte Tests verursachten Schwierigkeiten für ausländische Jugendliche höher waren, als dies nach den Erfordernissen der Praxis notwendig erschien.

Die Bedeutung der rechtlichen Bestimmungen zur Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis für die Erstausbildung jugendlicher Ausländer

Durch die am 1.10.1978 in Kraft getretene Neuregelung der Verwaltungsvorschrift zu den §§ 7 und 8 des Ausländergesetzes gibt

es für die Mehrzahl der ausbildungswilligen ausländischen Jugendlichen keine rechtlichen Probleme wegen der Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis. Für die befragten Betriebe stellt die rechtliche Seite kein Problem dar: in allen Fällen lag die Arbeitserlaubnis entweder bei der Bewerbung vor oder konnte ohne große Schwierigkeiten nach der Entscheidung für den Bewerber vom Arbeitsamt erreicht werden.

Ausbildungskonzept für ausländische Jugendliche

Bei der Konzeption der vorliegenden Untersuchung wurde davon ausgegangen, daß zumindest solche Betriebe, die eine größere Anzahl von ausländischen Jugendlichen ausbilden, für diese ein gesondertes Ausbildungskonzept haben, um auf diese Weise die schlechteren Startchancen der ausländischen Jugendlichen auszugleichen.

Diese Annahme hat sich im Lauf der Untersuchung jedoch nicht bestätigt: Keiner der befragten Betriebe hat gesonderte Konzepte für ausländische Jugendliche aufzuweisen. Lediglich in einem Fall wurde angegeben, daß Ausländer besondere Hilfen in bezug auf die Fachsprache erhalten.

Betrachtet man die allgemeine Politik der Betriebe in bezug auf die Ausbildung ausländischer Jugendlicher, so erscheint es allerdings auch konsequent, daß für Ausländer keine besonderen Ausbildungskonzepte vorgesehen werden: Die meisten Betriebe stellen durch entsprechende Auswahl bei der Einstellung sicher, daß auch ausländische Jugendliche die Lehre ohne zusätzliche Maßnahmen erfolgreich abschließen können.

Man ist, ganz im Gegenteil, überwiegend der Überzeugung, daß besondere Erleichterungen für den jugendlichen Ausländer, etwa durch heimat Sprachlichen, berufsschulbegleitenden Unterricht im Betrieb, die unbedingt notwendige Angleichung an deutsche Standards vor allem in der Berufsschule verhindern.

Ein besonderes Ausbildungskonzept wird aber auch deswegen abgelehnt, weil man zu der Ansicht neigt, daß ausländische Auszubildende im Zweifelsfall eher motivierter und disziplinierter sind als deutsche Lehrlinge, weshalb eventuelle Defizite aus eigener Kraft ausgeglichen werden.

Verhalten der ausländischen Jugendlichen im Betrieb und Erfolg der Ausbildung

Das Verhalten der ausländischen Jugendlichen im Betrieb wird von den Betriebsvertretern nicht anders beurteilt als das der deutschen. Zwar werden zuweilen Temperamentsunterschiede registriert, in keinem Fall wurden jedoch besonders negative Erfahrungen mit ausländischen Lehrlingen erwähnt.

Die Aussagen der Experten zu diesem Thema weisen etwa dieselbe Tendenz auf.

Nach übereinstimmender Aussage der Ausbildungsleiter ergeben sich auch kaum häufiger Kontakte zu den ausländischen Eltern als zu den deutschen Eltern. Besondere Gespräche mit den Eltern während der Ausbildungszeit werden eigentlich nur dann durchgeführt, wenn ein rapider Leistungsabfall zu registrieren ist (*weil sich der Junge mehr um seine Motorrad-Basterei als um seine Lehre kümmert*): Aber auch diese Fälle sind im Grunde Ausnahmen und kommen bei den Ausländern genauso häufig vor wie bei Deutschen.

Brechen ausländische Jugendliche dennoch ihre Lehre frühzeitig ab, so wird das nach Äußerungen der Ausbilder und der Experten im wesentlichen folgenden drei Ursachen zugeschrieben:

- a) es treten Schwierigkeiten in der Berufsschule auf, der Lehrling hat Probleme mit der Bewältigung des Lehrstoffs, häufig wurde die Berufsschule durch ihn, oder seine Eltern falsch eingeschätzt,
- b) der Ausbildungsplatz entspricht nicht dem eigentlichen Berufswunsch, den der Jugendliche von Anfang an hatte, er ist nur kurzfristig von dem Sinn der Modifizierung seines Berufswunschs überzeugt;

- c) die Unterstützung der Eltern fehlt, weil sie den Ausbildungswunsch des Kindes nicht akzeptieren, bzw. durch Berufstätigkeit, Erziehung von Geschwistern u. a. voll ausgelastet sind; häufig wirkt sich auch eine beengte Wohnsituation problematisch aus.

Sieht man von solchen Fällen ab, so ergeben sich, solange die Sprachbarrieren nicht überwunden sind, während der Ausbildung Schwierigkeiten in den theoretischen Fächern. Dieses ist die Erfahrung fast aller Ausbildungsleiter, und darauf wird auch von einem Großteil der Experten hingewiesen. Ebenso scheint aber auch zu gelten, daß *allein wegen Sprachschwierigkeiten noch nie ein ausländischer Jugendlicher die Lehre hat abbrechen müssen*, wie ein Experte sich ausdrückt.

Die Häufigkeit eines erfolgreichen Abschlusses der Ausbildung ist sehr unterschiedlich. Betrachtet man den Anteil jener deutschen und ausländischen Lehrlinge, die die Abschlußprüfung nicht bestanden, so ergeben sich in den einzelnen Betrieben bezogen auf die Anzahl der Prüflinge insgesamt Durchfallquoten zwischen 0 und 10 v. H. Die Gründe für solche unterschiedlichen Quoten sind sicherlich in der Art zu suchen, wie die Betriebe die Ausbildung durchführen, vor allem aber auch in den Maßstäben, die an Ausbildungswillige bei der Bewerbung angelegt werden. Das heißt allerdings nicht unbedingt, daß anspruchsvolle Testverfahren und gute Noten im Schulzeugnis hier die beste Gewähr für gute Prüfungserfolge sind: unter den Betrieben mit sehr hoher Erfolgsquote war einer, dessen Ausbildungsleiter als wesentliches Entscheidungskriterium den persönlichen Eindruck nannte, während ein anderer Betrieb voll auf einen sprachfreien Test vertraute, der aus praxisbezogenen Rechenaufgaben bestand. Es wurde aber deutlich, daß schlechtere Prüfungserfolge bei Betrieben nicht etwa auf einen überdurchschnittlichen Anteil ausländischer Lehrlinge zurückzuführen sind.

Zusammenfassung und Schlußfolgerungen

Faßt man zusammen, so läßt sich folgendes feststellen:

Betriebe stehen im allgemeinen den Bewerbungen ausländischer Jugendlicher neutral bis positiv gegenüber.

Ausländische Jugendliche erhalten dann einen Ausbildungsplatz, wenn sie sich im Wettbewerb mit deutschen durchsetzen können, und zwar gemessen an den betriebsindividuellen Standards, die häufig durch den Ausbildungsleiter festgelegt werden.

Ihre Chancen verbessern sich, wenn der Stellenbewerber Angehöriger eines als verläßlich eingestuftes Belegschaftsmitglieds ist bzw. einen Fürsprecher aus der Belegschaft hat.

Die Chancen verbessern sich ebenfalls, wenn die ausländischen Jugendlichen ihr Ausbildungsbegehren auf einen Beruf richten, für den der Betrieb nur schwierig oder gar nicht Nachwuchs findet.

Die Häufigkeit der Bewerbungen ausländischer Jugendlicher ist bisher sehr gering. Es muß dahingestellt bleiben, ob dahinter mangelndes Ausbildungsinteresse, Einsicht in die mangelnde Qualifikation oder Resignation steht.

Ausländische Jugendliche, die sich bei Betrieben bewerben, richten ihren Ausbildungswunsch auf wenige, auch für deutsche Jugendliche besonders hoch favorisierte Berufe. Dies betrifft vor allem die Berufe Kraftfahrzeugmechaniker, Elektroinstallateur, Radio- und Fernsichttechniker. Hinter den Berufswünschen steht auf seiten der Jugendlichen das Beispiel von Mitschülern, auf seiten der Eltern die Orientierung an dem Prestige und den Arbeitsmöglichkeiten des Berufs im Heimatland.

Der Kontakt kommt am häufigsten zustande durch persönliche Beziehungen; es folgen in der Häufigkeit die Vermittlungstätigkeit des Arbeitsamtes sowie die Eigeninitiative der Jugendlichen bzw. ihrer Eltern.

Die Bewerbungen ausländischer Jugendlicher sind vor allem deswegen häufig erfolglos, weil sie den Anforderungen des Betriebs an die schulische Vorbildung nicht entsprechen und weil vor-

handene Sprachdefizite ein erfolgreiches Bestehen der von den Betrieben durchgeführten Eignungstests verhindern.

Die rechtlichen Bestimmungen in bezug auf die Aufenthalts- und Arbeitserlaubnis erweisen sich in ihrer neuesten Form nicht als Restriktionen bei der Einstellung ausländischer Jugendlicher: es ist entweder eine besondere Arbeitserlaubnis vorhanden, oder die allgemeine Arbeitserlaubnis wird vom Arbeitsamt erteilt, wenn eine betriebliche Zusage für einen Arbeitsplatz vorlag.

Die Betriebe wenden für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher keine besonderen Ausbildungskonzepte an; die Ausbildung erfolgt nach Konzepten, die auch für die deutschen Lehrlinge gelten.

Charakteristisch für die meisten ausländischen Auszubildenden sind Lernschwierigkeiten in den theoretischen Fächern, solange Sprachbarrieren noch nicht wesentlich abgebaut sind.

Ausländische Jugendliche, die einen Ausbildungsplatz erhalten, weil sie die betrieblichen Einstellungsvoraussetzungen erfüllen, beenden ihre Ausbildung im allgemeinen nicht weniger häufig mit Erfolg als deutsche Jugendliche.

Fragt man nach Verbesserungsvorschlägen in bezug auf die berufliche Ausbildung ausländischer Jugendlicher, so ist davon auszugehen, daß die Schwierigkeiten dieser Jugendlichen nahezu immer darin bestehen, daß sie die deutsche Sprache nur mangelhaft beherrschen und deshalb in der Schule auch nur eine mangelhafte theoretische Ausbildung bekommen haben, sofern sie es aufgrund dauernder Frustrationen nicht ohnehin vorgezogen haben, die Schule nur selten zu besuchen.

Dies ist nicht nur ein Problem der ausländischen Jugendlichen, die erst mit 12 oder 14 Jahren in die Bundesrepublik eingereist sind, sondern betrifft selbst viele Jugendliche, die bereits in der Bundesrepublik geboren wurden, und ist vor allem auf den nach wie vor gegebenen Trend zur Gettoisierung der Ausländer zurückzuführen. Dadurch bedingt, lernen die Kinder nur ihre Muttersprache, aber kaum Deutsch, so daß der schulische Mißerfolg für den weitaus größten Teil bereits programmiert ist.

In bezug auf eine mögliche Verbesserung dieser Situation muß vor allem als problematisch empfunden werden, daß diese Gettoisierung offensichtlich von allen Beteiligten als wünschenswert empfunden wird: Viele Ausländer möchten unter Landsleuten mit vertrauten kulturellen Gewohnheiten leben; die meisten Deutschen bleiben lieber unter sich.

Zieht man die Aussagen der Betriebe und der befragten Experten zusammen, so zeigt sich deutlich, daß Maßnahmen, die erst im Zusammenhang mit der betrieblichen Ausbildung ansetzen, nur geringe Verbesserungen erbringen können. Eine größere Wirkung können nur solche Maßnahmen entfalten, die sehr viel früher — und das heißt hier: bereits im Vorschulalter — ansetzen. In diese Richtung tendieren auch die Antworten der meisten Experten auf die Frage, was man zur Verbesserung der beruflichen Erstausbildung der jugendlichen Ausländer tun könne.

Neben Vorschlägen zur Intensivierung des Kindergartenbesuchs, zur Bildung von Partnerschaften zwischen deutschen und ausländischen Kindergruppen u. a. richten sich die Empfehlungen vor allem auf Verbesserungen im Grund- und Hauptschulbereich. Ansetzend an den konstatierten Sprachdefiziten der ausländischen Jugendlichen erscheinen den Experten aber auch Maßnahmen unmittelbar vor bzw. während der beruflichen Erstausbildung relevant.

So läßt sich zunächst eine kritische Überprüfung der betrieblichen Eignungstests in bezug auf das verwendete Sprachniveau empfehlen. Dort, wo die Verwendung der Sprache reduziert werden kann, ohne die ausbildungsbezogene Prüfung der Bewerber zu gefährden, ließe sich eine Verbesserung der Ausgangsposition ausländischer Jugendlicher im Bewerbungswettbewerb vorstellen.

Anmerkungen

[1] Gaugler, E.; Weber, W. u. a.: Ausländer in deutschen Industriebetrieben, Königstein 1978.

[2] Vgl. ebenda, S. 85.