

Günter Kühn / Werner Markert

Untersuchungen in Betrieben und außer-/überbetrieblichen Einrichtungen zur Aus- und Fortbildung von ausländischen Arbeitnehmern

Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt 4.028

Projektansatz und Methode

Aus einer Repräsentativerhebung über die Bildungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland liegen erste Ergebnisse vor [1], Problemen der betrieblichen Ausbildung ausländischer Jugendlicher ist in besonderen Studien nachgegangen worden [2]. Ferner laufen Erprobungen zur Verbesserung der Berufsbildung ausländischer Jugendlicher und junger Erwachsener im Rahmen eines Modellversuchsprogramms im Auftrag der Bundesregierung [3].

In einem weiteren Forschungsprojekt wurden Rahmenbedingungen von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen erhoben, die 1980 von Betrieben und außer-/überbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt wurden [4].

Ausgangspunkt für dieses Forschungsprojekt waren die Annahmen, daß

- das gegenwärtige Aus- und Fortbildungsangebot in der Regel wenig geeignet ist bzw. nicht ausreicht, um den spezifischen Anforderungen einer beruflichen Qualifizierung von Ausländern zu genügen und daß
- bislang in der Praxis noch wenige praktikable Konzeptionen für die berufliche Qualifizierung von Ausländern vorliegen.

Daher ging es zunächst darum,

- Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung von Ausländern in Betrieben sowie außer- und überbetrieblichen Einrichtungen genauer zu erkunden,
- Angaben über Aus- und Fortbildungsmaßnahmen und über den Qualifizierungsbedarf festzustellen und
- Erfahrungen in der beruflichen Bildung mit Ausländern systematischer zu beschreiben.

Untersuchungsergebnisse

Aufgrund der durchgeführten Untersuchungen können folgende Aussagen gemacht werden:

Qualifikationsstruktur ausländischer Arbeitnehmer

Wie die Betriebserhebung ergab, unterscheidet sich die Qualifikationsstruktur von ausländischen gewerblich Beschäftigten signifikant von der der deutschen gewerblich Beschäftigten. So sind mehr als 50 Prozent der Ausländer als Un- bzw. Angelernte beschäftigt. Nur etwa 14 Prozent der Ausländer sind gelernte Facharbeiter, dagegen besitzen vergleichsweise fast 40 Prozent der gewerblich beschäftigten Deutschen eine Facharbeiterausbildung.

Vor allem Betriebe mit einer hohen Ausländerbeschäftigung setzen besondere Anlernmaßnahmen für diese Arbeitskräfte ein. Diese Anlernmaßnahmen überschreiten aber nur bei einer Minderheit der Betriebe eine Dauer von drei Monaten. Bei Großserienfertigung mit konventionellen Arbeitsaufgaben ist dabei die Häufigkeit von Anlernmaßnahmen am größten. Hier werden auch die meisten Ausländer beschäftigt. Die Verteilung der Arbeitskräfte kann somit wie folgt beschrieben werden: in Einzel- und Kleinserienfertigung ist das Qualifikationsniveau der Arbeitskräfte traditionell hoch, hier werden auch die wenigsten Ausländer beschäftigt. Es handelt sich dabei offenbar um die ohnehin am besten qualifizierten ausländischen Arbeitnehmer. In der Großserienfertigung ist das Qualifikationsniveau einer Facharbeiterausbildung keine unabdingbare Voraussetzung. Hier arbeiten vergleichsweise viele ausländische Arbeitnehmer (28 Pro-

zent der gewerblich Beschäftigten). Diese sind offenbar nach einer systematischen Anlernzeit von weniger als drei Monaten in der Lage, ihrer Beschäftigung nachzugehen. Im Angestelltenbereich sind nur vereinzelt ausländische Arbeitnehmer beschäftigt, in keinem der Betriebe wurden mehr als fünf ausländische Jugendliche in diesem Bereich ausgebildet.

Berufliche Bildungs- und Fördermaßnahmen

Es ist zu beobachten, daß der Umfang und die Bedeutung kurzfristiger Anlernmaßnahmen für Ausländer – die die Masse der beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen ausmachten – seit dem Anwerbestopp von 1973 sinkt und statt dessen der Ausländeranteil bei Umschulungs- und Anpassungsmaßnahmen im Zusammenhang mit strukturellen Veränderungen in den Betrieben steigt.

Für eine Nachqualifizierung von ausländischen Arbeitnehmern zur Erlangung eines Berufsabschlusses stehen ihnen neben den betrieblichen Angeboten vor allem die im BBiG und dem AFG geregelten Fortbildungsmöglichkeiten offen.

Aufstiegschancen für ausländische Arbeitnehmer bestehen in erster Linie in der Möglichkeit zur Qualifizierung zum Facharbeiter und – in einigen wenigen Fällen – zum Meister und zum Techniker.

Wie aber die Befragungen in den Betrieben und in den außer-/überbetrieblichen Einrichtungen wiederum bestätigten, ist die überwiegende Mehrheit der ausländischen Arbeitnehmer nicht in der Lage, ohne Fördermaßnahmen an dem beruflichen Bildungsangebot teilzunehmen.

In der Regel ist der einzelne Betrieb – auf sich allein gestellt – überfordert, wenn er ein besonderes Förderprogramm für die ausländischen Arbeitnehmer entwickeln soll. Regionale Kooperationsversuche mit anderen Bildungsinstitutionen, die Erfahrungen in der Bildungsarbeit mit Ausländern besitzen, sind erfolgreich verlaufen (u. a. mit dem Sprachverband, Volkshochschulen, Berufsschulen) und sollten ausgebaut werden. Ein etwas günstigeres Bild scheint sich in dieser Hinsicht bei den außer-/überbetrieblichen Einrichtungen abzuzeichnen, die in höherem Maße zusätzliche Förderkurse anbieten.

Neben Sprachkursen sind es vor allem Förderkurse zur Verbesserung fachkundlicher/mathematischer Kenntnisse. Ihr Ziel ist es, Kenntnisse aufzufrischen und Wissenslücken zu füllen und die Ausländer auf den in den obligatorischen Aus- und Fortbildungskursen anstehenden Stoff besser vorzubereiten. Auf diese Weise werden vor allem die in der Regel hohen drop-out-Quoten vermindert.

Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen

In den Intensivinterviews mit Teilnehmern aus Aus- und Fortbildungsveranstaltungen sollten vor allem die besonderen Schwierigkeiten von Ausländern festgestellt werden, diese Maßnahmen auch erfolgreich abschließen zu können.

Eine erste Auswertung dieser Interviews ist in dem im Heft 1/82 abgedruckten Beitrag von Werner Markert nachzulesen.

Anforderungen an Lehrkräfte in der beruflichen Bildung von Ausländern

Ausbilder und Lehrkräfte, Sozialpädagogen und Berufsberater sollten die Bildungsdefizite, aber auch die besonderen Fähigkeiten der Ausländer erkennen. Es konnte in den Befragungen

festgestellt werden, daß praktisch alle in der pädagogischen Arbeit stehenden Personen bemüht sind, diesen Anforderungen dadurch gerecht zu werden, daß sie die abweichenden Norm- und Wertvorstellungen, die anderen Verhaltensweisen und Motivationen bei den ausländischen Kursteilnehmern in ihrem pädagogischen Handeln zu berücksichtigen versuchen. In der Regel handelte es sich aber um ein „autodidaktisches Bemühen“, abhängig vom Engagement und der Bereitschaft des einzelnen.

Ausbilder und Lehrkräfte sowie die Sozialpädagogen werden bisher nicht oder nicht ausreichend darauf vorbereitet, jugendliche und erwachsene Ausländer zu unterrichten und zu beraten. In vielen Fällen fehlt es ihnen sowohl an pädagogischem/psychologischem Grundwissen als auch an praktischen Erfahrungen im Umgang mit Ausländern. Die Qualifikationen, die für die pädagogische Arbeit mit Ausländern notwendig sind, wären:

- Verhaltenssicherheit zur Bewältigung von typischen Problemsituationen mit Ausländern,
- Kenntnisse und Fähigkeiten für ein differenziertes didaktisch-methodisches Vorgehen bei heterogenen Lerngruppen, besonders bezogen auf die ethnischen und herkunftsspezifischen Besonderheiten.

In diesem Zusammenhang wäre es auch hilfreich, Kooperationsseminare zwischen Berufsberatern, Lehrkräften, Sozialarbeitern und Ausbildern durchzuführen. Die Ausbilder und Berufsberater sollten dabei insbesondere erkennen, daß die praktischen Fertigkeiten bei Ausländern und Deutschen in der Regel gleichwertig sind und gezielte personenbezogene Fördermaßnahmen den Ausbildungserfolg verbessern würden.

Berufs- und Bildungsberatung

Voraussetzung für eine erfolgreiche berufliche Bildungsmaßnahme ist eine zielgruppengerechte Information und eine individuelle, auch die Interessen und Wünsche der Betroffenen berücksichtigende Berufs- und Bildungsberatung.

Die Vielfalt der für Ausländer angebotenen Bildungsmaßnahmen (Hauptschulabschluß – HASA –, Berufsgrundbildungsjahr mit HASA, 9monatige Berufsgrundbildungskurse ohne HASA, MBSE-Maßnahmen, Umschulung zu Facharbeitern usw.) verwirrt auch die interessierten Ausländer; sie übersehen nicht die Angebotsvielfalt (Abschreckungseffekt). Es ist deshalb notwendig, die Informations- und Beratungsdienste über die Aus- und Fortbildungsmöglichkeiten in Zusammenarbeit mit dem Arbeitsamt, den Unternehmen und Gewerkschaften, den Kommunen (Sozialämter, Sozialbetreuer) und den Ausländervereinigungen auszubauen.

Ferner gehört zur Verbesserung des Informations- und Beratungsdienstes die

- verstärkte Einstellung von Ausländern als Berater (Berufs- und Bildungsberatung), als Sozialbetreuer sowie als Lehrkräfte in der Aus- und Fortbildung ihrer Landsleute und die
- Einrichtung eines fachlichen und pädagogischen Beratungsdienstes in den Betrieben und außer-/überbetrieblichen Einrichtungen auf regionaler Ebene.

Generelles Ziel sollte es sein, die verschiedenen Ausländergruppen so früh wie möglich in die bestehenden Strukturen des deutschen Aus- und Fortbildungssystems – mit Hilfe zielgruppengerechter Stützmaßnahmen – einzugliedern. Dies erscheint bei einer besseren Kooperation der beteiligten Institutionen und Maßnahmen möglich, oft auch ohne zusätzlichen Kostenaufwand.

Berufliche Bildungspraxis

Man muß davon ausgehen, daß die Aus- und Fortbildungspraxis in den Betrieben und außer-/überbetrieblichen Einrichtungen in der Regel auf deutsche Teilnehmer ausgerichtet ist. Nicht immer wird unter diesen Bedingungen im Unterrichtsverlauf Rücksicht auf die ausländischen Teilnehmer genommen. So wird berichtet, daß Ausbilder und Dozenten um so weniger auf ausländische Teilnehmer eingehen, je geringer ihr Anteil ist.

Übereinstimmend wurde ferner die Notwendigkeit zur didaktischen Veranschaulichung als ein tragendes methodisches Ele-

ment in der Unterrichtspraxis mit Ausländern hervorgehoben. (Ausbilderaussagen: Ganz besonders bei Ausländern muß die Ausbildung praxisnah und nachvollziehbar gestaltet werden. Produkte müssen erstellt werden).

Schließlich ist bei der Kurs- und Gruppenzusammensetzung auf eine ausgeglichene Nationalitätensammensetzung zu achten. Einerseits sollten nicht zu viele Nationalitäten insbesondere in Anbetracht erheblicher Verständigungsschwierigkeiten und Verhaltensunterschiede vertreten sein, andererseits sollten „Koloniebildungen“ und die Majorisierung durch eine Nationalität vermieden werden. Ebenso plädierte man für kleine Gruppen-/Kursstärken, etwa 15 Teilnehmer, die in der Praxis jedoch selten anzutreffen sind.

Im ganzen ist man um eine Gruppenhomogenität im Hinblick auf das (schulische) Bildungs- und Sprachniveau bemüht.

Allgemeine Schlußfolgerungen

Die verschiedenen Maßnahmen für Ausländer sollten in einem Förderpaket in sich aufeinander abgestimmt werden. Folgende Maßnahmen werden dabei vorgeschlagen:

- Intensiv-Sprachkurse als Einstieg in berufsvorbereitende sowie Aus- und Fortbildungsmaßnahmen (als didaktisches Prinzip: Sprachvermittlung, nicht Deutsch für Ausländer),
- MBSE für Spätzusteiger sowie Berufsvorbereitungsjahr bzw. Berufsgrundbildungsjahr einschließlich Hauptschulabschluß für jugendliche Ausländer, die keinen Ausbildungsplatz gefunden haben,
- Ausbau des Modellversuchsprogramms und des Benachteiligtenprogramms,
- Förderungsprogramm zur Nachqualifizierung älterer Ausländer in Umschulungs-/Fortbildungsmaßnahmen,
- Fördermöglichkeiten in den Berufsschulen verbessern, Berufsschullehrer fortbilden, Sozialpädagogen einstellen (vgl. Ergebnisse der Projekte zur Schulsozialarbeit),
- Berufsberatung: Vermittlung an den Vorkenntnissen orientieren, Eltern in Beratung einbeziehen.

Im Auswertungsbericht dieses Forschungsprojekts werden diejenigen Maßnahmen in Betrieben außer-/überbetrieblichen Einrichtungen ausführlich beschrieben, die modellhaft eine Verbesserung der Aus- und Fortbildung von Ausländern anstreben.

Anmerkungen

- [1] Hecker, U. und Schmidt-Hackenberg, D.: Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland, Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildung, Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 30, Berlin 1980.
- [2] Neumann, K.-H. und Pohlmann, G.: Fallstudien zur Praxis der betrieblichen Ausbildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland, Hrsg. Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung, Heft 36, Berlin 1981.
Kühn, G. und Markert, W.: Aus- und Fortbildung von ausländischen Arbeitnehmern. Der Abschlußbericht zu dem Forschungsprojekt 4.028 wird zur Zeit fertiggestellt.
- [3] Vgl. dazu Beer, D.; Wagner, U.: Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen. In BWP, Heft 1, 1982, S. 19-24.
- [4] Im einzelnen sind folgende Erhebungen durchgeführt worden:
 - Fallstudien in vier exemplarisch ausgewählten berufsvorbereitenden Maßnahmen, Beschreibung der inhaltlichen und didaktischen Konzepte und Interviews mit Lehrkräften und Teilnehmern.
 - Sonderauswertung bereits vorliegender Daten einer empirischen Erhebung bei etwa 1700 Betrieben des verarbeitenden Gewerbes, vor allem hinsichtlich der Qualifikationsstruktur ausländischer Beschäftigter.
 - Fallstudien in 17 Betrieben zu betrieblichen Rahmenbedingungen für die berufliche Bildung von Ausländern. Interviewpartner waren hier die Personal- und Ausbildungsleiter, Ausbilder und Dozenten, Betriebsräte und Vertreter der ausländischen Belegschaftsmitglieder sowie ausländische Beschäftigte.
 - Fallstudien in sechs exemplarisch ausgewählten außer- und überbetrieblichen Einrichtungen zu gleichen Fragestellungen. Hier wurde besonderes Gewicht auf Intensivinterviews mit Lehrkräften und Teilnehmern gelegt.