

Anforderungen des Berufsbildungsgesetzes zurückzuführen. Ein Großteil der Kleinbetriebe hat keine Ausbildungsberechtigung. Außerdem weist Althoff zu Recht auf die sporadisch auszubildenden Kleinbetriebe hin. So manche von ihnen beschließen nach dem Ausbildungsabschluß ihres Lehrlings mit der Einstellung eines neuen zu pausieren. Erweitert man die Definition für den Ausbildungsbetrieb (= Betriebe, die entweder im laufenden oder einem der beiden letzten Jahre wenigstens einen Auszubildenden unter Vertrag hatten), dann ist auch diese Gruppe zu fassen. Die „wahre“ Betriebsquote würde dann nicht 33 Prozent, sondern (sagen wir) 36 Prozent betragen. Wäre man damit wirklich klüger?

Die Tendenz des Indikators „Ausbildungsintensität“, mit den Daten der Beschäftigtenstatistik die Ausbildungsbereitschaft kleiner Betriebe zu überzeichnen, läßt sich m. E. nicht mit Wahrscheinlichkeitsüberlegungen beweisen. Zumindest habe ich da einige Zweifel, denn die Prämissen kommen mir wirklichkeitsfremd vor. Weder ist der Erwartungswert der Ausbildungsintensität in allen Beschäftigtengrößenklassen gleich, noch kann man die empirische Betriebsquotenverteilung durch ein Zufallsmodell nachbilden. Das geht schon deshalb nicht, weil viele Kleinbetriebe – wie gesagt – keine Ausbildungsberechtigung haben. Die numerische Überzeichnungstendenz liegt wohl eher an den kleinen Zahlen und an gewissen Unteilbarkeiten.

Ein kleiner Betrieb mit einem Auszubildenden, der sich die Einstellung eines weiteren überlegt, muß sich zwischen einem Zuwachs von 0 Prozent oder 100 Prozent entscheiden. Die Wahl ist

also schwer und so verwundert es nicht, viele ausbildungsberechtigte Betriebe unter den Nicht-Ausbildern zu finden. Der Großbetrieb mit 100 Auszubildenden steht nur vor der Alternative: 0 Prozent oder 1 Prozent. In etwas anderem Gewande lautet dieses Argument wie folgt: Hat der Kleinbetrieb gemäß dem Durchschnittswert von 1985 6 Beschäftigte und entschließt er sich dazu, einen Beschäftigten durch einen Auszubildenden zu ersetzen, dann springt die Ausbildungsintensität von 0 Prozent auf 16,7 Prozent. Macht er dies im nächsten Jahr noch einmal, erreicht seine Ausbildungsintensität 33,3 Prozent, bei einem weiteren Mal sogar 50 Prozent. Die Werte zwischendrin sind nicht in seiner Reichweite. Dagegen kann ein Großbetrieb, der bei 1.000 Beschäftigten 100 Auszubildende verkraftet, alle Intensitätsstufen zwischen 0 und 10 wählen. Er hat es somit in der Tat leichter, Ausbildungsbetrieb zu werden.

Die hohen Zahlenwerte der Ausbildungsintensität kleiner Betriebe haben daher einen trivialen Grund, den man mit den Mitteln der Beschäftigtenstatistik nicht heilen kann. Er gehört zu den vielen Unvollkommenheiten unseres statistischen Instrumentariums. Die Alternativdefinition für die Ausbildungsintensität (Auszubildende durch alle Beschäftigte), die H. Althoff vorzieht, wäre lediglich eine „Verschlimmbesserung“. Man bezöge die Auszubildenden auch auf die inhaltlich nicht zugehörigen Beschäftigten der nicht ausbildungsberechtigten Betriebe. Angesichts dieser Sachlage ist meine Definition das kleinere Übel.

Winand Kau

## UMSCHAU

Günter Kühn

### Die Türkei führt die duale Berufsbildung ein

Beobachtungen und Überlegungen nach Inkrafttreten des türkischen Berufsbildungsgesetzes am 5. Juni 1986

#### Vorbemerkung

Der Verfasser dieses Beitrags hielt sich im Rahmen der Förderung des „Aufenthalts von Fachkräften der beruflichen Bildung aus der Bundesrepublik Deutschland in anderen Staaten sowie des Aufenthalts von Fachkräften der beruflichen Bildung aus anderen Staaten in der Bundesrepublik Deutschland vom 09.02.1984“ durch den Bundesminister für Bildung und Wissenschaft, Bonn, vom 24. September bis zum 24. Oktober 1986 in der Türkei auf, um in fünfzehn Betrieben der Regionen Ankara, Istanbul und Bursa eine Befragung zur betrieblichen Berufsbildungspraxis durchzuführen. Bei der Mehrzahl handelte es sich um Betriebe, die entweder Niederlassungen deutscher Unternehmen sind oder eng mit deutschen Betrieben kooperieren. Es wurden für die betriebliche Qualifizierung verantwortliche Mitarbeiter – Betriebs-, Personal-, Ausbildungsleiter – befragt.

Ziel der Befragung war es, Auskünfte über die betriebliche Aus- und Fortbildungspraxis, den Qualifikationsbedarf und über Entwicklungen des beruflichen Bildungswesens in der Türkei unter besonderer Berücksichtigung des neuen türkischen Berufsbildungsgesetzes zu erhalten. Die Befragungen wurden mittels eines Interviewleitfadens durchgeführt.

Kurz vor der Betriebsbefragung\*) trat das neue türkische Berufsbildungsgesetz in Kraft, durch das die duale Berufsbildung einen

festen gesetzlichen Rahmen erhielt. Es ist sicher nicht übertrieben, zu sagen, daß dieses Gesetz eine tiefgreifende Zäsur im türkischen Berufsbildungswesen darstellt.

Erste Auswirkungen waren für den Verfasser sowohl im Verlauf der Betriebsbefragung im Oktober 1986, als auch bei den Auswertungsseminaren in Istanbul und Ankara im Mai 1987 spürbar, auf denen die Befragungsergebnisse mit den beteiligten Betrieben erörtert worden sind: Die Diskussion um Inhalt und Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes war bei allen Beteiligten – den Betrieben, den Berufsschulen und den Verwaltungen sowie Verbänden – in vollem Gange.

In einigen Betrieben waren schon Auszubildende nach dem neuen Berufsbildungsgesetz anzutreffen.

Über einige Beobachtungen, die im Zusammenhang mit der Einführung des neuen Gesetzes stehen, soll im folgenden berichtet werden.

\*) Verlauf und Ergebnisse der Befragung werden in einer Studie „Betriebliche Berufsbildungspraxis in der Türkei – Ergebnisse einer Befragung in ausgewählten Betrieben in den Regionen Istanbul, Bursa und Ankara“ dargestellt; eine Veröffentlichung ist beabsichtigt.

### Wie sah die Situation in der türkischen Berufsausbildung vor dem neuen Berufsbildungsgesetz aus?

Die Berufsbildung in der Türkei beruhte bisher – vereinfacht ausgedrückt –

- in der traditionellen Form der Lehrlingsausbildung beim Meister im Basar,
- im Absolvieren von berufsbildenden Vollzeitschulen und
- in einer Art Anlernpraxis im Betrieb.

In die **traditionelle Lehre beim Meister im Basar** gehen in der Regel Jungen im Alter von 13 bis 18 Jahren, um im Vollzug der alltäglichen Arbeit in 4 bis 6 Jahren einen Handwerksberuf – z. B. Schuster, Bäcker, Kupferschmied, neuerdings auch Kfz-Mechaniker – zu erlernen. Was in dieser herkömmlichen Lehrlingsausbildung tatsächlich fehlt, ist der theoretische Bezug: Eine organisierte, längerfristige theoretische – u. a. fachkundliche – Ausbildung findet in den Handwerksbetrieben nicht statt (vgl. DADAS, 1984, LAUTERBACH, 1986, und RÜTZEL, 1987). In Ausnahmefällen ist – als eine Art Modellversuch – in den letzten Jahren für diese Basarlehrlinge in einigen Berufsschulzentren (u. a. in Bursa) ein halbtägiger wöchentlicher Berufsschulunterricht mit den Fächern Rechnen/Mathematik, Fachkunde und Fachzeichnen organisiert worden.

Die **weiterführenden berufsbildenden Schulen** (berufliche und technische Lyzeen) wiederum legen das Hauptgewicht ihres Bildungsbemühens auf die theoretische Kenntnisvermittlung. Eine Werkstattausbildung ist in der Regel je nach Fachrichtung und Klassenstufe mit unterschiedlichem Anteil im Stundenplan vorgesehen. Die Absolventen dieser Schulen gelten als theoretisch versiert, finden aber zu einem großen Teil keine angemessene Beschäftigung, da es ihnen an ausreichender praktischer Berufsausbildung und -erfahrung mangelt. (Vgl. DADAS, 1984, LAUTERBACH, 1986, und RÜTZEL, 1987).

Ein Teil der **türkischen Betriebe** qualifiziert ihre Betriebsangehörigen in einer Art „Anlernverfahren“ am Arbeitsplatz unter betriebsspezifischen Gesichtspunkten; Dauer und Intensität sind dabei sehr unterschiedlich. In diesem Zusammenhang von einer systematisch betriebenen betrieblichen Berufsbildung zu sprechen, erscheint in vielen Fällen nicht angebracht.

Allerdings betreibt eine Reihe von staatlichen Unternehmen des Fahrzeugs- und Flugzeugbaus, der eisenverarbeitenden Industrie und der Bahn seit den 50er Jahren eine mehr oder minder systematische Nachwuchsförderung in Form einer betrieblichen Lehrlingsausbildung.

Man kann aber zusammenfassend sagen, daß nur ein kleiner Teil der türkischen Jugendlichen und arbeitsfähigen Erwachsenen eine akzeptable Berufsausbildung erhalten hat (vgl. DADAS, 1984; LAUTERBACH, 1986; RÜTZEL, 1987). Einigermaßen zuverlässige statistische Angaben hierzu fehlen bisher. Es lassen sich gewisse zahlenmäßige Vorstellungen gegenwärtig nur nach Überschlagsrechnungen gewinnen: Nach Rützel (S. 19 f., 1987) haben von den ungefähr 6,2 Millionen Jugendlichen zwischen 12 und 18 Jahren in der Türkei rund 550.000 allgemeinbildende, rund 300.000 technische und berufsbildende Lyzeen, jeweils etwa 200.000 lehrerbildende Anstalten und Priesterseminare und knapp 100.000 eine Hochschule bzw. Universität besucht. Es ist zu vermuten, daß der übrige Teil, d. h. die Mehrheit der Jugendlichen, nach Verlassen der fünfjährigen Grundschule bzw. der darauf folgenden dreijährigen Mittelschule irgendeiner (gelegentlichen) Beschäftigung nachging, in eine herkömmliche Ausbildung eintrat oder, was wohl öfter zutraf, arbeitslos dastand.

### Was beinhaltet das Berufsbildungsgesetz vom 5. Juni 1986?

In Kenntnis dieser Sachlage ist vor allem der türkische Staat bestrebt, das Berufsbildungswesen zu modernisieren. Dies entspricht einem traditionellen zentralstaatlichen Denken, wie es in der Türkei vielerorts vorherrscht (vgl. ISOPLAN, 1983). In die Modernisierungsbestrebungen fand schnell das Konzept eines

dualen beruflichen Bildungssystems Eingang. In Anbetracht der vielfältigen deutsch-türkischen Beziehungen verwundert es nicht, daß der Auf- und Ausbau eines derartigen Berufsbildungssystems in der Türkei mit Blick auf die duale Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland erfolgt.

Einen ersten Niederschlag fanden derartige Gedanken und Überlegungen in dem Gesetz Nr. 2089 für Lehrlinge, Gesellen und Meister vom 20. Juni 1977. Jedoch verhalf dieses Gesetz der dualen Berufsbildung in der Türkei nicht zum großen Durchbruch. Weiterhin dominierte die berufliche Ausbildung in Vollzeitschulen und Hochschulen (vgl. RÜTZEL, 1987). Deshalb kam es zu einer Novellierung.

Das Gesetz Nr. 33.08 vom 05.06.1986 über die Lehrlingsausbildung und über die Berufsbildung hat die Gleichstellung von praktischer und betrieblicher Bildung einerseits und theoretischer und schulischer Bildung andererseits zur Folge. Im einzelnen regelt das neue türkische Berufsbildungsgesetz

- die Einrichtung von berufsvorbereitenden Maßnahmen für Jugendliche und Erwachsene, die u. a. keine abgeschlossene Schulausbildung vorweisen können,
- die Berufsausbildung in Betrieb und Schule auf der Grundlage des dualen Prinzips und
- die berufliche Weiterbildung als Aufstiegs- und Anpassungsbildung unter besonderer Berücksichtigung der Meisterqualifizierung.

Schließlich ist auch die Errichtung eines Berufsbildungsinstituts gesetzlich vorgesehen.

Diese dreifache Schwerpunktsetzung entspricht den derzeitigen Bedingungen und Bedürfnissen beruflicher Bildung in der Türkei: Nur ein relativ kleiner Teil der türkischen Jugendlichen und arbeitsfähigen Erwachsenen hat bzw. wird in absehbarer Zeit eine akzeptable Berufsausbildung erhalten. Deshalb sind in dem neuen Berufsbildungsgesetz nicht nur die gesetzlichen Grundlagen für eine duale Berufsausbildung gelegt worden, sondern es wird dem riesigen Heer der Türken im Jugendlichen- und Erwachsenenalter (vgl. RÜTZEL, 1987), die zum gegenwärtigen Zeitpunkt noch keine Aussichten auf einen qualifizierten Berufsabschluß haben, die Möglichkeit geboten, durch berufsvorbereitende Maßnahmen und in einer Art „Nachqualifizierung“ berufliche Qualifikation zu erwerben.

Darüber hinaus soll auch der Weiter- und Fortbildungsbereich gefördert werden, um beispielsweise den technologischen Entwicklungen und den damit verbundenen Anforderungen an die Arbeitnehmer gerecht zu werden.

### Wie ist es im Vergleich zur deutschen Gesetzgebung einzuschätzen?

Trotz prinzipieller Übereinstimmung mit der dualen Berufsbildung in der Bundesrepublik Deutschland (vgl. MASLANKOWSKI, 1986) weist das türkische Gesetz einige wichtige Unterschiede im Gesetzesvergleich auf.\*)

So besteht zum Beispiel eine **Ausbildungspflicht** für die türkischen Betriebe und das Handwerk im Rahmen fester Lehrlingsquoten (5 bis 10 %) entsprechend den Belegschaftszahlen. Andernfalls sind die Betriebe und die Handwerksmeister gehalten, entsprechend festgelegte Beiträge in einen dafür speziell geschaffenen Fonds zu entrichten.

In der Bundesrepublik Deutschland dagegen herrscht das „Freiwilligkeitsprinzip“ vor; allerdings wird immer wieder in die bildungspolitische Diskussion die Forderung – insbesondere von

\*) U. Lauterbach stellt die Berufsbildungsgesetze der Bundesrepublik Deutschland und der Republik Türkei im Textauszug gegenüber (Lauterbach, 1986). Außerdem befindet sich in seiner Studie eine deutsche Fassung des Gesetzes Nr. 33.08 vom 05.06.1986.

gewerkschaftlicher Seite – gebracht, daß nichtausbildende Betriebe Abgaben in einen speziellen Berufsbildungsfonds zu leisten hätten.

Schließlich ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, daß wichtige Wirtschaftszweige in der Türkei wie die Landwirtschaft, die Montanindustrie, die Schifffahrt und die Fischerei, große Teile des Dienstleistungssektors und die Industrieunternehmen in der militärischen Verfügungsgewalt von der Ausbildungspflicht fürs erste entbunden sind. Die Ausklammerung ganzer Wirtschaftszweige ist um so bemerkenswerter, als ein Teil der Anlaufschwierigkeiten bei der Einführung der dualen Berufsbildung darauf zurückzuführen ist, daß nicht genügend geeignete Ausbildungsplätze zur Verfügung stehen.

In der Türkei besteht auch nach dem neuen Gesetz eine **staatliche Dominanz** in der Berufsbildung fort. Während in der Bundesrepublik Deutschland die Berufsbildung im dualen System bei der Rahmensetzung – beispielsweise im Ordnungsbereich – auf dem Konsensprinzip aller an der Berufsbildung Beteiligten beruht und die Ausführung als Selbstverwaltungsaufgabe der einzelnen Wirtschaftszweige verstanden wird, setzen in der Türkei staatliche Instanzen, in erster Linie das zuständige Ministerium für Nationale Erziehung, Jugend und Sport, die entscheidenden Mergen: Die Betriebe führen die Berufsausbildung im staatlichen Auftrag durch; die Überwachung und das Prüfungswesen werden von staatlichen Instanzen durchgeführt. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß aufgrund der zentralstaatlichen Verfassungsstruktur der Republik Türkei die Zuständigkeit für die Lernorte „Betrieb“ und „Berufsschule“ in der Hand des Ministers für Nationale Erziehung, Jugend und Sport in Ankara liegt.

Inwieweit die gesetzlich vorgeschriebene Einsetzung eines nationalen Berufsbildungsbeirats und weiterer Provinzbeiräte eine qualitative Veränderung in der Politik (zentral-)staatlicher Steuerung und Administration in der Berufsbildung bewirkt, bleibt abzuwarten. Dem nationalen Beirat ist zwar die Behandlung von sich aus dem Berufsbildungsgesetz vom 05.06.1986 ergebender grundsätzlicher Fragen übertragen worden, wodurch er zu einem zentralen, übergeordneten Organ der Berufsbildung geworden ist. Dadurch, daß er aber zur Hälfte mit staatlichen Vertretern besetzt wird, sichert sich der Staat einen ausreichenden Einfluß.<sup>\*)</sup>

Die Provinzbeiräte wiederum haben an den regionalen Belangen orientierte Aufgaben zu lösen. Hier tritt die staatliche Seite mit ihrer personellen Präsenz etwas zurück. Neben den Arbeitgebern mit sechs, den Gewerkschaften mit einem und den Lehrenden mit vier sind die staatlichen Instanzen nur mit drei Beiratsmitgliedern vertreten. Dies wird jedoch durch die Regelung wettgemacht, daß alle Beiratsbeschlüsse durch die Provinzgouverneure bestätigt werden müssen.

#### **Eröffnet das Berufsbildungsgesetz vom 5. Juni 1986 allen türkischen Jugendlichen eine Ausbildungschance?**

Die erklärte Absicht der türkischen Gesetzgeber war es, mit dem Berufsbildungsgesetz vom 05.06.1986 eine solide gesetzliche Grundlage für ein umfassendes, modernen Entwicklungen offenes und nach Möglichkeit allen türkischen Jugendlichen (und Erwachsenen) zugängliches Berufsbildungssystem zu schaffen.

Wie so oft sind aber der politische Anspruch und die gegebene Realität nicht ohne weiteres in Übereinstimmung zu bringen. Dies betrifft im vorliegenden Falle vor allem die Chancengleichheit der türkischen Jugendlichen bei der Erlangung einer qualifizierten Berufsausbildung.

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt haben nämlich nur diejenigen Jugendlichen berechnete Aussichten, eine Ausbildung nach dem neuen Berufsbildungsgesetz zu erhalten, die gleichzeitig in beiden Lernorten, das heißt: sowohl in einem Betrieb oder bei einem Handwerksmeister als auch bei einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum – bzw. bei Vorliegen der schulischen Voraussetzungen – in einem technischen und beruflichen Lyzeum, Aufnahme finden.

Dies ist relativ günstig für jene Jugendlichen, die eines der dreijährigen technischen oder beruflichen Lyzeen (Voraussetzungen: erfolgreicher Besuch einer Mittelschule, Bestehen der Aufnahmeprüfung für das Lyzeum) besuchen. Ihre Schwierigkeit besteht bestenfalls darin, einen geeigneten betrieblichen Ausbildungsplatz zu erhalten; die Schule ist ihnen in der Regel dabei behilflich.

Die Schüler der fünfjährigen Grundschule und der anschließenden nicht obligatorischen dreijährigen Mittelschule hingegen können nur dann das neue Gesetz in Anspruch nehmen, wenn sich ein Industriebetrieb oder ein Handwerksmeister bereit erklärt, mit ihnen einen Lehrvertrag nach den neuen gesetzlichen Bestimmungen abzuschließen. Diese Bestimmungen schreiben neben der praktischen eine theoretische Ausbildung verbindlich vor, die in der Regel in einem Ausbildungszentrum durchgeführt werden soll. Der theoretische Teil der Berufsausbildung für Jugendliche mit einfacher Schulbildung ist unabdingbar. Derartige Ausbildungszentren sind aber in der Türkei gegenwärtig noch die Ausnahme. Die Ausgangslage für diese Jugendlichen verschlechtert sich noch dadurch, daß sie die Mehrzahl eines Jahrgangs ausmachen, der einer qualifizierten Berufsausbildung bedarf.

In der Konsequenz heißt dies nichts anderes, als daß die Mehrheit eines Ausbildungsjahrgangs heute und in absehbarer Zeit kaum eine reelle Chance hat, bzw. haben wird, einen Ausbildungsplatz in einem Industriebetrieb oder bei einem Handwerksmeister nach dem neuen Berufsbildungsgesetz zu finden. Sofern dies doch gelingt, hängt das Ausbildungsvorhaben davon ab, ob vor Ort ein Ausbildungszentrum bzw. ein berufliches oder technisches Lyzeum vorhanden ist, das den theoretischen Teil der Berufsausbildung übernehmen will bzw. kann.

Bessere Chancen bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz können sich jedoch die Schüler der technischen und beruflichen Lyzeen ausrechnen. Es gelingt ihnen, mit Unterstützung ihrer Schulen und mit dem Vorteil höherer Schulbildung meist leichter, einen betrieblichen Ausbildungsplatz zu finden. Aufgrund dessen ist zu vermuten, daß sich das neue Berufsbildungsgesetz vom 05.06.1986 erst einmal für diesen Jugendlichenkreis nachhaltig positiv auswirkt. Ihre schulische Berufsausbildung wird jetzt durch betriebspraktische Elemente angereichert. Es bleibt an dieser Stelle nur zu fragen, inwieweit der Lernort „Betrieb“ eine Gleichrangigkeit gegenüber dem gymnasialen Lernort erlangt.

Allerdings ist die türkische Regierung bestrebt, im Vollzug einer ausgleichenden Gegensteuerung die Zahl der auszubildenden Jugendlichen unterhalb der Gymnasialstufe zu vergrößern. So ist es beabsichtigt, mit Hilfe der Fondseinzahlungen in den nächsten Jahren in jeder größeren Kommune ein Ausbildungszentrum aufzubauen. Es ist aber zu erwarten, daß knappe Finanzen auch hier enge Realisierungsgrenzen setzen.

Deutscherseits ist bereits praktische Unterstützung auf diesem Sektor durch die Berliner Gesellschaft für deutsch-türkische Zusammenarbeit (BGZ) geleistet worden, die im Verein mit der türkischen Stiftung zur Förderung der Berufsausbildung und der Klein- und Mittelindustrie in der Türkei (MEKSA VAKFI) bisher sieben Werkstattprojekte in Istanbul, Ankara, Bursa und Izmir initiiert hat; zur Zeit befinden sich etwa 1.200 Lehrlinge in der Ausbildung (vgl. Informationsblatt die MEKSA). Das bedeutet leider nicht mehr, als den berühmten „Tropfen auf den heißen Stein“.

<sup>\*)</sup> Nach § 4.3 des Berufsbildungsgesetzes setzt sich der nationale Berufsbildungsrat zur anderen Hälfte aus Vertretern der Dachorganisationen aus Industrie und Handwerk, den Gewerkschaften und der Hochschulen zusammen (vgl. LAUTERBACH, 1986).

Ein weiterer Weg bietet sich durch die zu erwartende Entlastung der beruflichen und technischen Lyzeen im Verlauf der Einführung des dualen Systems an. Es ist davon auszugehen, daß durch die Einbeziehung der Betriebe in die Berufsausbildung der Schüler dieser Schulen Kapazitäten (Lehrer, Unterrichtsräume, Werkstätten usw.) freierwerden, die für die gesetzlich vorgeschriebene theoretische Ausbildung von Jugendlichen unterhalb der Gymnasialstufe eingesetzt werden könnten, die ein Lehrverhältnis nach dem neuen Berufsbildungsgesetz eingehen wollen.

Voraussetzung ist freilich der politische Wille, diese Schultypen – beispielsweise durch Angliederung spezieller Abteilungen – für diesen Kreis von Jugendlichen zu öffnen. Angesichts der sozialen und gesamtgesellschaftlichen Risiken, die eine derart „gespaltene“ Entwicklung bei der Verteilung der Ausbildungschancen für die heranwachsende Generation in der Türkei andernfalls mit sich bringt, bieten sich kaum andere Ausweichmöglichkeiten an.

#### Exkurs:

##### Wie sehen die Betriebe das neue Berufsbildungsgesetz?

Übereinkunft herrschte bei allen befragten Betrieben darüber, daß für die wirtschaftliche, technologische und soziale Entwicklung in der Türkei eine leistungsfähige Berufsbildung eine der Voraussetzungen sei. Es blieb unbestritten, daß beim Auf- und Ausbau eines derartigen Berufsbildungssystems die Betriebe einen Anteil tragen müßten.

Da von der Lehrlingsausbildung nach dem neuen Gesetz erst einmal Schüler der dreijährigen beruflichen und technischen Lyzeen profitieren, erwarten die Betriebe eine generelle Anhebung der schulischen Vorbildung der türkischen Facharbeiter.

Allerdings war man sich nicht sicher, ob diese ausgebildeten Jugendlichen auch tatsächlich als Facharbeiter tätig werden und nicht statt dessen ein Hochschulstudium bzw. Tätigkeiten anstreben, die sozial höher eingestuft werden (sog. white-collar-Syndrom).

Für beide Seiten werden Vorteile gesehen:

- Die Schüler der technischen und beruflichen Lyzeen erhalten die Gelegenheit, ihren Qualifikationsstand durch eine betriebsnahe Ausbildung zu verbessern.
- Die Betriebe wiederum erhalten die Möglichkeit, die Besten für den Eigenbedarf auszuwählen.

Was aber nach Meinung der Betriebe zur Kritik führt, sind

- die geringe gesetzlich ermöglichte Partizipation der Betriebe und der Handwerksmeister an der Gestaltung und Durchführung der beruflichen Ausbildung,
- gegenwärtig fehlende personelle und materielle Voraussetzungen für die Ausgestaltung betrieblicher Ausbildung sowie
- eine noch nicht einkalkulierbare Kostenbelastung, vor allen Dingen für Klein- und Mittelbetriebe.

Anlaufschwierigkeiten werden auch dadurch erwartet, daß die meisten Betriebe noch keine Erfahrung in der Ausbildung von Schülern und Praktikanten der beruflichen und technischen Lyzeen gesammelt haben und erst jetzt Überlegungen anstellen, wie sie dem Berufsbildungsgesetz und der damit verbundenen praktischen betrieblichen Ausbildung nachkommen können. Schwierigkeiten werden vor allem erwartet durch den Mangel

- an erprobten, die betrieblichen Verhältnisse berücksichtigenden Ausbildungsordnungen,
- an geeigneten Lehr-/Lernmaterialien,
- an entsprechend ausgestatteten Lehrwerkstätten und
- an qualifizierten Ausbildern in den Betrieben.

Es wird auch zunächst nicht in jedem Falle möglich sein, Lehrlinge in den Betriebsablauf und in die Produktion ohne ernsthafte Störungen des Betriebs- und Produktionsablaufs zu integrieren.

Hierzu müßten erst Erfahrungen gesammelt werden. Ebenso ist es für einzelne Betriebe schwierig, in den betrieblichen Ausbildungsteilen die gesetzlich verankerten Ausbildungsziele, die auf eine breitere Vermittlung von beruflichen Qualifikationen hinweisen, zu vermitteln, denn einzelne Betriebe sind oft nur in der Lage, Teilqualifikationen bzw. betriebsspezifische Ausbildungsinhalte zu vermitteln.

Ferner werden die Betriebe nach ihren eigenen Angaben zu einem großen Teil die gesetzlich festgelegten 5 bis 10 Prozent an Lehrstellen in Relation zu den Belegschaftszahlen nicht aufnehmen können. Verschiedene Betriebe deuteten an, daß sie in solchen Fällen eher bereit wären, Beiträge in den gesetzlichen Fonds einzuzahlen, als Lehrlinge einzustellen.

Insgesamt kam zum Ausdruck, daß die Realisierung des dualen Berufsbildungssystems viel Zeit, noch mehr Geduld und Überzeugungskraft erfordere. Immerhin sei mit dem neuen Gesetz – hier das Zitat eines Interviewten – „ein Stein ins Wasser geworfen mit dem Erfolg, daß sich erst einmal etwas bewegt“.

##### Was können die Deutschen tun?

Die Aussagen der Betriebe lassen erahnen, welche immensen Probleme noch gelöst werden müssen, um das „Jahrhundertwerk der Türkei auf dem Gebiet der Berufsbildung“ zu vollenden. Wichtig für den Erfolg dieses Werkes wird es sein, ob es gelingt, alle an der beruflichen Bildung beteiligten gesellschaftlichen Kräfte in der Türkei – insbesondere die Wirtschaftsverbände mit den Betrieben und die Gewerkschaften – zu einer vertrauensvollen Zusammenarbeit zu gewinnen.

Was von deutscher Seite an flankierender Unterstützung zum gegenwärtigen Zeitpunkt beim Aufbau des türkischen Berufsbildungssystems und in Hinblick auf die Realisierung des neuen Berufsbildungsgesetzes geleistet werden könnte, ist in erster Linie praktische Unterstützung, die sehr gezielt zu leisten und die entsprechend mit der türkischen Seite abzustimmen ist. Sie sollte einerseits in Form von technischer (finanzieller) Hilfe bei der Ausstattung von Werkstätten, Labors usw. gegeben werden und andererseits im direkten Transfer von Know-how, d. h. im Rahmen von Beratung, bestehen.

So ist beispielsweise an eine beratende Unterstützung bei

- Informations- und Beratungsveranstaltungen für Betriebe und Berufsschulen,
  - Vorbereitung, Durchführung und Auswertung von Ausbilderseminaren,
  - Einrichtung von örtlichen Arbeitsgemeinschaften unter Beteiligung der Betriebe und der Berufsschulen, die praktische Ausbildungsfragen vor Ort behandeln,
  - Zusammenarbeit mit dem neugeschaffenen türkischen Berufsbildungsinstitut bei der Entwicklung und Erprobung von Ausbildungsordnungen und entsprechenden Lehr-/Lernmaterialien und
  - der Lösung konzeptioneller und methodologischer Fragen im Bereich der Berufsbildungsforschung
- zu denken.

Man muß generell davon ausgehen, daß die Türkei gerade in der Anlaufphase bei der Einführung des dualen Berufsbildungssystems und bei der Etablierung einer eigenen Berufsbildungsforschung auch von den Impulsen des Auslands abhängt und daß sie eine Unterstützung dann immer gern in Anspruch nehmen wird, wenn sie sachgerecht und in ihren Rahmenbedingungen akzeptabel erscheint. In diesem Zusammenhang spielt traditionell die Bundesrepublik Deutschland eine besondere Rolle.

#### Literatur

DADAS, Y.: Berufliche Bildung und Qualifikation in der Türkei. Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.). Sonderveröffentlichung, Berlin und Bonn 1984.

ISOPLAN (Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung GmbH): Türkei – Länderkundliche Informationen. Saarbrücken 1983.

LAUTERBACH, U.: Berufliche Bildung des Auslands – Türkei – In: Schriftenreihe der Carl Duisberg Gesellschaft e. V. Heft 3. Baden-Baden 1986.

MASLANKOWSKI, W.: Das duale System der Berufsausbildung der Republik Türkei. In: Informationen für Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit. Nr. 31. Nürnberg 1986.

RÜTZEL, J.: Berufsausbildung in der Türkei. Situation und Entwicklungstendenzen. In: Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik. 83. Band, Heft 1/1987.

Tutula Nanakos

## Die berufliche Situation der Geistigbehinderten von Lakkia-Thessaloniki – Griechenland

### Einleitung

In Griechenland liegen keine genauen statistischen Angaben über die Anzahl der geistig Behinderten vor. Man nimmt aber an, daß ihre Zahl bei etwa 1,5 Prozent der Gesamtbevölkerung liegt. Infolge des **technischen Fortschritts** muß jedoch für die Zukunft diese Zahl höher veranschlagt werden, weil viele einfache Tätigkeiten wegfallen. Nach dieser Einschätzung müssen über 80.000 geistig behinderte Menschen in Griechenland rehabilitiert werden. Rehabilitierungsprogramme richten sich in jedem Land nach dem jeweiligen Entwicklungsstand.

Die Europäische Gemeinschaft bemüht sich, den Behinderten durch berufliche Ausbildung neue Wege zu öffnen. Infolgedessen setzt sich auch in Griechenland der Staat, gemäß EG-Vertrag, für die berufliche Förderung der geistig Behinderten ein.

Diese spezielle Berufsförderung ist allerdings nicht mit einer Beschäftigungsmöglichkeit nach Abschluß des Ausbildungs-Trainingsprogramms verbunden. Nach einem 3jährigen Trainingsprogramm bleibt der geistig Behinderte in der Regel ohne jegliche Beschäftigung. Der Staat bemüht sich, das Problem dadurch zu lösen, daß er Betriebe der freien Wirtschaft auffordert, Behinderte einzustellen und das für ein Jahr finanziert. Der Betrieb ist aufgefordert, den Behinderten nach diesem Jahr weiter zu beschäftigen.

In einer Umwelt aber, wo man den geistig Behinderten noch heute als „Schande“ betrachtet, kann diese Initiative des Staates nicht zum Erfolg führen.

Die geistig Behinderten sind Stiefkinder unserer Gesellschaft – die unterste Stufe in der „Behindertenhierarchie“.

In Griechenland hat die Arbeit für die geistig Behinderten erst vor 25 Jahren begonnen. Es gibt auch heute erst wenige heilpädagogische Schulungsmöglichkeiten, wengleich der Staat es als seine Aufgabe betrachtet, dies zu fördern. Es fehlen die Fachleute, die sich für diese Arbeit einsetzen. Wenn man bedenkt, daß in Griechenland, im „Geburtsland“ der Psychologie, es kein volles Psychologiestudium gibt, versteht man den niedrigen Entwicklungsstand auf diesem Gebiet. Dennoch haben sich mutige Persönlichkeiten in verschiedenen Vereinen für dieses Problem eingesetzt. Nach einem Rückblick auf die letzten 29 Jahre ihrer Tätigkeit können sie heute feststellen, daß sich immerhin zwei autonome Institutionen mit Hilfe des Staates für dieses Problem einsetzen. Man darf dabei nicht vergessen, daß am Anfang der Einführung des heilpädagogischen Gedankenguts in Griechenland die europäischen Länder den Anstoß gegeben haben. Innerhalb eines Zeitraumes von 25 Jahren hat die Heilpädagogik in Griechenland die gleiche zügige Entwicklung wie in anderen europäischen Ländern erfahren.

Die verschiedenen Gebiete umfassen:

- Beschulung,
- Ausbildung in heilpädagogischen Beratungsstellen,
- Frühförderung,

- Therapie,
- Berufliches Förderungs-Trainingsprogramm,
- Wohngemeinschaften.

Es fehlen jedoch nach wie vor die Beschäftigungsmöglichkeiten für geistig Behinderte.

### Stand der Situation

Im Juni 1987 hat eine Gruppe von 12 geistig Behinderten ihr Trainingsprogramm bei der Bearbeitung von Holzspielzeug, in der Weberei und bei der Herstellung von kleinen Artikeln, absolviert, und zwar im Berufsbildungswerk „Protypos Biotechniki Monas-Thessaloniki“. Diese gemeinnützige Ausbildungswerkstätte wurde bis zum 18. Juni 1985 durch einen gemeinnützigen Träger getragen. Ab Juni ist die „OAED“ in Athen, vergleichbar mit der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg, der Träger.

Dieser Träger ist nur für die Ausbildung zuständig – nicht aber für die Beschäftigung. Die OAED unterstützt die freien Unternehmen, wenn sie Behinderte einstellen. Sie übernimmt für jeden Behinderten den Tageslohn und die Krankenkassenversicherung für ein Jahr. Trotzdem ist bisher kein Unternehmer bereit, auch geistig Behinderte einzustellen.

So ergeht es auch den Absolventen von Lakkia, die eine 3jährige Ausbildung als Hilfsschreiner hinter sich haben und anschließend keine Anstellung finden. Es handelt sich hierbei um fünf Lernbehinderte, die keine Familie haben und die infolgedessen auf die Hilfe der früheren Träger von Lakkia angewiesen sind.

Angesichts dieser aktuellen Notsituation bemühen sich zwei Vereine, das Psychologische Zentrum für Nordgriechenland e. V. und die Lebenshilfe für Nordgriechenland e. V., eine „Mini-Werkstatt“ für diese Gruppe einzurichten.

Die beiden Vereine wollen gemeinsam mit den in der Werkstatt arbeitenden Personen gemäß der geltenden gesetzlichen Bestimmungen einen neuen Träger bilden, und zwar als Form einer Gesellschaft mit beschränkter Haftung.

Man ist in Griechenland bemüht, durch dieses Projekt ein Modell zu schaffen, wobei sich Persönlichkeiten im In- und Ausland durch ihre aktive Mitwirkung für dieses Projekt einsetzen.

Eine gute Chance bei der Errichtung der „Werkstatt“ kann darin gesehen werden, daß von Betrieben der freien Wirtschaft zur Zeit kein pädagogisches Spielzeug hergestellt wird und auch keine Kindermöbel für die Kindergärten und Tagesstätten. So kann davon ausgegangen werden, daß sich die Produkte aus der Mini-Werkstatt leicht und ohne Konkurrenz in Griechenland verkaufen lassen. Die dort hergestellten Produkte sind bei den Kindergärten bekannt und werden sehr geschätzt. Aufgrund der Empfehlung des Sozialministeriums, das die Waren als „gut geeignet“ empfiehlt, können die Kindergärten diese Spielsachen und Möbel anderen Anbietern vorziehen.