

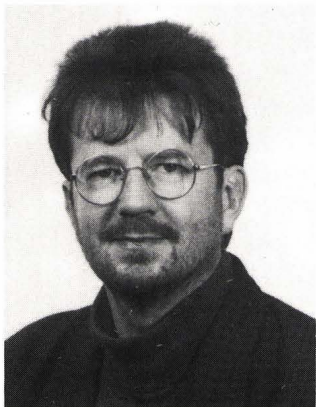
## Forschen und Beraten im Modellversuch

— Zum Umgang wissenschaftlicher Begleitung mit einem Spannungsverhältnis —

Bernd Helbich

*Die wissenschaftliche Begleitung in Modellversuchen hat zu forschen und zu beraten. Sie kann sich damit in ihrer Arbeit nicht nur auf analytische und dokumentierende Tätigkeiten beschränken, sondern muß sich auch in mitentwickelnde und versuchsstützende Tätigkeiten einbringen. Mit der Wahrnehmung von Forschungs- und Beratungstätigkeiten bewegt sich die wissenschaftliche Begleitung notwendigerweise immer in einem Spannungsverhältnis. Dieses wird im vorliegenden Beitrag am Beispiel des Modellversuches „Kooperative arbeitsplatzorientierte Berufsbildung bei moderner Prozeßfertigung“ „beleuchtet“, und es werden einige Hinweise gegeben, wie man damit umgehen kann. Der Schlüssel liegt in der Gestaltung und Handhabung des Forschungsdesigns.*

*Inhaltlich geht es im Modellversuch darum, dezentrale, d. h., produktionsnahe Lernsituationen zu entwickeln und zu erproben: u. a. ein „Kooperatives Arbeitsprojekt“, bei dem Auszubildende der Berufe Energieelektroniker, Industriemechaniker und Verfahrensmechaniker gemeinsam im Betrieb lernen. Zentraler Lerngegenstand ist die Arbeitsstruktur in ihrer Auswirkung auf die Qualität von Produkt und Arbeit. Entwicklungsarbeiten liegen in den Händen eines Ausbilderarbeitskreises. Auf diese Weise soll im Modellversuch eine beteiligungsorientierte Organisationsentwicklung in der Berufsbildung intensiviert werden.*



Bernd Helbich  
Diplom-Ingenieur, Diplom-Soziologe, wissenschaftlicher Mitarbeiter der Sozialforschungsstelle Dortmund, Landesinstitut im Forschungsbereich „Berufliche Bildung und Facharbeit“

— den originären Interessen der Wissenschaftsdisziplin, dem eigenen Forschungsverständnis und der eigenen Forschungstradition.

Der **Durchführungsträger** erwartet von der wissenschaftlichen Begleitung Ratschläge für die praktische Umsetzung der Modellversuchsziele. Also in unserem Fall konkrete Hinweise zur Konzipierung des „Kooperativen Arbeitsprojektes“, dessen Inhalten, Methoden und Medien. Und er erwartet Mithilfe dabei, seine Dokumentationspflichten zu erfüllen. Er kann darüber hinaus Hinweise erhalten, wie er eine neue Ausbildungssituation in die vorhandene Ausbildung integrieren kann, wie und in welcher Form diese die bisherige Ausbildung beeinflusst und zu Veränderungen zwingt, wie sie von Auszubildenden und Ausbildern akzeptiert wird, welche Anforderungen an Ausbildertätigkeiten aus ihr resultieren etc. Der **Auftraggeber** erhofft sich Antworten auf bestimmte inhaltliche Fragestellungen, insbesondere aber darauf, ob und wie Innovationsprozeß und -ergebnis im Hinblick auf die Zielsetzungen erreicht werden. Ihn interessieren die Durchführungsbedingungen und speziell die Mechanismen der Übertragbarkeit der Ergebnisse in andere Unternehmen.

Bleibe noch das **Eigeninteresse der Wissenschaft**. Unser Anliegen ist es zum einen, die „Betroffenen“, also die Ausbilder und Auszubildenden, bei der Wahrnehmung ihrer Interessen zu unterstützen. Dann gilt es, die fachwissenschaftliche Diskussion voranzutreiben, was im übrigen auch Voraussetzung für wissenschaftsinterne Anerkennung ist, und — bezogen auf unseren Modellversuch — die folgenden Forschungsfragen zu beantworten: Wie lassen sich Arbeitsstrukturen als Lernfelder erschließen und gestalten? Auf welche Weise können Auszubildende in solchen Lernfeldern Gestaltungs- und Beteiligungsfähigkeit entwickeln? Wo ergeben sich Rückwirkungen für die Veränderung von Arbeitsstrukturen im Betrieb selbst? Welche Bedeutung hat die Konzipierung solcher Lernfelder durch Ausbilder für eine Organisationsentwicklung in der Berufsbildung? Um so besser, wenn sich nebenbei noch neue, förderungswürdige Forschungsfragen finden ließen, die die Reproduktion von Wissenschaft sichern würden.

Nun bedingen sich diese Interessen in einigen Bereichen gegenseitig. Antworten auf bestimmte wissenschaftliche Fragestellungen können dem Durchführungsträger ebenso helfen, wie sie auch die Neugier des Auftraggebers zu befriedigen vermögen. Grundlagen für Handlungsempfehlungen können deckungsgleich sein mit der Beantwortung von Forschungsfragen und umgekehrt. Andererseits schließen sich die Interessen aber auch aus und führen zu Kompatibilitätsproblemen. Diese liegen nicht ausschließlich auf einer inhaltlichen Ebene — hier könnte die wissenschaftliche Begleitung ja die spezifisch interessierenden Fragestellungen getrennt voneinander abarbeiten —, sondern mehr auf einer Verfahrensebene im Forschungs- und Handlungsfeld selbst: die Fragen, in welchem Umfang man sich welchen Interessen zuwendet, wie man mit einer begrenzten Forschungs- und Beratungskapazität umgehen kann, in welcher Tiefe man Ergebnisse ver-

## Ansprüche an Wissenschaft

Indem die wissenschaftliche Begleitung im Modellversuch analysiert, berät, mitentwickelt, evaluiert und dokumentiert, ist sie dreierlei Interessen verpflichtet:

- den Interessen des Durchführungsträgers,
- den Interessen des Auftraggebers, d. h. dem Ministerium, das den Modellversuch fördert sowie dem Bundesinstitut für Berufsbildung,

folgt, aufarbeitet und an die Akteure zurückkoppelt etc. Praktische Umsetzungsschritte verlangen kurzfristige Ad-hoc-Empfehlungen. Die Überprüfung von Forschungshypothesen erfordert eine sorgfältige Evaluation. Handlungsempfehlungen auf Grundlage dieser langfristigen Evaluation müssen damit rechnen, aufgrund der Dynamik des Innovationsprozesses längst ihrer Aktualität entkleidet zu sein. Es liegt in der Natur der Sache, daß diese Kompatibilitätsprobleme nicht zu vermeiden sind. Inwieweit sie jedoch reduziert werden können, hängt zum einen vom konkreten Forschungsvorgehen ab, zum anderen von der Fähigkeit und Bereitschaft der wissenschaftlichen Begleitung, sich mit bestimmten unveränderbaren Rahmenbedingungen zu arrangieren.

## Handlungsorientierter Forschungsstrang

In diesem Modellversuch arbeitet die wissenschaftliche Begleitung in Arbeitskreisen mit, sie nimmt an Sitzungen des Leitungsgremiums teil und steht in einem ständigen, engen Kontakt mit den hauptamtlichen Modellversuchs-Mitarbeitern des Unternehmens. Auf diese Weise fließt Beratungswissen unmittelbar in den Reformprozeß ein. Einerseits im Sinne eines externen Know-how, d. h. wissenschaftliche Erkenntnisse, Erfahrungen aus anderen Reformvorhaben beruflicher Bildung etc. Andererseits als vorläufige Befunde modellversuchsbegleitender Evaluation, d. h. Wissen in Form reflektierter Gestaltungsvorschläge mit der Zielrichtung, Maßnahmen zu optimieren.

Mitwirkungssituationen sind nicht nur dazu da, zu beraten, in ihnen läßt sich auch Forschungswissen generieren: intensive Zusammenarbeit wird so zur Methode des Erkenntnisprozesses.<sup>1)</sup> Informelle Gespräche, Stegreifdiskussionen und ein Verfahren, das man als „beobachtende Teilnahme“<sup>2)</sup> bezeichnen könnte, sind die Methoden

dieses handlungsorientierten Forschungsstranges. Sie haben den Vorzug, daß sie den Forscher mit dem wirklichen Handeln der betrieblichen Akteure vertraut machen und ihm im Rahmen seiner Mitarbeit Einschätzungsmöglichkeiten eröffnen, wieweit Informationen über die betriebliche Realität auch zutreffen<sup>3)</sup>, und sie haben den Vorzug, daß man zur rechten Zeit am rechten Ort ist, wenn es etwas zu forschen gibt.

Allerdings sieht sich die wissenschaftliche Begleitung mit dem bekannten Dilemma konfrontiert, welches eintritt, wenn man das Feld, das erforscht werden soll, selbst mitgestaltet. In betriebliche Handlungszwänge eingebunden zu werden und mit betrieblichen Arbeitsstilen und -rhythmen konfrontiert zu werden, sind die Folgen. Es droht die Gefahr, „frei im Raume zu schweben“, und es droht die Gefahr, die wissenschaftliche Freizügigkeit, den richtigen methodischen Schritt zu wählen, zu verlieren.<sup>4)</sup> Wie kann man dem entgegensteuern?

Wichtig ist es, ein Gespür dafür zu entwickeln, wie weit man sich von Wissenschaftsprinzipien entfernen kann und wie man sich auf immer neue Situationen einrichten kann. Die wissenschaftliche Begleitung muß im Innovationsprozeß „lernen“, und sie muß sich genau wie der Durchführungsträger der Dynamik anpassen. Wichtig ist der alltägliche Dialog mit den Akteuren des Durchführungsträgers darüber, wie man die je spezifischen Rollen ausfüllen kann. Bewährt hat sich als formelle Instanz das Leitungsgremium — ihm gehören Führungskräfte der Abteilung Berufsbildung, hauptamtliche Projektmitarbeiter des Durchführungsträgers, ein Mitglied des Betriebsrates und die wissenschaftliche Begleitung an —, notwendige Klärungsprozesse durchzuführen und das eigene Handeln zusammen mit dem Durchführungsträger zu reflektieren. Dies betrifft den handlungsorientierten Strang ebenso wie einen zweiten, mehr analytisch orientierten Forschungsstrang.

## Analytischer Forschungsstrang

Dessen Kennzeichen sind Befragungen von Ausbildern, Auszubildenden, Führungskräften, betrieblichen Mitarbeitern und Betriebsräten. Ergebnisse des handlungsorientierten Forschungsstranges konstruieren dabei das Instrumentarium des analytischen Stranges mit: sie helfen, Themen- und Problemfelder zu strukturieren, zu präzisieren und einzugrenzen. Und noch in einer ganz anderen Weise beeinflussen die Geschehnisse im handlungsorientierten Strang diejenigen des analytischen. Indem zum Beispiel erst die Mitarbeit im Ausbilderarbeitskreis, die gleichbedeutend mit einer direkten Unterstützung der Ausbilder bei Entwicklungsaufgaben ist, ein Vertrauensverhältnis entstehen läßt, auf dessen Basis dann bei Befragungen auch valide Informationen über Innovationsbedingungen und -probleme zu empfangen sind. Daß die Gesprächspartner dann aufgrund offener Aussagen unter Umständen befürchten, negativen Sanktionen ausgesetzt zu sein, steht auf einem anderen Blatt und macht auf jeden Fall einen sensiblen Umgang mit Befragungsergebnissen erforderlich, oft bis hin zum vollständigen Verzicht auf eine Offenlegung.

Wir haben die Befragungen anhand von offenen Leitfäden durchgeführt. Auf diese Weise sollte möglichst viel Raum für eigene Situationsdeutungen, Wahrnehmungen und Themenstrukturierungen der Gesprächspartner gewonnen und der explorativen Anlage der Befragungen Rechnung getragen werden. Leitfäden sollte man vorab mit dem Durchführungsträger und dem Betriebsrat abstimmen. Auch hier stellt sich eine Aufgabe für das Leitungsgremium. Abstimmungsprozeduren sind deshalb unverzichtbar, weil man mit Befragungen angesichts möglicher tiefgreifender Veränderungsprozesse eines Modellversuches — vor dem Hintergrund umfangreicher Wandlungsprozesse im Unternehmen —

in „sensible Zonen“ eindringt. Notwendig ist auf jeden Fall, den Gesprächspartnern gegenüber das Erkenntnis- und Verwertungsinteresse von Befragungen aufzuzeigen und den Auszubildenden und Auszubildenden klarzumachen, daß Wissenschaft hier eine Sprachrohrfunktion einnehmen kann. Unterbleibt dies, so trägt die wissenschaftliche Begleitung das Risiko, als Kontroll- oder Rationalisierungsinstanz angesehen zu werden. Auch das Instrument selbst muß offengehalten und der Dynamik des Innovationsprozesses angepaßt werden. Das bedeutet, daß Wissenschaft nicht dogmatisch an Forschungshypothesen festhält und daß Forschungshypothesen unter Umständen modifiziert werden müssen.<sup>5), 6)</sup>

Forschungsaktivitäten beanspruchen Zeit für die Vorbereitung, Durchführung und Auswertung; Zeit, die für eine unmittelbare Mitarbeit im Modellversuch verlorengeht. Wiederum sind Klärungsprozesse erforderlich: mit sich selbst, aber auch mit dem Durchführungsträger. Zunächst einmal muß Wissenschaft ständig ausbalancieren zwischen dem handlungsorientierten und analytischen Strang und sich beide Anteile und Inhalte im Hinblick auf die funktionale Zuordnung zu den Interessen des Modellversuches vor Augen führen. Denn die Gefahr ist nicht von der Hand zu weisen, daß vor lauter praktischem Handeln, Beraten und Mitwirken die wissenschaftliche Distanz verlorengeht oder Forschung und Evaluation zur bloßen Legitimation (mit)gestalteter Maßnahmen dienen. Dieser Gefahr kann man begegnen, indem man distanzierende Reflexionsphasen installiert und dabei auf modellversuchsexternes Reflexionspotential zurückgreift. In unserem Fall haben sich mehrere Kollegen der Sozialforschungsstelle Dortmund — alle sind wissenschaftliche Assistenten von Modellversuchen — zu einer Gruppe zusammengefunden, die regelmäßig zusammenkommt, um aktuelle Modellversuchsfragen zu diskutieren und die Innovationsprozesse zu reflektieren. For-

schungshypothesen, Methoden, Vorgehensweisen und Ergebnisse können in diesem Reflexionsmilieu daher auf ihre Erfolgsprogrammiertheit und Betriebsblindheit hin überprüft werden. Aus solchen Reflexionsphasen lassen sich im übrigen auch wiederum Reformimpulse für die Beratungsarbeit beziehen.<sup>7)</sup>

Klärungsprozesse mit dem Durchführungsträger sind notwendig, weil aus dessen Sicht manchmal Befragungsaktionen fragwürdig sind, was das Verhältnis von Aufwand und Ertrag angeht: zumal dann, wenn Befragungen primär an wissenschaftsinternen Fragestellungen ausgerichtet sind, die für Praktiker oftmals nur eine begrenzte Bedeutung haben.<sup>8)</sup> Sinnvoll ist es, in solche Klärungsprozesse den Auftraggeber, das Bundesinstitut für Berufsbildung, einzubinden, um aus dessen Sicht die Bedeutung von Forschungsfragen auch für den Gewinn von Übertragungsmechanismen herausstellen zu lassen. Der Durchführungsträger wird am ehesten davon überzeugt sein, daß Forschungsaktivitäten keine Verschwendung von Arbeit und Zeit der wissenschaftlichen Begleitung, aber noch vielmehr seiner befragten Mitarbeiter sind, wenn es gelingt, neben wissenschaftsinternen Fragestellungen auch solchen nachzuspüren, die sich auf die konkreten Umsetzungsschritte im Modellversuch beziehen und sich aus diesen unmittelbaren Rückschlüsse für ein weiteres Vorgehen ziehen lassen. Dies erfordert eine schnelle Umsetzung von Evaluation in Beratung und verlangt nach konkreten Rückkopplungsverfahren. Wir kommen noch darauf zurück.

---

## „Weite Fragen“ und Ergebnishorizonte

---

Am Beispiel der Auszubildendenbefragung und der Ausbilderbefragung sollen kurz Fragekomplexe aufgezeigt werden, um deutlich zu machen, zu welchen Ergebnissen man mit entsprechenden „wei-

ten Fragen“ kommt. Unsere Gesprächspartner waren Ausbilder, die das „Kooperative Arbeitsprojekt“ entwickelt und erprobt haben, und die Auszubildenden, die im „Kooperativen Arbeitsprojekt“ gelernt haben.

Wir haben die Auszubildenden gefragt, wie sie die Inhalte und Rahmenbedingungen erlebt haben und bewerten, welche Ansatzpunkte für eine Optimierung sie sehen und ob die Installation einer neuen Lernsituation Veränderungen in der übrigen Ausbildung notwendig macht. Aber auch danach, welche Bedeutung sie einer neuen Lernsituation im Hinblick auf den Ertrag für eine spätere Facharbeitertätigkeit beimessen und inwieweit sie bereit sind, später in neuen Arbeitsstrukturen zu arbeiten. Wir haben die Befragung also auch auf die Gestaltung zukünftiger Lebensentwürfe ausgerichtet. Ergebnisse zeigen, inwieweit Lernziele erreicht werden konnten, geben Hinweise darauf, ob die Maßnahme akzeptiert wird, liefern konkrete Anhaltspunkte dafür, Unterlagen zu überarbeiten, Lerninhalte zu präzisieren etc. Und die breite Anlage der Befragung vermag Forschungsfragen zu beantworten, wie sie auch aus der subjektiven Sicht der Auszubildenden ein Gesamtbild entstehen läßt, das die Auszubildenden von ihrer Ausbildung und den späteren Facharbeitertätigkeiten haben. Gerade diese „Bilder“ sind es, die über die unmittelbaren Maßnahmen im Modellversuch hinaus Anlaß geben können, Handlungsbedarf für die Weiterentwicklung von Berufsbildung und Facharbeit aufzudecken.

Ziel der Ausbilderbefragung war es, Wahrnehmungen und Einschätzungen der Entwickler und Erprobter des „Kooperativen Arbeitsprojektes“ zu eruieren. Dementsprechend beziehen sich auch die Fragekomplexe auf den Entwicklungsprozeß mit seinen hemmenden und fördernden Bedingungen in bezug auf konzeptionelle Arbeiten der Ausbilder und auf die Inhalte und Umsetzungsbedingungen. Die Ergebnisse sind in mehrfacher Hin-

sicht aufschlußreich. Geben sie doch sowohl dem Durchführungsträger eine Rückmeldung darüber, inwieweit sich aus der Sicht der Ausbilder die neue Lernsituation bewährt hat, als sie auch die Organisationsentwicklung in der Abteilung Berufsbildung vor der Folie des Modellversuches in einem besonderen Licht erscheinen lassen. Und sie zeigen nicht zuletzt die „Knackpunkte“ auf, die sich bei der Entwicklungsarbeit ergeben, wobei sich gerade aus diesen „Knackpunkten“ generelle Übertragungsmechanismen einer Modellversuchsentwicklung herausfiltern lassen. Um nur einige Beispiele zu nennen

- die Frage, inwieweit Entwicklungsarbeiten mit „normalen Ausbildertätigkeiten“ vereinbar seien und demgemäß auch, ob die derzeitige Entlohnung nicht den Anforderungen der Entwicklungsarbeit angeglichen werden müßte,
- Entfremdungstendenzen von der Ausbildung und von Kollegen — und wie man damit umgehen kann —, wenn Ausbilder über längere Zeiträume von der normalen Ausbildertätigkeit befreit sind und sich ausschließlich einer Entwicklungsarbeit widmen,
- Möglichkeiten und Grenzen von Beteiligung unter den Bedingungen einer hierarchisierten Organisation und Bedingungen der Auslastung personeller Kapazitäten.

Zu beachten ist bei Befragungen: das Ergebnis einer Ausbilderbefragung ist genauso ein Mosaikstein im Forschungskontext wie das Ergebnis einer Auszubildendenbefragung. Erst in der Zusammensetzung der Ergebnisse und der Gegensepiegelung der Ergebnisse untereinander wie auch mit denen des handlungsorientierten Forschungsstranges lassen sich Forschungsergebnisse konstruieren.

## Rückkopplungsprozeduren

Alle Erhebungen haben wir mit Rückkopplungsgesprächen abge-

schlossen — in Form von Gruppendiskussionen mit den Interviewten auf der Grundlage vorläufiger Befunde. Die Hauptfunktion solcher Rückkopplungen liegt neben der Validierung von Daten darin, wissenschaftliche Interpretationen mit den Eigenwahrnehmungen der Befragten zu konfrontieren.

Im Prozeß der Auswertung muß die wissenschaftliche Begleitung zweigleisig vorgehen: auf einer langfristigen Schiene Forschungsfragen beantworten, auf einer kurzfristigen Schiene vorläufige Forschungsergebnisse in Beratung umsetzen. Dies wiederum heißt, Ergebnisse und daraus resultierende Empfehlungen den betrieblichen Akteuren und Gremien des Modellversuches zur Diskussion zu stellen. Hierbei ist das „Wie“ nicht unerheblich. Es versteht sich von selbst, daß man weitgehend von einer Wissenschaftssprache absehen und sich der betrieblichen Alltagssprache bedienen muß. Wir haben auch die Erfahrung gemacht, daß es empfehlenswerter ist, Erkenntnisse nicht in allzu langer schriftlicher Form, als Bericht o. ä., einzuspeisen, sondern im Rahmen eines mündlichen Vortrages, unterstützt durch ein kurzes Thesenpapier bzw. eine Visualisierung. Denn jedes Papier, in dem sowohl positive als auch (potentielle) kontraproduktive Effekte von Modellversuchsmaßnahmen aufgezeigt werden, gerät in Gefahr, in der Logik betrieblichen Denkens als „offizielle Verlautbarung“ begriffen zu werden, deren Weitergabe im Innenraum des Unternehmens, aber auch in der Außendarstellung zunächst Legitimationsfragen für das eigene Handeln aufwerfen würde. Zumal dann, wenn sich aus den Aufzeichnungen Schwachstellen oder Interessenkonflikte zwischen Abteilungen bzw. einzelnen betrieblichen Mitarbeitern identifizieren lassen würden. Indem man auf schriftliche Berichterstattung zugunsten einer mündlichen verzichtet, ist die Gewähr gegeben, nicht über Verfahren der Weitergabe und des Umgangs mit Informationen zu diskutieren — wobei sich Wissenschaft

dauernd rechtfertigen müßte —, sondern über die Sache selbst. Ein innerbetrieblicher Diskussions- und Veränderungsprozeß und ein Voranschreiten im Modellversuch kann auch auf diese Weise in Gang gesetzt werden.

## Was hat ein Modellversuch mit dem Flügelschlag eines Schmetterlings zu tun?

Wir haben am Beispiel eines Modellversuches ausschnitthaft einige Situationen aufgezeigt, in denen unterschiedliche Rationalitäten und Interessen aufeinanderstoßen, und dargestellt, wie man diesen Aufprall abmildern kann. Die Reihe der Beispiele ließe sich noch fortsetzen. Wenn dabei der Eindruck entstanden sein sollte, im Hinblick auf die Befriedigung des Forschungsinteresses müßten Abstriche gemacht werden, so soll dem nicht widersprochen werden. Das heißt nicht, daß es keine verwertbaren Forschungsergebnisse gibt, nur bleibt deren Einbindung in theoretische Konzeptionen eher fraglich. Dies ist der Preis dafür, die Doppelrolle als Forscher und Berater aufrechtzuhalten. Aber die Alternativen — entweder nur externer Forscher, um dann unter Umständen mit vollen Segeln auf Grund zu laufen, sprich: die zu erforschende Wirklichkeit nicht in genügender Tiefe zu erfassen; oder nur Berater, gewissermaßen als sozialwissenschaftlicher oder berufs-pädagogischer „Change Agent“ können auch nicht befriedigen.

Forschen und Beraten im Modellversuch gleicht einem Hindernislauf im chaotischen, sich selbst organisierenden System: das Ende ist immer offen.<sup>9)</sup> So wie im selbstorganisierenden System der Flügelschlag eines Schmetterlings Anlaß für einen späteren Wirbelsturm sein kann, so führt das Aufeinanderprallen verschiedener Logiken, die sich im Modellversuch einerseits im wissenschaftlichen Handeln selbst aneinander und in der engen Zusammenarbeit mit dem Durchführungsträger und dem

Auftraggeber abarbeiten müssen, zu unvorhersagbaren Ergebnissen. Dementsprechend ist eine starre Festlegung des Forschungsdesigns nicht sinnvoll: Offenheit, Opferbereitschaft und Bereitschaft zum flexiblen Umdenken sind gefragt, Reflexionsmechanismen, Klärungs- und Rückkopplungsprozesse sind erforderlich.

## Anmerkungen

- 1) Elsenau, D. v.; Jäger, W.: Forschungsmethode und Arbeitnehmerinteresse. Probleme, Erfahrungen und Perspektiven einer „humanisierungsorientierten“ Sozialforschung. In: Beck, U. (Hrsg.): Soziale Welt. Sonderband 1: Soziologie und Praxis. Göttingen 1982, S. 417–441.
- 2) Bollinger, H.; Weltz, F.: Zwischen Rezeptwissen und Arbeitnehmerorientierung. Der Arbeitsbezug soziologischer Beratung von Unternehmen. In: Beck, U.; Bonß, W. (Hrsg.): Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Frankfurt a. M. 1987, S. 248–275.
- 3) Ebenda, S. 266.
- 4) Bahrndt, H. P.: Wissenschaftssoziologie — ad hoc. Düsseldorf 1971, S. 26.
- 5) Kreuder, T.: Sehen, wie der Hase läuft. Leisten sozialwissenschaftliche Forschung und Erkenntnisse brauchbare Entscheidungshilfen für den politischen Praktiker? In: Die Mitbestimmung, (1989) H. 12, S. 736–738.
- 6) Meerten, E.; Weyrich, K. D.: Evaluation in der Berufsbildung — Aspekte eines Evaluationsansatzes am Beispiel des Modellversuches „Industriemeister“. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 15, (1985) H. 1, S. 13–16.
- 7) Paul-Kohlhoff, A.: Zur Perspektive der wissenschaftlichen Begleitung von Modellversuchen. Unveröffentlichtes Diskussionspapier. Dortmund 1989, S. 2.
- 8) Euler, D.; Kröll, M.; Twardy, M.: Modellversuch „Pädagogische Beratung im Handwerk“. Erste Erfahrungsskizzen einer theoriegeleiteten Wissenschaft — Praxis — Kommunikation. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Jg. 17, (1988) H. 2, S. 29–34.
- 9) Küppers, B.-O.: Wenn das Ganze mehr ist als die Summe seiner Teile. In: GEO Wissen. Heft Chaos + Kreativität, (1990) Nr. 2, S. 28–31.

## Berufliche Eingliederung von Aussiedlern

Günter Kühn

*In den letzten Jahren ist der Zustrom von Aussiedlern aus ost- und südosteuropäischen Ländern in die Bundesrepublik Deutschland sprunghaft angewachsen. War noch in den 60er und 70er Jahren eine zunehmende, aber doch relativ geringe Zuwanderung zu verzeichnen, so steigerte sich ihre Zahl von 79 000 Personen 1987 auf 202 000 1988 und über 377 000 im Jahre 1989. 1990 sind es rund 400 000, wobei sich das Schwergewicht der Auswanderung von Polen auf die Sowjetunion verlagert hat.*

*Als Herkunftsland sind in erster Linie Polen, Rumänien und die Sowjetunion zu nennen. Die wesentlichen Ursachen für das starke Anwachsen des Aussiedlerzustroms sind vor allen Dingen in der Liberalisierung der Ausreisebedingungen und in den unsicheren politischen sowie schlechteren wirtschaftlichen und sozialen Verhältnissen in den Herkunftsländern zu suchen.*

*Da in den bisherigen Hauptherkunftsländern noch Millionen deutschstämmige Menschen leben — Schätzungen gehen von mindestens 3,5 Millionen aus —, wird bis Mitte der 90er Jahre mit jährlichen Zuwanderungsraten zwischen 300 000 bis 400 000 Personen gerechnet.*



Günter Kühn

Wissenschaftlicher Direktor in der Hauptabteilung 4 „Erwachsenenbildungsforschung“ des Bundesinstituts für Berufsbildung; Arbeitsschwerpunkte: Weiterbildung von Ausländern, Aussiedlern und Langzeitarbeitslosen.

## Berufliche Eingliederungsproblematik

Eine schnelle und reibungslose Eingliederung von Aussiedlern in den westdeutschen Arbeitsmarkt hängt im großen Maße von den Deutschkenntnissen und den vorhandenen beruflichen Qualifikationen ab. Generell ist davon auszugehen, daß die Kenntnisse der deutschen Sprache bei Aussiedlern meist nicht ausreichen, um sofort nach Eintreffen in die Bundesrepublik Deutschland eine Berufstätigkeit aufnehmen zu können. Der

Grad der Deutschkenntnisse wird wiederum von der Generationszugehörigkeit und vom Herkunftsland beeinflusst. Während beispielsweise Aussiedler aus Rumänien zum überwiegenden Teil bereits deutsche Sprachkenntnisse besitzen, weisen vor allem jüngere Aussiedler aus Polen und der Sowjetunion diese kaum auf.

In qualifikatorischer Hinsicht kann zwar ein Großteil der Aussiedler auf eine Berufsausbildung unterschiedlichster Art zurückgreifen. Doch sowohl im Produktions- als auch im Dienstleistungsbereich decken sich in der Regel die mitgebrachten Qualifikationen nicht mit den in der Bundesrepublik nachgefragten Qualifikations- und Berufsanforderungen. Die grundsätzlichen Ursachen hierfür liegen:

- in der Unterschiedlichkeit der Wirtschafts- und Gesellschaftssysteme;
- in der Verschiedenheit der Bildungs- und Ausbildungssysteme;
- in den erheblich voneinander abweichenden arbeitsorganisatorischen Strukturen auf dem Produktions- sowie auf dem Administrations- und Dienstleistungssektor;
- im unterschiedlichen technologischen Niveau und in dem jeweiligen Stand der Produktionstechnik.