

langfristig ihren qualifizierten Fachkräfte-Nachwuchs zu sichern, der genau ihren betrieblichen Anforderungen entspricht. Denn: wer die Märkte von morgen erobern, wer Kunden gewinnen und im Wettbewerb bestehen will, braucht gut qualifizierte Mitarbeiter. Das Bildungssystem muß sich insbesondere auf die Zukunftsbereiche konzentrieren. Nur hier werden in den nächsten Jahren verstärkt neue Arbeitsplätze und somit Ausbildungsplätze für geeignete und leistungswillige Auszubildende entstehen. Dienst-Leistung will gelernt sein.

Voraussetzung ist, daß man stärker als bisher auf Wettbewerb, Innovation und Dienstleistungen setzt. Wenn wir nicht endlich verstehen, daß der Übergang von der Industriegesellschaft zur Wissensgesellschaft im Zeitalter der Globalisierung mehr ist als ein Konjunkturphänomen, werden wir in die Irre laufen, so Bundesbildungsminister Jürgen Rüttgers mit Blick darauf, daß das Dienstleistungsgewerbe zwischen 1982 und 1991 neunmal so stark gewachsen sei wie die Industrie.

Die Deutsche Bahn AG, eine der größten europäischen Dienstleistungsunternehmen in der Verkehrswirtschaft, macht mit ihrem Vorstoß für eine stärkere Verbundausbildung in der Verkehrsbranche ein Angebot, wie sich zusätzliche Ausbildungsplätze schaffen lassen. Dies ohne zusätzliche öffentliche Subventionen und insbesondere ohne neue bürokratisch sowie arbeitsmarkt- und betriebsfern organisierte Finanzierungsmodelle.

Anfragen richten Sie bitte an:

DB AG

Dienstleistungszentrum Bildung, DZB

Stephensonstraße 1, 60326 Frankfurt/M.

Telefon (0 69) 9 73 31 40 15.

## Förderung des Ausbildungspotentials bei ausländischen Betrieben

### Dagmar Beer

*Studium der Politikwissenschaft, Mitarbeit im Forschungsprojekt „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland“ und Mitarbeiterin in der Abteilung 1.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

### Bernhard Dresbach

*Studium der Soziologie, Mitarbeit im Forschungsprojekt „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland“ und Mitarbeiter in der Abteilung 1.2 „Qualifikationsstruktur und Berufsbildungsstatistik“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

### Mona Granato

*Studium der Politikwissenschaft, Volkswirtschaft und Islamwissenschaft, Mitarbeit im Forschungsprojekt „Jugend und Berufsausbildung in Deutschland“ und Mitarbeiterin in der Abteilung 1.1 „Sozialwissenschaftliche Grundlagen der Berufsbildung“ im Bundesinstitut für Berufsbildung, Berlin*

**Durch den Anfang der 90er Jahre erfolgten starken Abbau betrieblicher Ausbildungsplätze wird für immer mehr Jugendliche der Zugang zur beruflichen Qualifikation und damit der Einstieg ins Erwerbsleben versperrt. In der Konkurrenz um die insgesamt knappen Ausbildungsplätze sind vor allem Jugendliche ohne Schulabschluß und Schulabgänger ausländischer Herkunft die Verlierer. Es gilt daher in den nächsten Jahren vor allem, neue Ausbildungspotentiale zu schaffen bzw. zu aktivieren. Ein solches bisher vernachlässigtes Potential liegt bei den ausländischen Betrieben.**

Nach einer Berechnung des Instituts der deutschen Wirtschaft, Köln, existieren derzeit ca. 280 000 ausländische Betriebe im IHK- und HwK-Bereich, wobei mit 88 Prozent der Schwerpunkt im Bereich von Industrie und Handel liegt. In der Regel sind es Kleingewerbetreibende, die vorrangig im Handel- und Gastgewerbe anzutreffen sind.<sup>1</sup> Im Rahmen dieser Untersuchung wird geschätzt, daß ca. 90 000 ausländische Betriebe in der Lage wären, Jugendliche auszubilden, also etwa ein Drittel. Doch nur 13 Prozent der ausländischen Betriebe bilden derzeit aus. Immerhin sind ca. 27 Prozent der befragten ausländischen Betriebe an Ausbildung grundsätzlich interessiert. Gelingt es, Ausbildungshemmnisse abzubauen und die Ausbildungsmotivation der ausländischen Unternehmen zu erhöhen, so wird es möglich, zusätzliche Ausbildungsplätze für Ju-

gendliche, unabhängig von der Nationalität, zu schaffen. Neben der Schaffung neuer Ausbildungsplätze können Aktivitäten zur Förderung der Ausbildungsfähigkeit ausländischer Unternehmen auch zu einer höheren gesellschaftlichen Anerkennung dieser Betriebe in der Bundesrepublik und in den jeweiligen Regionen führen.

Es stellt sich also die Frage, wie die Ausbildungsbereitschaft ausländischer Betriebe in Deutschland – über das Aktionsprogramm des BMBF „zur Mobilisierung von Lehrstellen bei ausländischen Unternehmen“ hinaus – gefördert werden kann, wobei zunächst die Ausbildungshemmnisse aus der Sicht der ausländischen Betriebe betrachtet werden müssen.

## Ausbildungshemmnisse aus der Sicht der Betriebe

Die Betriebsinhaber nennen im wesentlichen folgende Gründe, die gegen ein (zusätzliches) Ausbildungsengagement sprechen:

1. Mangelnder Informationsstand über die Grundlagen der dualen Ausbildung.
2. Der Betrieb ist für eine Ausbildung zu klein.
3. Fehlende Ausbildungsvoraussetzungen und -erfahrungen der Betriebe bzw. fehlende Ausbildereignung.

## Mangelnde Informationen über die Grundlagen der Ausbildung

Der Informationsstand über die duale Ausbildung, insbesondere über Rechte und Pflichten von Ausbildungsbetrieb und Auszubildenden, Ausbildungsberufe, -vergütung und Inhalt des Ausbildungsvertrags, ist bei ausländischen Unternehmen, die noch nicht ausbilden, sehr niedrig. Danach sind zwei Drittel der Befragten gar nicht bzw. kaum über diese wesentlichen Fragen der dualen Ausbildung

informiert (ohne die nicht antwortenden Betriebe).

Hinzu kommt, daß viele ausländische Betriebsinhaber mit der in Deutschland praktizierten Form der betrieblichen Ausbildung nicht vertraut sind. Obwohl 38 Prozent der Betriebe kaum Informationen haben über Ausbildungsvergütungen, hält die Mehrheit sie für zu hoch. Ein ähnliches Bild zeigt sich bei den rechtlichen Rahmenbedingungen der Ausbildung. Obwohl weniger als die Hälfte angibt, darüber informiert zu sein, wird häufig die Meinung geäußert, die rechtlichen Vorschriften zur Ausbildung seien zu umfangreich und zu kompliziert. Gezielte Informationen können hier Vorurteile abbauen und zu einer rationalen Abwägung der Vor- und Nachteile der eigenen Ausbildungstätigkeit führen.

## Der Betrieb ist für eine Ausbildung zu klein

Die Hälfte der befragten Betriebe gibt an, daß ihr Betrieb für eine Ausbildungstätigkeit zu klein sei. Tatsache ist, daß mit steigender Betriebsgröße auch der Anteil an Ausbildungsbetrieben steigt. Ausländische Kleinbetriebe weisen eine geringe Ausbildungsquote auf. Personelle und finanzielle Mittel fehlen, aber auch die räumliche und technische Ausstattung genügt häufig nicht den Ausbildungsvorschriften. Fest steht allerdings, daß die Unternehmensgröße kein Hinderungsgrund für die Ausbildung ist.

Es wäre im jeweiligen Einzelfall zu prüfen, ob durch finanzielle Unterstützung der Einzelbetriebe und/oder durch einen regionalen Ausbildungsverbund zusätzliche Ausbildungspotentiale in diesen Betrieben geschaffen werden können.

Mit Hilfe von Ausbildungsverbänden können insbesondere bei ausländischen Kleinbetrieben zusätzliche Ausbildungsplätze geschaf-

fen werden. Zur Zeit existieren je nach Bundesland unterschiedliche finanzielle Fördermodelle zur Verbundausbildung, zum Teil auch gefördert aus Landesmitteln.<sup>2</sup> Auch in diesem Zusammenhang gilt es, Erfahrungen verschiedener Institutionen, Verbände und zuständiger Stellen für die regionale und lokale Umsetzung von Ausbildungsverbänden zu nutzen.

## Fehlende Ausbildungsvoraussetzungen und Ausbildereignung

Die fehlenden Ausbildungsvoraussetzungen bzw. Ausbildungserfahrungen werden als dritter wesentlicher Hinderungsgrund für Ausbildungstätigkeit genannt. So haben 35 Prozent der Betriebe keinen Ausbilder, und bei 32 Prozent mangelt es an Praxiserfahrungen. In der Mehrheit sind in den Betrieben keine Personen vorhanden, die die notwendigen Qualifikationen als Ausbilder besitzen. Neben fehlender AEVO-Prüfung liegt es nach der Untersuchung des Zentrums für Türkeistudien vor allem daran, daß heimatische Berufsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden oder aber der Betriebsinhaber keinen formalen Berufsabschluß besitzt und vorhandene Berufserfahrungen als Voraussetzungen nicht ausreichen.<sup>3</sup>

Qualifizierung für die Ausbildertätigkeit ist somit ein wesentlicher Faktor für die Erhöhung des Ausbildungspotentials bei ausländischen Betrieben. Beratung und Qualifizierung müssen dabei an den interkulturellen und mehrsprachigen Lern- und Lebenserfahrungen von ausländischen Betriebsinhabern ansetzen.

## Handlungsfelder

Die Verbesserung des Informationsstandes der ausländischen Betriebsinhaber erfordert zunächst eine Erhöhung des Kenntnisstandes über die duale Ausbildung. An zweisprachi-

ges Informationsmaterial ist dabei ebenso zu denken wie an die Einbeziehung ausländischer Multiplikatoren. Die positiven Erfahrungen bei der Ausbildungsmotivierung von Jugendlichen ausländischer Herkunft mit ausländischen Multiplikatoren sollten hier genutzt werden. Ausländische Betriebsinhaber mit Ausbildungserfahrungen können in Kooperation mit den ausländischen Unternehmensverbänden andere Zugangswege zu ausländischen Betrieben finden. In Kenntnis der spezifischen Besonderheiten dieser Zielgruppe ist davon auszugehen, daß diese Multiplikatoren am ehesten geeignet sind, diese Zielgruppe zu erreichen. Des weiteren ist gezielt das Konzept des Ausbildungsplatzentwicklers bzw. Lehrstellenakquisiteurs bei den zuständigen Stellen auf das Ausbildungspotential ausländischer Betriebe zu richten. Auch die Ausbildungsberater bei den Kammern sollten sich verstärkt um die Ausschöpfung der Ausbildungskapazitäten bei ausländischen Betrieben bemühen.<sup>4</sup>

Durchgängig sind hierbei nationalitätsspezifische Besonderheiten zu berücksichtigen. So könnten, unter Beteiligung der entsprechenden ausländischen Verbände, Institutionen und Vereine, regionale Informationsveranstaltungen für Betriebsinhaber spezifischer Nationalitäten gesondert durchgeführt werden, um mögliche sprachliche und kulturelle Besonderheiten ebenso einbeziehen zu können wie interkulturelle Aspekte in den nationalitätsübergreifenden Qualifizierungsmaßnahmen selbst. Der eigentliche Lernprozeß innerhalb von Weiterbildungsmaßnahmen sollte interkulturell organisiert sein.

Im nächsten Schritt gilt es, die Ausbilderqualifikation zu verbessern. Lehrgänge zur Vorbereitung auf die Ausbildereignungsprüfung und die Prüfungsbedingungen selbst sind auf die Zielgruppe der ausländischen Betriebsinhaber zuzuschneiden. Neben der möglichen Zweisprachigkeit von Lehrgangsmaterialien ist die Sprachförderung, insbesondere die Förderung der Zweisprachigkeit, als integra-

ler Bestandteil einer Gesamtförderung zu konzipieren. Sprachliches, fachtheoretisches und pädagogisches Lernen sind dabei mit dem Ziel der Erweiterung der Kommunikationsfähigkeit zu verknüpfen.

## **Besondere Kompetenz mehrsprachiger Betriebsinhaber sollte im Mittelpunkt aller Förderung stehen**

Vorhandene Lernmaterialien, Qualifikationskonzepte und -erfahrungen aus der Aus- und Weiterbildung von Jugendlichen und Erwachsenen ausländischer Herkunft sind bei der inhaltlichen Ausgestaltung von Maßnahmen zur Förderung des Ausbildungspotentials ausländischer Betriebe einzubeziehen.<sup>5</sup>

Nur vor diesem Hintergrund wird es möglich sein, bisherige Lehrgangsmaterialien und -konzeptionen um interkulturelle und zweisprachige Aspekte des Lernens zu erweitern.

Wie schon in der Erstausbildung für Jugendliche ausländischer Herkunft sollte bei der Beratung und Qualifizierung dieser Zielgruppe ein regionales Netzwerk aufgebaut werden, mit dem Ziel der Ansprache nicht nur der Betriebsinhaber ausländischer Herkunft, sondern auch der Kammern und anderer Träger von möglichen Bildungsmaßnahmen.

Durch solche regionalen Netzwerke können individuelle und einzelbetriebliche Erfahrungen ausgetauscht und verbreitet sowie eine Lobby für ausländische Ausbildungsbetriebe in den jeweiligen Regionen geschaffen werden.

Das Aktionsprogramm des BMBF und die Programme einzelner Bundesländer sind hier

ein Anfang. Es gilt allerdings darüber hinaus unter Verantwortung bzw. Einbeziehung der Kammern – insbesondere der IHK<sup>6</sup> sowie der ausländischen Unternehmensverbände –, Maßnahmen vor Ort zum Abbau der beschriebenen Ausbildungshemmnisse zu entwickeln und durchzuführen.

### **Anmerkungen:**

<sup>1</sup> Vgl. Hermann, H.; Lense, W.; Werner, D. (Institut der deutschen Wirtschaft): *Erfassung und Mobilisierung von Ausbildungspotential bei ausländischen Selbständigen*, Köln 1977. Sen, F. u. a. (Zentrum für Türkeistudien): *Empirische Untersuchung von Möglichkeiten der beruflichen Ausbildung in türkischen Betriebsstätten in Deutschland*, Essen 1997

<sup>2</sup> Institut der deutschen Wirtschaft: *Aktionsprogramm Mobilisierung von Lehrstellen bei ausländischen Unternehmen, Dokumentation des workshops vom 9. 12. 97 im Auftrag des BMBF, Köln 1998*

<sup>3</sup> Vgl. Sen, F.: *Empirische . . .*, a. a. O. 1997

<sup>4</sup> Siehe auch Institut der deutschen Wirtschaft: *Aktionsprogramm . . .*, a. a. O. 1998

<sup>5</sup> Vgl. *Deutsch lernen*, Heft 2/3, 1989 Nispel, A.; Reinhart, G.: *Eine Bilanz – Berufsausbildung für Frauen in der Migration*. Frankfurt/M. 1995; Nispel, A.; Szablewski-Cavus, P.: *Über Hürden und Brücken. Berufliche Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten*. Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Frankfurt a. M. 1996

<sup>6</sup> Die Mehrzahl der ausländischen Betriebe fällt in den Zuständigkeitsbereich der IHK.