

Nr: 78

Erlassdatum: 28. September 1989

Fundstelle: BAnz 198/1989; BWP 6/1989; Ergebnisniederschrift Sitzung HA 4/1989

Beschließender Ausschuss: Hauptausschuss des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB)

Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Ausbilderqualifizierung für die Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher vom 28. September 1989

A. Vorbemerkung

Im Jahre 1988 befanden sich nach vom Statistischen Bundesamt ermittelten vorläufigen Zahlen rund 73.000 ausländische Jugendliche in Ausbildung. Gegenüber dem Vorjahr ist dies eine Steigerung um rund 15 %. Dies zeigt sich auch am Anteil der ausländischen Auszubildenden an allen Auszubildenden. Waren 1985 erst 2,8 % aller Auszubildenden Ausländer, so liegt ihr Anteil jetzt bei 4,4 %.

Diese Nachfrage wird in den nächsten Jahren voraussichtlich weiter steigen. Aus der rückläufigen Anzahl deutscher Jugendlicher kann jedoch nicht einfach auf einen verbesserten Zugang ausländischer Jugendlicher zu Ausbildungsstellen geschlossen werden. Der Zugang ist neben den Bildungsvoraussetzungen der Jugendlichen und ihrem Nachfrageverhalten in erheblichem Maße auch vom Angebots- und Auswahlverhalten der Betriebe abhängig. Vorurteile und Barrieren gegen die Ausbildung ausländischer Jugendlicher gibt es noch mancherorts. Sie müssen – auch im Interesse der Nachwuchssicherung – zunehmend überwunden werden. Im Zusammenhang mit der Internationalisierung der Märkte gewinnt der gemeinsame Aufruf (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände, Deutscher Gewerkschaftsbund, Bundesanstalt für Arbeit, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Deutscher Industrie- und Handelstag) zur "Chancengleichheit für junge Ausländer durch berufliche Bildung" eine besondere Bedeutung.

Die bisherigen vielfältigen Bemühungen von Ausbildenden, Ausbildern und Betriebs- und Personalräten in Betrieben und Verwaltungen, von Ausländerbeauftragten der Arbeitsverwaltung, von Ausbildungsberatern der Kammern und von den Beteiligten in Bildungseinrichtungen, die ausbildungsbegleitende Hilfen leisten, gilt es fortzusetzen und zu erweitern. Die

Berufsausbildungschancen ausländischer Jugendlicher müssen weiter verbessert werden, z.B. durch

– eine Ausweitung gezielter Informationen und Beratung ausländischer Jugendlicher und ihrer Eltern auch unter Einbeziehung ausländischer Multiplikatoren

– eine verbesserte Zusammenarbeit zwischen den genannten Personen und Organisationen (z.B.

Schulen, Berufsberatung der Arbeitsämter, Ausbildungsberater)

- eine Erweiterung des Berufswahlspektrums
- eine Veränderung des Auswahlverhaltens der Betriebe
- die Intensivierung und gezieltere Nutzung arbeitsmarktpolitischer Instrumente
- die Ausweitung von Begegnungs- und Gesprächsmöglichkeiten der Beteiligten auch im internationalen Bereich
- ausbildungsbegleitenden Stütz- und Förderunterricht.

Dies zeigen bisherige Erfahrungen aus der Praxis sowie Ergebnisse der vom Bundesinstitut für Berufsbildung geförderten Modellversuche und Vorhaben des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft.

Für die Förderung der Ausbilder in der Berufsbildung ergeben sich daraus folgende Empfehlungen:

B. Thesen zur Förderung von Ausbildern ausländischer Jugendlicher

1. Generelle Ziele

Betriebe, Ausbilder und Fachkräfte in der Berufsbildung sind in den nächsten Jahren bei der Ausbildung und Unterstützung ausländischer Jugendlicher besonders gefordert. Für sie wird es künftig wichtig sein, auf die damit verbundenen Fragen sowie auf den Umgang mit unterschiedlichen Personengruppen in der Berufsausbildung vorbereitet und sensibilisiert zu sein.

Um die Eingliederung ausländischer Jugendlicher im Betrieb zu erleichtern, ist es für den Ausbilder wichtig, besonders

- die Bedeutung der Ausbildung für die spätere Lebensplanung den ausländischen Jugendlichen und ihren Eltern zu verdeutlichen
- die Notwendigkeit von individuell erforderlichen ausbildungsbegleitenden Hilfen zu erkennen
- Achtung und Akzeptierung anderer kultureller Denk- und Verhaltensweisen und die Herausbildung ihrer eigenen Identität wirksam zu unterstützen
- betriebliche Berufsbildungsangebote durch zusätzliche Fördermöglichkeiten differenzierter und flexibler zu gestalten, um damit den individuellen Fähigkeiten ausländischer Jugendlicher, den unterschiedlichen Lern- und Arbeitsmöglichkeiten und den betrieblichen Belangen Rechnung zu tragen.

2. Kulturvergleichende Informationen

Andere Tradition, Werte und Normen ausländischer Jugendlicher, die durch die Kultur des Herkunftslandes, seine Bildung und Erziehung bestimmt sind, kennzeichnen Verhaltensweisen, die Ausbildern häufig fremd und unverständlich sind. Deshalb sollten in geeigneten Fällen auch ausländische Fachkräfte den Ausbilder unterstützen, denn sie kennen aus eigener Erfahrung einen großen Teil der Besonderheiten dieser Jugendlichen.

Es können Probleme und Konflikte entstehen, die u.U. zu Störungen im Ausbildungsverlauf führen können. Vorurteile und Unsicherheiten über geeignete Verhaltensweisen können über zusätzliche Kenntnisse des jeweiligen Herkunftslandes der ausländischen Jugendlichen und über Kenntnisse ihrer besonderen Wohn- und Lebenssituation in der Bundesrepublik Deutschland ausgeglichen werden. Dabei geht es insbesondere um die Kenntnis und Einschätzung des Werdegangs und das Verständnis der Probleme, die mit der Aufnahme ausländischer Jugendlicher im Betrieb verbunden sind.

Kulturvergleichende Informationen für Ausbilder können je nach Herkunftsland und nach folgenden Gesichtspunkten gegliedert sein:

- die geographische Lage
- die geschichtliche Entwicklung
- die kulturellen und religiösen Einflüsse
- die politische, wirtschaftliche und soziale Struktur
- die Erziehung in Familie und Schule
- die Ausbildung in Betrieb und/oder Schule und ihre Bedeutung.

Darüber hinaus soll aber auch auf die besonderen Probleme junger ausländischer Frauen, auf die unterschiedliche Position der weiblichen und männlichen Jugendlichen in der ausländischen Familie sowie auf die Lebensbedingungen ausländischer Familien in der Bundesrepublik Deutschland eingegangen werden.

3. Beratung der Familie

Die Ausbildungsmotivation und der Erfolg einer Ausbildung ausländischer Jugendlicher hängen nicht zuletzt von der Frage ab, inwieweit es gelingt, auch die Eltern ausländischer Jugendlicher in den Ausbildungsprozeß miteinzubeziehen. Bei einigen Kulturkreisen ist in der Regel der Einfluß der Familien auf die Verhaltensweisen ihrer Kinder größer als bei Deutschen. Dabei können z.T. Familieninteressen vor den Ausbildungsinteressen stehen; vor allem junge Frauen haben mit der

Übereinstimmung jeweiliger Wertvorstellungen in der Familie besonders große Schwierigkeiten. Ausländische Jugendliche und besonders ihre Eltern benötigen hier zusätzliche Orientierungshilfen. Elternabende und Gespräche mit den Eltern im Rahmen von Einladungen in den Betrieb bieten geeignete Möglichkeiten, sie frühzeitig in den Informationsprozeß einzubeziehen. Hierzu kann der Ausbilder erfolgreich beitragen.

Zusätzliche Kenntnisse aus dem berufs- und arbeitsmarktbezogenen Bereich können die Beratungsaufgaben des Ausbilders wirksam unterstützen, wie z.B.:

- Möglichkeiten und Bedingungen der anschließenden Beschäftigung im Betrieb einschließlich der rechtlichen Grundlagen der Beschäftigung von Ausländern und Ausländerinnen
- Möglichkeiten und Bedingungen für die berufliche Weiterbildung
- Bedingungen für individuell erforderliche ausbildungsbegleitende Hilfen und finanzielle Unterstützung nach dem Arbeitsförderungsgesetz
- Information über die Arbeitsvermittlung.

4. Verständigung mit ausländischen Jugendlichen

Eine allgemeinsprachliche Verständigung (Umgangssprache) zwischen Ausbildern und ausländischen Jugendlichen ist eine Grundvoraussetzung für die erfolgreiche Teilnahme an der Berufsbildungsmaßnahme und damit für die berufliche und soziale Eingliederung. Auch in der Bundesrepublik Deutschland aufgewachsene ausländische Jugendliche haben Schwierigkeiten, Fachsprachenkenntnisse zu erwerben, wenn sie sozialisationsbedingt weder Deutsch noch ihre Heimatsprache vollständig beherrschen. Deshalb ist der Ausbilder hinsichtlich der fachsprachlichen Vermittlung und Förderung besonders gefordert. Der Einsatz der (Fach-)sprache als Bestandteil der Ausbildung verlangt vom Ausbilder besonders zu Beginn einer Ausbildung die Anwendung neuer Verhaltensweisen.

Das Lernen und die Anwendung berufstypischer Fachbegriffe können im wesentlichen dadurch unterstützt werden, wenn bei der berufsbezogenen Arbeit, beim Umgang mit Werkzeugen und Materialien allgemeinsprachliche Formulierungen und Erläuterungen benutzt werden.

Für die sprach- und fachbezogene Förderung ausländischer Jugendlicher sind für den Ausbilder insbesondere folgende Kenntnisse von Bedeutung:

- Soziale Bedeutung von Sprache

- Verständigungsprobleme in der Fachsprache während der Ausbildung
- sprachliche Anforderungen bei der Vermittlung von Arbeits- und Ausbildungsaufgaben sowie Verknüpfungsmöglichkeiten der Vermittlung fachlicher Fähigkeiten mit dem Verständnis der Fachbegriffe und -texte
- Sprache und Sprachverhalten des Ausbilders
- Organisation der Ausbildung in gemischten Gruppen zur Sprachförderung
- ausbildungsbegleitende Sprachkurse.

5. Möglichkeiten der beruflichen Weiterbildung

Hinsichtlich der Art und des Umfangs der Weiterbildung betrieblicher Ausbilder für die Berufsqualifizierung ausländischer Jugendlicher bewähren sich flexible Maßnahmen und vielfältige Möglichkeiten, die einerseits schnelle und praktische Hilfestellungen und andererseits eine möglichst hohe Breitenwirkung erzielen können. Dabei gilt es vor allem, die Rahmenbedingungen und Möglichkeiten der Betriebe zu berücksichtigen, dem Kenntnisstand und den Erfahrungen der Ausbilder Rechnung zu tragen sowie vorhandenes Expertenwissen in der Ausbildung ausländischer Jugendlicher und Beratungsdienste für Förderung der Ausbilder zu nutzen. Bestehende Weiterbildungsangebote, die die Kommunikation und Kooperation der Beteiligten fördern, sollten weitergeführt, ausgebaut und zusätzlich durch Informationsmaterialien für die Hand des Ausbilders zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher unterstützt werden.

Hierzu eignen sich insbesondere:

- betriebsbezogene und betriebsübergreifende Seminare und Kurse mit Experten aus Praxis und Wissenschaft
- Erfahrungsaustausch, themenbezogene Gesprächs- und Arbeitskreise im Betrieb und mit Ausbildern aus anderen Betrieben sowie Sozialberatern bzw. Sozialpädagogen
- Workshops, Fachtagungen und Kongresse
- Mitarbeitergespräche im Betrieb.