

Zahlreiche Migrantenjugendliche in der Handwerksausbildung ZWH stärkt interkulturelle Kompetenz und Konfliktmanagement der Ausbilder

► Die Rekrutierung eines hohen Anteils von Auszubildenden aus dem Reservoir der „sozial Benachteiligten“ im Handwerk führt häufig zu Konflikten in der beruflichen Bildung. Der adäquate Umgang mit diesen Auszubildenden erfordert ein gut qualifiziertes Ausbildungspersonal in Fragen der persönlichen Konfliktmanagementfähigkeiten und der interkulturellen Kommunikationskompetenzen. Darüber hinaus ist eine Stärkung der institutionalisierten Formen von Konfliktregelungsmechanismen in und zwischen den mit der Ausbildung befassten Lernorten erforderlich. Das Projekt „Interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement für Ausbilder aus Betrieb, Bildungsstätte und Berufsschule“ der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH) soll Konflikte entschärfen helfen.

Projekthintergrund

Im deutschen Berufsbildungssystem nimmt das Handwerk einen wichtigen Platz ein: ein Drittel der Auszubildenden absolvieren ihre Lehre im Handwerk, wobei das Handwerk mit rund 200.000 Ausbildungsbetrieben auch ca. ein Drittel der Auszubildenden stellt.¹ Eine vergleichende Analyse der statistischen Daten offenbart besondere Herausforderungen, mit denen die Berufsausbildung im Handwerk konfrontiert wird:

- Bei vielen Jugendlichen genießt das Handwerk eine geringe Attraktivität für eine Berufsausbildung und spätere Berufsausübung. Die – teils berechtigten, überwiegend aber vorurteilsbehafteten und auf mangelndem Wissen beruhenden – negativen Einstellungen gegenüber handwerklichen Berufen im Hinblick auf Karriereperspektiven, Verdienstmöglichkeiten, und Arbeitsbedingungen benachteiligen das Handwerk gegenüber den anderen Wirtschaftssektoren in der Konkurrenz um qualifizierte Schulabsolventen (Abbildung 1).
- Die Gruppe der Hauptschüler bzw. Hauptschulabsolventen – ob mit und ohne Abschluss – weist einerseits einen besonders hohen Ausländeranteil auf (vgl. Abbildung 2). Hierdurch erklärt sich auch die relativ hohe Quote ausländischer Auszubildender im Handwerk, die mit über 6% erheblich höher ist als in Industrie und Handel (4,7%) und öffentlichen Dienst mit knapp 2%. Das Handwerk leistet damit seit Jahren einen außerordentlichen gesellschaftspolitischen Beitrag für die berufliche Integration von Migranteng jugendlichen.²
- Unter den Hauptschulabsolventen wird andererseits der Anteil der jugendlichen Deutschen mit rechtsextremen Einstellungen und ausländerfeindlichem Gedankengut als besonders hoch eingeschätzt. Auch die meisten fremdenfeindlichen Straf- und Gewalttaten werden von Jugendlichen begangen, die noch zur Hauptschule gehen oder eine Lehre bzw. Ausbildung absolvieren.³

Man kann daher folgern, dass das Handwerk stärker als die anderen Wirtschaftssektoren mit „Jugendlichen aus einem



THOMAS BRIEDEN

Dr. rer. soc.; war bis Oktober 2004 Leiter für arbeitsmarkt- und sozialpolitische Projekte bei der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk (ZWH), Düsseldorf



MOHAMMAD HEIDARI

Dr. phil.; Diplompädagoge, Medienwissenschaftler, freiberuflicher Trainer für interkulturelle Kommunikation und Konfliktmanagement

schwierigen sozialen Umfeld“ zu tun hat.⁴ Der Umgang mit ausländischen Jugendlichen auf der einen und fremdenfeindlichen deutschen Auszubildenden auf der anderen Seite erfordert von den Ausbildern im Handwerk somit besondere Konfliktmanagementfähigkeiten und interkulturelle Kommunikationskompetenzen, über die diese aufgrund ihrer mangelnden pädagogischen Qualifikationen oftmals nicht verfügen. Ziel des XENOS-Projekts der ZWH war es daher, durch die gemeinsame Schulung von Ausbildern aus allen drei Lernorten die individuellen Kommunikations- und Konfliktmanagementkompetenzen zu stärken und zugleich durch die kooperative Zusammenarbeit aller an der Ausbildung beteiligten Institutionen neue Möglichkeiten zur Konfliktregulierung zu initiieren.

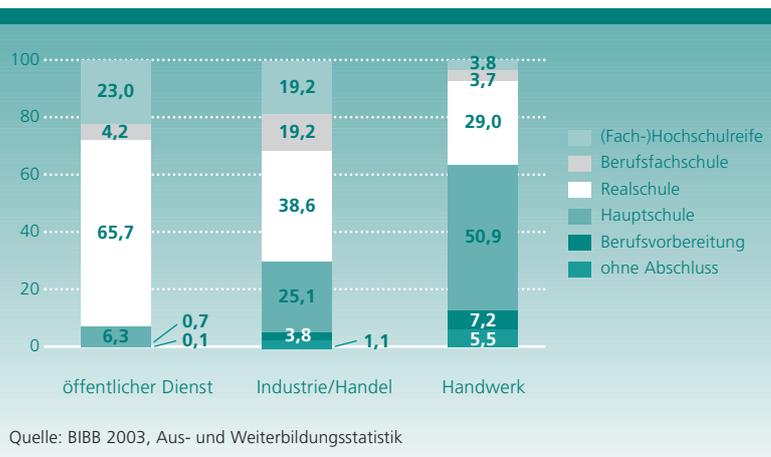
Projektdurchführung

In Zusammenarbeit mit der „Interkulturellen Bildungsinitiative für Migrationsarbeit – Pro-Dialog“ führte die ZWH an 20 Standorten eine aus drei Modulen bestehende sechstägige Seminarreihe durch, an der sich insgesamt 300 Ausbilder aus Betrieben, Bildungsstätten und Berufsschulen beteiligten.

Organisiert wurden die Seminare von interessierten handwerklichen Bildungsstätten vor Ort, die neben ihren eigenen Ausbildern auch Berufsschullehrern und betrieblichen Ausbildern diese kostenfreie Fortbildung ermöglichten.

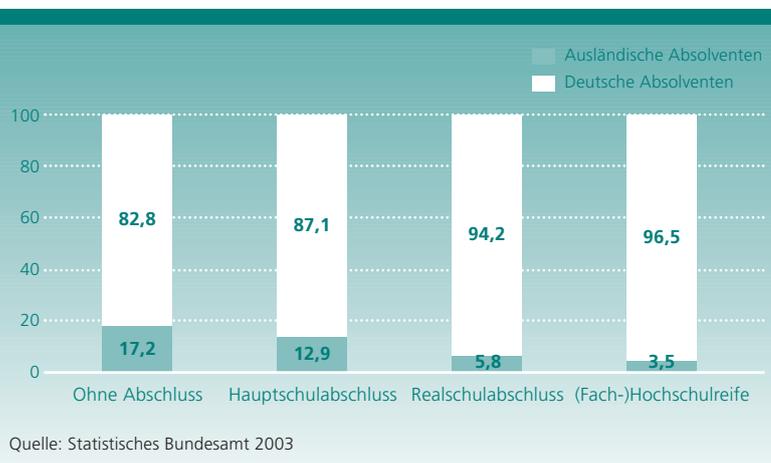
Inhaltlich thematisierte das erste Modul der Seminarreihe Kommunikationsstörungen im Ausbildungs- und Berufsalltag und erarbeitete die Bedingungen für die Möglichkeiten konstruktiver Kommunikation. Besonders problematisch erweisen sich Verstehens- und Verständigungsprobleme im interkulturellen Kontext aufgrund von Sprachdefiziten, unterschiedlichen Deutungsmustern sowie vorurteilsbehafteten Einstellungen. Im zweiten Modul wurde vorrangig mit von den Ausbildern herangetragenen Fallbeispielen gearbeitet und darauf bezogene Handlungsmöglichkeiten eingeübt, die thematisierten Konflikte gewaltfrei durch Machtakzeptanz, Rechtsfrieden oder Interessenausgleich zu lösen oder zumindest in gegenseitiger Toleranz als „lebbar“ zu gestalten. Das Einüben von Zivilcourage in problembehafteten Ausbildungssituationen und das Trainieren deeskalierender Handlungsoptionen gehörten ebenfalls in dieses Modul.

Abbildung 1 Anteil der Auszubildenden in den Wirtschaftssektoren nach Schulqualifikationen im Jahr 2002 (Angaben in Prozent)



Quelle: BIBB 2003, Aus- und Weiterbildungsstatistik

Abbildung 2 Deutsche und ausländische Absolventen von allgemein bildenden Schulen nach Abschlussarten (Schuljahr 2001/2002)



Quelle: Statistisches Bundesamt 2003

Typisiert man die von den Ausbildern formulierten Fallbeispiele nach deren Konflikthintergründen, so lassen sich die Problemfelder in folgende sechs Grundmuster klassifizieren:

- Probleme mit der Regel- und Werteorientierung:** Diese Kategorie umfasst ein sehr breites Spektrum von der Störung des Unterrichts über das Zuspätkommen bis hin zu Unhöflichkeiten, Nichteinhalten von Arbeitsnormen und Fernbleiben vom Unterricht. Das größte Konfliktpotenzial resultiert aus der Ablehnung und Missachtung von Autoritäten durch die Auszubildenden gegenüber den Ausbildern. Dies äußert sich hauptsächlich darin, dass Anweisungen nicht befolgt und Arbeitsaufträge nicht ausgeführt werden. Teilweise wird auch die fachliche Kompetenz der Ausbilder von den Auszubildenden in Frage gestellt.
- Probleme der gegenseitigen Anerkennung:** Viele Auszubildende nichtdeutscher Herkunft schieben bei Problemen und Auseinandersetzungen die Aussage „... weil ich Ausländer bin“ oder Ähnliches ein. Sie behaupten, dass Ausbilder sie benachteiligen oder anders behandeln, weil sie Ausländer seien. Zu dieser Kategorie gehören auch geschlechtspezifische Anerkennungsprobleme. Machohaftes Verhalten und die Weigerung, so genannte Frauennarbeit zu verrichten, werden von weiblichen Lehrpersonen als Nichtanerkennung wahrgenommen. Diese Verhaltensweisen von männlichen Auszubildenden bewerten Ausbilderinnen oftmals als geschlechtspezifische Diskriminierung.

Vielfältige Konflikt- hintergründe vorhanden

- **Probleme mit der Mehrsprachigkeit und dem kulturellen Hintergrund:** Viele Auszubildende weigern sich z. B., ihre Deutschkenntnisse aktiv zu verbessern. Außerdem wird als störend empfunden, wenn sich Auszubildende im Unterricht in ihrer Muttersprache unterhalten, die Ausbilder sich ausgeschlossen und verunsichert fühlen. Durch Verhaltensweisen und Äußerungen, die mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen zusammenhängen, können sich Auszubildende in ihrem Ehrgefühl verletzt sehen. Umgekehrt und fälschlicherweise wird aus Verhaltensweisen von Migrantenjugendlichen (wie z. B. Ablehnung von Hilfe) vermutet, dass diese aus Stolz oder Ehrgefühl heraus entstehen. Auch das „Nicht-Verstehen“ kulturell bedingter nonverbaler Ausdrucksformen kann bis zu Anerkennungskonflikten eskalieren und – im Extremfall – gewaltsam ausgetragen werden.
- **Probleme mit der Gewalt und Gewaltbereitschaft gegenüber Fremden:** Zumeist sind die Aggressionen verbaler Art und äußern sich in Beschimpfungen und Androhungen, nur selten kommt es zu tatsächlichen Handgreiflichkeiten. Auffällig ist, dass Aggressionen häufig zwischen Migrantengruppen unterschiedlicher Herkunft entstehen. Es wird jedoch oftmals auch von verbalen Attacken und Schuldzuweisungen mit fremdenfeindlichem Inhalt durch Deutsche berichtet: Ausländer und Aussiedler werden für die Perspektivlosigkeit im Leben der deutschen Auszubildenden verantwortlich gemacht.
- **Probleme mit der Motivation:** Desinteresse der Auszubildenden an den Lehrinhalten und am Lernen selbst bringen Ausbilder oftmals zur Weißglut. Unterstellt wird den Auszubildenden „von heute“ ein genereller Motivationsmangel, der – insbesondere in den neuen Bundesländern – auf die Perspektivlosigkeit und trostlose Lage am Arbeitsmarkt geschoben wird.
- **Probleme zwischen den Lernorten:** Lassen sich die ersten fünf Kategorien als Konflikte zwischen handelnden Personen klassifizieren, so verweisen viele Fallbeispiele auch auf mangelnde Abstimmung der Lerninhalte zwischen den Lernorten Betrieb, Bildungsstätte und Berufsschule. Oftmals wird hierbei die sachliche Ebene verlassen, indem der Vertreter des einen Lernorts die anderen Beteiligten in deren Ausbildungsbedeutung abwertet. Auch Konflikte zwischen Sozialpädagogen und Fachausbildern über den „richtigen“ Umgang mit Jugendlichen in außerbetrieblichen Benachteiligtenmaßnahmen lassen sich dieser Kategorie zuordnen.

Orientierten sich die ersten beiden Module der Seminarreihe auf die Stärkung der persönlichen Handlungskompetenz der Ausbilder, so diente das dritte Modul der Initiierung kooperativer Strukturen zwischen den Lernorten. Mittels der Methode der Zukunftswerkstatt wurden Pro-

jekte entwickelt, die sich mit der konkreten Umsetzung von Lernortkooperationen „vor Ort“ beschäftigen und die dazu beitragen sollten, durch die Zusammenarbeit aller an der Ausbildung beteiligten Akteure

neue Institutionen für die Regulierung strukturell bedingter Konfliktkonstellationen zu erarbeiten.

Gravierende Unterschiede lassen sich zwischen den neuen und alten Bundesländern feststellen. Da in den neuen Bundesländern Handwerksbetriebe in einem erheblich geringeren Umfang ausbilden, findet Ausbildung in den handwerklichen Bildungsstätten zum überwiegenden Teil außerbetrieblich statt. Die initiierten Lernortkooperationen umfassen daher nur die Berufsschule und das Bildungszentrum, während in den alten Bundesländern eine Mehrzahl von Betrieben „mit ins Boot geholt“ werden müssen.

Da in mehreren Orten die Ausbildergruppen aus den jeweiligen Lernorten nicht berufsfachlich zusammenpassten (z. B. Friseurmeisterin aus dem Betrieb, Ausbilder für Bauberufe aus der Bildungsstätte, Berufsschullehrer für Metallausbildung), konnte das dritte Modul der Seminarreihe hier nicht wie beabsichtigt zur „Initialzündung“ für die Gründung einer Kooperation genutzt werden. Die Zukunftswerkstatt diente dann zur „Modellbildung“ für weitere Initiativen einzelner Ausbilder bzw. Ausbildergruppen im Anschluss an die Seminarreihe.

An den Seminarorten, an denen berufsfachlich homogene Ausbilder- und Berufsschullehrergruppen zusammentrafen (z. B. Kfz-Ausbilder aus Betrieben, Bildungsstätte und den dazugehörigen Berufsschullehrern), konnten unmittelbar Absprachen zur verstärkten Zusammenarbeit zwischen den Lernorten getroffen werden. Hier haben nach Abschluss der Seminarreihe auch Folgetreffen zwischen den Teilnehmern stattgefunden, um die Kooperation zwischen allen an der Ausbildung Beteiligten auf Dauer sicher zu stellen.

Projektelevaluierung

Um auf auftretende Probleme frühzeitig reagieren zu können und um Auswirkungen und Effekte der Weiterbildung zu messen, wurde das Projekt durch Methoden der qualitativen und quantitativen Sozialforschung formativ evaluiert und begleitet. Hierzu gehörten u. a. Gespräche mit Bildungsstättenleitern im Vorfeld und Nachgang der Projektdurchführung, Gruppengespräche mit Teilnehmern vor und nach Abschluss der Seminare, sowie die statistische Auswertung von Evaluierungsbögen unmittelbar nach den Seminaren und sechs Monate nach deren Abschluss. Einzelne

interessante Ergebnisse der Evaluierung lassen sich wie folgt zusammenfassen:⁵

Die Teilnehmer erwarten von der Fortbildung, dass sie anschließend

- besser mit Ausbildungskonflikten umgehen können (96 %),
- Auszubildende besser motivieren können (78 %),
- im Umgang mit Migrantenjugendlichen sicherer werden (76 %),
- mehr über die kulturellen Hintergründe von Migranten erfahren (58 %) und
- besser mit den anderen Lernorten kooperieren können (57 %).

Diese Erwartungen sehen die Ausbilder aller Lernorte nach Beendigung der Fortbildung weitgehend als erfüllt an. So errechnet sich bei den betrieblichen Ausbildern und Berufsschullehrern auf einer 100-%-Skala ein Mittelwert von jeweils 73 %, bei den überbetrieblichen Ausbildern und den sonstigen Teilnehmern sogar ein Mittelwert von 78 %.

Auch die Einschätzung der Umsetzung des im Seminar Gelernten in die berufliche Praxis wird von allen Ausbildergruppen recht hoch eingeschätzt (Mittelwerte: betriebliche Ausbilder 70 %, überbetriebliche Ausbilder 73 %, Berufsschullehrer 61 %). 65 % der Befragten fühlen sich im Anschluss an die Seminarreihe im Umgang mit Auszubildenden und Mitarbeitern sicherer, und 78 % würden gerne häufiger an solchen Fortbildungsveranstaltungen teilnehmen.

Fazit

Das von der ZWH durchgeführte Projekt offenbart einen hohen Aus- und Fortbildungsbedarf der handwerklichen Ausbilder in Fragen der pädagogischen Handlungskompetenzen. Die Aussetzung der Ausbildungsrichtlinienverordnung (AEVO) als der bislang einzig notwendigen, aber keinesfalls hinreichenden pädagogischen Grundbildung für betriebliche und überbetriebliche Ausbilder im dualen System der Berufsausbildung und die Novellierung der Handwerksordnung, durch die ein großer Teil der Handwerksberufe vom „Meisterzwang“ – und damit auch vom Nachweis der pädagogischen Eignung (Teil 4) – „befreit“ wird, gehen somit unseres Erachtens in die falsche Richtung. Das Argument, durch den Wegfall dieser Verordnung mehr Ausbildungsplätze zu generieren, greift zu kurz und dürfte das duale System weiter dequalifizieren. In keiner anderen mit einem Erziehungs- und Bildungsauftrag versehenen Institution wird der Umgang mit Kindern und Jugendlichen pädagogischen Laien überantwortet. Die hohe Anzahl von Ausbildungsabbrüchen – insbesondere im Handwerk – macht deutlich, dass die Betriebe oftmals im Umgang mit Jugendlichen überfordert sind.⁶ Notwendig wäre daher statt Aussetzung der AEVO eine Förderung der pädagogischen Grundqualifikation – insbesondere der betrieblichen Ausbilder. Diese Förderung sollte von staatlicher Seite mit finanziellen Mitteln ausgestattet werden, damit ausbildungswilligen Betriebsinhabern nicht zusätzliche Kosten entstehen. ■

Anmerkungen

1 Laut Auskunft des ZDH für 2002 ca. 204.000 Ausbildungsbetriebe im Handwerk, Anzahl der Ausbildungsbetriebe in 2002 insgesamt 643.000. Vgl. Berufsbildungsbericht 2004, S. 190

2 Die Quote der Ausbildungsbe- teiligung ausländischer Jugendlicher liegt insgesamt deutlich unter der Quote, die sie als Bevölkerungsanteil in der Altersgruppe der 16- bis 18- Jährigen repräsentiert. Sie ist in den letzten Jahren sogar noch weiter gesunken, besonders stark im Handwerk. Dennoch ist das Handwerk immer noch der Wirtschaftssektor, der – nach den freien Berufen – pro- zentual die meisten ausländischen Jugendlichen ausbildet.

3 Vgl. auch BMI (BMI Internetre- daktion): Studien bestätigen Politik der Bundesregierung gegen Rechtsextremismus, Pressemitteilung Nr. 189, 2. 4. 2002

4 Indikator für diese These ist der besonders hohe Anteil von ca. 33 % Ausbildungsabbrechern im Handwerk gegenüber 23 % in Industrie und Handel sowie 9 % im öffentlichen Dienst. Nach einer EMNID-Umfrage unter Ausbildungsabbrechern und Betriebsinhabern, die von Vertragslösungen betroffen waren, gaben von Ersteren 54 % der Befragten als Grund für den Ausbildungsabbruch Konflikte im Betrieb an, während umge- kehrt ein ebenso hoher Anteil bei den Betriebsinhabern ein „Fehlverhalten der Auszubil- denden“ für den Abbruch ver- antwortlich macht (vgl. Institut für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft (Hrsg.): Gründe für Ausbildungsabbrüche im Handwerk – Ergebnisse einer repräsentativen EMNID-Befra- gung von Jugendlichen, Ausbil- dern und Berufskolleglehrern in Nordrhein-Westfalen, Duisburg, 2002, S. 42 ff.). Nach einer

Studie im Auftrag des baden- württembergischen Wirtschafts- ministeriums ist das Risiko eines Ausbildungsabbruchs in der Konstellation „ausländi- scher Jugendlicher im Klein- betrieb“ besonders groß (vgl. BÖHM, D. [ISW der Steinbeis- Stiftung]: Erhöhung von Aus- bildungsbeteiligung und -erfolg im Auftrag des Wirtschaftsmini- steriums BW, Stuttgart 2003, S. 34 ff.)

5 Der gesamte Evaluierungsbe- richt und eine Dokumentation der Seminarreihe können unter www.ausbilder.net, Rubrik „Service“ abgerufen werden. Darüber hinaus werden die Ergebnisse des Projekts von den Autoren in Kürze in der Schrif- tenreihe des Instituts für Berufsbildung in Technik und Wirtschaft unter dem Titel „Interkulturelle Kompetenz für Ausbilder in der Berufsbildung des Handwerks“ veröffentlicht.

6 Ausbildungsabbrüche sind nicht nur oftmals persönliche Tragödien für die Jugendlichen, sondern führen in der Konse- quenz aufgrund der damit ver- ursachten Kosten und des Ärgers bei den Betrieben zu einem zunehmende Rückzug aus der Ausbildungsverantwor- tung. Nach der o. g. EMNID- Studie möchten rund 22 % der Betriebe, in denen Verträge vorzeitig beendet wurden, zukünftig keine Auszubildenden mehr einstellen. Bei den Betrieben mit bis zu fünf Mit- arbeitern erklären sogar 37 % definitiv, dass sie den frei wer- denden Ausbildungsplatz nicht wieder besetzen wollen (vgl. ebd. S. 101). Ließen sich viele Ausbildungsabbrüche durch eine verbesserte Aus- und Fort- bildung der Ausbilder verhin- dern, so würde sich das derzei- tige „Ausbildungsplatzproblem“ vermutlich gar nicht so stellen.