

Aus- und Weiterbildung bleiben ein zentrales Förderinstrument für eine berufliche und soziale Integration von Ausländern



Günter Kühn
Wissenschaftlicher Direktor
in der Hauptabteilung 4
„Erwachsenenbildungsfor-
schung“ des Bundesinsti-
tuts für Berufsbildung; Ar-
beitsschwerpunkte: Weiter-
bildung von Ausländern,
Aussiedlern und Langzeit-
arbeitslosen

Die Eingliederung von Ausländern ist durch die Probleme des Eingangsprozesses in den Hintergrund getreten. Überdeckt wird diese Thematik auch durch die Diskussion über die Eingliederung von deutschstämmigen Aussiedlern aus Ost- und Südosteuropa. Der Beitrag knüpft an die Diskussion um die Aus- und Fortbildung ausländischer Arbeitnehmer an. Anlaß dafür ist der Abschluß zweier Modellversuche zur beruflichen Qualifizierung von Ausländern, die im Rahmen der Modellversuchsreihe zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen, durchgeführt worden sind.

Zur Beschäftigungssituation von Ausländern

Nach Wirtschaftsbereichen getrennt sind in den letzten Jahren die meisten der ausländischen Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe, im Handel, in der Land- und Forstwirtschaft und im Baugewerbe beschäftigt gewesen. Darüber hinaus waren es Bereiche der Grundstoffindustrie — wie das Eisen- und Hüttenwesen —, in denen in größerer Zahl ausländische Arbeiter ihren Arbeitsplatz fanden. Es handelt sich vorwiegend um Wirtschaftsbereiche mit einer traditionell hohen Konzentration an ausländischen Be-

schäftigten auf niedrigem Qualifikationsniveau (Un- und Angelerntentätigkeit) und hoher — manueller — Arbeitsintensität.¹ Diese Wirtschaftsbereiche sind von konjunkturellen und strukturellen Veränderungen in den 80er Jahren besonders erfaßt worden, so daß zahlreiche Arbeitsplätze vor allem auf niedrigem Qualifikationsniveau verloren gingen.² Von dem Verlust dieser Arbeitsplätze waren gleichermaßen Deutsche wie Ausländer betroffen. Da aber ausländische Arbeitnehmer häufiger als Deutsche in un- und angelernten Tätigkeiten und in krisenanfälligen und strukturellen Veränderungen stärker unterworfenen Wirtschaftsbereichen beschäftigt werden, sind sie und ihre Familien verstärkt von Arbeitslosigkeit bedroht.³

Die Arbeitslosenquote der ausländischen Arbeitnehmer erreichte 1983 im Jahresdurchschnitt einen Höchststand von 292 140 Personen (14,7 Prozent), um in den folgenden Jahren 1987 auf 261 100 (14,3 Prozent), 1988 auf 269 500 (14,4 Prozent), 1989 auf 232 600 (12,2 Prozent) und 1990 bis auf 202 975 (10,9 Prozent) zurückzugehen.⁴

Dieser Rückgang ist in erster Linie auf die gute Wirtschaftslage in den alten Bundesländern mit ihren Auswirkungen auf den Arbeitsmarkt zurückzuführen. Hinzu kommt eine seit 1980 zu beobachtende rückläufige Tendenz in der Beschäftigung von ausländischen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland. So nahm die Zahl der ausländischen Beschäftigten von 1 996 684 (9,5 Prozent aller Beschäftigten) 1980 auf 1 782 253 (acht Prozent aller Beschäftigten) 1990 ab,

was eine Minderung um 10,7 Prozent bedeutet. Dies trifft insbesondere auf den Anteil der Angehörigen aus EG-Ländern zu (bei Italienern ist ein Beschäftigungsrückgang von 60 Prozent zu verzeichnen!), so daß generell von einem Rückgang der Wanderbewegungen im EG-Raum zu sprechen ist. Verbesserte wirtschaftliche und soziale Konditionen für diese Arbeitnehmer in ihren Herkunftsländern im Rahmen der europäischen Angleichung mögen hierfür die Ursachen sein.

Der Strukturwandel der deutschen Wirtschaft in Form einer Expansion des Dienstleistungssektors schlägt sich ebenfalls in der Ausländerbeschäftigung nieder: Obwohl immer noch mehr als die Hälfte der in der Bundesrepublik Deutschland lebenden ausländischen Arbeitnehmer im verarbeitenden Gewerbe tätig ist, arbeitet inzwischen bereits jeder fünfte Ausländer im Dienstleistungsbereich, 1980 erst jeder siebente.⁵ Dabei ist ein Trend in die Selbständigkeit zu vermerken.

Ausländer- und arbeitsrechtliche Regelungen

Für die arbeits- und sozialrechtliche Stellung von Ausländern — und damit auch für die gesetzliche Förderungsmöglichkeiten im Bereich der Umschulung und Fortbildung — sind vor allem von Bedeutung

- das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) und die dieses Gesetz ergänzende
- Verordnung über die Arbeitserlaubnis für nichtdeutsche Arbeitnehmer [Arbeitserlaubnisverordnung (AerIV)] und
- das Bundessozialhilfegesetz (BSHG).

Seit dem Anwerbestop vom November 1973 haben Ausländer, die in der Bundesrepublik Deutschland arbeiten wollen, nur noch ausnahmsweise eine Aufenthaltsgenehmigung erhalten. Dieser Ausländerpolitik liegt die Rechtsauffassung zugrunde, daß die vorhan-

denen Arbeitsplätze und die Infrastrukturen in erster Linie den Inländern und den schon hier mit einer Aufenthaltsgenehmigung lebenden Ausländern zur Verfügung stehen sollten. Die Angst vor einer „Überfremdung“ bei der deutschen Wohnbevölkerung tangiert zusätzlich die Ausländerpolitik. In welchem Ausmaß dies erfolgt, kann gegenwärtig in der Diskussion um das Asylrecht verfolgt werden.

Bei der sozialen Absicherung sind ausländische Arbeitnehmer nahezu gleichgestellt (Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Kranken-, Unfall-, Renten- und Arbeitslosenversicherung).

Jeder fünfte Ausländer arbeitet inzwischen im Dienstleistungsbereich

Aufgrund der zwischen den EG-Mitgliedsstaaten getroffenen Vereinbarungen genießen die Arbeitnehmer aus den EG-Mitgliedsstaaten hingegen Freizügigkeit in der Bundesrepublik Deutschland. Sie haben praktisch einen Anspruch auf gleiche Behandlung wie Deutsche. Durch diese Rechtslage zeichnet sich eine Zweiklassengesellschaft von Ausländern in der Bundesrepublik Deutschland ab; diejenigen, für die das EG-Recht gilt, und diejenigen, die dem Ausländergesetz unterliegen.

Am 1. Januar 1991 trat eine Neuregelung des Ausländerrechts in Kraft. Diese Neuregelung hat einige Veränderungen gebracht, so daß nunmehr der § 19 Abs. 6 AFG die Maßgabe der Arbeitserlaubnisverordnung enthält, wonach eine besondere Arbeitserlaubnis nur zu erteilen ist, wenn der ausländische Arbeitnehmer in den letzten acht Jahren fünf Jahre rechtmäßig gearbeitet hat. Im neuen § 19 Abs. 1 AFG ist erstmalig geregelt, daß Ausländer mit Wohnsitz oder gewöhnlichem Aufenthalt, die in der Bundesrepublik

Deutschland eine Beschäftigung anstreben, die Arbeitserlaubnis nur erteilt werden darf, wenn die Dauer der Beschäftigung drei Monate nicht übersteigt. Ausnahmen für erleichterte kurzfristige Beschäftigungen von Ausländern zielen insbesondere auf die Sicherung des Arbeitskräftebedarfs der Landwirtschaft, des Hotel- und Gaststättengewerbes, des Gesundheitswesens und des Schauspielergewerbes ab.⁶

Zusammenfassend kann man sagen, daß die gesetzlichen Neuregelungen des Ausländerrechts verstärkt die arbeitsmarktrechtliche Absicherung der deutschen Arbeitnehmer ins Auge fassen und daß partielle Ausnahmeerleichterungen für ausländische Arbeitskräfte in erster Linie aus volkswirtschaftlichem Interesse erfolgen.

Stand beruflicher Aus- und Weiterbildung von ausländischen Arbeitnehmern

Unter beruflicher Aus- und Fortbildung von ausländischen Arbeitnehmern ist eine Reihe von unterschiedlichen Maßnahmentearten beruflicher Qualifizierung von meist erwachsenen ausländischen Arbeitnehmern zu verstehen. Es handelt sich um die Ausbildung und die Umschulung, das Anlernen auf arbeitsplatzbezogene Tätigkeiten, die Fortbildung zum Zweck beruflicher Anpassung und beruflichen Aufstiegs sowie um berufsvorbereitende und berufsbegleitende Förderung.⁷ Ferner sind auch Veranstaltungen zur beruflichen Reintegration von Ausländern hinzuzurechnen. Für eine berufliche Qualifizierung mit Berufsabschluß stehen ausländischen Arbeitnehmern die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) und im Arbeitsförderungsgesetz geregelten beruflichen Bildungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Berufliche Bildung für ausländische Arbeitnehmer findet überwiegend in Groß- und

Mittelbetrieben sowie in einer Reihe von außer-/überbetrieblichen Einrichtungen statt, insbesondere Bildungswerke der Gewerkschaften und Wirtschaftsverbände, Institutionen wie der Internationale Bund für Sozialarbeit und die italienische Gewerkschaftseinrichtung ENAIP, Bildungsstätten der Kirchen und der Arbeiterwohlfahrt sowie in den Volkshochschulen.

Das betriebliche Anlernen stand lange Zeit im Vordergrund einer beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmern. Mit dem von der Bundesregierung verfügten Anwerbestop von 1973 nahm jedoch der Umfang derartiger Maßnahmen ab. Statt dessen stieg im Zusammenhang mit der sich verän-

dernden wirtschaftlichen Lage der Bundesrepublik Deutschland und der besonderen Gefährdung von ausländischen Arbeitnehmern durch Arbeitslosigkeit ihr Anteil bei der Umschulung und der beruflichen Anpassungsfortbildung.⁸

Aus dem tabellarisch zusammengestellten Zahlenmaterial ergibt sich ein anschauliches Bild über den Beteiligungsgrad ausländischer Arbeitnehmer an beruflichen Bildungsmaßnahmen seit 1982 (vgl. Tabelle). Danach ist ein kontinuierliches Anwachsen der Teilnahme von 1982 bis 1987 von 13 396 auf 28 999 zu verzeichnen. In weiterer Folge ist die Teilnehmerzahl von Ausländern Schwankungen unterworfen, die 1990 einen

Stand von 25 568 Teilnehmern erreichten. Diese Beteiligungsentwicklung in absoluten Zahlen darf aber nicht darüber hinwegtäuschen, daß im Vergleich zu der Beteiligung von Deutschen an beruflichen Bildungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit Ausländer generell unterrepräsentiert sind. So stehen der für 1990 genannten Zahl von 25 568 Ausländern 548 463 Deutsche gegenüber, die an Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg teilgenommen haben. Um diese Relation in Prozentzahlen zum Ausdruck zu bringen: acht Prozent dieser Beschäftigungsgruppe stellen nur knapp 4,7 Prozent aller Teilnehmer in Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung.

Tabelle: Eintritt in Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung (ohne Deutschsprachlehrgänge) für Deutsche und Ausländer von den Berichtsjahren 1982–1991

Staatsangehörigkeit	1982	1983	1984	1985	1986	1987	1988	1989	1990
Deutsche	252 131	292 154	338 081	392 717	505 641	567 355	538 770	466 860	548 463
dar. Aussiedler	7 013	9 691	8 065	8 463	10 320	11 067	13 079	35 273	91 365
Zugezogene/Übersiedler	—	—	—	—	—	—	—	—	62 260
Ausländer	13 396	14 047	15 059	16 607	24 401	28 999	26 841	23 016	25 568

Quelle: Statistiken der Bundesanstalt für Arbeit, Nürnberg

Ausländische Adressaten einer Berufsbildung

In der Bundesrepublik Deutschland haben in erster Linie diejenigen Ausländer eine reelle Chance, eine qualifizierte Aus- und Fortbildung zu erhalten, die seit Jahren in der Bundesrepublik Deutschland leben oder die schon hier geboren sind. Sie verfügen über eine relativ gute Schulbildung und zufriedenstellende Deutschkenntnisse. Sofern Ausländer nicht schon zur „integrierten“ zweiten und dritten Ausländergeneration gehören, ist es ihnen im Verlauf ihres langjährigen Aufenthalts in der Bundesrepublik Deutschland gelungen, die Bildungs- und Sprachkenntnisse so zu vervollkommen, daß sie sich kaum

von deutschen Teilnehmern in der Berufsbildung unterscheiden. Somit stellen sie kein „Problem“ für die Berufsbildung dar. Trotzdem bestehen für einen erheblichen Teil der in der Bundesrepublik lebenden Ausländer die Schwierigkeiten fort, an einer qualifizierten Aus- und Fortbildung teilzunehmen. Dabei handelt es sich in erster Linie um folgende Gruppen:

- Junge (erwachsene) Ausländer, die oftmals keinen Hauptschulabschluß vorweisen können und mit ungenügenden Deutschkenntnissen keine qualifizierte Berufsausbildung als Jugendliche mehr erhalten haben. Hierzu hat in besonderem Maße der Ausbildungsplatzmangel vergangener Jahre beigetragen. Als junge Erwachsene sehen sie sich

jetzt angesichts steigender qualitativer Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt einer ungewissen beruflichen und sozialen Zukunft in der Bundesrepublik Deutschland gegenübergestellt:

- Erwerbsorientierte ausländische — insbesondere türkische — Mädchen und Frauen, die infolge eines traditionellen Rollenverständnisses und infolge restriktiver familiärer und sozialer Verhältnisse in der schulischen und beruflichen Qualifizierung benachteiligt worden sind und schlecht Deutsch sprechen.
- Ältere ausländische Arbeitnehmer (ab ca. 40 bis 45 Jahren), die zum Teil der ersten Generation („Einwanderergeneration“) angehören und keinen Schulabschluß besitzen,

nur geringe berufliche Qualifikationen als Un- und Angelernte nachweisen können sowie unzureichend Deutsch sprechen. Sie zählen zu der am stärksten von Arbeitslosigkeit gefährdeten Gruppe, deren weiterer Lebens- und Berufsweg nicht selten in die Dauerarbeitslosigkeit mündet.

- Bei älteren Ausländern korreliert oft ein niedriger Schulabschluß im Heimatland mit geringen Deutschkenntnissen. Nach hiesigen Grundanforderungen für die Berufsausbildung sind viele ältere Ausländer zumindest in Teilbereichen Analphabeten; problematisch erscheint dann vor allem für sie der Erwerb fachtheoretischer Kenntnisse. Andererseits sind sie oftmals hochmotiviert und wissen, daß es möglicherweise „die letzte Chance ihres Lebens ist“, wenn sie an einer fundierten beruflichen Qualifizierung teilnehmen.

- Asylanten aus unterschiedlichen Herkunftsländern stellen eine Sondergruppe dar. Sie besitzen oftmals ein höheres Bildungsniveau, was sie formal nicht immer nachweisen können, da ihnen die nötigen Unterlagen fehlen.

Ein Teil von ihnen hat eine Fremdsprache — meist Englisch — gelernt. Dadurch gehen sie viel systematischer an das Erlernen der deutschen Sprache heran. Was ihnen nach den Erfahrungen in den Modellversuchen häufig fehlt, ist eine Berufspraxis in einem hoch industrialisierten Land und entsprechend erworbene Qualifikationen.

Zwei Modellversuche als Innovationen für die Nachqualifizierung und Umschulung von Ausländern

Insgesamt kann man in Anbetracht des hier skizzierten Sachverhalts festhalten, daß die mit der beruflichen und sozialen Eingliederung von ausländischen Arbeitnehmern zusammenhängenden Anforderungen an die Aus- und Fortbildung den Rahmen und die

Abläufe herkömmlicher Berufsbildungsangebote sprengen. Es sind Überlegungen fortzusetzen, wie sie in ihrer Struktur und Organisation, in ihrem Inhalt sowie in ihrer Didaktik den unterschiedlichen Zielgruppen der ausländischen Bevölkerung in der Bundesrepublik Deutschland am besten gerecht werden.

Fördermaßnahmen reduzieren die Abbrecherquote und führen zu Prüfungserfolgen

Diesem Anliegen dienten zwei Modellversuche. Dabei ging es zum einen um die

- Nachqualifizierung arbeitsloser junger erwachsener Italiener zum Elektromechaniker im Trägerverbund beim Bildungswerk ENAIP e.V. Stuttgart, und zum anderen um die
- berufliche Qualifizierung für lerngewohnte deutsche und ausländische Arbeitslose ohne Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf bei der Stiftung Berufliche Bildung, Arbeitslosenbildungswerk, Hamburg.

Ihr Ziel war es, arbeitslose Ausländer nach dem AFG zu Facharbeitern zu qualifizieren. Hierzu sollte ein Konzept zielgruppengemäßer Fördermaßnahmen für die berufliche Qualifizierung von Ausländern entwickelt und erprobt werden, das die Effizienz von Regelmaßnahmen für diese Personengruppe erhöht.

Die Grundstruktur dieser Umschulungsprogramme sind gekennzeichnet durch

- eine bis zu sechsmonatige Vorbereitungsphase zur Heranführung an ein systematisches Lernen und zur Reduzierung von sprachlichen und allgemeinen Bildungsmängeln,

- der eigentliche Umschulungskurs bis zu 24 Monate mit begleitenden Stützkursen — vor allem in der deutschen Sprache —
- eine kursbegleitende sozialpädagogische Beratung und Betreuung.

Die Ergebnisse der Modellversuche bestätigen die These, daß intensive teilnehmergerechte Fördermaßnahmen zu einer Reduzierung der Abbrecherquote und zu beachtlichen Prüfungserfolgen bei Umschulungsteilnehmern führen können. Dies ist um so bemerkenswerter, als sich die Ausbildungsbedingungen für die Teilnehmer und Ausbilder dieser Kurse aufgrund der sehr heterogenen Kurszusammensetzungen (ethnische Herkunft, Altersverteilung, schulische Vorkenntnisse, Deutschkenntnisse und Berufserfahrung), alles andere als günstig darstellten.

Das erfolgreiche Absolvieren der Umschulung vieler Teilnehmer wird vor allem auf eine intensive sozialpädagogische Betreuung und auf ein flexibles Förder- und Stützangebot zurückgeführt, das eine gezielte Individual- und Gruppenförderung ermöglichte. Zu den didaktischen Besonderheiten dieses Angebots zählten die Verbindung von sprachlichem und (fach-)theoretischem Unterricht sowie von Werkstattunterricht. Im Verlauf der Modellversuche wurden zahlreiche Versuche unternommen, um beispielsweise über die methodische Form des „Teamteachings“ und des Experiments der „Projektarbeit“ („Arbeiten und Lernen“) die Verknüpfung unterschiedlicher Bildungsziele und -inhalte methodisch zu erreichen. Es wurde in diesem Zusammenhang deutlich, daß derartige Versuche eher durch pragmatisch erarbeitete und an den Teilnehmern orientierte Einzelcurricula zu realisieren sind als durch präzise vorgegebene Gesamtcurricula mit detailliert festgelegter Ablaufplanung. Für den Umschulungserfolg ebenso bedeutsam waren die Gruppenkonstellation und das eingesetzte pädagogische Personal. So sollten Lehrganggruppen nicht mehr als 15 Mitglieder umfassen, denen ein Ausbilder sowie ein

Dozent/Fachlehrer zur Seite stehen. Für die sozialpädagogische Betreuung gilt eine ähnliche Relation. Dies erfordert allerdings auch ein eingespieltes Team an engagierten und qualifizierten pädagogischen Mitarbeitern.

Der Modellversuch in Hamburg war unter dem Vorzeichen gestartet, arbeitslose Deutsche und Ausländer gemeinsam zu einem Facharbeiterabschluß zu führen. Dabei zeigte sich, daß angesichts des stärkeren Leistungsgefälles eine Angebotsdifferenzierung notwendig war und gesonderte Sprachkurse für die ausländischen Teilnehmer eingerichtet werden mußten. Es erwies sich, daß vor allem bei deutschen Teilnehmern ein hohes Maß an Solidarität und Toleranz insbesondere zu Lehrgangsbeginn abverlangt wurde. Im Verlauf der Lehrgänge entwickelten sich ausländische Teilnehmer zu Gruppen- und Leistungsträgern, was sich schließlich auch in ihren guten Prüfungsergebnissen niederschlug.

Schließlich ist auf die wichtige Tatsache hinzuweisen, daß fast alle Absolventen nach ihrer Umschulung ohne große Anpassungsschwierigkeiten für sie zufriedenstellende Arbeitsplätze fanden bzw. eine weiterführende Fortbildung antraten. Damit kann das zentrale sozialpolitische Anliegen dieser Modellversuche als weitgehend erreicht angesehen werden, schwer vermittelbaren ausländischen Arbeitslosen durch qualifizierte zukunftsorientierte Berufsbildung eine berufliche Integration auf dem Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

Einige didaktische Folgerungen für die Konzipierung von Aus- und Fortbildungsprogrammen für Ausländer

Hauptschwierigkeiten für viele Ausländer bei einer Aus- und Fortbildung bleiben ihre geringe Allgemeinbildung und ihre unzurei-

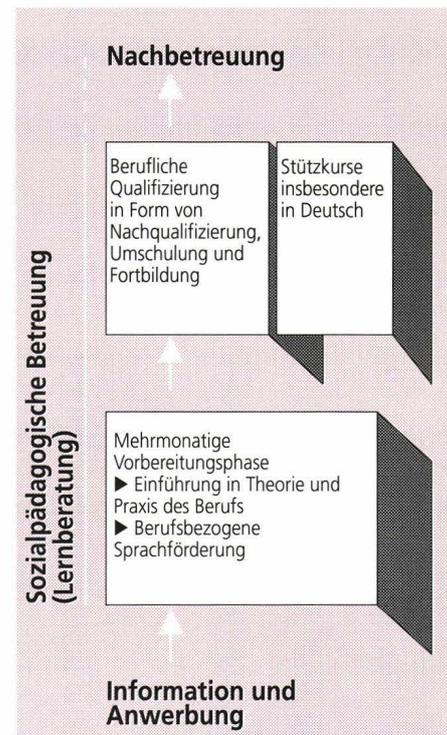
chenden Deutschkenntnisse. Darüber hinaus sind ungenügende soziale und familiäre Rahmenbedingungen (u. a. unzureichende Wohnverhältnisse bei vielköpfigen Familien), mangelnde Informiertheit über berufliche Bildungsmöglichkeiten, sowie allgemein eine besondere Verunsicherung aufgrund des Ausländerstatus als Hinderungsgründe zu nennen.

Außerdem ist erkennbar, daß die praktischen Fertigkeiten bei Ausländern in der Regel mit denen der Deutschen gleichzusetzen sind. Grundlage für die Erarbeitung didaktischer Konzepte sollte deshalb nicht nur eine Defizitanalyse der Betroffenen, sondern die Feststellung und das Erkennen der besonderen Fähigkeiten und Fertigkeiten der Ausländer sein, die gefördert werden müssen.

Wie die Erfahrungen in den Modellversuchen mit Ausländern zeigen, gelingt Eingliederung am erfolgreichsten, wenn die Betroffenen möglichst frühzeitig in das deutsche Aus- und Weiterbildungssystem einbezogen werden und dort personenbezogene Fördermaßnahmen besuchen können. Dieses allgemeine didaktische Prinzip sollte bei der Gestaltung aller Bildungsmaßnahmen berücksichtigt werden. Dabei kann von dem Grundsatz ausgegangen werden, daß je gezielter die Fördermaßnahmen personenbezogen und zielgruppengerecht angewandt werden, um so stärker die Motivation zur Weiterbildung geweckt und verstärkt werden.⁹

Allgemeine Verbesserungsvorschläge ergeben sich aus den Erfahrungen der verschiedenen Modellversuche: Analyse der Teilnehmer Voraussetzungen, zielgruppengerechte Aufbereitung des Lernmaterials, Verbindung von Berufsberatung und Bildungsberatung sowie fächerübergreifender Unterricht mit sozialpädagogischer Begleitung und Teamteaching der Lehrkräfte. Darüber hinaus ist auch für eine adäquate Nachbetreuung zu sorgen, die Hilfen bei der Arbeitsplatzsuche einschließt.

Abbildung 1: Typ A — Kombination einer geschlossenen Vollzeitmaßnahme



Die Koordination von Maßnahmen der Aus- und Fortbildung ausländischer Arbeitnehmer ist dringend erforderlich. Dies sollte vor allem auf regionaler Ebene geschehen, da so die örtliche Lage auf dem Arbeitsmarkt und die Bedürfnisse und Interessen aller Beteiligten wie beispielsweise Ausländer, Träger, örtliches Arbeitsamt etc. besser berücksichtigt werden können.

Die Transfer- und Einsatzmöglichkeiten von Konzepten hängen von den institutionellen Rahmenbedingungen der Einrichtung ab, die Aus- und Fortbildungsmaßnahmen für Ausländer durchführen will. Zwei übergreifende didaktische Prinzipien lassen sich jedoch benennen:

- Die Fähigkeit zum Selbstlernen bei den ausländischen Teilnehmern ist zu wecken und zu fördern.
- Die Verbindung von beruflichen und sozialen Eingliederungsbemühungen verbessert die Lernbedingungen der Ausländer.

Voraussetzung für einen erfolgreichen Einstieg in eine berufliche Bildungsmaßnahme ist eine umfassende Information und eine individuelle, die Interessen und Wünsche der Adressaten berücksichtigende Berufs-/Bildungsberatung, die u. a. auch über Ausländervereine, Kirchen und Wohlfahrtsverbände erfolgen sollte.

Bei längerfristigen Maßnahmen zur Nachqualifizierung und Umschulung nach dem Arbeitsförderungs-gesetz wird man nicht ohne eine zielgruppenbezogene Förderung auskommen. Bei Maßnahmen der Nachqualifizierung und Umschulung wird es notwendig sein, Deutschunterricht zu erteilen, der sowohl in Form von Vorbereitungskursen als auch als Förderunterricht parallel zur beruflichen Qualifizierungsmaßnahme verläuft. Auch Betriebspraktika stellen ein zentrales Konzeptelement dar.

Eine isolierte Umschulung und selbst die Kombination einer Maßnahme nach § 41 a des AFG mit einer anschließenden Nachqualifizierung und Umschulung vermögen die Bildungsdefizite dieser Gruppen in der Regel nicht zu kompensieren. Nach einer bis zu sechswöchigen Orientierungsphase benötigen die Teilnehmer eine Stütz- und Förderphase möglicherweise bis zu sechs Monaten, bevor mit Aussicht auf Erfolg eine Nachqualifizierung und Umschulung begonnen werden kann.¹⁰

Variable Lehrgangskonzepte für eine adressenorientierte berufliche Qualifizierung

Eine ausreichende ausländerspezifische Förderung in Abstimmung mit dem bestehenden beruflichen Bildungssystem ist demnach unabdingbar. Dabei sollte nach dem Grundsatz verfahren werden, daß Ausländern die gleichen beruflichen Qualifikationen vermittelt werden müssen, wie sie für Deutsche üblich

sind, unabhängig von dem zu beschreitenden Weg. Vom Typus her bieten sich verschiedene Lehrgangssysteme an wie

- eine in sich geschlossene Lehrgangskombination von Vollzeitmaßnahmen unterschiedlicher Dauer (vgl. Abb. 1, S. 20),
- ein berufsbegleitendes Lehrgangskonzept (vgl. Abb. 2) und
- ein variables Phasen- und Modulsystem, das unterschiedliche Ein- und Ausstiege erlaubt (vgl. Abb. 3, S. 22).

Ein **in sich geschlossener Lehrgang als längerfristige Vollzeitmaßnahme** wird der Nachqualifizierung und Umschulung dienen mit dem Ziel, zu qualifizierten Facharbeiter-Abschlüssen zu führen. In erster Linie kommt er für Teilnehmer mit erheblichen qualifikatorischen Defiziten — bei Ausländern und Aussiedlern vor allem im Sprachbereich — in Frage. Eine intensive vielseitige Stützung und Förderung der Teilnehmer im Ablauf des Qualifizierungsprozesses kann auf diese Art und Weise besser gewährleistet werden.

Berufsbegleitende Lehrgangskonzepte bieten denjenigen Arbeitnehmern eine Qualifizie-

rungsmöglichkeit, die weiter im Berufsleben verbleiben und bestimmte berufliche Abschlüsse parallel zur Berufstätigkeit erlangen wollen. Das Beschreiten eines solchen Weges stellt außergewöhnliche Anforderungen an den einzelnen Teilnehmer. Er muß bereit sein, einen Großteil seiner Freizeit für dieses Vorhaben zu opfern. Im Hinblick auf das allgemeine und berufliche Bildungsniveau sind erheblich höhere Voraussetzungen vom Teilnehmer abzuverlangen. Entsprechende Modellversuche führten auch bei Ausländern zu zufriedenstellenden Ergebnissen.¹¹

Ein **variables Phasen- und Modulsystem** empfiehlt sich immer dann, wenn die berufliche Perspektive vom Teilnehmer noch nicht mit der notwendigen Eindeutigkeit gesehen wird bzw. er sich nicht für längerfristige Vollzeitmaßnahmen als geschlossenes System aus unterschiedlichen Gründen entschließen kann. Allerdings bleibt bei dieser Form die Angebotsseite durch entsprechend stringente Lehrgangsofferten sehr gefordert.

Vor Beginn einer berufsbildenden Maßnahme für Ausländer sollte geprüft werden, welche der dargestellten Prinzipien und ziel-

Abbildung 2: Typ B — Berufsbegleitendes Lehrgangskonzept

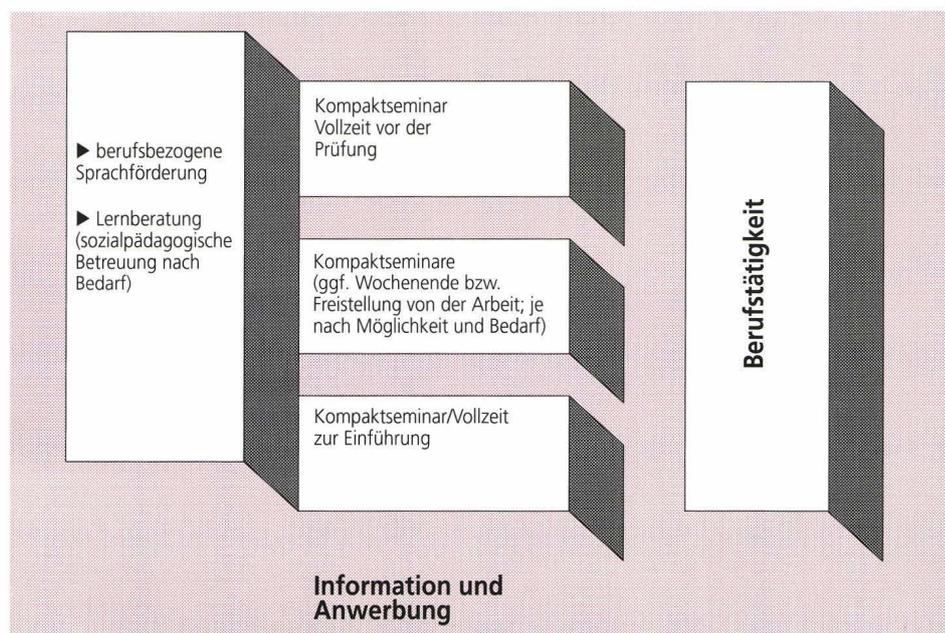
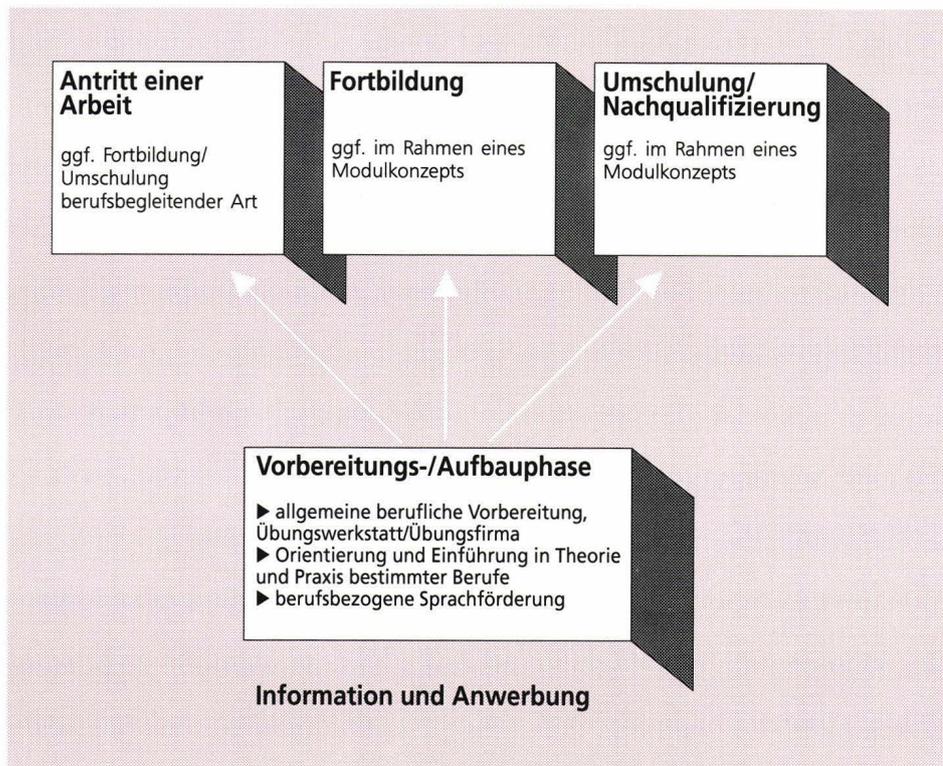


Abbildung 3: Typ C — Variables Phasen- und Modulkonzept



gruppenspezifischen Fördermaßnahmen unter den gegebenen, insbesondere institutionellen Bedingungen angewandt werden können.

Schlussbemerkungen

Die berufliche Bildung von ausländischen Arbeitnehmern wird in den nächsten Jahren durch zahlreiche Faktoren beeinflusst:

- Strukturwandel in der deutschen Wirtschaft mit einem Trend zur Dienstleistung;
- anhaltender Bedarf an qualifizierten Facharbeitern und an Fachkräften mittleren Qualifizierungsniveaus in Industrie und Handel;
- niedrige Geburtenraten bei der deutschen Wohnbevölkerung und die weiter ansteigende Studienabsicht der jungen;
- kontinuierliche Verbesserung des allgemeinen und speziell des sprachlichen Bildungspotentials bei Ausländern, sofern sie in der Bundesrepublik Deutschland geboren und aufgewachsen sind;

- steigende Mobilität und „Internationalisierung“ vieler Arbeitsplätze der europäischen Arbeitnehmer in Zusammenhang mit dem Zusammenwachsen der Länder der Europäischen Gemeinschaft;
- allgemein erhöhte und komplexe Kompetenzanforderungen an Arbeitnehmer, beispielsweise was das Abstraktionsvermögen (u. a. in Zusammenhang mit der fortschreitenden technologischen Entwicklung) und die Fremdsprachenkompetenz betrifft.

Die Fortschreibung der beruflichen Bildung für Ausländer bleibt aber ebenso abhängig von der gesamtwirtschaftlichen Entwicklung und der Finanzlage der Bundesrepublik Deutschland.

Anmerkungen:

¹ Gaugler, E.; Weber, W. u. a.: *Ausländer in deutschen Industriebetrieben*. Band 1. Königstein 1978

² Brucks, U.; Wahl, W.-B.: *Berufliche Weiterbildung für ausländische Arbeitnehmer/-innen*. In: *Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz*. Bonn 1986

Cramer, U.: *Multivariate Analyse von Arbeitslosenquoten*. In: *Sonderdruck — Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Stuttgart — Berlin — Köln — Mainz. 17. Jg. 1984

³ Hönekopp, E.: *Aspekte der Ausländerbeschäftigung in der Bundesrepublik Deutschland*. In: *Beiträge zur Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*. Nürnberg 1987

⁴ Seidel, H.: *Aktuelle Daten zur Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer*. In: *Zs Deutsch lernen*. Heft 2, 1990, S. 178—181

⁵ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): *Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt (ibv)*. Nr. 8 vom 12. Februar 1992, S. 140 und 146

⁶ Institut für Entwicklungsforschung, Wirtschafts- und Sozialplanung (isoplan) (Hrsg.): *Ausländer in Deutschland (AID)* 1/1991, S. 15/16 und 4/1991, S. 2

⁷ König, P.: *Berufsvorbereitende und berufliche Bildungsmaßnahmen für Ausländer*. In: *Ausländerforschung und Ausländerpolitik*. Hrsg.: *Forschungsinstitut der Friedrich-Ebert-Stiftung*, Band 2, Bonn 1985

⁸ Kühn, G.: *Arbeitslosigkeit und berufliche Qualifizierung bei Ausländern*. In: *Unterrichtswissenschaft* Nr. 1. 1987, S. 81—89

⁹ Kühn, G.: *Facharbeiterausbildung als Beitrag zur beruflichen und sozialen Eingliederung von schwer vermittelbaren deutschen und ausländischen Arbeitslosen*. In: *Grundlagen der Weiterbildung*. Heft 3, 1990, S. 145—146

¹⁰ Ebenda

¹¹ *Modellversuche in der außerschulischen Bildung* 88/89. Hrsg.: *Bundesinstitut für Berufsbildung*. Berlin und Bonn 1989