

*Monika Bethscheider*

### **BIBB-Forschungsprojekt 2.4.101:**

#### **Anforderungen an Trainerinnen/Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und ausländischer Herkunft**

in: Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis, Heft 05/2004

#### **- Zwischenergebnisse -**

Rund 78% der im Jahr 2000 arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen und Ausländer hatten keine abgeschlossene Berufsausbildung (Deutsche: 40%)<sup>1</sup>; bei einer anhaltend hohen Arbeitslosenquote von rund 20%<sup>2</sup> ist dieser Personenkreis in besonderer Weise auf berufliche Qualifizierung angewiesen. Während sich Deutsche im Jahr 2000 aber zu rund 30% an beruflicher Weiterbildung beteiligten, betrug die entsprechende Quote bei Ausländerinnen/Ausländern lediglich 12%<sup>3</sup>. Diese Tendenz setzte sich in der jüngeren Vergangenheit fort: Im Zuge der mit der Hartz-Reform verbundenen Einführung von Bildungsgutscheinen und einer geforderten Vermittlungsquoten von 70% ging die Anzahl der Eintritte von Ausländer/innen in Maßnahmen der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung 2003 gegenüber dem Vorjahr um rund 48% zurück<sup>4</sup>.

#### **Zu den Aussagen der amtlichen Statistik über Migrant/innen**

Die amtliche Statistik beruht allein auf dem Merkmal der Staatsangehörigkeit. Sie erfasst daher seit langem hier niedergelassene Menschen mit ausländischem Pass ebenso wie solche, die nur vorübergehend mit unsicherem Aufenthaltsstatus in Deutschland leben und schon aus rechtlichen Gründen keiner Arbeit nachgehen, geschweige denn an einer beruflichen Qualifizierungsmaßnahme teilnehmen dürfen. Eingebürgerte Zuwanderer und Aussiedler/innen werden in der amtlichen Statistik nicht dargestellt. Es ergibt sich aber insgesamt ein verfälschend pessimistisches Bild der Integration von Zuwanderern, wenn ausschließlich Daten über ausländische Staatsangehörige erhoben und Eingebürgerte als die unter Bildungs- Beschäftigungs- und Einkommensaspekten erfolgreichsten Zuwanderer

---

<sup>1</sup> Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Ausländerfragen über die Lage der Ausländer, Berlin/Bonn, September 2002, S. 409. Die Zahlen beziehen sich auf das Bundesgebiet/West.

<sup>2</sup> Eigene Berechnung, Grundlage: Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.), Arbeitsmarkt in Zahlen, Berichtsmonate April, August und Dezember 2003

<sup>3</sup> Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung VIII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn, April 2003, S. 145 ff., hier S. 148

<sup>4</sup> Die Anzahl der Eintritte von Ausländer/innen betrug im Jahr 2002: 41.503, im Jahr 2003: 21.466, vgl. Bundesagentur für Arbeit: Arbeitsmarkt in Zahlen, Dezember 2003. Der größte Rückgang an Eintritten wurde mit -70% bei der Gruppe der Schwerbehinderten festgestellt, der geringste mit -25% bei den unter 25jährigen.

„buchstäblich in der deutschen Bevölkerung versteckt“ werden<sup>5</sup>. Eine Berücksichtigung auch eingebürgerter Zuwanderer in den amtlichen Erhebungsinstrumenten und Stichprobenverfahren wäre mit erheblichem Aufwand verbunden. Dieser Aufwand ist aber unverzichtbar, sollen Bildungserfolge und -misserfolge von Menschen mit Migrationshintergrund adäquat abgebildet werden.

### **Die besondere Bedeutung des Lehrpersonals**

Wir wissen bislang wenig über Faktoren, die für die Integration von Migrant/innen in berufliche Weiterbildung förderlich oder ihr hinderlich sind. Fest steht aber, dass die Qualifikation des Lehrpersonals und dessen Fortbildung eine wichtige Voraussetzung für die Gewährleistung von Qualität in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen darstellt<sup>6</sup>. Allerdings wird in den bislang vorliegenden Untersuchungen nicht nach möglichen Besonderheiten gefragt, die sich beim gemeinsamen Lernen von Einheimischen und Zuwanderern ergeben können.

In seinem Forschungsprojekt untersucht das BIBB deshalb speziell solche Kurse, deren Teilnehmer/innen teils Zuwanderer unterschiedlicher Herkunft sind und teils in Deutschland geborene bzw. aufgewachsene Personen. Es wird ermittelt, ob und wenn ja: welche speziellen Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung gestellt werden, wenn ihre Lerngruppen national gemischt sind und welche Kenntnisse und/oder Fähigkeiten sie benötigen, um damit angemessen umgehen zu können. Wenn solche Anforderungen und - in Verbindung damit - als notwendig erkannte Kompetenzen deutlich werden, kann mit den Projektergebnissen die Grundlage zur Erarbeitung einer Zusatzqualifikation für das Lehrpersonal in der beruflichen Weiterbildung gemischter Lerngruppen gelegt werden.

### **Zum methodischen Vorgehen**

Im Rahmen des Projektes werden leitfadengestützte Interviews sowohl mit Trainerinnen und Trainern als auch mit Teilnehmerinnen und Teilnehmern unterschiedlicher Herkunft geführt. Bei den untersuchten Lehrgängen handelt es sich um öffentlich geförderte Kurse, in denen Inhalte aus dem IT-Bereich vermittelt werden. Häufig enthalten sie neben den fachlichen Inhalten auch Module, in denen Team- und Kommunikationsfähigkeit geschult werden; auch das persönliche Auftreten und die Kooperation der Teilnehmer/innen untereinander sind damit Gegenstand der Weiterbildung. Zugangsvoraussetzung der Kurse ist ein beruflicher Abschluss bzw. ein Studium. Damit ist gewährleistet, dass mögliche in den Interviews erkennbar werdende Probleme nicht auf eine grundsätzlich mangelnde Lernfähigkeit der Teilnehmenden zurückgehen, sondern andere Ursachen haben müssen.

---

<sup>5</sup> Vgl. Kurt Salentin/Frank Wilkening: Ausländer, Eingebürgerte und das Problem einer realistischen Zuwanderer-Integrationsbilanz, in: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 56. Jg., Heft 2/2003, S. 278-298, hier S. 278 sowie Ergebnisse der Auswertung des „Integrationsurvey“ durch Susanne von Below, dargestellt in: AKI-Newsletter, Ausgabe 02/Februar 2004, S. 1 f.

<sup>6</sup> Vgl. bereits Dietrich Harke, Fortbildung des Weiterbildungspersonals - ein Ansatzpunkt zur Qualitätsverbesserung der Bildungsarbeit mit Arbeitslosen, in: BWP, 7. Jg., Heft 4/1988, S. 125-129 sowie den Beschluss des BIBB-Hauptausschusses „Förderung von Personal in der beruflichen Weiterbildung“ vom 28.10.1992 sowie Monika Bethscheider/Christine Schwerin/Anke Settlemeyer: Gezielt Unterstützung anbieten! Teilnehmerinnen und Teilnehmer ausländischer Herkunft in Ausbildereignungslehrgängen. Eine Studie zur beruflichen Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten, Schriftenreihe des Bundesinstituts für Berufsbildung, Bonn 2003

## **Wahrnehmung von Teilnehmer/innen durch Trainer/innen**

Soweit bisher erkennbar<sup>7</sup>, nehmen Trainer/innen selten bei einzelnen Teilnehmern oder bei Teilnehmergruppen Besonderheiten des Verhaltens oder gruppenspezifische „Mentalitäten“ wahr<sup>8</sup>. Dies kann ganz verschiedene Ursachen haben, denen bei der Feinanalyse der Interviews näher nachgegangen werden soll. So mag der Wunsch eine Rolle spielen, alle Teilnehmer gleich zu behandeln, keine Unterschiede zu machen. Möglicherweise sind auch nicht alle Trainer in der Lage, etwa kulturelle Besonderheiten als solche zu identifizieren, denn die kulturelle Bedingtheit von Verhaltensweisen wird sich in der Regel einer direkten Beobachtung im Verlauf von Interaktionen entziehen<sup>9</sup>. Zudem besteht gerade bei erhöhter Sensibilität für die Bedeutung sozio-kultureller Erfahrungen die Gefahr, unterschiedliche Phänomene vorschnell auf kulturelle Einflüsse zurückzuführen, ohne im Einzelfall wirksamen Hintergründe genauer zu betrachten. In der Untersuchung werden auch persönliche Sichtweisen und Bewertungen von Teilnehmer/innen berücksichtigt sowie strukturelle Faktoren wie die Zugehörigkeit zur (i.d.R. einheimischen, muttersprachlichen) Mehrheit bzw. zur Gruppe der (zugewanderten, zweitsprachigen) Minderheit.

Die unterschiedliche Kompetenz im Umgang mit der deutschen Sprache beeinflusst naturgemäß die Interaktionen sowohl zwischen Lehrpersonal und Teilnehmern als auch unter den Teilnehmer/innen nachhaltig. Unterschiedliche sprachliche Grundlagen der Kommunikation sind ein zentrales Thema, über das Trainerinnen und Trainer im Zusammenhang mit ihren Erfahrungen in Lehrgängen mit Teilnehmenden unterschiedlicher Herkunft stets berichten, entscheidet doch die Kompetenz von Teilnehmern im Umgang mit der deutschen Sprache über deren Fähigkeit, den Unterrichtsstoff zu verstehen und sich auch selbst - etwa bei einer Bewerbung - mit dem Gelernten zu präsentieren. Dies hat umso mehr Bedeutung, als sich der auf allen Beteiligten lastende Leistungsdruck infolge von Veränderungen der Weiterbildungsmaßnahmen im Zuge der Hartz-Reform deutlich erhöht hat: Viele Kurse werden heute zeitlich verkürzt durchgeführt - bei gleichbleibender Stoffmenge. Das in der Folge gesteigerte Unterrichtstempo stellt dann insbesondere für Teilnehmer, die den Kurs in Deutsch als Zweitsprache absolvieren, eine erhebliche zusätzliche Belastung dar.

Wo einzelne Teilnehmer/innen aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten Probleme haben, dem Unterricht zu folgen, scheinen sie eher dazu zu neigen, irgendwie zurecht zu kommen, als dass sie durch häufiges Nachfragen eine Unterstützung durch das Lehrpersonal einfordern würden. Es zeichnen sich in diesem Zusammenhang sehr unterschiedliche Verhaltensweisen ab, wie etwa vermehrtes Lernen allein zuhause, ein „Untertauchen“ in Kleingruppen oder der enge Anschluss an einzelne Kurskolleg/innen derselben Herkunft, die Dolmetscherdienste übernehmen. Soweit bisher erkennbar, neigen Teilnehmer/innen mit Migrationshintergrund kaum dazu, eine eigene Gruppe zu bilden. Untergruppen und Rückzugstendenzen können aber etwa dann entstehen, wenn eine Nationalität im Kurs besonders stark vertreten ist und viele Angehörige dieser Gruppe zugleich erhebliche Schwierigkeiten haben, sich in der Zweitsprache Deutsch zu verständigen.

## **Das Spektrum an Trainer-Verhalten**

---

<sup>7</sup> Das Forschungsprojekt soll im Frühjahr 2005 abgeschlossen werden.

<sup>8</sup> Eine Ausnahme bildet das zurückhaltende Auftreten von Personen russischer Herkunft, die in den 90'er Jahren einen erheblichen Anteil der Kursteilnehmerinnen und -teilnehmer ausmachten.

<sup>9</sup> Vgl. Liebe, Frank/Nadja Gilbert: Interkulturelle Mediation - eine schwierige Vermittlung. Eine empirisch-analytische Annäherung zur Bedeutung von kulturellen Unterschieden. Hrsg. Beghof Forschungszentrum für konstruktive Konfliktbearbeitung Berlin 1996, hier insbes. S. 13 und S. 48 f.

Um Einzelkämpfertum entgegen zu wirken und stattdessen die Entstehung arbeitsfähiger Gruppen zu unterstützen, wird die Förderung von Team- und Kommunikationsfähigkeit der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in einem Teil der Lehrgänge als eigenes Modul behandelt. Für diejenigen Trainer/innen, die nicht speziell mit Team- und Kommunikationsfragen befasst sind, ist es aber, soweit bisher erkennbar, keineswegs selbstverständlich, dass sie bei Störungen intervenieren.

Der berufliche Hintergrund von Trainerinnen/Trainern in der beruflichen Weiterbildung ist höchst unterschiedlich. Unter ihnen sind Grundschul- und Gymnasiallehrer/innen ebenso wie selfmade-IT-Spezialisten ohne pädagogische Vorbildung oder andere abgeschlossene Ausbildung sowie Personen, die - aus ganz anderen Fachbereichen kommend - nach eigener Teilnahme an einem öffentlich finanzierten Kurs in die Trainertätigkeit gewechselt sind. Unterschiedlich ist auch die Art und Weise, wie sie gemischte Lerngruppen wahrnehmen und mit den Anforderungen umgehen, die sich für sie etwa aus Schwierigkeiten von Teilnehmern mit der Zweitsprache Deutsch und dem damit verbundenen Rückzug einzelner Teilnehmer oder ganzer Gruppen ergeben. Soweit bisher erkennbar, gibt es einerseits Trainer/innen, die direkt auf die Betroffenen zugehen, sie ermutigen nachzufragen oder sie gezielt in Gruppenarbeit zu integrieren suchen - andererseits Trainer/innen, die offenkundige Schwierigkeiten ihrer Teilnehmer eher verharmlosen und die Betroffenen weitgehend sich selbst überlassen.

Ob und in welcher Weise sich die nicht auf HR-Themen<sup>10</sup> spezialisierten Fachtrainer/innen mit Schwierigkeiten von Kursteilnehmer/innen und ihren eigenen Reaktionen auf die damit verbundenen Anforderungen auseinandersetzen, scheint eine Frage der im Einzelfall vorhandenen persönlichen Fähigkeiten und damit recht zufällig zu sein. Gerade dann aber, wenn - wie im Zuge der Hartz-Reform u.a. vorgesehen - künftig „Anpassungsqualifizierungen vorzugsweise in Modulen gefördert werden“<sup>11</sup> sollen und feste Lerngruppen infolgedessen immer seltener zustande kommen, ist es notwendig, dass die Trainerinnen und Trainer kompetent mit Gruppenprozessen und den Schwierigkeiten einzelner umgehen können.

---

<sup>10</sup> <sup>10</sup> HR steht für „Human Relations“, d.h. die Unterrichtseinheiten zur Förderung von Kommunikations- und Teamfähigkeit

<sup>11</sup> Vgl. Informationen über Änderungen im Bereich der beruflichen Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Ersten und Zweiten Gesetz für moderne Dienstleistungen am Arbeitsmarkt, [www.arbeitsamt.de/hst/services/foerdweit/aktuelles/traeger](http://www.arbeitsamt.de/hst/services/foerdweit/aktuelles/traeger) info 0103.pfd. S. 1,2 und 4