

„Nutze die Chance, die du nicht hast“¹

Über die Möglichkeiten und die Notwendigkeit der Partizipation von MigrantInnen an beruflicher Weiterbildung

Dieser Beitrag wurde veröffentlicht in: Baeza/Gag (Hrsg.): Mitstreiten, mitentscheiden, mitgestalten. Der Arbeitskreis Frauen in der Immigrantinnenarbeit. Neumünster: Paranus-Verlag 1999, S. 85 – 98.

Migration stellt viele – noch unbeantwortete – Fragen sowohl an die „Aufnahmegesellschaft Deutschland“ als auch an die MigrantInnen. Bei allen diesen Fragen spielt die Integration in den Arbeitsmarkt eine herausragende Rolle, die nicht zuletzt durch das Ausländerrecht abgesichert ist: Verfügt ein Ausländer/eine Ausländerin oder deren Familie nicht über Vermögen, so bietet letztlich nur die eigene berufliche Tätigkeit eine gesicherte Aufenthaltsperspektive.²

Die Integration in den Arbeitsmarkt gestaltet sich aber gegenwärtig für viele ArbeitnehmerInnen und – gemessen an ihrem Anteil – für noch mehr ausländische ArbeitnehmerInnen immer schwieriger: Ihre Kenntnisse, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten sind nicht (mehr) gefragt – es sei denn illegal und/oder zu unzumutbaren Bedingungen (siehe dazu den nebenstehenden Kasten).

Es wäre sicher vereinfachend, die gegenwärtig hohe Arbeitslosigkeit ausschließlich oder doch überwiegend mit mangelnder – oder falscher – Qualifikation der Arbeitskräfte zu begründen. Auch der Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung bei den Arbeitslosen wächst an, sowohl bei den Deutschen als auch bei den AusländerInnen. Das Risiko arbeitslos zu sein oder zu werden, wird neben allen qualifikatorischen Merkmalen zunehmend auch durch Merkmale bestimmt, die sich dem Einfluß der einzelnen Beschäftigten schlicht entzie-

Arbeiterinnen schufteten für 3,98 Mark Stundenlohn

MAINZ, 17. März (dpa). Eine tägliche Arbeitszeit zwischen 14 und 18 Stunden bei einem Stundenlohn von 3,98 Mark – das waren die Bedingungen, zu denen portugiesische Frauen bei einer Textilfirma im Raum Darmstadt arbeiten mußten. Wie die Präsidentin des Landesarbeitsamts, Eva Strobel, am Mittwoch in Mainz schilderte, waren die Arbeiterinnen von einem portugiesischen Vermittler mit Sitz in der Pfalz ausgeliehen worden.

Das Haus, in dem sich zehn Frauen ein Zimmer teilen mußten, war zuvor als Asylbewerberunterkunft wegen unzumutbarer Verhältnisse geschlossen worden. Hinweise auf die Mißstände kamen von einem Arzt, der eine Arbeiterin versorgt hatte, nachdem sie wegen Erschöpfung auf der Straße zusammengebrochen war.

Frankfurter Rundschau vom 16.03.1999

¹„So benennt Karlheinz A. Geißler den „zeitgemäßen pädagogischen Imperativ“ in: Das Duale System der industriellen Berufsausbildung in der Systemkrise! In: Annette Ostendorf / Hans Sehling (Hrsg.): Berufsbildung im Umbruch. Beiträge zur aktuellen Berufsbildungsdiskussion, Bielefeld: W. Bertelsmann 1996, S. 23-36, hier S. 30.

² Vgl. hierzu ausführlicher Andrea Nispel, / Petra Szablewski-Çavuş: Über Hürden, über Brücken. Berufliche Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten, Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung 1996, S. 28 – 34. In den jüngsten Diskussionen zur Novellierung des Einbürgerungsrechts wurde dieser Gedankengang deutlich mit der Formulierung unterstrichen, daß die Einbürgerung u.a. nur dann ermöglicht werden soll, wenn der Antragsteller „den Lebensunterhalt für sich und seine unterhaltsberechtigten Familienangehörigen ohne Inanspruchnahme von Sozial- oder Arbeitslosenhilfe bestreiten kann.“

hen: Der Anteil von „älteren“ ArbeitnehmerInnen (ab 40/45 Jahren!), von MigrantInnen - und in beiden Gruppen wiederum insbesondere der der Frauen - steigt überdurchschnittlich.

Tatsache ist aber auch, daß die dynamischen Umstrukturierungen auf dem Arbeitsmarkt schon heute nachhaltige Konsequenzen für die gegenwärtig und vor allem zukünftig nachgefragten Qualifikationen von Berufstätigen implizieren. Die Geschwindigkeit der technischen Innovationen, die Globalisierungstendenzen des Wirtschaftens und die damit einhergehenden neuen Strategien bei der Organisationsentwicklung von Betrieben erfordern Arbeitskräfte, die bereit und fähig sind, mehrmals in ihrer Lebensarbeitszeit den Arbeitsplatz und die beruflichen Aufgaben zu wechseln. Notwendige Voraussetzung hierfür, so die weitgehende Übereinstimmung bei ExpertInnen in den Bereichen der Arbeitsmarktentwicklung und der Berufsbildung, ist eine sehr breit angelegte berufliche Grundausbildung, die lebens- und arbeitsbegleitend kontinuierlich ergänzt wird und die dazu beitragen soll, daß die – aufgrund der neuen Aufgaben oder Entwicklungen – erforderlich werdenden Spezialkenntnisse möglichst schnell und effektiv erworben werden können. Der Arbeitsmarkt für Tätigkeiten, die lediglich sehr geringe oder keine Qualifikationen voraussetzen, wird sich, wie bereits die jetzigen Entwicklungen verdeutlichen, weiterhin verengen.

Die Beteiligung wächst zwar, aber sie gedeiht nicht

Die „Verlierer“ dieser Entwicklung stehen bereits fest: Das Arbeitsmarktrisiko steigt überproportional für alle Un- und Angelernten und ist für die Frauen und AusländerInnen unter ihnen besonders hoch. Im Zweifelsfalle werden AusländerInnen und

Tabelle 1: Eintritte in Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung

Jahr	Insgesamt = 100%	Ausländer	%
1981	279.507	13.753	5,0
1982	265.527	13.396	5,5
1983	306.201	14.047	4,6
1984	353.140	15.059	4,3
1985	409.324	16.607	4,0
1986	530.042	24.401	4,6
1987	596.354	28.999	4,9
1988	565.611	26.841	4,8
1989	489.876	23.016	4,7
1990	574.031	25.568	4,5
1991	593.904	29.601	5,0
1992	574667	34.540	6,0
1993	348.133	22.208	6,4
1994	306.826	23.971	7,8
1995	401.596	37.190	9,3
1996	378.443	39.532	10,4
1997	275.269	27.719	10,1

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit. (Die Zahlen beschränken sich auch nach 1990 auf das Bundesgebiet West, da die entsprechenden Zahlen im Bundesgebiet Ost aufgrund der dort geringen Beschäftigungsquote von AusländerInnen das Bild unangemessen verzerren würde.)

Ausländer als un- oder angelernte Arbeitskräfte offensichtlich eher entlassen und bei Neueinstellungen später berücksichtigt als ihre – formal - gleich qualifizierten deutschen KollegInnen. Ausländische Arbeitskräfte sehen sich mit dem Tatbestand konfrontiert, daß sie ohne eine Qualifizierung und Fortbildung im Beruf nicht einmal mehr die ihnen bis vor einigen Jahren noch weitgehend konkurrenzlos zugeordnete Rolle – als unqualifizierte Arbeitskräfte am unteren Rand der Betriebshierarchien – ausfüllen können.

Vor diesem Hintergrund ist die Diskussion zur beruflichen Integration von AusländerInnen nicht zu trennen von der Aufgabe, gezielt ernsthafte Angebote zum Qualifikationserhalt, zur Verbesserung der Qualifikation und – nicht zuletzt – zum beruflichen Aufstieg für sie zu entwickeln.

Festzustellen ist aber, daß sie in betrieblichen Fortbildungsangeboten und auch in den Fortbildungs- und Umschu-

lungsmaßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit jahrzehntelang unterdurchschnittlich vertreten waren (vgl. dazu Tabelle 1). Auch wenn – wenigstens prozentual – der Anteil seit 1991 kontinuierlich anstieg, so blieben auch 1997 „Ausländer – im Vergleich zu ihrem Anteil an der Arbeitslosigkeit (jahresdurchschnittlich 1997: unverändert 17%) – bei beruflicher Weiterbildung stark unterrepräsentiert; im Vergleich zur sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung aber nicht mehr (Juni 1997: unverändert 9 %).“³ Insbesondere ausländische Frauen sind in der beruflichen Weiterbildung „anhaltend schwach vertreten. Unverändert nur 30% aller Eintritte von Ausländern entfielen auf sie;...“⁴ Zumindest im Nachhinein läßt sich heute das Versäumnis konstatieren, daß die berufliche Integration von ausländischen Arbeitskräften über Jahrzehnte und inzwischen fast drei Generationen hinweg fast ausschließlich unter dem Aspekt der Aufnahme einer „sozialversicherungspflichtigen“ Beschäftigung, unter Auslassung einer beruflichen Qualifizierung, diskutiert wurde.

Das Starren auf Defizite versperrt den Blick auf Kompetenzen

Inzwischen wird zwar - vor allem im Hinblick auf die nachwachsende zweite und dritte Generation - das Thema „berufliche Aus- und Weiterbildung“ durchaus auch als wichtig für MigrantInnen erörtert und es gibt in der Praxis zahlreiche Ansätze und Programme, die überwiegend als Maßnahmen der Bundesanstalt für Arbeit und mit zusätzlichen Mitteln aus den EU-Förderprogrammen finanziert werden. Viel zu häufig aber basieren diese Erörterungen und teilweise auch die Konzepte für solche Maßnahmen auf einem „Defizitansatz“: „Generell können Ausländerinnen und Ausländer an allen geförderten Maßnahmen teilnehmen, wenn sie die entsprechenden Voraussetzungen, Sprachkenntnisse etc. erfüllen. Mangelnde Information, zurückhaltende Eigeninitiative, ungenügende Qualifikationen der Betroffenen und überhaupt das Fehlen von Fördervoraussetzungen dürften die Hauptgründe für ihren geringen Anteil an Weiterbildungsprojekten sein.“⁵

Mit solchen Begründungszusammenhängen werden die Versäumnisse ausschließlich den Betroffenen angelastet, denn wo waren bisher und wo sind heute die Bildungsangebote, die sie dabei unterstützen, die „entsprechenden Voraussetzungen, Sprachkenntnisse usw.“ zu entwickeln? Zudem beschreibt der Defizitansatz einen Teufelskreis: Nur wer qualifiziert ist, kann qualifiziert werden. Bei näherer Betrachtung verlieren aber auch die zu Grunde liegenden Beobachtungen an Überzeugungskraft bzw. müssen sie zumindest relativiert werden. Im folgenden möchte ich nur drei der stets zitierten „Defizite“ kurz etwas näher beleuchten.

1. AusländerInnen verfügen über eine ungünstige Qualifikationsstruktur und ein geringes Qualifikationspotential

Entgegen der auch heute noch überwiegend vorherrschenden Meinung, daß die meisten „Gastarbeiter“ der ersten Generation bäuerlicher Herkunft waren, bewirkten bis zum Anwerbestopp 1973 nicht zuletzt die Vermittlungsstellen der Bundesanstalt für Arbeit in den Anwerbeländern mit ihren Auswahlkriterien einerseits sowie die hohe Bereitschaft an Flexibilität, die die Angeworbenen mitbrachten andererseits, daß

³ Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.): Amtliche Nachrichten der Bundesanstalt für Arbeit, Sonderheft Berufliche Weiterbildung 1997, Nürnberg Oktober 1998, S. 14.

⁴ Ebd., S. 15

⁵ Aus der Antwort vom 24. Juni 1977 von Dr. Bergmann, Senatorin für Arbeit, Berufliche Bildung und Frauen im Namen des Senats von Berlin auf die Kleine Anfrage Nr. 13/2287 (Bündnis 90 /Die Grünen) vom 9. Juni 1997 über unzureichende Beteiligung von Ausländer(innen) an Weiterbildungsprojekten.

– gemessen am Ausbildungsstand in den Herkunftsländern – überdurchschnittlich qualifizierte Personen zur Arbeitsaufnahme in die Bundesrepublik einreisten. Kremer/Spangenberg charakterisierten die Arbeitskräftemigration bis zum Anwerbestopp als „die Migration einer Elite der Arbeiterschaft.“⁶ Allerdings konnte die im Herkunftsland erworbene berufliche Qualifikation nur in sehr wenigen Fällen in Deutschland verwertet werden: „Die MigrantInnen der Anwerbephase haben faktisch mit der Migration einen beruflichen Abstieg in Kauf genommen, insbesondere einen Verlust an Selbständigkeit und Freiheit in der Arbeitsgestaltung.“⁷

Während die „erste Generation“ so ihre Qualifikation quasi nicht verwerten konnte, hat die zum großen Teil bereits in Deutschland aufgewachsene „zweite Generation“ nur selten eine Berufsausbildung in Deutschland absolvieren können: Bis heute liegt der Anteil der jugendlichen AusländerInnen, die sich in einer Berufsausbildung befinden, unter ihrem Anteil an der entsprechenden Bevölkerungsjahrgängen. Mit anderen Worten: Deren mangelnde Qualifikation ist zu einem erheblichen Teil in Deutschland entstanden und ein Hinweis darauf, daß die Schulen es bis heute nicht vermochten, angemessene Zugänge zur Migration zu entwickeln.

Zu einer weiteren relevanten Diversifizierung der Qualifikationsstruktur innerhalb der Ausländerbevölkerung tragen die Flüchtlinge und teilweise auch die im Rahmen der Familienzusammenführung nachreisenden Ehefrauen oder -männer bei, die hier – trotz der für sie prinzipiell größeren strukturellen Hürden – Zugang zum Arbeitsmarkt suchen. Insgesamt ist das Niveau der schulischen und beruflichen Qualifikationen, die ein Großteil dieser Personen im Herkunftsland erworben hat, als überdurchschnittlich hoch zu bezeichnen. Sofern sie einen Zugang zum Arbeitsmarkt finden, müssen sie in der Regel Arbeiten weit unterhalb ihrer erworbenen Qualifikationen verrichten.

Es läßt sich hier festhalten, daß die qualifikatorischen Defizite von AusländerInnen als Begründung für einen geringeren Einbezug dieser Personengruppe in eine berufliche Weiterbildung nicht pauschal gelten kann. Umgekehrt ließe sich aber vermuten, daß die im Vergleich zu deutschen Arbeitskräften geringere formale Qualifikation darauf hindeutet, daß die Qualifikationspotentiale bei AusländerInnen in stärkerem Maße vorhanden sind, als sie bisher genutzt werden.

2. *AusländerInnen verfügen über eine geringe Motivation und Handlungsbereitschaft*

Die Tatsache, daß AusländerInnen ursprünglich zur Besetzung unqualifizierter Arbeitsplätze angeworben wurden und daß sie bis heute überwiegend als un- und angelernte Arbeitskräfte tätig sind, hat, wie oben kurz skizziert, über Jahrzehnte hinweg die Notwendigkeit einer Berufsqualifizierung für diese Gruppe überlagert. Es ist davon auszugehen, daß auch von seiten der MigrantInnen diese objektiv festzustellende Eingliederung ins Berufsleben die Vorstellung über Berufsqualifizierung negativ beeinflusst: Es fehlen positive Beispiele von AusländerInnen, die höher qualifizierte Arbeiten verrichten, und die Selbstdefinition von sicherlich sehr vielen AusländerInnen in Deutschland wird wesentlich von der Vorstellung mitgetragen, daß sie „ohnehin nur für die Dreckarbeiten“ benötigt werden, daß sich mithin eine Qualifizierung letztlich nicht lohnt. Gestützt wird diese Haltung, wenn qualifizierte ausländische Ar-

⁶ Manfred Kremer/ Helga Spangenberg: Assimilation ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland. Königstein/Ts.: Hanstein 1980, S 36.

⁷ Ursula Brucks/ Wulf-Bodo Wahl: Eine vergessene Mehrheit. Ausländische Arbeitnehmer in Projekten zur Arbeitsgestaltung und Qualifizierung. In: Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie Nr. 32/1988, S. 139-147, hier S. 141.

beitnehmer trotz nachgewiesener Fähigkeiten mit unqualifizierten Arbeiten betraut werden (s. dazu den untenstehenden Kasten) oder bei den unattraktivsten Arbeiten überwiegend AusländerInnen eingesetzt werden. „Die Erfahrung, daß Personalabteilungen ‘natürlich lieber Deutsche einstellen, wenn wir können‘ (Aussage mehrerer Personal- und Bildungsabteilungsleiter), hindert die Ausländer, der Ernsthaftigkeit von Bildungsangeboten zu vertrauen – ein Mechanismus des Selbstausschlusses von Benachteiligten, der schon im Rahmen der Bildungsreformdiskussion offengelegt wurde.“⁸

Angesichts der Erfahrung vieler AusländerInnen der „ersten Generation“ und vieler Flüchtlinge, daß ihre im Heimatland erworbenen Qualifikationen hier nicht verwertbar waren, läßt sich zudem vermuten, daß die Entwertung ihrer beruflichen (Weiter-) Bildung die Motivation zu weiteren Anstrengungen negativ beeinflusst. Zudem ist im Zusammenhang mit der Motivation zur Teilhabe an beruflicher Weiterbildung sicherlich die Überlegung vieler AusländerInnen zu berücksichtigen, ob sie sich aufgrund der Einschätzung ihrer Deutschkenntnisse eine effektive Teilnahme zuvertrauen. Diese Überlegung ist unmittelbar verbunden mit der Frage, ob ein Fortbildungsangebot eventuelle Unzulänglichkeiten in der deutschen Sprache berücksichtigt bzw. berücksichtigen kann, und wenn ja, ob die MigrantInnen auch darüber informiert werden.

„Wenn ich als Facharbeiter in unserer Firma meine Kenntnisse zeige, kommen sofort Neid und Attacken gegen mich. Ich war z.B. einmal von einem Obermeister vor eine computergesteuerte Maschine gestellt worden, weil ich zu den Qualifizierteren meiner Abteilung gehöre, und es gab sofort Reaktionen von seiten meiner deutschen Kollegen gegen meine Person als Ausländer. Und einige Wochen später kam der selbe Obermeister wieder zu mir und sagte zu mir: „Kollege es tut mir leid, aber du mußt wieder an deinen alten Arbeitsplatz zurück.“ ... Aber heute hat es auch schon einen deutschen Kollegen gegeben, der mich gefragt hat, warum ich nicht an der computergesteuerten Maschine geblieben sei, weil nämlich die Arbeit jetzt nicht mehr so gut läuft wie mit mir.““

Ein Portugiese in einem metallverarbeitenden Großbetrieb in Osnabrück, zit. nach Wolf-Dieter Just: Na, immer noch da? Ausländer schildern ihre Situation in den Betrieben, Frankfurt: Verlag Otto Lembeck 1989.

In Bezug auf die Motivation und somit für die Konzeptionierung von Weiterbildungsangeboten für ausländische ArbeitnehmerInnen sind sicherlich einige Faktoren zu bedenken, die in dieser Form für deutsche keine Rolle spielen. Den AusländerInnen insgesamt aber mangelnde Handlungsbereitschaft zu unterstellen, ignoriert dagegen m.E. völlig, daß gerade die Zugewanderten mit ihrer Migration Formen der Mobilität, der Flexibilität und der Entscheidungsbereitschaft nachgewiesen haben, also „Schlüsselqualifikationen“, wie sie heute von ArbeitnehmerInnen in hohem Maße verlangt und erwartet werden. Für die Erstellung von Konzepten zur beruflichen Weiterbildung mit AusländerInnen ergibt sich hieraus, daß das Anknüpfen an diese Schlüsselqualifikationen als wichtiges qualitatives Kriterium einzubeziehen ist.

3. AusländerInnen verfügen über unzureichende Deutschkenntnisse

Nicht hinreichende Deutschkenntnisse von ausländischen Arbeitskräften werden als Barriere für die Teilnahme an beruflichen Fortbildungsangeboten sowohl von seiten der Anbieter als auch von seiten der potentiellen TeilnehmerInnen gesehen. Der reklamierte Mangel an Deutschkenntnissen setzt auf einem relativ hohen Niveau an: Gemeint sind nicht generelle kommunikative Schwierigkeiten im Arbeitsablauf, son-

⁸ Ursula Brucks / Wulf-Bodo Wahl: Berufliche Weiterbildung für ausländische ArbeitnehmerInnen. Erfahrungen, Modelle und Perspektiven der betrieblichen und berufsbezogenen Arbeiterbildung. Forschungsberichte Humanisierung des Arbeitslebens. Bremerhaven: Wirtschaftsverlag NW 1986, S. 39 f.

dern die Fähigkeit zum – teilweise abstrakten – Lernen in der Zweitsprache. Auch ein Großteil jüngerer AusländerInnen, die bereits hier zur Schule gegangen sind, können Schwierigkeiten im Verständigungsprozeß haben, wenn es um komplexere Sachverhalte geht, obwohl sie über einen guten Standard in der Alltagssprache verfügen.

Anzumerken ist hier, daß der Mangel an Deutschkenntnissen auch in Abhängigkeit der verwendeten Methoden in der beruflichen Fortbildung zu betrachten ist. Die zahlreichen Methoden, die im Zuge der Neuordnung von Berufen entwickelt wurden, bieten vielfältige Anregungen für fachliches Lernen, die nicht ausschließlich (zweit-) sprachliche Kompetenz voraussetzen und die ihrerseits die Entwicklung kommunikativer Kompetenzen fördern. Unter der Voraussetzung, daß der Deutschunterricht als begleitendes und fächerübergreifendes Prinzip in der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Arbeitskräften durchgeführt wird, müssen Mängel bei der Beherrschung der deutschen Sprache kein unüberwindbares Hindernis bei der Teilhabe an beruflicher Weiterbildung sein. Es liegen inzwischen hinreichend Ergebnisse von Projekten und Einzelmaßnahmen zur beruflichen Weiterbildung – auch und gerade mit ausländischen Frauen – vor, die belegen, daß die erfolgreiche Teilnahme an einer beruflichen Weiterbildung nur sehr bedingt mit den Deutschkenntnissen zu Beginn der Teilnahme korreliert.⁹

Die meisten Überlegungen im Hinblick auf die Verbesserung von Deutschkenntnissen zielen bisher auf ein Deutschunterrichtsangebot vor der Teilnahme an einer Qualifizierung, und die Entwicklung entsprechender Angebote ist zweifellos zu fördern. Wünschenswert wäre es aber auch, Konzepte zu entwickeln und in die Praxis umzusetzen, in denen die Deutschkenntnisse qualifizierungsbegleitend verbessert werden können. Die Teilnahme an beruflicher Qualifizierung beinhaltet für AusländerInnen ohnehin immer auch eine Auseinandersetzung mit der deutschen Sprache; ein begleitender fundierter Deutschunterricht kann diese Auseinandersetzung einer Systematisierung zuführen und das Lernen der fachlichen Inhalte sprachlich entlasten.

Mit Blick auf die Sprachkenntnisse allgemein sind schließlich die muttersprachlichen Kenntnisse von AusländerInnen sowie die Vorerfahrungen beim Erlernen von Zweit- oder Fremdsprachen stärker in die konzeptionelle Erwägungen einzubeziehen, nicht zuletzt deshalb, weil Mehrsprachigkeit für berufliche Tätigkeiten einen wachsenden Stellenwert erhält. Mögliche Mängel bei der Beherrschung der deutschen Sprache können durch gute Kenntnisse in anderen Sprachen – dies gilt auf jeden Fall für zu definierende berufliche Tätigkeiten – mindestens ausgeglichen werden: In sozialpflegerischen Berufen und in vielen Berufen des Dienstleistungsbereichs z.B. sollen zunehmend ausländische Klienten oder Kunden durch bedarfsgerechtere Angebote umworben werden, und das setzt oft voraus, daß sie in ihren vertrauten Sprachen angesprochen werden. Zudem wird mit der Europäischen Integration der Bedarf an Bi- und Mehrsprachigkeit in den Betrieben ansteigen. Wahrscheinlich werden Kenntnisse in Englisch, mehr noch als das bereits heute der Fall ist, an Bedeutung gewinnen, und für Konzepte zur beruflichen Weiterbildung mit AusländerInnen müßte ein Angebot „Englisch für den Beruf“ ein grö-

⁹ Vgl. hierzu vor allem die Projekte zur beruflichen Weiterbildung, die in Hamburg im Amt für Berufs- und Weiterbildung der Behörde für Schule, Jugend und Berufsbildung, Referat Weiterbildung, in Zusammenarbeit mit dem Arbeitskreis Frauen in der Immigrantinnenarbeit durchgeführt wurden bzw. werden und deren Ergebnisse in der vorliegenden Publikation angesprochen werden, sowie die Ergebnisse des Modellversuchs „Berufsbildung für Frauen in der Migration“, das von Juli 1990 bis Dezember 1994 in Frankfurt durchgeführt wurde. Die Ergebnisse des Modellversuchs sind u.a. nachzulesen in: Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung des Modellversuchs „Berufsbildung für Frauen in der Migration“. BBM-Projektforum, Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Juni 1995.

ßeres Gewicht erhalten, als dies bisher geschieht. Dies vor allem auch deswegen, weil AusländerInnen aufgrund ihrer in Ansätzen vorhandenen Zwei- und Mehrsprachigkeit prinzipiell über intensivere Vorerfahrungen beim Erlernen von Sprachen verfügen als z.B. die meisten ihrer deutschen KollegInnen. Anders gesagt: Mehrsprachigkeit ist als Äquivalent für mögliche Mängel beim Anwenden der deutschen Sprache in der beruflichen Weiterbildung mit AusländerInnen nicht nur nicht zu ignorieren, sondern zu fördern.

...„It makes no sense at all“, dachte sich Diplom-Ingenieur Peter Vogelsang, „ganz banale Dinge“ wie „Tragflächen“ oder „Triebwerke“ in deutschsprachigen Schreiben als „wings“ und „engine“ zu bezeichnen. So ließ er sich wiederholt dazu hinreißen, die Bauteile eines Flugzeugs bei ihren deutschen Namen zu nennen.

„Not amused“ war die Arbeitgeberin in Anbetracht solcher Freiheiten. Sie reagierte mit einer schriftlichen Abmahnung: ...

In den Augen der Sprachpfleger aus Dortmund sind die Englisch-Auswüchse der deutschen Fluggesellschaft geradezu zwanghaft. Vogelsang kann hoffen, denn mit dem Verein hat er spitzfindige Rhetoriker auf seiner Seite - mit einem Hang zur Dramatik. Krämer (laut *Deutscher Presse Agentur*): „Wer in Deutschland Deutsch spricht, muß um seinen Arbeitsplatz fürchten.“ ...

Frankfurter Rundschau: vom 3.11.1998: Abmahnung, weil er „Triebwerk“ statt „engine“ schrieb – Lufthansa verweist auf Dienstanweisung zur „Benutzung spezifischer Fachausdrücke“

Ohne berufliche Bildung ist Integration nicht zu meistern

Zusammenfassend ist hervorzuheben, daß viele MigrantInnen bereit und fähig sein dürften, hochwertige und erfolgsversprechende Angebote zur Erweiterung ihrer beruflichen Qualifikation anzunehmen und erfolgreich abzuschließen, mehr jedenfalls, als bis jetzt von solchen Angeboten Gebrauch machen konnten. Diese Feststellung wird im übrigen auch durch die punktuell vorliegenden Erfahrungen von Bildungsträgern belegt, bei denen allerdings die spezifischen Lernvoraussetzungen und -bedingungen von MigrantInnen in die Konzeptionen einbezogen wurden.

Voraussetzung hierfür ist vor allem, die weitgehend noch ignorierten, bereits vorhandenen Kompetenzen gezielt zu ermitteln, um sie dem Lehr-/Lernprozeß produktiv zuführen zu können. Von besonderer Bedeutung sind diesbezüglich die – mindestens in Ansätzen vorhandene – Zweisprachigkeit, bi- oder multikulturelle Kompetenzen sowie das bereits nachgewiesene hohe Potential an Mobilität, Flexibilität und Handlungsbereitschaft, Potentiale, die zwar gegenwärtig in hohem Maße von ArbeitnehmerInnen gefordert, aber bei MigrantInnen bis jetzt noch kaum gewürdigt werden.

Angesichts der heutigen Entwicklungslinien der Arbeitsgesellschaft ist es utopisch, die Erwerbsarbeit – verstanden als (Re-)Integration in den ersten Arbeitsmarkt – als ausschließliches und vor allem auch kurzfristiges Ziel beruflicher Weiterbildung zu betrachten. Die Probleme der Arbeitsgesellschaft werden jedenfalls nicht von der beruflichen Weiterbildung gelöst werden können. Wenn für einen qualifizierten Arbeitsplatz einhundert qualifizierte BewerberInnen zur Verfügung stehen, wird trotzdem nur eine/einer eingestellt werden. Sicher ist aber auch, daß ein Bewerber/eine Bewerberin ohne Qualifikationen bei diesem Wettlauf von vorne herein ohne Chancen bleibt.

Zudem hat berufliche Aus- und Weiterbildung neben aller arbeitsmarktpolitischen Relevanz immer auch eine sozialpolitische Funktion: „Berufserziehung und Berufspolitik sind daher immer *mehr* als nur Qualifizierung und Qualifizierungspolitik für Arbeitsprozesse, sie sind – und das häufig mit Schwerpunktsetzung – Bemühungen um die soziale Ordnung und die Integration in diese. Über Berufsausbildung geschah und geschieht Sozialisation in die Gesellschaft, die sich letztlich dadurch stabilisiert, daß mit den Abschlüssen der Berufsausbildung soziale Ungleichheit legitimiert wird.“¹⁰ Ein Ausschluß von beruflicher Bildung ist einerseits ein Anzeichen von sozialer Diskriminierung *und* dient

¹⁰ Karlheinz A. Geißler, a.a.O., S. 23.

zugleich als Erklärung für Diskriminierung. Ein ernsthaftes Angebot zur Integration von MigrantInnen muß sich auch daran messen lassen, ob und inwiefern ihnen Möglichkeiten bereitgestellt werden, arbeitsmarktrelevante und flexible Fähigkeiten zu erwerben.