

BBM
Projektforum

Berufliche
Bildung
von
Migrant/-innen

Juli 1996

MIGRATION: Das Ende der Karriere?
Berufliche Weiterbildung mit MigrantInnen

Dokumentation der Fachtagung
vom 27. Februar 1996 Frankfurt/M.

Berufliche Weiterbildung

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung **DiE**

Juli 1996

MIGRATION: Das Ende der Karriere?
Berufliche Weiterbildung mit MigrantInnen

Dokumentation der Fachtagung
vom 27. Februar 1996 Frankfurt/M.

Das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE) ist ein wissenschaftliches Serviceinstitut der Wissenschaftsgemeinschaft Blaue Liste (WBL), der gemeinsamen Forschungsförderung von Bund und Ländern. Das DIE führt seinen früheren Namen, der auch den Institutsträger nennt, als Untertitel: Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes.

Das DIE vermittelt als Dienstleistungsbetrieb zwischen Forschung und Praxis der Erwachsenenbildung. Seine Tätigkeit besteht vor allem darin,

- für Wissenschaft und Praxis Informationen, Dokumente und Materialien zur Verfügung zu stellen,
- in Konferenzen, Arbeitsgruppen und Projekten die Erwachsenenbildung/Weiterbildung wissenschaftlich und praktisch zu entwickeln,
- Publikationen zu wissenschaftlichen und praktischen Fragen der Erwachsenenbildung/Weiterbildung zu veröffentlichen,
- Forschungsarbeiten zu initiieren und Forschungen durchzuführen,
- Forschungsergebnisse in Fortbildungen zu vermitteln.

BBM Projektforum erscheint im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft, Forschung und Technologie befristet geförderten Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE).

BBM Projektforum soll zum Informations- und Erfahrungsaustausch der in der beruflichen Bildung von MigrantInnen Tätigen dienen.

Alle Leserinnen und Leser werden ausdrücklich gebeten, Wissenswertes und Nützliches, Bewährtes oder Innovatives zur Veröffentlichung mitzuteilen.

Redaktion: Andrea Nispel, Petra Szablewski-Cavus

Anschrift:

Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

- Projekt BBM -

Holzhausenstr. 21

60322 Frankfurt/M.

Tel: 069/154005-273

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung der Redaktion wieder.

INHALT

Tagungsdokumentation	Seite
<i>Andrea Nispel, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung</i>	
Einleitung	4
<i>Prof. Dr. Ekkehard Nuisl, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung</i>	
Eröffnungsrede	6
<i>Rolf Schniedermann, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie</i>	
Grußansprache	8
<i>Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning, Universität und Gesamthochschule Essen</i>	
Interkulturelles Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Notwendigkeiten, Chancen und Grenzen	11
<i>Petra Szablewski-Çavuş, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung</i>	
Chancengleichheit und berufliche Karriere Erwachsener ausländischer Herkunft: Empfehlungen des Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen"	22
<i>Andrea Nispel, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)</i>	
Podiumsgespräch zu Anforderungen an die berufliche Weiterbildung aus unterschiedlichen Perspektiven	38
<i>Meryem Türkekul, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen</i>	
<i>Werner Lenske, Institut der deutschen Wirtschaft</i>	
<i>Priscilla Harris Brosig, Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V.</i>	
<i>Gisela Euscher, Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien Hansestadt Hamburg</i>	
<i>Heinz Seidel, Bundesanstalt für Arbeit</i>	
Anhang	48

Andrea Nispel, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung

Einleitung

Das vorliegende letzte BBM-Projektforum des DIE-Projektes "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen ArbeitnehmerInnen" (BBM) dokumentiert die Beiträge der Fachtagung vom 27. Februar 1996, die eine der vielfältigen Aktivitäten zur Verbreitung der Projektergebnisse und zur Platzierung der Projektthemen in der Fachöffentlichkeit der beruflichen Weiterbildung war.

Allerhand statistisches Material und eine Reihe von Migrationsbiographien hätten erlaubt, den Titel der Tagung - *Migration: Das Ende der Karriere?* - nicht mit einem Fragezeichen, sondern mit einem schlichten Punkt, gar einem Ausrufezeichen zu versehen. Die Entscheidung für das Fragezeichen fiel vor allem deshalb, weil die Mitarbeiterinnen des DIE-Projektes in ihrer Arbeit viele Bildungsträger kennengelernt haben, die mit ihren Angeboten zur beruflichen Qualifizierung dazu beitragen, daß MigrantInnen bessere Chancen in der Konkurrenz um Arbeitsplätze gewinnen.

Allerdings bietet heute nicht mal mehr der „Königsweg“ in der Berufsbildung, der Erwerb eines anerkannten Abschlusses in einem Ausbildungsberuf, die Garantie auf einen Arbeitsplatz. Er ist aber fast unabdingbare Voraussetzung, um auf dem vom Strukturwandel der Wirtschaft geprägten Arbeitsmarkt überhaupt als ernstzunehmender KonkurrentIn auftreten zu können.

Dies ist eine bittere Erkenntnis aller in die Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten, die überproportional vom Abbau der Arbeitsplätze für Beschäftigte mit geringen Qualifikationen betroffen sind. Der Anteil der Personen ohne abgeschlossene Berufsausbildung unter den Arbeitslosen ohne deutschen Paß ist nahezu doppelt so hoch wie bei den deutschen Arbeitslosen.

Gemessen daran ist die Präsenz erwachsener MigrantInnen in der beruflichen Weiterbildung immer noch gering. In der mehr als dreijährigen Laufzeit des DIE-Projektes BBM haben sich zudem die Rahmenbedingungen für berufliche Bildung mit MigrantInnen mehrfach verändert und insbesondere bezüglich der Fördermöglichkeiten nach dem Arbeitsförderungsgesetz - es sei an die beiden letzten AFG-Novellierungen erinnert - erheblich verschlechtert. Die große Resonanz auf die hier dokumentierte Fachtagung bestätigt - es waren über 90 VertreterInnen von Bildungsträgern, Forschungseinrichtungen, Gewerkschaften und zuständigen Referaten verschiedener Bundes- und Länderministerien gekommen -, daß das Thema berufliche Bildung mit MigrantInnen eine hohe Aktualität hat. Auch die zahlreichen Kontakte der DIE-ProjektmitarbeiterInnen mit leitendem und pädagogischem Personal in der beruflichen Weiterbildung mit MigrantInnen haben gezeigt, daß mit großem Engagement nach neuen Wegen in den Finanzierungskonzepten gesucht wird, daß eine Diversifizierung der Kooperationen der Bildungsträger und eine beachtliche Entwicklung innovativer Konzeptionen unter Berücksichtigung der strukturellen Veränderungen des Arbeitsmarktes stattfindet.

Auf die lange Tradition des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung in dem Bemühen, zu besseren Bildungschancen und Lebensbedingungen von Menschen beizutragen, die ihre Herkunftsländer verlassen haben oder als deren Kinder in Deutschland leben, verwies der Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung (DIE), Prof. Dr. Ekkehard Nüssli, in seiner Eröffnungsrede der hier dokumentierten Fachtagung. Er stellte Deutschland als ein Einwanderungsland dar, das vor vielfältigen Herausforderungen steht. Berufliche Bildung mit MigrantInnen zur Verbesserung ihrer Chancen auf eine Integration in das Arbeitsleben ist dabei zu verstehen als Ermöglichung ihrer Teilhabe an der Gesellschaft und ihrer Gestaltung.

Aus dem für das DIE-Projekt zuständigen Referat im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie skizzierte Herr Rolf Schniedermann in seiner Grußansprache die Bildungssituation von AusländerInnen in der Bundesrepublik. Abschließend betonte er die Gültigkeit des „Bürgerrechts auf Bildung“ für alle Menschen in Deutschland, also auch für die Zugewanderten.

Einer der Schwerpunkte des DIE-Projektes BBM war das Thema interkulturelles Lernen in der beruflichen Bildung. Dieses Thema wurde mehrfach mit dem Projektbeirat unter verschiedenen Fragestellungen diskutiert. Professor Dr. Ursula Boos-Nünning, die als Mitglied des Beirats die Arbeit des Projektes in vielfältiger Weise unterstützt hat, ging in ihrem Referat der Frage nach den Möglichkeiten interkulturellen Lernens in der beruflichen (Weiter-)Bildung nach. Sie argumentierte gegen einen inflationären Gebrauch der Bezeichnung „interkulturell“ und bot eine Definition des „Interkulturellen Lernens“ an, die eine Öffnung zu neuen Sichtweisen und neuen pädagogischen Ansätzen enthält. Mit dieser engagierten Einladung zu einem ressourcenorientierten Perspektivenwechsel leitete Prof. Dr. Boos-Nünning die erste lebhafteste Diskussion mit den Teilnehmenden der Fachtagung ein.

Einen Überblick über die Arbeiten des DIE-Projektes vor dem Hintergrund der gegenwärtigen Entwicklungen in der beruflichen Weiterbildung und deren Wirkungen auf die Einbeziehung von MigrantInnen gab Petra Szablewski-Cavus. In ihrem Referat spitzte sie die Forschungs- und Entwicklungsarbeit des Projektes auf konkrete Empfehlungen zur Gestaltung beruflicher Bildung mit MigrantInnen für die Bildungsträger und entscheidungstragende Institutionen zu. Eine zentrale Aussage ihres Referates war, daß eine konsequente TeilnehmerInnenorientierung in Angeboten zur beruflichen Weiterbildung für Deutsche und Nicht-Deutsche gemeinsam einer der wesentlichsten Faktoren zur Gestaltung erfolgsmöglicher Lernumgebungen ist. Was das DIE-Projekt unter „konsequenter TeilnehmerInnenorientierung in Regelmaßnahmen“ faßt, beinhaltet allerdings auch fakultativ angebotene Ergänzungsangebote, mit denen auf individuelle Förderbedarfe aller Teilnehmenden eingegangen werden kann.

In der Planung der Fachtagung und vorbereitenden Diskussionen mit den AdressatInnen der Fortbildungs- und Beratungsdienste des DIE-Projektes tat sich ein Dilemma auf. Der Auftrag des DIE-Projektes war die Bearbeitung des Themas in seiner pädagogischen Dimension. Durch die Verengung der Finanzierungsmöglichkeiten, insbesondere für die AFG-geförderte Bildung mit MigrantInnen, lassen sich viele der erfolgreich erprobten und deshalb zu empfehlenden Konzepte - beispielsweise die weiterbildungsbegleitenden Hilfen in der Umschulung - gegenwärtig nicht mehr realisieren. Daraus folgt, daß die Verwirklichung der Empfehlungen politische Entscheidungen voraussetzt. Seitens der Bildungsträger wurde ein hoher Bedarf an einer Diskussion mit VertreterInnen entscheidungstragender Institutionen angemeldet.

Diesem Bedarf trug das DIE-Projekt in der Besetzung des Podiums der Fachtagung Rechnung. Vertreten waren die Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessens, das Institut der Deutschen Wirtschaft, Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V. als ein in der beruflichen Bildung mit MigrantInnen erfolgreich tätiger Bildungsträger, das Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien Hansestadt Hamburg und die zuständigen Referate der Bundesanstalt für Arbeit und des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung. Die Statements der Podiumsmitwirkenden mit einer kurzen Einleitung von mir, die ich das Podium moderiert hatte, finden sich ebenfalls in der vorliegenden Dokumentation.

An dieser Stelle seien noch einmal alle Mitwirkenden und Teilnehmenden an der Fachtagung bedankt. Unser Dank gilt auch allen Kooperationspartnerinnen und -partnern des Projektes, die unsere Arbeit mit vielen Informationen und Anregungen, mit Offenheit, Ideen und Tatkraft unterstützt haben.

Prof. Dr. Ekkehard Nuisl, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Migration und Beruf

Eröffnung der Fachtagung: „Migration: Das Ende der Karriere?“

Meine Damen und Herren,
liebe Kolleginnen und Kollegen,

fast jede zehnte in Deutschland lebende Person hat keinen deutschen Paß. Das sind etwa sieben Millionen Menschen, eine Minderheit, die aber wächst. Deutschland ist, daran gibt es für mich keinen Zweifel, derzeit ein Einwanderungsland. Und die deutsche Jugend ist zu einem schon wesentlich höheren Anteil „ausländisch“, als dies der Durchschnitt von 8,6 % der Wohnbevölkerung zeigt.

Wanderungsbewegungen, heute mit dem Fachbegriff „Migration“ belegt, fordern heraus:

- Die Migranten selbst, die sich auf ein neues Umfeld einstellen, Sprache und Kultur verstehen und sich in der neuen Umgebung behaupten müssen;
- Die aufnehmende Gesellschaft, die den neuen Zugewanderten akzeptable Bedingungen schaffen, deren Kultur und Identität akzeptieren und eine interkulturelle Kommunikation ermöglichen muß;
- Die Menschen der aufnehmenden Gesellschaft, die lernen müssen, daß eine andere Kultur, eine andere Sprache, ein anderes Verhalten ebenso normal sind, wie das eigene.

Migration erfordert politisches Handeln, politische Verantwortung und einen politischen Weitblick. Nicht immer ist dies in Deutschland gegeben. Es tröstet wenig, daß auch andere Länder - vor allem der Europäischen Union - ihre Probleme mit der Migration haben. Aber es zeichnen sich auch Fortschritte ab. Europa antwortet auf die Zunahme der Migration, indem es die Gruppe der MigrantInnen in der Gemeinschaftsinitiative Beschäftigung besonders betont. Und auch auf nationaler und regionaler Ebene bewegt sich etwas. In der Frankfurter Rundschau war z.B. gestern zu lesen, daß die CDU der Stadt seit kurzem einen Migranten als Beisitzenden im Vorstand hat.

Bildung und Lernen sind nur ein Teil der Politik. Sie können nicht infrastrukturelle Maßnahmen ersetzen, keine materiellen Grundlagen schaffen. Aber sie können für Verständigung sorgen, für Verständnis, für Integration und Identitätssicherung zugleich. Besonders die berufliche Bildung hat bei der Bewältigung der Migration eine besondere Rolle: Die Integration in das Arbeitsleben ist Voraussetzung für die Teilhabe an der Gesellschaft. Dabei ist einschränkend wichtig, daß Qualifikation und berufliche Bildung nicht die hauptsächliche Strategie gegen Beschäftigungsrisiken und Arbeitslosigkeit sein können. Eine qualifizierte Berufsausbildung hat heute eher den Charakter eines Berechtigungsscheines für die Teilnahme an der Konkurrenz um entsprechende Arbeitsplätze, stellt aber nicht mehr eine Eintrittskarte zu adäquater Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt dar. Weiterbildung, auch berufliche Weiterbildung, kann nicht politische und ökonomische Bedingungen ersetzen.

Unser Institut hat eine lange Tradition in dem Bemühen, zu besseren Bildungschancen und Lebensbedingungen von Menschen beizutragen, die ihre Herkunftsländer verlassen haben oder als deren Kinder in Deutschland leben. Bereits seit Mitte der 70er Jah-

re befaßten wir uns mit Konzepten zur Förderung der Zweitsprache von Einwanderern und mit Projekten, die das Nachholen von Schulabschlüssen ermöglichten.

Wir haben Fortbildungen entwickelt für das pädagogische Personal, das mit ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen Unterricht durchführte. Wir haben Grundlagen für eine interkulturell ausgerichtete Fremdsprachenvermittlung geschaffen. Wir haben vor kurzem in einem internationalen Workshop zum Thema „Erwachsenenbildung für eine multikulturelle Gesellschaft“ mit Teilnehmerinnen aus verschiedenen europäischen Ländern darüber diskutiert, wie Erwachsenenbildung das Zusammenleben in einem Europa multikultureller Gesellschaften mitgestalten kann.

Weiterbildung mit Migranten und Migrantinnen ist keine Einbahnstraße. Wir haben in allen unseren Untersuchungen und Projekten festgestellt, daß Probleme von und mit MigrantInnen meist auf tiefsitzende Probleme der Aufnahmegesellschaft hinweisen. Wir suchen seit vielen Jahren gemeinsam mit den Betroffenen und erfreulicherweise mit Unterstützung vor allem des Bundes nach Möglichkeiten, über Maßnahmen der Weiterbildung Probleme der Migrantinnen und Migranten anzugehen und zu lösen.

Ein Zwischenschritt in diesem Bemühen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung ist die heutige Tagung; sie steht im Zusammenhang mit dem absehbaren Ende unseres Projektes „Entwicklung und Erprobung eines Konzeptes zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen“, das wir im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie seit gut drei Jahren bearbeiten.

Ich freue mich über das rege Interesse an dieser Tagung. Es bestätigt uns darin, unseren Arbeitsschwerpunkt zur Weiterbildung mit Migrantinnen und Migranten fortzusetzen. Daß es hier viel und eigentlich immer mehr zu tun gibt in Fragen von Konzeption, Beratung und Erprobung, steht für mich außer Frage. Ich denke, wir werden im Verlauf des heutigen Tages auch einige konkrete Aspekte festhalten können, was als nächstes anzupacken ist.

Konzepte zur vor allem auch beruflichen Integration von Migranten und Migrantinnen müssen weiterentwickelt und erprobt werden. Dies ist ein wichtiger Beitrag dafür, die Zukunft aller Industrieländer zu bewältigen. Migration ist nur die Kehrseite der zunehmenden Internationalität der Produktion und der Dienstleistungen, gewissermaßen die menschliche Seite der Globalisierung der Wirtschaft. Monokulturelle Sichtweisen, Perspektiven, die an den nationalen Grenzen halt machen, sind heute ohnehin nicht mehr denkbar. Lassen Sie uns deshalb offensiv diskutieren, nach vorne gerichtet, auf der gemeinsamen Basis eines humanen Zieles, das sich am Leben und den Bedürfnissen von Menschen orientiert.

Und nun wünsche ich Ihnen und uns einen anregenden Tag!

Rolf Schniedermann, Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie

Grußwort anlässlich der Fachtagung „Migration: Das Ende der Karriere?“

Meine Damen und Herren,

zur Eröffnung dieser Fachtagung im Rahmen und zum Abschluß des Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" begrüße ich Sie herzlich und darf Ihnen zugleich auch die Grüße von Herrn Bundesminister Dr. Rüttgers übermitteln.

Mit dieser Tagung wollen wir die Probleme unserer ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger in der beruflichen Bildung, in der Weiterbildung und auf dem Arbeitsmarkt diskutieren und der Frage nachgehen, was wir für die Menschen, die dauerhaft bei uns bleiben wollen, tun können, insbesondere wie wir ihre berufliche Integration hier in der Bundesrepublik Deutschland verbessern können.

In Deutschland leben rund sieben Millionen Menschen ohne deutschen Paß. Die größten Gruppen stellen nach wie vor die klassischen Anwerbeländer: Rund 1,9 Millionen Türken, 930.000 Menschen aus dem früheren Jugoslawien, 560.000 Italiener und 350.000 Griechen.

Seitdem die ersten ausländischen Familien in Deutschland ansässig wurden, hat sich für sie besonders auch im Bildungsbereich viel verbessert. Bund und Länder unternahmen erhebliche Anstrengungen, um die soziale Eingliederung dieser Menschen zu erleichtern. Die Zielsetzung heißt: „Integration unter Wahrung der kulturellen Identität“. Den auf Dauer bei uns lebenden Ausländern soll die Teilnahme am wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Leben ermöglicht werden: Im Rahmen der ethnisch-moralischen, rechtlichen und kulturellen Wertvorstellungen in der Bundesrepublik Deutschland muß ihnen dabei ein Freiraum für die Bewahrung der eigenen kulturellen Identität gewährleistet werden.

Die Bildungssituation der Kinder und Jugendlichen aus ausländischen Familien hat sich in den vergangenen Jahren erheblich verbessert. Im Bildungsbereich wurde eine große Zahl von inner- und außerschulischen Maßnahmen in die Wege geleitet. Allein die für Integrationsmodelle aufgewendeten Bundesmittel belaufen sich in 20 Jahren Modellversuchsförderung auf ca. 100 Millionen DM. In der Hauptsache ging es bei diesen Vorhaben um die Integration der Kinder und Jugendlichen aus ausländischen Familien in das deutsche Bildungssystem. Als großer Erfolg unserer Integrationsbemühungen kann die Tatsache angesehen werden, daß heute bedeutend mehr ausländische Jugendliche als früher die Schule mit einem höheren Bildungsabschluß verlassen. Im besonderen Maße angestiegen ist die Zahl ausländischer Schüler, die einen Hauptschulabschluß erhalten. Seit 1984 sind an den allgemeinbildenden Schulen die Anteile der Absolventen mit Realschulabschluß von 15,6% auf 26,6% der Absolventen mit Hochschul- oder Fachhochschulreife von 4,1 auf 9,1% gestiegen. Die Zahl der ausländischen Schüler mit Hauptschulabschluß nimmt aber zu einer Zeit zu, in der dieser Abschluß als Voraussetzung für eine Berufsausbildung nicht mehr so gefragt ist.

Trotz dieser gegenüber früheren Jahren nicht zu leugnenden Verbesserungen lassen die vorhandenen Daten die Bildungssituation nach wie vor als unbefriedigend erscheinen. Besonders türkische Schüler sind in Hauptschulen und Sonderschulen weit über-

repräsentiert. Sie stellen insgesamt nur 4,83% der gesamten Schülerpopulation in Deutschland, aber 8,78% der Sonderschüler.

Im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie wird derzeit an einem Programm gearbeitet, das den Ursachen dieser unbefriedigenden Situation auf den Grund gehen und Strategien für eine Verbesserung der Bildungschancen der Kinder und Jugendlichen aus ausländischen Familien entwickeln soll. Ein gleichermaßen unbefriedigendes Bild ergibt sich im Bereich der beruflichen Bildung. Zwar hat sich die Ausbildungsbeteiligung jünger Mitbürgerinnen und Mitbürger aus ausländischen Familien in den vergangenen Jahren stetig verbessert, aber der erreichte Stand - 40% Ausbildungsbeteiligung gegenüber rund 70% bei deutschen Jugendlichen - vermag noch nicht zu befriedigen.

Die Bundesregierung hat bereits 1980 ein umfassendes Konzept zur Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien vorgelegt. Im Mittelpunkt der damals beschlossenen Maßnahmen stand die Verbesserung der Bildungschancen für ausländische Kinder und Jugendliche. Sie betrafen den vorschulischen, schulischen und berufsbildenden Bereich, die Notwendigkeit einer ausreichenden Beratung und Information und waren dazu bestimmt, den jungen Ausländerinnen und Ausländern die gleichen Rechte und möglichst auch die gleichen Chancen für eine qualifizierte Berufsausbildung wie ihren deutschen Altersgenossen zu verschaffen. An diesem Ziel hat sich nichts geändert.

Die Integration unserer jungen ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürger ist und bleibt ein wichtiges, eigenständiges Ziel der Bundesregierung und des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie. Das von der Bundesregierung entwickelte Instrumentarium hat sich insgesamt bewährt. Besonders Aufklärung ist weiterhin wichtig: Bei den Jugendlichen, den Eltern und deren Angehörigen über den Nutzen einer beruflichen Ausbildung und bei Ausbildungsbetrieben über die Leistungsfähigkeit dieser Jugendlichen. Dies geschieht schon seit längerem und auf breiter, vielfach differenzierter Grundlage. Diese Bemühungen werden ergänzt durch Maßnahmen, die auf die Berufsausbildung vorbereiten. Sie sind darauf ausgerichtet, individuelle Ausbildungsmotivation und die Wettbewerbsfähigkeit junger ausländischer Mitbürger zu fördern und gelten vor allem auch ausländischen Mädchen.

Ich will hier heute nicht über die Bedeutung der zahllosen Modellversuche und Forschungsvorhaben berichten, die im Interesse einer besseren Integration ausländischer Kinder und Jugendlicher durchgeführt wurden. Ich will auch nicht über das sogenannte Benachteiligtenprogramm sprechen, das heute für rund 100.000 Jugendliche - insbesondere auch ausländische Jugendliche - von Bedeutung ist. Entscheidend ist, daß wir auch heute noch in der Lage sind, wichtige Bereiche mit Bildungsprojekten, Forschungsprojekten und Modellversuchen aufzugreifen und dabei zu vernünftigen, zukunftsorientierten und menschlichen Ergebnissen kommen. Wir wissen alle, daß die Weiterbildung - für alle Menschen in unserer komplizierten Industrie- und Dienstleistungsgesellschaft - eine dauernde Aufgabe ist.

Dies gilt natürlich für Ausländerinnen und Ausländer in besonderem Maße, denn sie müssen nicht nur sprachliche Probleme, sondern auch viele Orientierungsprobleme in unserer Gesellschaft lösen. Das „interkulturelle Lernen in der beruflichen Weiterbildung“ läßt sich als theoretische Forderung einfach darstellen. Daß dies in der Praxis für viele Menschen in der Migration aber sehr viel schwieriger ist, wissen wir alle. Dabei sollten wir uns bewußt sein, daß nicht nur Ausländerinnen und Ausländer, sondern auch wir Deutsche ein größeres Maß an „interkultureller Kompetenz“ gewinnen müssen. Wir können nicht auf eine Europäische Union hinwirken und gleichzeitig in unserem Land die Augen vor anderen Kulturen und vor unseren rund 7 Millionen ausländi-

schen Mitbürgern verschließen. Ich habe den Eindruck, daß in Deutschland die Bereitschaft wächst, die Ausländer und ihre Kulturen anzuerkennen und zu akzeptieren. Ohne diese wachsende Bereitschaft wären Freiheit, Offenheit und Toleranz, wäre unser freiheitlicher Rechtsstaat nicht denkbar. Daß es dabei auch enttäuschende Erlebnisse - ja auch Verbrechen gibt, wissen unsere ausländischen Mitbürger - und wir auch.

Mit dem „interkulturellen Lernen“ habe ich nun schon einen Schwerpunkt des Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" angesprochen. Dieses Projekt, das seit 1992 läuft, hat das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie rund 1,427 Millionen DM gekostet. Auch wenn der formelle Abschlußbericht noch nicht vorliegt, kann man heute schon sagen, daß sich das Vorhaben gelohnt hat. Es ist ein Problembereich aufgegriffen worden, der in der früheren Förderungspolitik nicht ausreichend berücksichtigt war.

Die berufliche Qualifikation von ausländischen Arbeitnehmern ist nicht nur eine Problemlösung für die Ausländer. Wir wissen aus der Arbeitsmarktforschung alle, daß die Weiterbildung und die nachträgliche Qualifizierung für alle Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Die Arbeitnehmer ohne Qualifikation werden es auf dem Arbeitsmarkt immer schwerer haben. Außerdem wissen wir, daß es ausländische Arbeitnehmer - insbesondere die Frauen - auch nach längerem Aufenthalt in Deutschland sehr schwer haben, die erwarteten Leistungen zu erfüllen. Hier konkret mit einem gezielten Weiterbildungsprojekt einzusteigen, war eine richtige Entscheidung. Das Projekt ist - vom Deutschen Institut für Erwachsenenbildung (DIE), der Projektleiterin und den Projektmitarbeitern - mit großem Engagement durchgeführt worden. Dabei sind Verbindungen zu vergleichbaren Projekten und zu anderen Trägern von Bildungsmaßnahmen gepflegt worden. Hinzu kommen eine Reihe guter Publikationen zu allen Fragen der Qualifizierung von ausländischen Erwachsenen. Ich bin sicher, daß auch der Schlußbericht zu einer positiven Bewertung des Vorhabens kommt. Deshalb möchte ich allen an dem Projekt Beteiligten für ihr Engagement in der Sache sehr herzlich danken.

Natürlich wird jetzt die Frage gestellt, was sollte im Anschluß an das Projekt aufgegriffen werden. Welche Lücken oder Problembereiche sind zu bearbeiten. Vorstellungen gibt es dazu - aber sie sind noch nicht so konkretisiert, daß ich sie hier vortragen möchte. Morgen wird die Ausländerbeauftragte Frau Cornelia Schmalz-Jacobsen ihren „Ausländerbericht“ in den verschiedenen Ausschüssen des Deutschen Bundestags vertreten. Ich bin sicher, daß dieser Bericht (ich habe ihn gelesen) auch wieder neue Anstöße gibt, die Situation der in Deutschland lebenden Ausländer zu verbessern. Entscheidend ist, daß wir immer wieder erneut dafür kämpfen, die Chancen für alle Menschen - insbesondere für Benachteiligte - zu verbessern. Unsere Demokratie darf keine bildungs- oder sozialpolitischen „Löcher“ akzeptieren, in die hier aufgewachsene Ausländer oder auch deutsche Spätaussiedler oder andere Gruppen benachteiligter Menschen hineinfallen können. Das „Bürgerrecht auf Bildung“ gilt für alle Menschen, und wir müssen uns bemühen, es soweit als möglich durchzusetzen.

Prof. Dr. Ursula Boos-Nünning, Universität Essen

Interkulturelles Lernen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung: Notwendigkeiten, Chancen und Grenzen

Es fällt Experten und Praktikern leicht, Probleme im Zusammenhang mit der Berufsausbildung von Jugendlichen ausländischer Herkunft und in der beruflichen Weiterbildung von Ausländern zu benennen. Deutlichster Ausdruck für diese Probleme ist die Schwierigkeit dieser Gruppen, eine Ausbildungsstelle zu finden und in einen Beruf einzumünden. Selbst in den Jahren, in denen es nach den öffentlichen Verlautbarungen ausreichend Ausbildungsstellen gab und in denen ein Teil der Stellen nicht besetzt werden konnte, fanden viele Jugendliche ausländischer Herkunft keinen Ausbildungsplatz. Selbst in den Jahren, in denen ein ausgeglicheneres Verhältnis von Angeboten an Arbeitsstellen und Nachfragenden bestand, blieben viele ausländische Stellensucher ohne Arbeit. Die Arbeitslosenquote von Ausländern ist heute etwa doppelt so hoch wie von Deutschen. Dieses sind Anzeichen dafür, daß eine Gleichstellung im Arbeitsbereich nicht erreicht ist.

Es würde leicht fallen, Gründe aufzuzeigen, die mit dieser Situation verbunden sind und die zu ihr geführt haben. Dieses soll nicht das Ziel dieses Beitrages sein. Vielmehr soll zu einem Perspektivenwechsel aufgerufen werden, der dazu führt, die Anwesenheit von Zugewanderten auch im betrieblichen Bereich nicht als Problem, sondern als Chance zu sehen und zu bewerten. Eine solche Sichtweise verlangt von allen, vom Ausbilder, Lehrer, Wissenschaftler, Betriebsinhaber und Mitarbeiter im Betrieb, die übliche Sichtweise zu überwinden, die eine mentale Barriere darstellt und die die Alltagsdeutungen und die Einstellungen steuert. Der hier geforderte Perspektivenwechsel stellt eine wichtige Voraussetzung für Fortschritte in der wissenschaftlichen Diskussion und für Verbesserungen in der Praxis dar.

Die Behandlung des Themas verlangt einige Umwege. Ausgehend von einer - sicher groben - Skizzierung der üblichen Sichtweisen von der Bedeutung der Migranten und ihrer Kinder und Kindeskinde für den betrieblichen Bereich, soll in einem zweiten Punkt - um das gleiche Verständnis zu sichern - dargelegt werden, was unter interkulturellem Lernen verstanden wird. In einem dritten Punkt sollen die Barrieren für die Verwirklichung dieser Vorstellungen im beruflichen und betrieblichen Bereich aufgezeigt werden. Der vierte Punkt soll die Notwendigkeit und die Chancen einer interkulturellen Pädagogik im Bereich der beruflichen Qualifizierung, aber auch einige Grenzen aufzeigen.

1. Die „übliche“ Perspektive

Die Diskussion um die Chancen von Jugendlichen ausländischer Herkunft in der Berufsbildung und bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozeß konzentriert sich auf zwei Punkte:

- Industrie und Handwerk - letzteres früher und intensiver - betrachten in Deutschland aufgewachsene Jugendliche ausländischer Herkunft als Rekrutierungsfeld für mit deutschen Jugendlichen nicht mehr besetzbare Ausbildungsstellen. Die Bemühungen richten sich darauf, Diskrepanzen zwischen schulischen Voraussetzungen und Ausbildungsanforderungen zu verringern und durch gruppenspezifische Werbung und Informationen (z. B. in den Herkunftssprachen) Zugang zu ausländischen Familien zu finden. Auch die berufliche Wiedereingliederung erwachsener Ausländer und Ausländerinnen wurde lange Zeit und wird teilweise noch heute unter dem Gesichtspunkt gesehen, mit Deutschen nicht besetzbare Arbeitsplätze an Zugewander-

te zu vergeben. Es braucht kaum mehr erwähnt werden, daß dieser Gesichtspunkt in letzter Zeit zurückgetreten ist.

- Bildungspolitiker und Wissenschaftler benennen die Probleme, die sich aus der fehlenden Ausbildung und Qualifizierung dieser Gruppe für die Eingliederung in den Arbeitsprozeß und darüber hinaus in das gesellschaftliche System Deutschlands ergeben. Die berufliche und damit soziale Perspektivlosigkeit eines so großen Teils der Menschen ausländischer Herkunft wird sowohl als Problem der eigenen Zukunftsgestaltung als auch als künftiges Problem für die deutsche Gesellschaft angesehen. Dieses gilt insbesondere, weil bekannt ist, daß ungelernte Arbeit immer mehr an Bedeutung verliert und daß eine Berufsausbildung die notwendige Voraussetzung für jede spätere Qualifizierung darstellt. Darüber wird gesehen, daß Arbeitslosigkeit von Ausländern mehr als bei Deutschen ein Problem von ungelerten Personen darstellt.

Während diese beiden Gesichtspunkte sowohl in der Fachdiskussion als auch in der Praxis (etwa bei Arbeitsmarktgesprächen, in der Berufsberatung) große Beachtung finden, wird ein weiterer Gesichtspunkt nur sehr selten angesprochen: Jugendliche ausländischer Herkunft und ausländische Arbeitskräfte werden kaum als Potential und damit als Humankapital verstanden, das zu entdecken und zu entwickeln für die deutsche Wirtschaft in Ausrichtung auf ein vereinigtes Europa einen besonderen Vorteil darstellt. Eine solche Sichtweise verlangt einen Perspektivenwechsel in zweifacher Hinsicht: erstens in der Beurteilung dessen, was die Jugendlichen ausländischer Herkunft und ausländische Arbeitskräfte einzubringen vermögen; zweitens in einer Neuorientierung des Ansatzes, in dem es nunmehr gilt, berufliche Aus- und Weiterbildung (auch) als interkulturelles Lernen zu verstehen.

2. Zur Bestimmung interkulturellen Lernens

Wird die Literatur der letzten Jahre verfolgt, so scheint Interkulturalität (oftmals in Form interkultureller Kommunikation oder interkultureller Erziehung) zum positiven Markenzeichen für Projekte und Aktivitäten für und mit Ausländern geworden zu sein. Der zur Zeit übliche Umgang mit dem Begriff ist nicht unproblematisch; das wesentlichste Problem besteht darin, daß er inflationär benutzt wird. Von der interkulturellen Woche, wie jetzt die Woche des ausländischen Mitbürgers heißt, bis hin zu einem Stadtteilstfest mit Deutschen und Zugewanderten, eine Fortbildung, an denen Deutsche und Ausländer teilnehmen, nahezu allen Aktivitäten, an denen Deutsche und Zugewanderte oder sogar nur letztere beteiligt sind, wird dieses Etikett verliehen. Szablewski-Cavus (1995, S. 34) beklagt den Etikettenschwindel, der weniger in der Theorie, aber häufig in der Praxis bei der Beschäftigung mit dem Thema des interkulturellen Lernens zu konstatieren ist. „Nicht jeder Lernprozeß, in den Ausländer involviert sind, ist per se als ein „interkulturelles Lernen“ zu bezeichnen. Interkulturelles Lernen versucht, von der ausschließlichen oder doch überwiegenden Wahrnehmung der Defizite von Menschen ausländischer Herkunft wegzuführen und kompensatorische Lernmodelle durch einen Kompetenzansatz zu ersetzen. Interkulturelle Lernprozesse erfordern es, gegenseitig die Fähigkeiten und Kompetenzen der „anderen“ anzuerkennen - oder zumindest zur Kenntnis zu nehmen, ohne sie zu bewerten. Das Ziel ist es, nicht nur miteinander, sondern voneinander zu lernen.“

Die positive Bewertung der interkulturellen Pädagogik und die darin implizit oder explizit vorgenommene Abwertung der „ausländerpädagogischen Maßnahmen“ läßt sich verständlich machen, wenn die Entstehung der Ausländerpädagogik berücksichtigt wird. Die Ausländerpädagogik entstand vor nunmehr ca. 25 Jahren als Folge der Wahrnehmung einer Notlage durch die Bildungspolitiker und in einigen wenigen Fällen durch die Pädagogen selbst: Die rasche Zunahme der Zahl ausländischer Kinder und

Jugendlicher im Bildungssystem und im außerschulischen Bereich führte zu dem Bewußtsein, daß spezielle pädagogische Maßnahmen notwendig seien. Es wurde von der Vorstellung ausgegangen, daß ausländische Schüler und ausländische Kinder und Jugendliche im außerschulischen Bereich durch spezifische Maßnahmen auf die Überleitung in die deutsche Schule und in die deutsche Gesellschaft vorbereitet werden müßten. Ihnen sollten Hilfen bei der Integration, verstanden als Anpassung, angeboten werden. Zunächst wurden die Probleme in erster Linie, wenn nicht ausschließlich, mit Schwierigkeiten beim Lernen der deutschen Sprache erklärt, sehr bald wurden neben den Sprachdefiziten (gemeint sind Mängel in der deutschen Sprache) auch fachliche Mängel und Sozialisationsdefizite registriert. Es sollten Hilfen angeboten werden, den Integrationsprozeß in die deutsche Schule, die Ausbildung und die Gesellschaft zu erleichtern. Das Konzept der interkulturellen Erziehung wurde diesen Ansätzen entgegen gestellt; es wurde entwickelt, um den defizitorientierten und auf Assimilation ausgerichteten Ansatz der Ausländerpädagogik zu überwinden. Gerade aus diesem Grunde sollte der Begriff interkulturell nur dann verwandt werden, wenn konzeptionelle Punkte erfüllt sind. Bildungsaktivitäten, Konzepte oder Programme verdienen dann, aber auch nur dann, die Bezeichnung „interkulturell“,

- wenn sie sich an die Einheimischen wie die Zugewanderten in gleicher Weise richten, also für alle in einem staatlichen Territorium lebenden Menschen pädagogische Angebote zur Bewältigung der durch die Migration entstandenen Situation machen;
- wenn sie nicht von der Vorstellung ausgehen, daß die Migranten in den Aufnahmeländern ausschließlich als Problem anzusehen seien und - positiv ausgedrückt - die Ressourcen der Zugewanderten, nicht deren Defizite in den Mittelpunkt stellen;
- wenn sie - daraus folgernd - nicht Anpassung der Zugewanderten an das Wert- und Normsystem der Aufnahmegesellschaft verlangen, sondern ein Aushandeln zulassen;
- wenn sie nicht die Kulturen der Herkunftsländer, sondern die lebendigen Kulturen der Familien aus ethnischen Minderheiten, die „Migrantenkulturen“, in den Bildungs- und Sozialisationsprozeß ausländischer und deutscher Kinder einbeziehen.

Interkulturalität richtet sich demnach an Deutsche und Zugewanderte, ist nicht defizit-, sondern ressourcenorientiert und damit nicht an kompensatorischen Maßnahmen ausgerichtet, nimmt die Normen und Werte der Zugewanderten ernst, auch in zentralen Bereichen der Einrichtung oder der Gesellschaft, und setzt bei den Migrantenkulturen und nicht bei den Herkunftskulturen an. Sie richtet sich an die Gesellschaft als ganzes und berücksichtigt die Art und Weise, wie in ihr mit ethnischen Minderheiten umgegangen wird. Sie leistet nicht nur eine Orientierung für die Pädagogik, sondern sie verlangt eine Neuorientierung in allen Bereichen der Gesellschaft: Die Bereitschaft, die anderen Kulturen wahrzunehmen und sich mit ihnen unter Relativierung des eigenen Standpunktes auseinanderzusetzen, ihre Formen und Ausdrucksweisen auch dort ernstzunehmen, wo sie den Deutschen fremd vorkommen, Anpassungsleistungen nicht nur von den Minoritäten, sondern auch von den deutschen Schülern, von den Lehrern, von der Schule, den Betrieben und darüber hinaus von allen Mitgliedern der deutschen Gesellschaft zu erwarten.

Widerstände gegen dieses Konzept richten sich sowohl auf die theoretischen Grundlagen als auch auf die Einschätzungen der praktischen Verwirklichung. Auf diese grundsätzliche Diskussion kann in diesem Zusammenhang nicht eingegangen werden (s. dazu Boos-Nünning 1988). Die Idee des interkulturellen Lernens ernst zu nehmen, verlangt, daß die üblichen Formen von Bildung und Erziehung und das Verständnis vom Lernenden und von der Lernsituation hinterfragt werden und eine Öffnung zu neuen Sichtweisen und neuen pädagogischen Ansätzen erfolgt.

3. Barrieren für die Übernahme von Ideen interkulturellen Lernens im beruflichen Bereich

Ein Sachverhalt fällt auf: Während im Bereich von Schule (z. B. Borelli 1992; Reich / Pörnbacher 1993), Sozialarbeit (z. B. Budde / Bata 1990) Jugendarbeit (z. B. Gloël 1992) und Erwachsenenbildung (z. B. Schneider-Wohlfahrt u. a. 1990) Ansätze interkulturellen Lernens schon seit längerer Zeit großen Anklang gefunden haben und auch in der Praxis immer stärkere Bedeutung bekommen, werden sie im Zusammenhang mit der beruflichen Bildung und der beruflichen Weiterbildung kaum diskutiert (als Ausnahme s. Deutsch lernen 1994). Werden solche Gedanken aufgegriffen, z. B. in Form einer interkulturellen Berufspädagogik, richten sie sich auf das Management in fremden Kulturen und die berufspädagogische Aus- und Weiterbildung von Lehr- und Ausbildungskräften aus den Entwicklungsländern (so Arnold 1991; Jung u. a. 1994; Scinchetti 1995), nicht jedoch auf die Qualifizierung des Lehrpersonals und der Ausbilder in Deutschland für einen interkulturellen Kontext. Das Projekt, zu dessen Abschluß diese Tagung ausgerichtet wurde, hat um einen interkulturellen Ansatz gerungen. Warum, so muß gefragt werden, haben es Ideen der interkulturellen Pädagogik so schwer, in der Berufsbildung, in der beruflichen Weiterbildung und in den Betrieben aufgegriffen oder auch nur ernsthaft diskutiert zu werden? Ich habe mich mit dieser Frage in Hinblick auf die Berufsausbildung beschäftigt und möchte meine Hypothesen dazu vortragen und erst in einem zweiten Schritt auf die berufliche Fort- und Weiterbildung und den Betrieb allgemein eingehen.

Ein Grund für die fehlende Auseinandersetzung mit solchen Ansätzen der Berufsbildung ist das Verständnis, das bei Ausbildern (wie auch bei Lehrern und anderen pädagogisch Tätigen) über Jugendliche ausländischer Herkunft bei Ausbildungsbeginn und während der Ausbildung besteht. Berufsberater, Lehrer und Ausbilder registrieren in erster Linie „ausländertypische“ Defizite und beschreiben diese als Ausbildungshemmnisse (s. Zabeck 1986; Arnold-Rösner 1986; König u. a. 1988; Ehrke 1989 a; 1989 b; Boos-Nünning 1989; Rieker 1991; Schaub 1991). Dabei werden drei Arten von Defiziten genannt. Festgestellt werden erstens sprachliche Defizite. Genannt wird vor allem die unvollständige Beherrschung der deutschen Sprache, oft verallgemeinernd als fehlende Sprachkompetenz bezeichnet, Mängel in der Fachsprache und mangelnde Fähigkeit im Umgang mit Fachtexten. König u. a. (1988, S. 66 f.) beschreiben das Bild, das sich betriebliche Ausbilder hinsichtlich der sprachlichen Fähigkeiten von Jugendlichen türkischer Herkunft machen:

„Ausländischen Jugendlichen wird grundsätzlich eine mangelnde Sprachkompetenz unterstellt. Ausbilder sind der Meinung, daß diese Jugendlichen nicht über einen ausreichenden Sprachstand verfügen, um eine Ausbildung erfolgreich durchlaufen zu können. Es werden Schwierigkeiten auf drei Ebenen befürchtet:

- Von den türkischen Jugendlichen wird angenommen, daß sie die Fachsprache nur unzureichend erlernen können. Ihnen wird unterstellt, daß sie die einfachsten Werkzeugbegriffe nicht kennen, mit denen deutsche Jugendliche schon vor Beginn der Ausbildung vertraut seien. Hier liegt häufig die Vorstellung zugrunde, daß es sich bei der Türkei um ein wenig industriell entwickeltes, meist agrarisch strukturiertes Land handle.
- Ausbilder benennen Situationen, in denen unter extremen Arbeitsanforderungen gearbeitet werden muß. In ihnen sei eine knappe sprachliche Verständigung nötig, die aufgrund des fehlenden Wortschatzes der Jugendlichen aber nicht möglich sei; es wird geglaubt, daß die türkischen Jugendlichen sich infolge ihres schlechten Sprachstandes nicht mit den Kunden verständigen könnten ...“.

Das „Sprachargument“ dient (so auch Schaub 1991, S. 87) vielen Betrieben als Rechtfertigung für den Ausschluß von Ausländern von der Ausbildung generell oder in be-

stimmten (kaufmännischen) Berufsfeldern. Selbst wenn die umgangssprachlichen Fähigkeiten als hoch eingestuft werden, wird das Erkennen und der richtige Umgang mit sprachlichen Feinheiten wie z. B. Ironie (so Rieker 1991, S. 68) als Anforderung der Bewerber definiert und bei Jugendlichen ausländischer Herkunft als nicht oder weniger vorhanden registriert. Besonders hoch sind die sprachlichen Anforderungen an die Mädchen, die qualifizierte Berufe (z. B. Rechtsanwalts- und Notargehilfin) anstreben. Den Deutungen der Ausbilder, Lehrer und Berufsberater, die von eingeschränkten Sprachkompetenzen - stets ausschließlich orientiert an der Beherrschung der deutschen Sprache - ausgehen, folgt die wissenschaftliche Diskussion. Auch diese verweist darauf, daß neben Defiziten in der Umgangssprache fehlende Kenntnisse in der Fachsprache sowie die mangelnde Fähigkeit im Umgang mit Fachtexten die Ausbildung erschwert.

Neben sprachlichen Defiziten (sowohl in der Umgangs- als auch in der Fachsprache) und Mängel in der Fachtheorie werden Defizite in der Sozialisation und das Fehlen von kulturellem Hintergrundwissen bemängelt. Die These von den Sozialisationsdefiziten bei Jugendlichen ausländischer Herkunft ist in der Literatur, auch in den wissenschaftlichen Arbeiten, weit verbreitet. Aus der Sicht der Ausbilder im Handwerk werden solche Sozialisationsdefizite als "kulturelle Andersartigkeit" wahrgenommen, so geschildert bei (König u. a. 1988, S. 68): „Ablehnende Haltung gegenüber der Ausbildung türkischer Jugendlicher wird häufig mit der kulturellen Andersartigkeit der Türken begründet. Dabei herrscht ein diffuses Bild der türkischen Kultur vor, der gemessen an der Kultur der Bundesrepublik Deutschland eine geringere Wertigkeit zugemessen wird. Letztlich wird hier die andere Religion der Türken als Basis für die Abgrenzung gegenüber den übrigen Ausländern benutzt. Es wird darauf hingewiesen, daß die Türken am wenigsten bereit seien, sich in die Gesellschaft der Bundesrepublik zu integrieren. Eine Integration im Sinne einer Anpassung an die hiesigen Verhältnisse wird aber erwartet, für den Fall, daß die Türken hier arbeiten und leben wollen. Als häufigstes Beispiel wird dabei das Verhalten der Türken während der Fastenzeit genannt. Es wird befürchtet, daß sie während dieser Zeit als Arbeitskraft nicht voll einsatzfähig sind.“

Ein dritter Grund für Reserven bzw. Ablehnung von Jugendlichen ausländischer Herkunft für die Übernahme in Ausbildung und Beruf wird der familiäre Hintergrund genannt. Rieker führt dazu aus: „Hinzu kommt, daß die deutschen Ausbilder ausländischen Familien und den peer-groups ausländischer Jugendlicher mißtrauisch gegenüberstehen. Die Familienstrukturen erscheinen ihnen autoritär, rückständig und undurchsichtig; Gruppen ausländischer Jugendlicher haben sie im Verdacht, die betriebliche Ordnung zu unterlaufen. Um diese mit der Fremdheit junger Ausländer assoziierten Gefahren zu minimieren, streben sie deren Integration in die deutsche Umgebung an. Jugendliche, die nicht bereits bei ihrer Bewerbung erkennen lassen, daß sie einer Integration offen gegenüberstehen, dürften zum gegenwärtigen Zeitpunkt kaum Chancen auf einen Ausbildungsplatz haben“ (1997, S. 177).

Nicht nur im Zugang zur Ausbildung, sondern auch beim Zugang in Arbeit, haben Ausländer mehr Schwierigkeiten als deutsche Arbeitssuchende, selbst wenn sie über ähnliche oder gleiche Voraussetzungen verfügen. Gillmeister u.a. (1989, S. 305 ff.), die die Rolle der betrieblichen Personalpolitik bei der Zuweisung von Beschäftigungschancen und -risiken in bezug auf Ausländer untersuchen, kommen zu dem Ergebnis, daß es neben einem erhöhten Beschäftigungsrisiko aufgrund der ausländerspezifischen Arbeitsplätze zu einer faktischen Diskriminierung kommt. Sie schreiben:

„Überrascht hat uns die Deutlichkeit des Ergebnisses, daß ethnonationale Zugehörigkeit und 'rassische' Merkmale - mit unterschiedlicher Gewichtung und Begründung - durchaus eine Bedeutung bei der Zuweisung von Beschäftigungschancen und -risiken haben. Ungefähr die Hälfte aller von uns befragten Personalverantwortlichen assoziiert

negative Eigenschaften mit 'fremden' ethn nationalen Merkmalen. Dies hat zur Folge, daß Inländer den Ausländern etwa bei Einstellungen, aber auch bei anderen personellen Maßnahmen (Aufstieg, Ausbildung, Entlassung) vorgezogen werden, ohne daß die Qualifikation im Einzelfall geprüft wird" (Gillmeister u.a. 1989, S. 307; vgl. auch Hergesell 1994).

Aus der Sicht der Betriebe und der Arbeitsverwaltung und teilweise auch in der pädagogisch wissenschaftlichen Diskussion, führt Szablewski-Cavus (1994, S. 215) aus, „werden die Einflüsse des Aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Status nicht deutscher TeilnehmerInnen, die auf ihre Nichtbeteiligung an beruflicher Fortbildung einwirken, noch kaum zur Kenntnis genommen. Die Diskussion wird weitgehend bestimmt durch die Verweise auf die „Defizite“ bei den ausländischen Erwachsenen. Angesprochen werden diesbezüglich vor allem:

- eine ungünstige Qualifikationsstruktur und ein geringes Qualifikationspotential,
- eine geringe Motivation und Handlungsbereitschaft,
- unzureichende Deutschkenntnisse.“

Es geht in diesem Zusammenhang nicht um die Frage, ob es sich bei den Schilderungen der Ausbilder und Personalchefs - ähnliche liegen von anderen Berufsgruppen vor - um reale Probleme, um Verallgemeinerungen von Einzelerfahrungen oder um zugeschriebene Verhaltensweisen handelt. In diesem Zusammenhang interessiert nur, daß Personen ausländischer Herkunft beim Übergang in die berufliche Ausbildung wie auch in der beruflichen Ausbildung selbst nur unter zwei Aspekten gesehen werden. Eine Gruppe - und dies ist zahlenmäßig die größere - wird als defizitär in der oben beschriebenen Weise charakterisiert. Gegen diese Gruppe wird eine andere positiv abgegrenzt, die keine Probleme mache und habe und ohne weiteres in eine berufliche Ausbildung und in einer Arbeitsstelle übernommen werden könne. Diese Personen seien „wie Deutsche“. Diese Charakterisierung wird als positives Merkmal verstanden. Herausgestellt wird für die letztere Gruppe, daß sie besonderer Maßnahmen nicht bedürfe und daß für sie Besonderheiten nicht beachtet werden müssen. Für die erste Gruppe hingegen sollen in der Aus- und Weiterbildung kompensatorische Hilfen entwickelt werden, wie z. B. eine soziale Betreuung im Betrieb zur Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration, zusätzlicher Unterricht zum Abbau sprachlicher und fachspezifischer Defizite während der Aus- und Weiterbildung, Hilfen bei der außerschulischen Sozialisation bzw. bei der Überwindung familiärer Schwierigkeiten (s. Zabeck u. a. 1986, S. 27 f., Schaub 1991, König u. a. 1988). Nach der Ausbildung oder nach der beruflichen Weiterbildung wird Angepaßtsein erwartet.

Beide Perspektiven werden der Konzeption interkulturellen Lernens in der Berufsbildung nicht gerecht. Sowohl die Personen, die als völlig integriert und angepaßt gelten, als auch diejenigen, bei denen im Vergleich zu Deutschen Defizite registriert werden, werden ausschließlich an Deutschen gemessen. Interkulturelle Erziehung verlangt hingegen, die Jugendlichen und die Arbeitskräfte ausländischer Herkunft ganz anders zu sehen.

4. Interkulturelle Berufsausbildung: Notwendigkeit, Chancen und Grenzen

Die Situation ist widersprüchlich: Auf der einen Seite wird Interkulturalität und (oder sogar als) Europakompetenz gefordert (vgl. z. B. Dethloff 1993), weil für die Zukunft zumindest in Wirtschaftsbereich von einem vereinigten Europa ausgegangen wird. Es wird diskutiert, welche Auswirkungen die europäische Union für das Berufs- und Bildungssystem hat. Außerdem wird für deutsche (wie auch für andere europäische) Arbeitnehmer die Beherrschung mehrerer Sprachen als notwendige Voraussetzung an-

gesehen, im zukünftigen Europa beruflich handeln zu können. Es werden Projekte gefördert, wie die zwei zuletzt geschilderten, die die Mobilität erhöhen oder die zu einer Angleichung von Ausbildung oder beruflichen Inhalten führen sollen. Auf der anderen Seite wird das Potential, das die Aufnahmeländer durch die Anwesenheit von Personen ausländischer Herkunft quasi nebenbei und ohne besondere Kosten und Mühen zur Verfügung haben, nicht erkannt oder nicht als solches gewürdigt. Der Europagedanke wird mehr auf die Europäisierung der einheimischen Bevölkerung bezogen als auf Vorstellungen, die von der Nutzung der Kompetenzen der schon migrierten Kinder, Jugendlichen und Erwachsenen ausgehen. Ausländische Arbeitskräfte werden höchstens als Lückenbüßer bzw. Rekrutierungsreserve für von Deutschen nicht mehr besetzbare Stellen angesehen. Nur selten werden in der Zweisprachigkeit und noch seltener im zweikulturellen Aufwachsen auch positive Ansätze für die berufliche Aus- und Weiterbildung gesehen und Wege gesucht, diese Fähigkeiten zu fördern und zu erweitern.

Die Widerstände, die gerade gegen die Einbringung von Vorstellungen interkulturellen Lernens in die Berufsbildung und in den beruflichen Bereich aufgebaut werden, verlangen aber tiefergehende Erklärungen. Es ist besonders schwierig wahrzunehmen und zu akzeptieren, daß Jugendliche, Auszubildende und Berufstätige anderer Nationalitäten, Personen mit anderen Werten und Orientierungen, die Arbeits- und Wirtschaftswelt Deutschlands bereichern könnten, weil in keinem anderen Bereich der Glaube an die Überlegenheit des deutschen Systems so verbreitet und so verfestigt ist. Stets werden die Deutschen als die Beispielgebenden, die Lehrenden, die anderen als die Lernenden angesehen. Diese Grundhaltung erschwert den Perspektivenwechsel. Sie bedingt ferner, daß ausländische Arbeitskräfte ohne Einschränkung an deutschen gemessen werden und daß aus dieser Perspektive immer nur das herausgestellt wird, was an ihnen defizitär ist. Nur selten wird diese Perspektive aufgebrochen. Dieses kann geschehen, wenn die Notwendigkeit einer interkulturellen Berufsbildung und die Chance, die in ihr liegt, erkannt wird.

Interkulturelle Berufsbildung als Notwendigkeit

Es ist notwendig, die eigenen Barrieren aufzubrechen und interkulturellen Ansätzen Raum zu geben. „Im Umgang mit Migration“, so heißt es im Manifest der 60: Deutschland und die Einwanderung (Bade 1994, S. 14 f.) „geht es überdies nicht nur um globale und gesamteuropäische Aufgaben, sondern auch um eigene Interessen auf nationaler Ebene: Eine weitere Vernachlässigung der politischen Aufgaben im Problemfeld Migration gefährdet inneren Frieden und kulturelle Toleranz im vereinigten Deutschland. Es geht um die Situation von Einheimischen und Zuwanderern auf dem Wohnungs- und Arbeitsmarkt, in den Schulen, im Alltag von heute. Es geht um die gegenseitige Akzeptanz von deutscher Mehrheit und zugewanderten Minderheiten.“ Es geht darüber hinaus, so heißt es weiter, „um den Sozialstaat von morgen, um die Sicherung seiner sozialen Leistungssysteme bei einer alternden und schrumpfenden Bevölkerung. Ihre Abnahme in absoluten Zahlen wurde bislang noch durch Zuwanderung aufgefangen. Wahrscheinlich werden wir in Zukunft weit stärker auf solche Hilfe von außen angewiesen sein, als wir uns dies heute vorstellen können und wollen.“ Zuwanderung kann ein Beitrag zur Lösung innerer Probleme ohnehin nur dann sein, wenn einheimische Mehrheit und zugewanderte Minderheiten neben- und miteinander leben können. Das verlangt von beiden Seiten ein gewisses Maß an Integrationsbereitschaft. Sie hat kulturelle, aber auch ökonomische Voraussetzungen: Am günstigsten sind sie, wenn Einwanderer wirklich gebraucht werden, für ihren eigenen Lebensunterhalt sorgen und ihren Beitrag zur Sicherung des Generationenvertrages leisten können. Umgekehrt kann Migration auch destabilisierend wirken, wenn die Mehrzahl der Zugewanderten auf Sozialleistungen angewiesen bleibt und am Rande der Gesellschaft in einer Getto-Situation oder gar in der Illegalität lebt.“

Ferner geht es um die Einübung in Formen des Zusammenlebens und des Zusammenarbeitens in einem vereinigten Europa.

Alle drei Punkte, die Sicherung des inneren Friedens unter den Bedingungen einer zugewanderten Bevölkerung in manchen Städten; die Vorbereitung auf weitere Zuwanderungen in der Zukunft und die Perspektiven eines auch politisch vereinigten Europas lassen Interkulturalität auch in der Berufsausbildung und zu der beruflichen Weiterbildung als Notwendigkeit erscheinen.

Interkulturelle Berufsbildung als Chance

Interkulturelle Berufsbildung ist aber mehr als eine Notwendigkeit, ihre Ideen stellen eine Chance für die Berufsbildung allgemein dar. Die vorne skizzierte Idee des interkulturellen Lernens ernst zu nehmen, verlangt radikal umzudenken und dabei die Mitarbeiter und Kollegen ausländischer Herkunft als Potential, ihre Ausbildung als Investition für das zukünftige Europa zu betrachten.

Jugendliche ausländischer Herkunft und ausländische Kollegen müssen erstens als Mitarbeiter akzeptiert werden, die sich nicht in allen Punkten und in allen Lebensbereichen an das Verhalten und die Vorstellungen der Deutschen angepaßt haben. Sie müssen ein Recht auf Anderssein oder Andersdenken haben und trotzdem gleichgestellt sein. Sie müssen ausdrücken dürfen, in welcher Hinsicht und in welcher Form sie anders denken und fühlen und der Betrieb muß den Raum zu einem Austausch aus verschiedenen Hintergründen resultierenden Orientierungen und damit die Möglichkeit zum Aushandeln von Regeln in den Bereichen bieten, die Freiräume (auch für Deutsche) lassen. Unter einer solchen Perspektive ist nicht der völlig angepaßte Mitarbeiter ausländischer Herkunft der beste, sondern derjenige, der seine eigene Position und Grundhaltung in den Austauschprozeß einzubringen vermag und in den Aushandlungsprozeß neue - bei Deutschen nicht vorhandene - Vorstellungen thematisiert.

Jugendlichen ausländischer Herkunft und ausländischen Mitarbeitern muß zweitens der Raum gegeben werden, ihre durch die Eltern, die aus einem Land mit u. U. anderer Wirtschafts- und Sozialstruktur gewandert sind, und durch ihr eigenes Aufwachsen in einer Migrantenfamilie in Deutschland sowie durch ihre Eigen- oder Außendefinition als Fremde (mit)geprägte Sozialisation zu thematisieren, sich gegen Stereotypisierung sowohl als „wie Deutsche“ als auch als „Ausländer“ oder „Ausländerin“ bzw. „Türke“ oder „Türkin“ zu wehren. Sie müssen Differenzierungen verlangen und differenziertes Verhalten fordern dürfen. Daher wird von allen an der Ausbildung beteiligten Personen erwartet, daß sie ihr Wissen um Einstellungen und Verhaltensweisen von Jugendlichen ausländischer Herkunft und deren kulturelle und sozial-strukturelle Bedingungen erweitern, ohne erneut vereinfachende Erklärungen zu verwenden. Vor allem aber wird erwartet, daß diese Personengruppe Sensibilität entwickelt, Orientierungen, Denkweisen und Verhaltensformen wahrzunehmen, ja zu spüren, und daß sie lernen, sich heranzutasten, nachzufragen und sich ihnen in der Kommunikation mit den Mitarbeitern ausländischer Herkunft zu nähern, ohne erneut Stereotypen aufzubauen.

Drittens muß die Kompetenz der Mitarbeiter ausländischer Herkunft im Beruf berücksichtigt und positiv bewertet und aufgegriffen werden. Mitarbeiter ausländischer Herkunft sind überwiegend Personen, die zweisprachig und zweikulturell aufgewachsen sind. Sie sind darüber hinaus Personen, die es geschafft haben, ihre Identität trotz der Wanderung und trotz des Wechsels des kulturellen Umfeldes zu wahren oder zu finden. Die Zweisprachigkeit, das Vermögen, sich in zwei Kulturen zu bewegen, die Fähigkeit, Identität unter den Bedingungen der Migration entwickelt zu haben, muß als Potential erkannt und für die Ausbildung und Beruf nutzbar gemacht werden. Projekte, die interkulturelles Lernen in der Berufsausbildung oder der beruflichen Weiterbildung

ernst nehmen, müssen ferner Angebote schaffen, die helfen, Zweisprachigkeit und Bilingualität wie auch Mobilitätsbalance zu erhalten und zu stärken.

Selbst das am einfachsten zu erreichende Ziel, die Wahrung und Stärkung der Sprachkompetenz, wird bei den meisten Jugendlichen in Deutschland nicht erreicht. Während die Familiensprache in der Schule noch eine gewisse Bedeutung spielt, findet sie in der beruflichen Ausbildung und Weiterbildung außerhalb der wenigen Modellversuche keine Berücksichtigung. Hier müßte ein neues Unterrichtskonzept entwickelt werden, in dem die Familiensprachen die ihnen angemessene Bedeutung erhalten. Die aus zweikulturellem Aufwachsen und der Mobilitätserfahrungen resultierenden Einstellungen, Mentalitäten und Persönlichkeitsfaktoren Stützung und Förderung erfahren. Letzteres setzt zumindest voraus, daß - anders als auch teilweise in der Fachliteratur formuliert - das Aufwachsen zwischen zwei Kulturen nicht negativ als Identitätsdiffusion und Persönlichkeitsschwierigkeit, sondern positiv als Chance zur Erweiterung der Persönlichkeit beschrieben wird.

Werden Mitarbeiter ausländischer Herkunft nicht mehr als defizitär oder angepaßt verstanden, sondern als Menschen, die besondere sprachliche und kulturelle Kompetenzen einbringen, die für vereinigtes Europa und eine immer mehr auf grenzüberschreitende Kommunikation angewiesene Welt zukunftsweisend und beispielgebend sind oder sein könnten, dann ist die Voraussetzung geschaffen, dem vierten Prinzip Raum zu geben. Mitarbeiter ausländischer Herkunft und Deutsche, aber auch Ausbilder, Lehrer u. a. lernen voneinander. Mitarbeiter ausländischer Herkunft lernen den beruflichen und wirtschaftlichen Sektor in Deutschland in den Bereichen kennen, der ihnen u. U. in Familie, Umfeld und Schule verschlossen blieb. Deutsche Jugendliche und das in der Ausbildung tätige Personal lernt, welche Chancen zweisprachiges und mehrkulturelles Aufwachsen (auch) bietet. Bei einer interkulturellen Analyse erweist sich (so Arnold 1991, S. 11) vielfach nicht so sehr das „Andersartige“, „Fremde“ als das „Entwicklungsproblem“, sondern das vertraute Eigene. Interkultureller Austausch mit den vielleicht Anderen in Deutschland, der sich als Chance für Selbstreflexion versteht, muß sich von vertrauten Sichtweisen und Bewertungen lösen und schafft daher Voraussetzungen für den interkulturellen Austausch mit den Anderen in Europa und darüber hinaus.

Der Betrieb kann dann als ein interkultureller Arbeitsraum verstanden werden, in dem Deutsche und Ausländer sich einstellen und einüben können für ein Leben in einem Europa der vielen Nationalitäten. Es reicht nicht aus, Betrieb und Arbeitsplatz so zu verstehen, daß Deutsche und ausländische Arbeitskräfte, deutsche Auszubildende und Auszubildende ausländischer Herkunft ohne große Störungen und Konflikte, ohne äußere Zeichen von Fremdenfeindlichkeit und Ablehnung miteinander kommunizieren und arbeiten können. Der Betrieb muß vielmehr schaffen, die Probleme nicht nur „außen vor“ zu lassen, sondern als Lebens- und Arbeitsraum positive Signale zu setzen.

Grenzen einer interkulturellen Pädagogik in der beruflichen Aus- und Weiterbildung

Neben der Begründung der Notwendigkeit und der Herausstellung der Chancen einer interkulturellen Berufsbildung sind aber auch Grenzen aufzuzeigen.

Interkulturelle Berufsbildung ersetzt eine spezifische Förderung von Migranten und Migrantinnen und deren Kinder und Kindeskindern nicht. Um die Chancen beim Zugang zum Ausbildungsstellen- und Arbeitsmarkt zu verbessern, kann es erforderlich, ja notwendig sein, kompensatorische Angebote zu unterbreiten und kompensatorische Maßnahmen durchzuführen. Aber die Sichtweise der in Maßnahmen tätigen Ausbilder und Ausbilderinnen, Pädagogen und Pädagoginnen werden unter der Berücksichtigung interkultureller Ansätze verändert sein und auch die Sichtweise der Einrichtungen, bes-

ser der Personen in diesen, die Projekte initiieren und finanzieren können, werden sich geändert haben.

Die grundsätzliche Akzeptanz von Gedanken interkultureller Pädagogik enthebt uns nicht, die Grundlagen neu und vertieft zu hinterfragen. Dabei geht es um eine Auseinandersetzung mit unseren Werten, bei denen wir genauer erforschen müssen, welche konstitutiv für unsere Gesellschaft sind und in welchen wir nur an bequemen Traditionen festhalten. Es geht aber auch um einen schärferen Blick und ehrlichere Antworten auf die Frage, ob konjunkturelle Entwicklungen, Qualifizierungsunterschiede oder Diskriminierung aufgrund ethnischer Zugehörigkeit den Zugewanderten den Zugang zum Arbeitsmarkt erschweren. Wir werden uns auch verstärkt fragen müssen, ob spezielle Angebote für Zuwanderer und deren Nachkommen nicht - wie von Kritikern behauptet - zu einer Ethnisierung beitragen und Normalität immer mehr verhindern.

Interkulturelle Pädagogik in der Berufsbildung fordert aber auch - zumindest mittelfristig - Änderungen in den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen für Zugewanderte: Die Erziehung für eine multikulturelle Gesellschaft muß durchgängiges Prinzip werden. Erziehung und Bildung für ein Zusammenleben in einer multikulturellen Gesellschaft erfordert zweierlei: die Schaffung von Entwicklungschancen für alle Teilgruppen, d. h. auch für die Einwanderer, und die Einübung in Formen des Miteinanderumgehens von Mehrheit und ethno-kulturellen Minderheiten. Wird das erste Ziel verfehlt, besteht die Gefahr, daß die Einwanderer ihren Migrantenstatus vererben. Der Proletarisierungsprozeß, der für die Mehrheit der Kinder und Kindeskiner der Arbeitsmigranten von damals bereits begonnen hat, würde sich verstärken. Wird das zweite Ziel verfehlt, wird also im - Generationen übergreifenden - Eingliederungsprozeß nicht in allen Gruppen schrittweise ethnozentrisches Denken aufgebrochen, würde der innere Friede in Deutschland gefährdet.

Auf dem Weg zu diesen beiden Zielen sind tiefgreifende Veränderungen in der Reflexion und Gestaltung des Eingliederungsprozesses notwendig: Nötig für das erste Ziel ist eine öffentliche Diskussion um Bildungsrechte für Minderheiten und um die Kontrolle von Chancengleichheit im Bildungssystem. Das zweite Ziel verlangt zunächst die Stärkung der Sozialisationskraft der Familien von Mehrheit und eingewanderten Minderheiten. Die deutschen Familien müssen stärker als bisher befähigt werden, ihre Kinder auf eine Gesellschaft vorzubereiten, in der Menschen aus verschiedenen Kulturen und Ethnien auf Dauer miteinander leben werden. Die Einwandererfamilien müssen in die Lage versetzt werden, ihr Kinder trotz mehr oder minder starker Isolation und von der Majorität abweichender Normen und Werte darauf vorzubereiten, den Eingliederungsprozeß und damit verbundene Konflikte zu bewältigen. Dazu müssen alle Sozialisationsinstanzen, also auch Schule und Betrieb beitragen.

Solche Veränderungen im pädagogischen Bereich, in Sozialisationsinstanzen und Bildungseinrichtungen erfordern eine auf Einwanderung ausgerichtete Politik und eine Sicherung des Rechtsstatus der Einwandererfamilien. Dies ist zugleich Voraussetzung und Bedingung für eine bessere Akzeptanz der Einwanderer in einer multikulturellen und multiethnischen Gesellschaft. Es geht in Deutschland und Europa nicht um Altruismus, sondern um Einsichten in das Eigeninteresse und um die politische Klugheit, daraus rechtzeitig Konsequenzen zu ziehen. Noch läßt die Migrationspolitik in Deutschland diese Klugheit vermissen - langfristig zum eigenen Schaden.

Literaturverzeichnis

- Arnold, Rolf (1991): Interkulturelle Berufspädagogik. Oldenburg
- Arnold-Rösner, Regina (1986): Berufliche Integration junger Türken. Chancen und Realitäten in der aktuellen Beschäftigungskrise. Hamburg
- Bade, Klaus J. (Hrsg.) (1994): Das Manifest der 60. Deutschland und die Einwanderung. München
- Berufsbildungsberichte (1989 ff.): hrsg. vom Bundesministerium für Bildung und Wissenschaft. Bad Honnef
- Boos-Nünning, Ursula (1988): Interkulturelle Erziehung - interkulturelles Leben. In: Beauftragte der Bundesregierung für die Integration der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen (Hrsg.): Bericht '89. Zur Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familien - Bestandsaufnahme und Perspektiven für die 90er Jahre. Bonn, S. 155 - 164
- Boos-Nünning, Ursula (1994): Interkulturelles Lernen in der Berufsbildung. In: Deutsch lernen 4/1992, S. 307 - 332
- Borelli, Michele (Hrsg.) (1992): Zur Didaktik interkultureller Pädagogik, Teil I und II. Hohengehren
- Budde, Hildegard; Bata, Asad (1990): Für interkulturelle Erziehung qualifizieren. Handreichungen für die Ausbildung sozialpädagogischer Fachkräfte. Band 1 und 2. Berlin
- Bundesanstalt für Arbeit (Hrsg.) (1993): Jugendliche ausländischer Herkunft vor der Berufswahl. Handbuch für die Berufsberatung. Wiesbaden
- Dethloff, Uwe (1993): Interkulturalität und Europakompetenz. Die Herausforderung des Binnenmarktes und der Europäischen Union. Tübingen
- Deutsch lernen: Zeitschrift für den Sprachunterricht mit ausländischen Arbeitnehmern (1994), Heft 3
- Ehrke, Michael (Hrsg.) (1989 a): Interkulturelle Berufsausbildung. Positionen und Erfahrungen. Berlin
- Ehrke, Michael (Hrsg.) (1989 b): Berufsvorbereitung und Bildungsurlaub mit Ausländern. Berlin
- Gillmeister, Helmut / Kurthen, Hermann / Fijalkowski, Jürgen (1989): Ausländerbeschäftigung in der Krise? Die Beschäftigungschancen und -risiken ausländischer Arbeitnehmer am Beispiel der West-Berliner Industrie. Berlin
- Gloël, Rolf (1992): Gewalt oder Dialog. Grundlagen und Perspektiven Interkultureller Jugendarbeit. Saarbrücken / Fort Lauderdale
- Hergesell, Burkhard (1994): Arbeiterkulturen im Betrieb. Interethnische Beziehungen zwischen Produktionsarbeitern. Eine empirische Studie. Frankfurt
- Jung, Rüdiger H. / Schäfer, Helmut M. / Seibel, Friedrich, W. (Hrsg.) (1994): Vielfalt gestalten - Managing Diversity. Kulturenvieffalt als Herausforderung für interkulturelle Humanressourcenentwicklung in Europa. Frankfurt
- König, Peter (1991): Bereitschaft von Betrieben, ausländische Jugendliche auszubilden oder einzustellen. In: Nieke, Wolfgang / Boos-Nünning, Ursula (Hrsg.): Ausländische Jugendliche in der Berufsausbildung. Auf dem Weg zur Chancengleichheit. Opladen, S. 63 - 84
- König, Peter; Ammann, Wolfgang; Mehrländer, Ursula: Berufswahl und handwerkliche Berufsausbildung türkischer Jugendlicher. Ergebnisse eines Modellprojektes. Bonn 1988
- Kühne, Peter D/ Öztürk, Nihat / Schäfer, Hermann / Schmieder, Renate (1989): „Wie wir das Schweigen brechen können ...“ Bildungsarbeit mit ausländischen und deutschen ArbeitnehmerInnen. Das Konzept BALD des DGB-Bildungswerkes. Köln
- Luchtenberg, Sigrid (1993): Nieke, Wolfgang: Interkulturelle Pädagogik und Europäische Dimension. Herausforderungen für Bildungssystem und Erziehungswissenschaft. Festschrift zum 60. Geburtstag von Manfred Hohmann. Münster / New York
- Reich, Hans H. (1993): „Von der Schule zu“ Der Kopenhagener Modellversuch zur Bildungs- und Berufsberatung von Einwandererjugendlichen. Münster / New York
- Rieker, Peter (1991): Unverständnis - Verständnis - Mißverständnis. Schwierigkeiten beim Zugang junger Ausländer zur Berufsausbildung. Schrift für Berlin-Forschung. Hektographiertes Manuskript. Berlin
- Schaub, Günther (1991): Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Berlin
- Schleicher, Klaus (1993): Ausblick: Politik und Bildungspolitik nach Maastricht. In: Schleicher, Klaus (Hrsg.): Zukunft der Bildung in Europa. Nationale Vielfalt und europäische Einheit. Darmstadt, S. 297 - 309
- Schneider-Wohlfahrt, Ursula / Pfänder, Birgit / Pfänder, Petra / Schmidt, Bernd (1990): Fremdheit überwinden. Theorie und Praxis interkulturellen Lernens in der Erwachsenenbildung. Opladen
- Scinchetti, Gian-Carlo (1994): Multikulturelle Führungskräfteentwicklung on the job. Dissertation an der Hochschule St. Gallen
- Szablewski-Çavus, Petra (1994): „Was die Qualifizierung angeht - das Recht darauf steht jedem zu“. Ausländische Erwachsene in der beruflichen Weiterbildung. In: Deutsch lernen, Heft 3, S. 209 - 220
- Szablewski-Çavus, Petra (1995): Ziele und Möglichkeiten interkulturellen Lernens in der berufsbezogenen Weiterbildung. In: Bender, Walter / Szablewski-Çavus, Petra (Hrsg.): Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung. Frankfurt: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Pädagogische Arbeitsstelle des Deutschen Volkshochschul-Verbandes
- Zabeck, Jürgen (1986): Schmidt-Höpfner, Sieglinde; Schöllhammer, Wolfgang: Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher. Abschlußbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Modellversuchs bei der Firma Audi AG. Heidelberg

Petra Szablewski-Cavus, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)

Chancengleichheit und berufliche Karriere Erwachsener ausländischer Herkunft

„Migration: Das Ende der Karriere?“ - der Titel der heutigen Tagung führt zwei Begriffe - Migration und Karriere - zusammen, die in einer Aussage so eng nur selten zusammen genannt werden. Sehr geläufig hingegen sind Konnotationen wie „Migration und Arbeitslosigkeit“ oder „Migration und Integration ins Arbeitsleben“. Arbeit - ja, Karriere - nein? Nach 40 Jahren Erfahrungen mit Arbeitsmigration in Deutschland stellt sich in der Tat die Frage, ob Migration jeglichen beruflichen Aufstieg ausschließt.

Mit dem Begriff Karriere wird weithin die „Bilderbuchkarriere“ assoziiert - vom Tellerwäscher zum Millionär. An diese Assoziation haben wir - die Mitarbeiterinnen des Projekts - allerdings weniger gedacht, als wir uns für den Titel entschieden (obwohl es *auch* vereinzelt Bilderbuchkarrieren von MigrantInnen in Deutschland gibt). Wir dachten eher an die berufliche Karriere, wie sie bis vor einigen Jahren noch den beruflichen Werdegang der meisten abhängig Beschäftigten beschrieb: Man erlernt eine berufliche Tätigkeit, führt die Tätigkeit über Jahre hinweg aus, wird mit den Innovationen parallel zur Berufsausübung vertraut - und so zur erfahrenen Fachkraft, zu einem/r „wertvollen“ MitarbeiterIn des Betriebs. Diese Form der Karriere - darüber sind sich alle Experten einig - wird zukünftig nur noch der Vergangenheit angehören. Welche Form bleibt dann aber für berufliche Werdegänge, gibt es überhaupt noch Entwicklungsmöglichkeiten? Und vor allem: Welche Chancen bieten sich für die MigrantInnen, die noch bis vor einigen Jahren immerhin als an- und ungelernte Arbeitskräfte eine längerfristige Arbeitsperspektive in Deutschland vorfanden?

Zur Ausgangssituation

Ausländische Arbeitskräfte tragen schon seit mehreren Jahren ein doppelt so hohes Arbeitsmarktrisiko wie deutsche: Bedingt durch den Strukturwandel der Wirtschaft und die Einführung neuer Technologien wurden und werden vor allem die „klassischen“ Arbeitsplätze für an- und ungelernte Arbeitskräfte abgebaut. Arbeitsplätze, in denen nach wie vor besonders viele AusländerInnen arbeiten.

Das Risiko, arbeitslos zu werden, steigt für un- und angelernte Arbeitskräfte allgemein, ist aber für un- und angelernte AusländerInnen besonders hoch (ca. 40% der deutschen Arbeitslosen verfügten 1994 über keinen abgeschlossenen Berufsabschluß, bei den AusländerInnen rund 78%).

Qualifikation als Weg aus der Arbeitslosigkeit?

Qualifizierung und Fortbildung im Beruf gewinnt zunehmend an entscheidender Bedeutung - nicht als Garantie für einen beruflichen Aufstieg, sondern für den Erhalt von Arbeitsplätzen oder die Reintegration ins Arbeitsleben. Tatsache ist aber, daß ausländische Arbeitskräfte in beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentiert sind.

- In betrieblicher Fortbildung sind sie schon aufgrund ihrer Stellung im Betrieb als An- und Ungelernte unterrepräsentiert (nur 6%, d.h. jeder 16. dieser Gruppe nimmt an betrieblicher Fortbildung teil - dahingegen 20%, d.h. jeder fünfte der Facharbeiter, 44%, d.h. fast jeder zweite der leitenden Angestellten). Hinzu kommt auch hier, daß ausländische Un- und Angelernte bei betrieblichen Fortbildungsangeboten noch weniger berücksichtigt werden als deutsche.

- In der AFG-geförderten Weiterbildung sind Nicht-Deutsche unterrepräsentiert (siehe dazu die Zahlen im Anhang)
 - gemessen an ihrer Arbeitslosenquote (16%)
 - und besonders gemessen in bezug auf die Tatsache, daß 78% der arbeitslosen AusländerInnen über keinen formalen Berufsabschluß verfügen.

(Diese Zahlen sind vor dem Hintergrund zu sehen, daß sie als Beitragszahler einen erheblichen Anteil an der Finanzierung dieser Maßnahmen leisten: Jeder 10. Beitragszahler der Sozialversicherung ist nicht deutscher Herkunft.)

Das Projekt BBM: Aufgaben / Ziele

Mit der Förderung des DIE-Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" (BBM) griff das BMBF (damals noch BMBW) Ende 1992 die Frage auf, ob und wie die Erwachsenenbildung einen Beitrag zur Verbesserung der Chancen von ausländischen Erwachsenen in der beruflichen Weiterbildung leisten kann. Das Projekt wurde beauftragt, pädagogische Ansätze in konkreter Auseinandersetzung mit der bestehenden Praxis zu entwickeln. Der Standort des Projekts innerhalb der Gesamtfragestellung ist so als Vermittlungsstelle zwischen Praxis und Wissenschaft im Bereich der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen zu definieren. Insgesamt will das Projekt dazu beitragen, Akzente im bildungspolitischen Diskurs zugunsten ausländischer ArbeitnehmerInnen zu setzen und die Bedingungen für ihre berufliche Qualifizierung durch eine verstärkte fachöffentliche Diskussion zu verbessern.

Die Arbeitsbereiche des Projekts

Im Zentrum der Arbeit des Projektes standen die vielfältigen Kontakte und Kooperationen mit Bildungsträgern und Lehrkräften, die einen Schwerpunkt ihrer beruflichen Weiterbildungsangebote in der Arbeit mit ausländischen Erwachsenen legen oder einen solchen Schwerpunkt planen. Es wurden zahlreiche bestehende Einrichtungen besucht, Interviews mit den verschiedenen Beteiligten an den Programmen sowie Beratungen zu verschiedensten Fragestellungen und auch zur Vermittlung von Kontakten unter verschiedenen Anbietern von Bildungsmaßnahmen durchgeführt. Die Themen der von uns angebotenen Fortbildungsveranstaltungen sowie die Zusammensetzung von Arbeitskreisen wurden in diesem regen Austausch mit der Praxis abgestimmt.

Evaluation bestehender Qualifizierungsmaßnahmen mit Erwachsenen ausländischer Herkunft

Im Hinblick auf eine unmittelbare Auswertung konkreter Bildungsmaßnahmen wurden Gespräche mit Lehrenden und Lernenden in bestehenden Maßnahmen durchgeführt sowie durch Unterrichtsbeobachtungen Einblicke in die mikrodidaktische Umsetzung der Ansätze gewonnen.

Überregionale Koordination von beruflichen Qualifizierungsmaßnahmen mit Erwachsenen ausländischer Herkunft

Hier hat das DIE-Projekt im Verlaufe seiner Tätigkeit verschiedene Kooperationsansätze mit rund 90 Bildungsträgern im westlichen Bundesgebiet entwickelt: Zur intensiveren Bearbeitung von inhaltlichen Fragestellungen wurden Arbeitskreise eingerichtet; einzelne Maßnahmen wurden beraten, Informationen über mögliche Kooperationspartner zur Verfügung gestellt sowie relevante Informationen über Entwicklungen im Bereich der Arbeitsverwaltung, im Arbeitsförderungsrecht, im Bereich der Migration, sowie über neue Konzepte von Bildungsträgern vermittelt. Das BBM-Projektforum erwies sich zunehmend als eine tragende Säule der Koordination neben dem Fortbildungsangebot.

Fortbildung für pädagogisches und leitendes Personal in der beruflichen Weiterbildung

Die inhaltlichen Themen der überwiegend dreitägig durchgeführten Fortbildungen wurden in Beratungs- und Kooperationsgesprächen mit den Bildungsträgern ermittelt, teilweise in den o.g. Arbeitskreisen mit vorbereitet und unter aktiver Mitwirkung einiger Kooperationspartner durchgeführt. Thematisch wurden - bis auf zwei Fortbildungen zu sozialpflegerischen Berufen - berufs- und berufsfeldübergreifende pädagogische Fragestellungen aufgegriffen. Aufgrund des eruierten Bedarfs wurde dem strukturierten Erfahrungsaustausch jeweils ein breiter Raum zugemessen; d.h. in den Fortbildungen selbst wurden praktische Ansätze zu bestehenden Konzeptionen vorgestellt und im Hinblick auf ihre Übertragbarkeit in andere Maßnahmen oder Projekte hinterfragt bzw. fortentwickelt.

Praxishilfen für pädagogisches und leitendes Personal

Die Publikationsreihe „Berufliche Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft“ konzipierte das DIE-Projekt entsprechend seines Standortes innerhalb der Gesamtfragestellung: Ergebnisse der relevanten Wissenschaftsdisziplinen wurden hier mit einem Blick auf Handlungskonsequenzen für die Praxis überdacht und vorgestellt und durch Berichte aus der Praxis ergänzt bzw. in Anregungen für die Praxis umgesetzt (siehe Literaturhinweise).

Inhaltliche Schwerpunkte

Die inhaltliche Schwerpunktsetzung der Arbeit des DIE-Projekts ergab sich unmittelbar aufgrund der Bedarfe, die von seiten der Kooperationspartner genannt wurden. Von unserer Seite wurden zunächst nur berufs- und berufsfeldübergreifende Fragestellungen aufgegriffen. - Eine Ausnahme bildeten die „sozialpflegerischen Berufe“, nachdem im Verlaufe des DIE-Projektes hier ein besonders hoher Bedarf von Bildungsträgern angemeldet wurde. Offensichtlich hatten sich in den letzten zwei Jahren vermehrt örtliche Fachschulen und die Arbeitsverwaltung einer gezielten Einbeziehung von Nicht-Deutschen in qualifizierte Ausbildungen bzw. Umschulungen geöffnet. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Projektes waren:

- Rahmenbedingungen der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen - Bestandsaufnahme und konzeptionelle Ansätze
- Dokumentation vorhandener Literatur zur beruflichen Weiterbildung mit Erwachsenen ausländischer Herkunft
- Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung
- Weiterbildungsbegleitende Hilfen

- Berufsbezogenes Deutsch
- Qualifizierung von MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen

Das „Neue“ an der Bearbeitung der inhaltlichen Schwerpunkte lag darin, daß unter der Zielfragestellung „Verbesserung der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen“ eine neue Strukturierung und eine Präzisierung vorliegender Ergebnisse vorgenommen wurde.

Entwicklungslinien der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen

Anmerkungen zur Situation der beruflichen Weiterbildung

Die öffentlich geförderte berufliche Weiterbildung muß gegenwärtig vor dem Hintergrund einiger Widersprüchen agieren, die sich einem pädagogischen Einfluß weitgehend entziehen:

- a) Die Geschwindigkeit an technologischen Innovationen in den Betrieben und die Umstrukturierung des wirtschaftlichen Gefüges in Deutschland sind verbunden mit einer tiefgreifenden Verunsicherung über zukünftig auf dem Arbeitsmarkt nachgefragte Qualifikationen. Weder die Wissenschaft noch die einzelnen Betriebe sind gegenwärtig in der Lage, Prognosen über tatsächliche Qualifikationsbedarfe der unmittelbaren Zukunft detailliert zu formulieren. Gleichzeitig wird die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung als „Investition für die Zukunft“ betont und die Bereitschaft von Arbeitnehmern zum „lebenslangen Lernen“ als wesentliche Voraussetzung genannt, wollen sie auch zukünftig als Arbeitskraft gefragt sein. (In einem uns vorliegenden Referentenentwurf zur AFG-Reform wird lebenslanges Lernen bereits als „Pflicht“ für Arbeitnehmer postuliert.)

Es entsteht ein Bedarf an Weiterbildungsangeboten, die die klassischen Inhalte der beruflichen Weiterbildung um Elemente aus der allgemeinen Weiterbildung erweitern. Eine auf Dauer angelegte Berufsbefähigung umfaßt heute sowohl berufliche Grund- und Spezialkenntnisse, Allgemeinbildung und soziale Kompetenzen, Methodenkompetenzen und die Förderung der Bereitschaft zum lebenslangen Lernen. Die Vermittlung dieser Schlüsselqualifikationen verdichtet die Arbeit in der beruflichen Weiterbildung erheblich. Sie erfordert von den Ausbildungskräften zusätzlich zu der (eigenen) fachlichen Qualifizierung im Kontext der Innovationen die Entwicklung und Umsetzung von **erwachsenenpädagogischen** Kompetenzen.

Im Widerspruch zu diesen erhöhten Anforderungen an Qualifizierungsangebote werden seit einigen Jahren die Rahmenbedingungen innerhalb der beruflichen Weiterbildung eingeschränkt:

- Der höchstmöglich zu fördernde Zeitraum für Umschulungsmaßnahmen wurde in der 10. AFG-Novellierung verkürzt.
 - Das Vergabekriterium für Auftragsmaßnahmen der BA: „preiswertestes Angebot“ bewirkt bei vielen Bildungsträgern, daß Fortbildungen - und hier in erster Linie Fortbildungen für ihr pädagogisches Personal - nicht mehr eingeplant werden können.
- b) Der zweite erhebliche Widerspruch, mit dem die berufliche Weiterbildung sich auseinandersetzen muß, ist in der Tatsache zu sehen, daß aufgrund der gegenwärtigen Arbeitsmarktsituation der Erfolg „Vermittlung in eine adäquate Arbeitsstelle“ weniger noch als zuvor durch einen erfolgreichen Abschluß einer Bildungsmaßnahme zu

gewährleisten ist. Dies bleibt natürlich auch den TeilnehmerInnen nicht verborgen und stärkt selbstverständlich **nicht** die Motivation. Ohne Berufsabschluß sind allerdings die Chancen noch geringer, auch gering qualifizierte Tätigkeiten ausüben zu können. - Die berufliche Weiterbildung greift diesen Widerspruch zunehmend in der These auf, daß ein Berufsabschluß an Bedeutung gewinnt als erster Ausweis der Qualifizierungsfähigkeit eines Arbeitnehmers. Berufsbildung ist so zu verstehen als Eintrittskarte in die Konkurrenz um Arbeitsplätze und für zukünftiges lebenslanges Lernen.

Anmerkungen zur Migration in Deutschland

Die Fragestellung des Projekts suggeriert auf den ersten Blick eine weitgehende Homogenität ausländischer Erwachsener, was die Realität aber unzureichend bis falsch widerspiegelt.

Die Bevölkerung ausländischer Herkunft präsentiert sich (inzwischen) sehr heterogen, - im gesamten Bereich des Sozial- und Bildungswesens sowie in der deutschen Bevölkerung allgemein hält sich jedoch hartnäckig ein Bild von „dem“ Ausländer, der bildungs- und lernerfahren ist, kulturell über einen - völlig - fremden Hintergrund verfügt und erhebliche Schwierigkeiten mit der deutschen Sprache hat.

Darüber wird allzu häufig „übersehen“, daß viele ausländische Erwachsene über - auch berufliche - Qualifikationen verfügen, die allerdings hier oft nicht anerkannt werden: Das betrifft in hohem Maße Flüchtlinge und nachreisende Familienangehörige -(zum Beispiel die Ärztin aus Kasachstan, deren Ausbildung und Berufserfahrung hier nicht anerkannt und die möglicherweise zur Altenpflegerin *umgeschult* wird).

Ebenfalls übersehen wird die Tatsache, daß viele MigrantInnen bewußt mit ihrer Entscheidung zur Migration eine „Abqualifizierung“ in Kauf genommen haben: Dies betrifft in erster Linie die „erste Generation“ der angeworbenen ausländischen Arbeitskräfte, die meistens ihre im Heimatland erworbenen Berufsqualifikationen hier nicht verwerten konnten. (z.B. den türkischen Lehrer, der sich als ungelernte Hilfskraft anwerben ließ). - In diesem Zusammenhang sei hier angemerkt, daß dieser Sachverhalt Mitte bis Ende der siebziger Jahre mit der These verbunden wurde, daß in der aktiven Anwerbung die „Elite“ der Arbeitskräfte aus den Anwerbeländern nach Deutschland kam.

Bestandsaufnahme beruflicher Weiterbildungsmaßnahmen

Was hat das Projekt vor dem Hintergrund dieser oben kurz skizzierten Entwicklungslinien der beruflichen Weiterbildung und der Migration in der Praxis der beruflichen Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen konkret vorfinden können?

Die Bestandsaufnahme des Projekts von Ansätzen zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen ArbeitnehmerInnen führt zu dem Ergebnis, daß wenige, aber sehr vielfältige Konzeptionen in den letzten ca. 10-12 Jahren - teilweise sehr erfolgreich - umgesetzt wurden. Allerdings waren alle diese Ansätze als Projekte oder Modellversuche punktuell und temporär begrenzt, und eine Übertragung der Ergebnisse in Regelinstrumente wurde nicht zuletzt aufgrund der letzten beiden AFG-Novellierungen extrem erschwert und für einzelne Konzepte, z.B. Weiterbildungsbegleitende Hilfen (WbH - in Anlehnung an die ausbildungsbegleitenden Hilfen - abH) ganz unmöglich.

Einer Reihe von Bildungsträgern gelingt es dennoch, unter Ausschöpfung aller erdenklichen Fördermöglichkeiten (Sondermittel aus Länderetats, Sondermittel aus kommu-

nen Beschäftigungsprogrammen und vor allem in letzter Zeit vermehrt aus den Gemeinschaftsinitiativen der EU) sehr kreativ, vorhandene Konzepte aufzugreifen und fortzuentwickeln.

Einige Beispiele der letzten Jahre:

- Modulsystem Elektro- und Metalltechnik der Stiftung Berufliche Bildung in Hamburg, das sich gezielt auch an AusländerInnen richtet.
- Die zwei Modellversuche zur beruflichen (Nach-)Qualifizierung ausländischer Arbeitnehmer in Hamburg und Stuttgart im Rahmen der Modellversuchsreihe „Zur beruflichen Qualifizierung von Erwachsenen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung haben und ein besonderes Arbeitsmarktrisiko tragen“. (1992 abgeschlossen).
- Modellversuch „Berufsbildung für Frauen in der Migration“, infra e.V. in Frankfurt/M. (1994 abgeschlossen).
- Bilinguale Ausbildung portugiesischer WanderarbeitnehmerInnen zur Hauswirtschafterin, Caritasverband Hamburg, Portugiesische Katholische Mission und Staatliche Schule Ernährung und Hauswirtschaft Hamburg. (1994 abgeschlossen).
- Modellprojekt „Erzieherin“ der Essener Arbeit- und Beschäftigungsgesellschaft (EABG). (Juli 1995 abgeschlossen).
- Erzieherinnenprojekt in Hamburg, 1984 als vierjähriges Modellprojekt mit Mitteln der Robert-Bosch-Stiftung begonnen und - eine Ausnahmeerscheinung im Spektrum der Weiterbildungsangebote - heute ein Regelangebot der Fachschule für Sozialpädagogik in Altona.

Daß Hamburg bei den Beispielen häufig erwähnt wird, ist sicher nicht zufällig. 1981 wurde nach einer Modellprojektphase ein eigener Haushaltstitel eingerichtet und im Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien Hansestadt Hamburg ein Referat „Weiterbildung für ausländische Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer“ geschaffen, das als feste Institution - wenn auch innerhalb des Amtes in einer Randstellung - Erfahrungen sichern und fortentwickeln hilft.

Bei den Kooperationspartnern des DIE-Projekts handelt es sich überwiegend um Bildungsträger, die ein Weiterbildungsangebot im Vorfeld von abschlussbezogenen Maßnahmen ausdrücklich für Nicht-Deutsche anbieten. Zwar sehen auch diese Bildungsträger die Notwendigkeit, möglichst Berufsabschlüsse als übergreifendes Ziel anzustreben, häufig aber verfügen sie nicht über die notwendigen Voraussetzungen, entsprechende Umschulungsangebote anzubieten bzw. durchzuführen. Allerdings kooperieren sie frühzeitig mit anderen Bildungsträgern, um über entsprechende Umschulungen zu informieren bzw. während der außerbetrieblichen Umschulungen definierte Anteile der Qualifizierung (z.B. weiterbildungsbegleitende Ergänzungsangebote, sozialpädagogische Betreuungsangebote) anzubieten.

Der weitaus überwiegende Teil von AusländerInnen in Umschulungen nimmt an Angeboten teil, die sich **nicht** speziell an AusländerInnen richten; d.h. sie werden gemeinsam mit deutschen TeilnehmerInnen unterrichtet.

Obwohl das Interesse des DIE-Projekts auch und besonders an Umschulungsangeboten besteht, in denen „nur“ ein Teil der Teilnehmenden nicht-deutscher Herkunft ist, gestalten sich hier die Kooperationsansätze schwierig. Ein Grund hierfür ist sicherlich in der Tatsache zu suchen, daß das Projekt sich auf berufsübergreifende, pädagogische Fragestellungen des beruflichen Lernens mit AusländerInnen konzentrierte. Das Interesse an Umschulungsmaßnahmen ist allerdings sehr konkret auf fachliche Qualifikationen ausgerichtet. FachausbilderInnen z.B. nutzen im Zweifelsfalle, wenn die Möglichkeiten zur Fortbildung ohnehin eingegrenzt sind, eher Fortbildungen zu Neuerungen in ihrem Fachgebiet als zu pädagogischen Fragestellungen. Auch die AusbilderInnen

nen stehen ja wie alle Fachkräfte vor dem Problem, daß die „Halbwertzeiten“ ihrer Fachqualifikationen zunehmend kürzer werden.

Hier spiegelt sich konkret der weiter oben kurz skizzierte Widerspruch innerhalb der beruflichen Weiterbildung wider: Die Entwicklung neuer Ansätze in der Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen werden deutlich behindert, weil die Kapazitäten äußerst begrenzt sind, um pädagogische Innovationen zur Kenntnis zu nehmen und in den Institutionen umzusetzen. Um so wichtiger erscheint uns, daß zwei Bereiche der Erwachsenenbildung in sehr hohem Maße miteinander kooperieren: die Bildungsträger, die sich im Hinblick auf die Arbeit mit ausländischen Lernenden bereits qualifiziert haben, und Bildungsträger, die Umschulungsangebote nicht speziell für Nicht-Deutsche durchführen. (Auch für diese Form der Kooperation liegen praktische Erfahrungen vor: „Berufsbildung für Frauen in der Migration“ kooperierte mit Unternehmen und Berufsschulen im Rahmen von Ergänzungsangeboten zu betrieblichen und außerbetrieblichen Umschulungen, in der bilingualen Ausbildung portugiesischer Wanderarbeiterinnen zur Hauswirtschafterin kooperierte der Caritasverband für Hamburg e.V. und die portugiesische katholische Mission mit der Staatlichen Schule Ernährung und Hauswirtschaft, die als zuständige Regelinstitution für die Berufsausbildung verantwortlich war).

Trotzdem: Auch seitens der Bildungsträger, die Umschulungen durchführen, ist offensichtlich während der Laufzeit des Projektes das Interesse an erprobten Konzepten zur Durchführung von Weiterbildungsangeboten mit ausländischen Erwachsenen angestiegen. Die Notwendigkeit entsprechende Angebote zu entwickeln, wird nicht zuletzt auch von der Arbeitsverwaltung gesehen, die - im Rahmen ihrer bestehenden Möglichkeiten - durchaus für entsprechende Konzepte offen ist und ggf. auch aus eigener Initiative an bewährte Weiterbildungsanbieter herantritt. Die Bildungsträger suchen dementsprechend „händeringend“ nach evaluierten Konzepten. Gerade weil erprobte Konzepte meist nur punktuell und temporär gefördert wurden, sind die vorhandenen Erfahrungen - bis auf wenige Ausnahmen - kaum noch zugänglich. Ein hinreichend strukturierter Austausch zwischen den Bildungsträgern kann unter diesen Umständen kaum stattfinden. Mit anderen Worten: Aus der Sicht der Bildungsträger muß das Rad immer wieder neu erfunden werden. Oder die Räder müssen unter ganz unterschiedlichen (finanziellen) Rahmenbedingungen zum Laufen gebracht werden.

Das Projekt ist vor allem hinsichtlich der Fördermöglichkeiten - in Ergänzung zum oder abseits des AFG - auf einen großen Beratungsbedarf gestoßen, besonders dann, wenn die vorliegenden Erfahrungen und Konzepte ausgewertet wurden und festgestellt werden mußte, daß wesentliche Elemente dieser Konzepte allein mit AFG-Mitteln nicht umgesetzt werden konnten. Die Resonanz auf unsere Koordinations- und Fortbildungsangebote, die vor allem auf einen Erfahrungsaustausch zielten, war nicht zuletzt aus diesem Grunde sehr hoch.

Die bereits mehrfach erwähnten Kooperationszusammenhänge des Projekts mit inzwischen 90 Bildungsträgern wurden sukzessive im Projektverlauf entwickelt - zu unterschiedlichen Zeitpunkten der Maßnahmeverläufe und jeweils zunächst aus einer Teilfragestellung (z.B. wbH, Interkulturelles Lernen, Berufsbezogenes Deutsch, sozialpflegerische Berufe). Eine systematische Dokumentation der Rahmenbedingungen, der konzeptionellen Ansätze und der Durchführungen wird das Projekt aufgrund einer eigenständigen Erhebung noch erarbeiten. (Wichtig erscheint uns in diesem Zusammenhang, daß auch Verabredungen mit der Datenbank KURS DIREKT der BA im Zusammenarbeit mit dem Institut der deutschen Wirtschaft getroffen wurden, um zukünftig laufende Maßnahmen mit einer speziellen Schwerpunktsetzung ausländische ArbeitnehmerInnen in KURS DIREKT angemessener zu berücksichtigen.)

Rahmenkonzept zur beruflichen Weiterbildung mit ausländischen ArbeitnehmerInnen

Aus der Sicht des Projekts war das Ziel der Kooperation mit den Bildungsträgern, die konzeptionellen Ansätze auszuwerten und gute Ansätze zu sichern, die - unter Berücksichtigung vorliegender wissenschaftlich-pädagogischer Erkenntnisse - zu einer Verbesserung der beruflichen (Re)Integrationschancen von ausländischen Erwachsenen beitragen. Als *pädagogisch* beeinflussbare Ebenen der beruflichen Weiterbildung sehen wir

1. den Zugang zu Qualifizierungsangeboten,
2. die Zielsetzung und den pädagogischen Gestaltungsrahmen,
3. die Didaktik und Methodik.

1) Zugang zu Qualifizierungsangeboten

Bereits beim Zugang zur beruflichen Weiterbildung ergeben sich zusätzliche Schwierigkeiten für ausländische ArbeitnehmerInnen im Vergleich zu deutschen, die zwar zum Teil strukturell bedingt sind, die aber auch pädagogisch handlungsrelevant sind:

- Viele ausländische ArbeitnehmerInnen fühlen sich nicht ohne weiteres als Adressaten von Angeboten zur beruflichen Weiterbildung angesprochen. Teilweise besteht Unkenntnis über mögliche Anspruchsrechte auf Fortbildung oder die Erwartungshaltung, daß sich die Angebote ohnehin nur an Deutsche richten. Und gerade weil bisher prozentual nur wenige AusländerInnen an Umschulungsmaßnahmen teilgenommen haben, werden sie in ihrem Bekanntenkreis nur selten auf „erfolgreiche“ Absolventen stoßen und auf diese Weise über solche Möglichkeiten informiert. Ankündigungen von Weiterbildungsangeboten sollten deshalb deutlicher als allgemein üblich auch die ausländischen ArbeitnehmerInnen ansprechen. - Gelegentlich ist hierbei bereits ein Merkblatt in wichtigen Herkunftssprachen oder eine mehrsprachig verfaßte Schlagzeile von Aushängen hilfreich. Gezielte Ankündigungen in den von AusländerInnen häufig genutzten Medien und vor allem Kontakte zu den Interessenvertretungen und Multiplikatoren von AusländerInnen sind ebenfalls zu nutzen (klingt banal, wird aber leider erfahrungsgemäß oft übersehen).

Insgesamt bedarf es einer gezielten Öffentlichkeitsarbeit - unter Einbeziehung von Multiplikatoren -, um ausländische Arbeitskräfte über ihre Rechte - und zunehmend ihre Pflichten - zur Weiterbildung zu informieren. Nach wie vor besteht bei vielen AusländerInnen Informationsbedarf über die Zusammenhänge von Qualifizierung, der Anforderung an lebenslanges Lernen und den zukünftigen Chancen auf einen Arbeitsplatz („*Das habe ich doch jahrelang gemacht - und jetzt soll ich das Gleiche nur machen können, wenn ich noch etwas hinzulerne?*“)

- Die Beratungen zur Teilnahme an beruflichen Weiterbildungsangeboten müssen die konkreten Erfahrungen und die Lebensumstände von Migranten stärker einbeziehen. Zu erwägen ist hier, kompetente Beratungsstellen am Ort zu nutzen bzw. ggf. aufzubauen. Häufig sind die Kenntnisse über Berufsperspektiven und Berufsbilder bei Nicht-Deutschen geringer als bei deutschen ArbeitnehmerInnen - aufgrund der Migrations-/Diskriminierungserfahrung. Ziel der Beratung darf nicht Werbung - im Sinne von Überreden - sein, sondern eine möglichst bewußte Entscheidung unter Einbeziehung der Einschätzung persönlicher Fähigkeiten und der Lebensperspektive. Auch die „Option“ auf Rückkehr als eine Bedingung von Berufswahlentscheidungen

muß dabei berücksichtigt werden. Beratungsinstanzen müssen die zu Beratenden dabei unterstützen, ihr Durchhaltevermögen und ihre Lernfähigkeit einschätzen zu lernen. Einen besonderen Stellenwert hat dabei die Tragfähigkeit der für die erfolgreiche Teilnahme an einer Qualifizierung notwendigen Sprachkompetenzen im Deutschen. Das diesbezügliche Vorgehen des Psychologischen Dienstes der Bundesanstalt für Arbeit an den örtlichen Arbeitsämtern ist dabei in mehrfacher Hinsicht sehr problematisch.

- Nicht zuletzt, um seitens nicht-deutscher WeiterbildungsinteressentInnen die Lernfähigkeiten eigenständiger einschätzen zu lernen, ist es sinnvoll, vor längerfristigen Qualifizierungsmaßnahmen Vorqualifizierungen anzubieten: Hier kann im konkreten Lernprozeß die Erfahrung gemacht werden, ob und wieweit Lücken im allgemeinbildenden Bereich (Deutsch, Mathematik etc.) vorhanden sind und ob diese - evtl. auch durch Vermittlung in allgemein bestehende Kursangebote (z.B. in VHS) - zu schließen sind. Vorqualifizierungen können auch dazu beitragen, bestehende Kompetenzen deutlicher sichtbar zu machen und vor allem konkrete Berufsbilder in Deutschland kennenzulernen, um eine Berufswahlentscheidung auf konkrete Anforderungen und personelle Kompetenzen abzusichern.
- Ein Angebot an Vorqualifizierung ist insbesondere für Berufsbildungsgänge zu entwickeln, die an formelle Schulabschlüsse gebunden sind, um evtl. solche Abschlüsse nachzuholen oder um in Vorabsprachen mit Bildungsträgern Äquivalente für den Zugang zu diesen Berufsbildungsgängen zu schaffen. Dies betrifft vor allem Berufsbildungsgänge von Fachschulen - also nicht im dualen System - und Äquivalenzregelungen sind hier offensichtlich - wie die Praxis gelegentlich zeigt - möglich.

2) Zielsetzung und pädagogischer Gestaltungsrahmen

Aufgrund der eingangs skizzierten besonderen Bedeutung von Berufsabschlüssen, die in Deutschland anerkannt werden, sind als vorrangiges Ziel der beruflichen Weiterbildung für ausländische Erwachsene abgeschlossene Berufsausbildungen anzustreben. Beim Entwurf der Bildungsangebote sind gute mittelfristige Vermittlungschancen zu berücksichtigen. - D.h. da zu einzelnen Berufsbildern diesbezüglich kaum mittelfristige Prognosen erstellt werden können, daß die Bildungsangebote jeweils auf einen höchstmöglichen technisch-innovativen Stand auszurichten sind. Außerdem sind stärker als bisher auch Berufsbildungsgänge in Fachschulen für ausländische Erwachsene (und Jugendliche) anzustreben, nicht zuletzt um das Spektrum an vorhandenen Berufsbildungsgängen besser zu nutzen.

Mit Blick auf Vermittlungschancen sind betriebliche Umschulungen zwar die erfolgversprechendsten, bieten gegenwärtig aber offensichtlich nur sehr geringe Realisierungschancen. Große Praktikumsanteile von außerbetrieblichen Umschulungen können teilweise die späteren Vermittlungschancen erhöhen und sind auch aus diesem Grunde anzustreben. Allerdings ist bei der Suche nach geeigneten Praktikumsstellen ebenfalls darauf zu achten, daß die anzusprechenden Betriebe auf möglichst hohem technischen Ausstattungs- bzw. Innovationsniveau arbeiten.

Mit anderen Worten: Die Qualifizierungsziele für AusländerInnen sind, ähnlich wie für benachteiligte Personengruppen des Arbeitsmarktes insgesamt, an möglichst hohen Innovations- und Qualitätsstandards auszurichten.

Abschlußbezogene Weiterbildungsangebote, die sich ausschließlich an AusländerInnen richten, bergen in sich die Gefahr einer Abwertung der Abschlüsse. Andererseits ist die Tatsache nicht wegzuleugnen, daß Bildungsträger von außerbetrieblichen und fachschulischen Umschulungen sich bisher noch kaum hinreichend für die Teilnehme-

RInnen „ausländische Erwachsene“ qualifiziert haben. Zumindest für eine Übergangszeit sollten deshalb auch weiterhin Umschulungsangebote durchgeführt werden, in denen besondere Kooperationsformen (z.B. mit IHK, Handwerkskammern, ortsansässigen Betrieben etc.) entwickelt werden können. Allerdings sollten in solche Angebote vor allem die AusländerInnen vermittelt werden, die z.B. hinsichtlich der Deutschkenntnisse einer besonderen Unterstützung bedürfen oder deren Erfahrungen im Bereich institutionalisierter Lernprozesse besonders lange zurückliegen.

Für abschlussbezogene Berufsbildungsangebote sind - zumindest fakultativ - „weiterbildungsbegleitende Hilfen“ (in Anlehnung an die ausbildungsbegleitenden Hilfen) einzuplanen. Diese müssen nicht verpflichtend sein, sondern sind als Ergänzungsangebot zu verstehen, das den ausländischen Erwachsenen Unterstützung anbietet, um Abbrüche zu vermeiden. Erfahrungsgemäß sind weiterbildungsbegleitende Angebote in diesem Sinne besonders in der Anfangszeit von Weiterbildungsmaßnahmen und vor Prüfungen erforderlich. Weiterbildungsbegleitende Hilfen haben sich vor allem bewährt, wenn fachlicher Ergänzungsunterricht, berufsbezogenes Deutsch und eine sozialpädagogische Beratung in die Konzeption integriert werden. Zu beachten ist, daß eine Teilnahme an beruflicher Qualifizierung für AusländerInnen *immer* auch eine Auseinandersetzung mit der deutschen Sprache beinhaltet; ein fundierter berufsbezogener Deutschunterricht kann diese Auseinandersetzung einer Systematisierung zuführen und das Lernen der fachlichen Inhalte sprachlich entlasten.

3) Didaktik und Methodik

Eine Didaktik für die berufliche Weiterbildung mit ausländischen Erwachsenen erfordert *keine* Einführung neuer pädagogischer Konzepte oder Begrifflichkeiten. Es geht vielmehr darum, die vorliegenden Konzepte zur Beruflichen Weiterbildung konsequent ernstzunehmen und in bezug auf die Migrationsbedingungen zu präzisieren bzw. zu konkretisieren. Hervorzuheben sind diesbezüglich für die hier interessierenden Fragestellungen die Konzepte

- a) Teilnehmerorientierung
- b) Methodenkompetenz
- c) Interaktion und Identität
- d) Sozialisation und Lernen

Zu a): Teilnehmerorientierung

Das Konzept der TeilnehmerInnenorientierung als Partizipation im Unterrichtsgeschehen zielt darauf, die Erfahrungen und Kompetenzen der TeilnehmerInnen positiv in den Lehr-/Lernprozeß einzubeziehen, d.h. daß Raum für Diskussionen, Erfahrungsaustausch und selbständiges Arbeiten vorgesehen wird. - Diesem Konzept sind in der beruflichen Weiterbildung sicherlich Grenzen gesetzt (z.B. aufgrund von Zeitdruck, Anforderung an Vermittlung von Fachwissen und unterschiedlichen TeilnehmerInnenorientierungen). Aber die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen, der ohnehin ein hoher Stellenwert eingeräumt wird, erfordert eine Anwendung gerade dieses Konzepts. Ein Einlassen auf das subjektive Welt- und Selbstverständnis von Lernenden hilft diesen auch bei der Entwicklung eigener Wege zur angestrebten Qualifikation.

Es setzt voraus, daß die vorhandenen Kompetenzen der Lernenden anerkannt und - mit Unterstützung der Lehrkräfte oder zunehmend als eigenständiger Lernprozeß - fortentwickelt werden. Eine Schwierigkeit bei der Bildungsarbeit mit ausländischen Erwachsenen ist hier die weitgehende Ignoranz von vorhandenen Kompetenzen. Weil deren **Bilingualität** und ihre **Bikulturalität** in Deutschland bisher kaum gefragt sind,

werden sie bisher nicht hinreichend als Kompetenzen wahrgenommen, die für den Lehr-/Lernprozeß nutzbar gemacht werden können. Berufliche Qualifikationen, die evtl. im Herkunftsland erworben, hier aber nicht anerkannt oder nicht unmittelbar verwertbar sind, werden noch kaum in den Lehr-/Lernprozeß einbezogen. Bildungsplaner und -beraterInnen sowie die Lehrkräfte sind hier besonders gefordert, Strategien zu entwickeln, die den ausländischen Teilnehmenden in beruflicher Weiterbildung Raum für die „Veröffentlichung“ ihrer Kompetenzen geben.

Zu b): Methodenkompetenz

Dies erfordert nicht zuletzt, daß möglichst vielfältige Methoden der Vermittlung von Fachinhalten im Unterricht eingesetzt werden. So können die TeilnehmerInnen - und die Lehrkräfte - eruieren, welche Formen des Lernens ihren eigenen Lernprozeß besonders unterstützen. (Ein Beispiel ist das vom BMA geförderte Modellprojekt des IB Jugendsozialwerks: „Abbau von Ausländerfeindlichkeit“ in der Beruflichen Ausbildung, das Methoden kooperativen Lernens und Arbeitens eingesetzt und ausgewertet hat.) Ohnehin wird der Entwicklung von Methodenkompetenz in der Beruflichen Weiterbildung derzeit eine hohe Bedeutung zugemessen, da - unabhängig von der ethnischen Herkunft der TeilnehmerInnen - die Heterogenität innerhalb der TeilnehmerInnen von beruflichen Weiterbildungsangeboten qualitativ und quantitativ bisher kaum bekannte Ausmaße erreicht. Die entsprechenden Überlegungen zur Methodenkompetenz sind um die Aspekte eines verbesserten Einbezugs von nicht-deutschen Lernenden in die Unterrichtskommunikation zu erweitern.

Zu c): Interaktion und Identität

Interaktionsprozesse beeinflussen erheblich die Lehr- und Lernleistungen in Lerngruppen. „Sie stehen in Wechselwirkung mit den Rahmenbedingungen, den Zielsetzungen, Inhalten und Vermittlungsmethoden sowie mit den aus der bisherigen Sozialisation entstandenen Einstellungen, Deutungsmuster und Lernhaltungen der Teilnehmer“ (Voigt, 1986). Die Interaktions- und Kommunikationsprozesse berühren neben der Sachebene immer auch die Beziehungsebene der Handelnden. Innerhalb einer Lerngruppe müssen Interaktionsregeln praktiziert werden, die es ermöglichen, die real vorhandenen Verschiedenheiten der einzelnen TeilnehmerInnen zu akzeptieren und so weit wie möglich für den Lernprozeß fruchtbar zu machen. Voraussetzung hierfür ist ein Akzeptieren der Verschiedenheiten, d.h. in erster Linie ein Zur-Kennntnis-Nehmen dieser Verschiedenheiten, ohne sie vorschnell zu bewerten oder zu beurteilen. Für jeden einzelnen muß eine für ihn akzeptable Rollenfunktion gefunden werden, Fremd- und Selbstbild dürfen nicht zu weit auseinanderklaffen. Auch im Kontext von Interaktion spielt die Wahrnehmungsfähigkeit von Kompetenzen und von - den Lehrkräften i.d.R. bisher unbekanntem - Kommunikationsstilen eine Bedeutung, die vor allem in Lerngruppen mit Erwachsenen nicht-deutscher Herkunft einer großen Beachtung bedürfen. Mißverständnisse, die nicht erkannt werden, können nicht ausgeräumt werden und so die Interaktion erheblich behindern. *(Beispiel: Von einem ausländischen Umschulungsteilnehmer wurde berichtet, daß ein Ausbilder seinen Namen nicht aussprechen konnte, der Teilnehmer sich aber in der falschen Lautierung nicht angesprochen fühlte. Der Ausbilder wiederum gewann so das Bild von dem Teilnehmer, daß dieser sich um eine aktive Beteiligung im Unterricht zu „drücken“ versuchte).* Insbesondere die Außenwahrnehmung von AusländerInnen, die sich im Deutschen häufig fehlerhaft und wenig differenziert artikulieren, führt allzuoft zu der Einstellung, sie insgesamt als sprachinkompetent einzuschätzen. *(Beispiel: Das Müllwerkerprojekt in Frankfurt/M. vgl. Schimang 1995, in dem Diskussionsbeiträge der ausländischen Kollegen übersetzt wurden, was zu großem Erstaunen der deutschen Kollegen beitrug, weil sie ihren ausländischen Kollegen bis dahin nicht zugebilligt hatten, Probleme dermaßen differenziert zu analysieren und zu diesen Problemen Stellung zu beziehen).*

Zu d): Sozialisation und Lernen

Als die wichtigsten Sozialisationsinstanzen von Erwachsenen sind Arbeit und Beruf zu nennen, die erhebliche Auswirkungen auf die Identität und die Persönlichkeitsstruktur ausüben. TeilnehmerInnen in beruflicher Weiterbildung, die lange Zeit unter rigiden Bedingungen arbeiteten, Bedingungen, die wenig Handlungsspielräume zur Persönlichkeitsentfaltung bieten, haben erfahrungsgemäß Schwierigkeiten, wenn „plötzlich“ von ihnen brachliegende Fertigkeiten oder ungewohnte Verhaltensweisen gefordert werden - wie Kreativität, eigenständiges Urteils- und Denkvermögen, Initiative, Planungs- und Organisationsfähigkeit. AusländerInnen haben überproportional genau solche Arbeitsplätze ausgefüllt, in denen diese Fähigkeiten nicht gefragt wurden und über Jahre brach lagen. *(Diesen Zusammenhang greift die Studie von Bartsch 1990 auf. Er kommt dort zu dem Schluß, daß auf der Grundlage gegebener Interaktionschancen - hier im Betrieb - sich ein identifizierbares berufliches Sozialisationspotential ergibt.)*

Berufliche Weiterbildungsangebote mit ausländischen Erwachsenen sind in besonderer Weise gefordert, diesem Umstand Rechnung zu tragen. Erfahrungsgemäß ist vor allem in einer längeren Anfangsphase von Weiterbildungsangeboten den Schwierigkeiten und Emotionen zu begegnen, die aufgrund der Anforderungen an die bisher kaum aktivierten Fähigkeiten entstehen. Der Entwicklung von Lern- und Arbeitstechniken, der Selbstkontrolle des Lernverhaltens und dem Abbau von Selbstunsicherheiten und Versagensängsten ist ein besonderer Stellenwert beizumessen. (Leider ist eine Tendenz bei AFG-geförderten Umschulungen festzustellen, die dem entgegensteht: Verkürzung der Gesamtförderdauer, sehr frühzeitig angesetzte erste Zwischenprüfungen).

Fazit

Die Partizipation von Erwachsenen ausländischer Herkunft an beruflicher Weiterbildung ist dringend und auf allen Ebenen zu verbessern. Ohne berufliche Qualifizierung werden ausländische Arbeitskräfte zunehmend vom Arbeitsmarkt verdrängt. Sie arbeiten insbesondere auf Arbeitsplätzen, die zukünftig in noch höherem Maße als bereits in den letzten zehn Jahren wegfallen werden und für die sie ursprünglich angeworben wurden.

Ein Hauptaugenmerk bei der Qualifizierung ist auf das Ziel zu richten, anerkannte Berufsabschlüsse nachzuholen. Diese beinhalten zwar keine Garantie auf adäquate Arbeitsplätze, sie sind aber immer mehr eine notwendige Voraussetzung, um sich am Konkurrenzkampf um Arbeitsplätze zu beteiligen.

Viele MigrantInnen sind fähig und bereit, hochwertige Angebote zur Erweiterung ihrer beruflichen Qualifikation und zum beruflichen Aufstieg aufzugreifen und erfolgreich abzuschließen. - Dies zeigen die vorliegenden Erfahrungen von Bildungsanbietern, die allerdings einige pädagogische Mindeststandards nicht unterschreiten.








Es sind keine neuen pädagogischen Konzepte zu entwickeln, sondern die vorhandenen Konzepte zur beruflichen Weiterbildung sind auf die besonderen Lebens- und Lernerfahrungen unter Migrationsbedingungen zu konkretisieren. Dabei sind vor allem die bisher weitgehend ignorierten Kompetenzen von AusländerInnen gezielt zu ermitteln, um sie dem Lehr-/Lernprozeß produktiv zuführen zu können.

Eine stärkere Hervorhebung und Förderung ihrer Kompetenzen würde im übrigen auch im Sinne eines wohlverstandenen Eigeninteresses von Deutschland als Wirtschaftsstandort liegen. Interkulturelle Kommunikationsfähigkeit wird mit Blick auf die Globalisierung des Weltmarktes für Führungskräfte der Wirtschaft gegenwärtig hoch gehandelt. Es ist - aus meiner Sicht - nicht nachvollziehbar, warum das vorliegende Potential

von Personen ausländischer Herkunft, die vorhandenen Humanressourcen, bisher noch kaum bis gar nicht für die Entwicklung der interkulturellen oder internationalen Handlungsfähigkeit der Betriebe auf allen betrieblichen Hierarchieebenen genutzt werden.

Zudem ist innerhalb Deutschlands eine Tatsache kaum noch zu leugnen: Ein nicht unerheblicher Teil der Bevölkerung ist nicht-deutscher Herkunft und dies bereits seit Jahrzehnten. - Gegenwärtig hat fast jeder 10. Einwohner keinen deutschen Paß. In Großstädten mit über 500.000 Einwohnern beträgt der Anteil von Kindern und Jugendlichen bis 18 Jahren ohne deutschen Paß 36%, d.h. mehr als ein Drittel der Zukunft in diesen Städten wird nicht „rein deutsch“ sein. Eine monokulturelle Sichtweise wird der Realität in kaum einem Bereich der Gesellschaft gerecht. Sie trägt vielmehr dazu bei, daß die Chancen für eine kreative Gestaltung der Gesellschaft ungenutzt bleiben, die sich durch die Migration bieten. Für den gesamten Bereich der Beruflichen Weiterbildung - dies zeigen die Ergebnisse unseres Projekts - ist es dringend angesagt, eine „interkulturelle Öffnung“ anzustreben. Daß dies nicht immer nur zum Null-Tarif möglich sein wird, kann nur den erschrecken, der nur die Kosten, aber nicht den Nutzen erwägt: Der Nutzen durch die Umsetzung von erprobten und weiter zu entwickelnden pädagogischen Ansätzen ist mindestens daran zu messen, daß die Wahrscheinlichkeit für eine erfolgreiche Teilnahme an einer abschlussbezogenen Maßnahme für ausländische Absolventen erheblich steigt und so die Chancen für einen Wiedereinstieg ins Berufsleben erhöht werden.

Literaturhinweise:

-  Bartsch, Wolfgang: *Zur betrieblichen Handlungsbereitschaft von ausländischen Beschäftigten*. Wiesbaden 1990
-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze*. PAS: Frankfurt/M. 1994
-  Bender, Walter; Nispel, Andrea; Szablewski-Cavus, Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Kommentierte Auswahlbibliographie*. DIE: Frankfurt/M. 1994
-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Andrea Nispel): *Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung*. DIE: Frankfurt/M. 1995
-  Informationsdienst *BBM-Projektforum* (erscheint in unregelmäßigen Abständen, bisher 6 Ausgaben). *Inhaltliche Schwerpunkte der letzten beiden Ausgaben:*
Gleichberechtigte Berufschancen für Migrantinnen. Dokumentation der Fachtagung des Modellversuchs "Berufsbildung für Frauen in der Migration, infra e.V." am 20.09.1994 in Frankfurt. Juni 1995
Beziehungswechsel. Dokumentation der BBM-Fortbildungsveranstaltungen "Qualifizierung mit MigrantInnen in sozialpflegerischen Berufen" im April und Juni 1995 in Mainz. Dezember 1995
-  Schimang, Dieter: *Interkulturelles Lernen im Betrieb. Grundsätzliches am Fallbeispiel*. In: Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Andrea Nispel): *Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung*. a.a.O.
-  Voigt, Wilfried: *Berufliche Weiterbildung. Eine Einführung*. München 1986, S. 155.

Projekt "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen"

Anhang 1

Empfehlungen zur gezielten Verbesserung der Partizipation von ausländischen Erwachsenen in der beruflichen Weiterbildung

Kooperation, Information und Zugang

- In den Kommunen sollten - ggf. von der Arbeitsverwaltung - Arbeitskreise unter Beteiligung von MigrantInnenorganisationen, Bildungsträgern, IHK, Handwerkskammern, ortsansässigen Unternehmen und Gewerkschaften eingerichtet werden, die sich regelmäßig zu Fragen der beruflichen Weiterbildung und Beschäftigung von AusländerInnen austauschen. Solche Arbeitskreise werden benötigt, um Erfahrungen, die vor Ort gemacht wurden und werden, zu sichern und den Austausch hier zu fördern.
- Die Arbeitsverwaltung und die einzelnen Bildungsträger sind gefordert, bei der TeilnehmerInnengewinnung stärker die Informationsgepflogenheiten der ausländischen Bevölkerung zu berücksichtigen. Richtet sich ein Bildungsangebot nicht ohnehin nur an AusländerInnen, so ist bei allen anderen Bildungsangeboten darauf gesondert hinzuweisen, daß auch AusländerInnen angesprochen sind.
- Insgesamt ist eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit zu intensivieren, um ausländische Arbeitskräfte über die Zusammenhänge von Qualifizierung, Lebenslangem Lernen und (Re)Integration in Arbeit zu verdeutlichen. Hier sind Arbeitgeber und Gewerkschaften bzw. Betriebsräte besonders gefordert.
- Die Beratung zur Weiterbildung muß stärker die Lebens- und Lernerfahrungen von ausländischen Arbeitskräften berücksichtigen. Für besondere Problemlagen müssen Fachkräfte spezifisch geschult und Beratungsstellen eingerichtet werden.

Angebotsplanung

- Als vorrangiges Ziel beruflicher Weiterbildungsangebote für ausländische Erwachsene sind anerkannte Berufsabschlüsse anzustreben. Falls erforderlich sind vorbereitende Kurse anzubieten, die die ausländischen TeilnehmerInnen dabei unterstützen sollen, ihre Lernkapazitäten und die Konsequenzen von Berufswahlentscheidungen fundiert einzuschätzen und ihr Allgemeinbildungswissen aufzufrischen.
- Insbesondere für betriebliche Umschulungsangebote und außerbetriebliche Angebote, in denen Deutsche und AusländerInnen gemeinsam unterrichtet werden, sind weiterbildungsbegleitende Hilfen fakultativ anzubieten, um vor allem in der Anfangsphase und vor Prüfungen spezielle Lernprobleme auf dem Hintergrund der Migrationsgeschichte aufzuarbeiten und so Abbrüche zu vermeiden. Hervorzuheben ist hier die gezielte Aufarbeitung von Problemen im Berufsbezogenen Deutsch.

Bildungsträger und Lehrkräfte

- Alle Bildungsträger müssen sich als Institution den Fragestellungen interkultureller Pädagogik verstärkt öffnen und ihr Personal entsprechend pädagogisch qualifizieren. Pädagogische Konzepte müssen gegenüber der Vermittlung von Fachwissen einen größeren Stellenwert erhalten, die Kooperation zwischen den Fachgebieten muß verstärkt werden.
- Eine Kooperation von Trägern, die sich in der Bildungs- und Beratungsarbeit mit MigrantInnen bereits qualifiziert haben, und Anbietern von Beruflicher Bildung ist anzustreben. Dies dient der Verbreitung von Erfahrung und der Fortentwicklung von pädagogischen Konzepten.
- Besonders gefordert sind Lehrkräfte und AusbilderInnen in der beruflichen Weiterbildung, ihre kommunikativen Kompetenzen zu erweitern im Hinblick auf ihre interkulturelle Dialogfähigkeit. Entsprechende Fortbildungsangebote sind insbesondere für diesen Personenkreis zu entwickeln.
- In diesem Zusammenhang ist auch die gezielte Förderung und Einstellung ausländischer Fachkräfte als AusbilderInnen bzw. FachlehrerInnen sowohl bei Bildungsträgern als auch in Betrieben zu realisieren.

Forschung

- Zur Förderung der Entwicklung von Kompetenzen, die einer Verbesserung der Kommunikation im interkulturellen Kontext dienen, sind Strategien und Konzepte zu entwickeln und zu erproben. Hierbei sollten die in einigen klassischen Einwanderungsländern (wie z.B. USA) und zunehmend in vielen europäischen Ländern gewonnenen Ergebnisse berücksichtigt werden. Die Entwicklung von Forschungslinien im internationalen Kontext ist zu intensivieren bzw. aufzubauen.
- UmschülerInnen nicht-deutscher Herkunft sehen sich bislang überwiegend auf handwerkliche oder gewerblich-technische Berufsbilder verwiesen. Angesichts der Prognosen zum Bedeutungszuwachs des sekundären Dienstleistungsbereiches ist eine Entwicklungsforschung zu initiieren, die der Berufsbildungspraxis gezielte Hinweise auf die Öffnung neuer Berufsfelder für MigrantInnen gibt. Besondere Beachtung sollten dabei Tätigkeitsbereiche finden, in denen bikulturelle und bilinguale Kompetenzen als kommunikative Ressourcen zu nutzen sind. Dies gilt u.a. für die sozialpflegerischen Berufe, aber auch für einige Ausbildungsgänge des öffentlichen Dienstes.
- Insbesondere im Kontext des fachlichen Lernens und der beruflichen Kommunikation am Arbeitsplatz existieren bisher im Deutschen weder ein wissenschaftlicher noch ein pädagogischer Korpus von Beispielen für - die gegenwärtig sich stark verändernden - Kommunikationssituationen am Arbeitsplatz und in Aus- und Fortbildung. Hier ist die Wissenschaft gefordert, Daten zu erheben und zu analysieren, auf deren Grundlage Konzepte und Materialien für einen berufsbezogenen Deutschunterricht erstellt werden können.

Projekt "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen"

Anhang 2

Beschäftigungssituation 1994

Sozialversicherungs- pflichtig beschäftigte Ausländer	Ausländer- quote (%)	Arbeitslose Ausländer	Arbeitslo- sen- quote der Auslän- der
2.167.959 ¹	9,4	416.253 ²	16,5 ²

Eintritte in Maßnahmen zur beruflichen Fortbildung, Umschulung und Einarbeitung

	Insgesamt	Ausländer	Ausländer in %
1993	384.133	22.208	6,4
1994	306.626	23.971	7,9

(nur Bundesgebiet West)

Eintritte in Maßnahmen zur Umschulung

	Insgesamt	Ausländer	Ausländer in %
1993	72.187	6.448	8,9
1994	73.092	6.651	9,1

(nur Bundesgebiet West)

¹ September 1994

² Dezember 1994

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit

Andrea Nispel

Podiumsgespräch zu Anforderungen an die berufliche Weiterbildung aus unterschiedlichen Perspektiven

In den Referaten und Diskussionsbeiträgen der Teilnehmenden, die dem Podium vorausgegangen waren, wurde mehrfach die Überwindung monokultureller Sichtweisen gefordert. Diese ist eine Voraussetzung für die Wahrnehmung der einem Einwanderungsland zur Verfügung stehenden Ressourcen von Zugewanderten und für die Schaffung geeigneter Entfaltungsmöglichkeiten. Bei der Suche nach Podiumsmitwirkenden hat das DIE-Projekt "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen" das Ziel vor Augen gehabt, durch das Zusammenführen möglichst vieler Perspektiven und Kompetenzen zu positiven Irritationen und hoffentlich daraus resultierenden Erweiterungen der auf der Tagung anwesenden professionellen Blickwinkel beizutragen. Schließlich sind wir alle - insbesondere in Zeiten hohen Handlungsdrucks - immer wieder von Betriebsblindheit bedroht.

Frau Meryem Türkekul, die stellvertretende Geschäftsführerin der Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessens (AGAH), stellte den Arbeitsmarkt und seine Entwicklungen der letzten Jahre aus dem Blickwinkel der MigrantInnen dar. Daraus leitete sie Forderungen an die Gestaltung beruflicher Weiterbildungsangebote ab, wobei sie besonders den Abbau formaler Zugangsbarrieren und eine auf MigrantInnen zugehende Information forderte.

Herr Werner Lenske vom Institut der Deutschen Wirtschaft in Köln, an dem er das Referat Qualifikationsforschung und darin den Projektbereich Binationale Ausbildungen leitet, nahm Stellung zu den von MigrantInnen mitgebrachten interkulturellen Qualifikationen und deren Wahrnehmung als wichtige Humanressourcen angesichts einer zunehmenden Globalisierung der Wirtschaft. Bilingualität und interkulturelle Handlungskompetenz sind zukunftssträchtige Schlüsselqualifikationen.

Priscilla Harris Brosig ist tätig als Projektleiterin und Dozentin bei „Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V.“, Frankfurt. Diesem aus einem Modellversuch hervorgegangenen Bildungsträger ist es gelungen, einen Teil der entwickelten und erfolgreich erprobten Konzepte außerhalb der Modellversuchsbedingungen weiterhin zu realisieren und darüber hinaus neue, an den Arbeitsmarkt und die veränderten Förderbedingungen angepaßte Bildungsmaßnahmen für Migrantinnen anzubieten. Auf dem Podium stellte Frau Harris Brosig die strukturellen Hürden des deutschen Bildungswesens aus der Sicht von MigrantInnen dar.

Gisela Euscher vertrat auf dem Podium das Referat „Weiterbildung für MigrantInnen“ am Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien und Hansestadt Hamburg. Sie stellte die Entwicklung der Politik der Stadt Hamburg bezüglich der beruflichen Förderung insbesondere von Frauen nicht-deutscher Herkunft vor. Dabei ging sie auch auf die Rahmenbedingungen ein, die zur bundesweit vorbildlichen Transformation des Modellversuchs „Sonderausbildung ausländischer Frauen zur Erzieherin“ in eine Regelmaßnahme führten. Besonders wandte sie sich der Frage der Öffnung der Institutionen beruflicher Regelausbildung für MigrantInnen und deren speziellen Bedingungen in Hamburg zu.

Herr Heinz Seidel ist Leiter des für ausländische ArbeitnehmerInnen zuständigen Referat der Bundesanstalt für Arbeit in Nürnberg und vertritt die Bundesanstalt in dem Koordinierungskreis ausländische Arbeitnehmer am Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung. Er antwortete auf die von den Bildungsträgern vorgebrachten Forderungen mit einer Darstellung der Anstrengungen, die aus der Sicht der Bundesanstalt zur beruflichen Integration von AusländerInnen notwendig sind. Besonders betonte er

die berufsbezogene Förderung in der deutschen Sprache und die Beteiligung von AusländerInnen am Regelangebot der Fortbildung/Umschulung, die mit einer problemspezifischen Binnendifferenzierung verbunden werden sollte.

Auch Herr Reiner Schlatt vom Referat Soziale Integration von Ausländern/Sozialberatung Deutsche im Ausland vom Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung in Berlin betonte den besonderen Stellenwert der berufsbezogenen Deutschsprachkenntnisse für die Chancen zur Integration ins Arbeitsleben.

Den Podiumsmitwirkenden und den Teilnehmenden der Tagung, die sich engagiert an der Diskussion beteiligten, sei an dieser Stelle noch einmal gedankt. Unser besonderer Dank gilt den Podiumsmitwirkenden, die ihre Stellungnahmen in verschriftlichter Form für die vorliegende Tagungsdokumentation zur Verfügung stellten.

Meryem Türkekul, Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte Hessens (AGAH)

Der technologische Umbau der Wirtschafts- und Beschäftigungsstrukturen geht an den Immigranten vorbei. In den klassischen Domänen der sogenannten „Gastarbeiterbeschäftigung“ werden massenhaft Arbeitsplätze wegrationalisiert. Bei der damit einhergehenden Umstrukturierung von Beschäftigungsmöglichkeiten werden die Eingewanderten in der Regel nicht berücksichtigt. Auch sind keine nennenswerten Bemühungen zu verzeichnen, daß ihnen in technologisch fortgeschrittenen Industriezweigen oder im qualifizierten Dienstleistungssektor eine Chance eingeräumt wird. Dies betrifft ebenso die Aufstiegsmöglichkeiten in qualifizierte Angestelltenpositionen.

Nach Angaben des DGB waren Ende September 1993 2.226.900 Eingewanderte im Bundesgebiet sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Mit 940.000 Beschäftigten (42,3%) sind die meisten Eingewanderten im verarbeitenden Gewerbe tätig. An zweiter Stelle steht mit 565.7000 Beschäftigten der Dienstleistungssektor, überwiegend im Beherbergungsgewerbe, Gaststätten- und Reinigungsbereich, Lebensmittel und sozialpflegerische Berufe. Insbesondere sind Eingewanderte im öffentlichen Dienst für die deutsche Sauberkeit zuständig (siehe Bremer Studie). Mit 225.000 Beschäftigten sind Eingewanderte im Bereich Handel und mit 224.700 Beschäftigten im Baugewerbe vertreten. Allgemein gilt, daß Eingewanderte im Vergleich zu deutschen Arbeitskräften häufiger und länger von Arbeitslosigkeit betroffen sind, weit weniger und seltener Karriere machen, höheren Unfallrisiken unterliegen, häufiger im Akkord und Schichtbetrieb arbeiten, weniger qualifizierte, aber belastendere Arbeiten verrichten müssen.

Eingewanderte spielen keine Rolle bei den Qualifizierungsoffensiven und werden ebenfalls nicht berücksichtigt. Bei betrieblichen Fortbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen wird ihnen häufig von unmittelbaren Vorgesetzten die Qualifizierungsfähigkeit abgesprochen. In vielen Fällen werden berufliche Ausbildungen im Herkunftsland nicht anerkannt, so daß die Voraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen nur sehr schwer erfüllt werden können. Diese Aspekte übertragen sich auch auf die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach dem Arbeitsförderungsgesetz. Weit verbreitet ist die Praxis, daß ihnen selbst dort die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen wegen fehlender deutscher Sprachkenntnisse verwehrt wird, wo die Sprachkompetenz keine bzw. eine geringe Rolle spielt.

Nach längerfristigen Arbeitsmarktprognosen wird die Zahl der Arbeitsplätze für formal Nichtqualifizierte weiter abnehmen. Arbeitsfelder werden durch neue Technologien in ihrem Anforderungsprofil verändert, stellen zunehmend Qualifikationsanforderungen an den einzelnen Arbeitsplatz. An- und ungelernete Arbeitskräfte verlieren an Bedeutung, sind „unbrauchbar“ geworden. Besonders betroffen von Arbeitslosigkeit sind und werden auch in Zukunft vermehrt die eingewanderten Personen sein. Der öffentliche Dienst gilt nach wie vor als Domäne der Deutschen. 70% der dort beschäftigten Immigranten werden lediglich zu Reinigungsarbeiten herangezogen. Die „besseren“ und somit auch besser bezahlten Arbeitertätigkeiten sind fast ausschließlich den deutschen

Arbeitnehmern vorbehalten. In den Beamten- und Angestelltenbereichen sind sie faktisch ausgeschlossen. Egal ob im industriellen oder öffentlichen Bereich: Weiterbildende Maßnahmen für diesen Teil der Gesellschaft, der sich politisch nicht zur Wehr setzen kann, scheint de facto nicht gewollt zu sein. Zumindest ist offensichtlich, daß auch in diesem Bereich (wie in vielen anderen Bereichen) für Deutsche andere Regeln gelten als für Nichtdeutsche.

Deshalb sollten wir im Rahmen dieses Projekts folgende Grundvoraussetzungen fordern, um Migranten für die Arbeitsmarktkonkurrenz fähig zu machen:

- Stärkere Berücksichtigung von Nichtdeutschen bei der Anpassung auf die veränderten Qualifikationsanforderungen des Arbeitsmarktes;
- Verbesserung des Zuganges von Nichtdeutschen auf Beratung und Information über Maßnahmen und Angebote zur beruflichen Weiterbildung;
- Förderung der Sprachausbildung als Bestandteil beruflicher bzw. betrieblicher Weiterqualifizierung;
- Sozialpädagogische Begleitung der Maßnahmen;
- Ausweitung des Angebotes an qualifizierten Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen auf arbeitslose Nichtdeutsche;
- Erleichterung des Zugangs auf Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nach AFG und in diesem Rahmen Förderung der Sprachausbildung als Bestandteil;
- Öffnung des öffentlichen Dienstes in Angestellten- und Beamtenbereichen, Abschaffung der rechtlichen und administrativen Zugangsbarrieren; Öffnung der Ausbildung erweitert die interkulturelle Kompetenz der Verwaltung und bedeutet eine Anpassung an die veränderten gesellschaftlichen Strukturen;
- Außerdem sollten wir im Hinblick auf den europäischen und den Weltmarkt die Chance nutzen und die Immigranten für Bereiche gewinnen, in denen z.B. die Mehrsprachigkeit oder die Kenntnis von verschiedenen Kulturen und Lebensgewohnheiten von großer Bedeutung sind, sie aus-, um- und weiterbilden, um dann optimal einsetzen zu können.

Werner Lenske, Institut der deutschen Wirtschaft

Durch die zunehmende Internationalisierung und Globalisierung von Märkten werden Fremdsprachenkenntnisse ebenso wie das Wissen über Normen, Werte, spezifische Denk- und Handlungsmuster anderer Kulturkreise („interkulturelles Wissensrepertoire“) immer wichtiger. Jedes international tätige Unternehmen wird bestätigen, daß es bei Verhandlungen mit Geschäftspartnern, der Betreuung von Kunden im Ausland - oder ausländischen Geschäftspartnern und Kunden im Inland - sowie der Aufrechterhaltung supranationaler Handelsbeziehungen durchaus von Vorteil, teils sogar entscheidend sein kann, die jeweils andere Sprache zu beherrschen *und* sich auf die Gewohnheiten, Einstellungen, Erwartungen, die sozio-kulturellen Normen und sozialen „Spielregeln“ etc. anderer Nationen/Kulturkreise einstellen zu können („inter-kulturelle Handlungskompetenz“).

Allerdings liegen zum Stellenwert von und zum Bedarf an „interkulturellen Qualifikationen“ in der Berufs- und Arbeitswelt zur Zeit keine systematisch gewonnenen Erkenntnisse vor. Zurückzuführen ist dieses Defizit in der Hauptsache darauf, daß dieses Konstrukt bislang in erster Linie mit „Fremdsprachenkenntnissen“ gleichgesetzt wird. Damit ist jedoch nur eine mögliche Komponente dieses Qualifikationsprofils bezeichnet.

Zum realen Bedarf an Fremdsprachenkenntnissen in der Berufspraxis existieren eine Reihe von empirischen Studien. Je nach methodischem Vorgehen liegen die Einschät-

zungen zwischen etwa 14 und 20 Prozent der Erwerbstätigen, die regelmäßig Fremdsprachen an ihrem Arbeitsplatz benötigen. Wichtig ist zu berücksichtigen, daß der Fremdsprachenbedarf mit der Betriebsgröße, der Branche, der Auslandsorientierung in der Unternehmenstätigkeit, der Qualifikationsebene der Beschäftigten und dem Tätigkeitsbereich variiert.

Interessant ist, daß sich in bezug auf die Notwendigkeit von Fremdsprachenkenntnissen im Berufsalltag offenbar ein „Generationeneffekt“ abzeichnet. Der Fremdsprachenbedarf am Arbeitsplatz betrifft unter allen Erwerbstätigen im wesentlichen die Altersklassen zwischen 25 und 45 Jahren, und zwar etwa jeden siebten Beschäftigten. Bei den jüngeren Erwerbstätigen (bis unter 25 Jahren) ist es demgegenüber jeder fünfte, der Fremdsprachenbedarf im Berufsalltag als notwendig nennt (dieser Effekt ist im übrigen auf allen Qualifikationsebenen festzustellen, das heißt vom Facharbeiter bis zum Angestellten mit abgeschlossener Lehre und Fachschule/Technikerschule). Dies kann als Hinweis darauf verstanden werden, daß die Bedeutung von Fremdsprachenkenntnissen gerade für die nachwachsende Generation steigt und der Bedarf an diesen Qualifikationen in den nächsten Jahren weiter zunehmen wird.

Bilingualität und „interkulturelle Handlungskompetenz“ müssen aus heutiger Sicht zu den zukunftssträchtigen Schlüsselqualifikationen gezählt werden. Sowohl in der bildungspolitischen Diskussion als auch in der Berufs- und Qualifikationsforschung nehmen diese Kompetenzen einen immer größeren Stellenwert ein. Exemplarisch genannt seien an dieser Stelle die Überlegungen auf seiten der Politik und Wirtschaft zur Einführung von berufsbezogenem Fremdsprachenunterricht (wenngleich hier im wesentlichen nur zwei Sprachen im Vordergrund stehen, nämlich Englisch und Französisch, und „interkulturelle Handlungskompetenz“ als Bildungskonzept nicht expliziter Bestandteil der Diskussion ist).

Jugendliche und Erwachsene ausländischer Herkunft bieten vor diesem Hintergrund ein wichtiges, aber bislang zu wenig genutztes Potential. Sie verfügen im Prinzip über eine - wenngleich im Einzelfall unterschiedlich ausgeprägte - Zweisprachigkeit und kennen sich in zwei oder mehreren Mentalitäten aus. Diese Kompetenzen müßten in allen Bereichen unseres Bildungssystems - in den allgemeinbildenden Schulen, der Berufsausbildung und in der beruflichen Weiterbildung - wesentlich stärker berücksichtigt und gezielt gefördert werden. Ebenso wichtig wäre es, deutsche Jugendliche und Erwachsene im Sinne des interkulturellen Lernens in solche Bildungsangebote einzubeziehen.

Was in der Praxis fehlt, sind Curricula, die „interkulturelles Lernen“ operationalisieren und auf die Vermittlung von „interkulturellen Qualifikationen“ ausgerichtet sind. Weder für die betriebliche Ausbildung, noch für den Berufsschulunterricht sind entsprechende Lehrpläne vorhanden. Dies macht es umso schwieriger, für dieses notwendige Qualifizierungskonzept beispielsweise auf betrieblicher Ebene zu werben, weil bislang so gut wie keine pragmatischen Hinweise auf eine ausbildungsbezogene Umsetzung gegeben werden können. Gleichermaßen notwendig ist es, entsprechende Rahmenpläne für die Aus- und Fortbildung von (Berufsschul-)Lehrern und Ausbildungspersonal in den Betrieben zur Verfügung zu haben.

Priscilla Harris Brosig, Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V.

Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V. hat ihr erstes Jahr in der Unabhängigkeit überlebt; sie versucht die im Modellversuch entwickelten Programme auf der Basis von Projektarbeit zu finanzieren. Das bedeutet, wie alle die in der Projektarbeit arbeiten, wohl wissen, einen sehr hohen Einsatz an Energie, Zeit und Kreativität, die allein bis zur Genehmigung eines Projekts eingesetzt werden müssen, sowie eine dauernde Planungsunsicherheit. Diese Art der Finanzierung ist genau so kurzfristig wie kurzfris-

tig und eine besonders verschwenderische Art des Wirtschaftens. Es ist so, wie wenn Sie noch ihren gesamten Haushaltsbedarf täglich im kleinen Laden an der Ecke decken würden, und zwar in einem Laden, der unregelmäßige Öffnungszeiten hat!

Ich möchte aber jetzt lieber auf einige inhaltliche Aspekte unserer Arbeit und unserer Erfahrung - sowohl „wir“ als Einrichtung als auch „wir“ als Immigrantinnen - hinweisen: erstens auf die gravierenden Defizite des deutschen allgemeinen Bildungssystems inklusive seiner Bürokratie, die auf Ausschluß programmiert ist, und zweitens auf die strukturelle Ungleichbehandlung von Deutschen und Immigrantinnen im Bereich der beruflichen Qualifizierung und beruflichen Chancen.

Das allgemeine Bildungssystem ist ein verknöchertes Gebilde, das ganze Bevölkerungsgruppen von der Beteiligung ausschließt. Wer nicht als deutsches Kind deutscher Eltern eine ordentliche deutsche Schulkarriere durchläuft, wird auf Schritt und Tritt mit Erschwernissen konfrontiert. Wer an diesem "normalen" Weg nicht erfolgreich teilgenommen hat, wird nur mit größter Mühe später wieder dazugelassen.

Das fängt schon im Kindergarten an, der ja u.a. behutsam auf den Übergang in die Schule vorbereiten soll. Wie sieht denn die besondere Förderung zweisprachiger, biculturell aufwachsender Kinder aus? In Frankfurt bringen z.B. 40% aller Kinder *eine zweite Sprache in die Schule mit*. Und was tut die Schule mit diesen Kenntnissen? Nichts. Sie läßt die Kinder einmal wöchentlich in ihrer Freizeit von LehrerInnen unterrichten, die weder von der Bezahlung, noch organisatorisch, noch inhaltlich in die sonstige Arbeit der Schule integriert sind; ansonsten ignoriert sie eine Fähigkeit bei den Kindern, die nicht mal die meisten LehrerInnen mitbringen. Die wohlwollendste Bezeichnung einer solchen Bildungspolitik in einer gewaltig zunehmenden Internationalisierung aller Kommunikation ist: „absurd“.

Der Zugang zu ganzen Berufszweigen hängt aber davon ab, daß man erfolgreich an diesem System teilgenommen hat. Selbst das reicht nicht aus. Das gesamte Bildungssystem z.B. wird von Beamten/Beamtinnen bestimmt - per Grundgesetz nur Deutsche. Kultusbürokratie, LehrerInnen, SchuldirektorInnen, ProfessorInnen können ruhig dafür sorgen, daß niemals AusländerInnen an die Stellen kommen, wo sie das Monopol der Deutschen gefährden können.

Das geht dann weiter im gesamten öffentlichen Dienst. Erst dort, wo die Deutschen nicht mehr in der Lage sind, ihre Arbeit zu bewältigen, machen sie Ausnahmen, wie im Falle der Hessischen Polizei, wo auf den Beamtenstatus als Voraussetzung für den Beruf verzichtet wurde. Dies sind löbliche Versuche, ausländische KollegInnen auszubilden und zu beschäftigen. Doch dann müssen wir aber höhere Zugangsvoraussetzungen mitbringen: Für die Ausbildung als Polizist müssen AusländerInnen ein deutsches Abitur (Abitur aus anderen Ländern genügt nicht) und hervorragende Deutsch- und Muttersprachenkenntnisse mitbringen. Da wundert man sich dann noch, daß man nicht genügend geeignete Leute bekommt. Stellen Sie sich vor, daß perfekte Zweisprachigkeit für jedeN als Bedingungen für eine Ausbildung bei der Polizei wäre. Da gäbe es vermutlich überhaupt keine PolizistInnen mehr.

Die berufliche Erfahrung und das berufliche Wissen erwachsener ImmigrantInnen, wird schlicht als ein Nichts erklärt. Die Tatsache, daß für die Erzieherausbildung für ImmigrantInnen in Hamburg es regelmäßig ein mehrfaches an Bewerbungen im Verhältnis zu den zur Verfügung stehenden Plätzen gibt, und daß sich sogar Ärztinnen dafür bewerben, ist eigentlich ein Skandal, der sich übrigens auch mit unseren Erfahrungen in der Beratungsarbeit von „Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V.“ deckt. Erstens deutet es daraufhin, daß dieses Angebot wahrscheinlich das einzige Angebot ist, das Immigrantinnen direkt anspricht bzw. ihre besonderen Fähigkeiten und Kenntnisse würdigt. Aber stellen Sie sich vor, ein deutscher Arzt geht zum Arbeitsamt und bittet um eine Umschulung zum Erzieher! oder Altenpfleger! Ärztinnen als Altenpflegerinnen, Universitätsprofessorinnen und Lehrerinnen als Erzieherinnen, Archivarinnen und Gra-

fikerinnen als Küchenhilfe - so sieht der Umgang mit ausländischen Fachkräften aus - eine enorme Vergeudung von Wissen, Können, Talenten, Potentialen, damit bestimmte Berufe den Deutschen vorbehalten bleiben.

ImmigrantInnen waren über 35 Jahre lang extrem unterrepräsentiert in Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen. Erfreulich ist die Entwicklung, daß ImmigrantInnen in zunehmender Zahl ihr Recht auf Weiterbildung durchsetzen können und zunehmend Maßnahmen der Fortbildung und Umschulung besuchen, auch wenn sie immer noch unterrepräsentiert sind. Die Nicht-Teilnahme der ImmigrantInnen liegt zum einen daran, daß die Angebote der Weiterbildung nicht die wirklichen Bildungsbedürfnisse und die berufliche Situation der ImmigrantInnen berücksichtigen, weder gezielt auf ihre Schwächen eingehen, noch ihre Stärken nutzen können.

Eine starke Unterrepräsentanz in Maßnahmen bedeutet aber nach einer einfachen Grundrechnung, daß wir in diesen langen Jahren *überrepräsentiert bezahlt* haben, letzten Endes mehr bezahlt haben als die Deutschen, damit diese weiterkommen konnten in ihren Berufen. Nun sind wir großzügig, ist ja auch nicht so schlimm. Nur jetzt geht es uns beruflich schlechter als den Deutschen. Wir fordern jetzt schlicht den Gegenwert für unsere jahrzehntelangen Leistungen. Die Bundesanstalt für Arbeit hat jetzt die Aufgabe, für uns und unseren Fortbildungs- und Weiterbildungsbedarf entsprechende Mittel zur Verfügung zu stellen.

Gisela Euscher, Amt für Berufs- und Weiterbildung der Freien Hansestadt Hamburg

Das Referat Weiterbildung für MigrantInnen ist Teil des Amtes für Berufs- und Weiterbildung, das zur Hamburger Schulbehörde gehört. Das Referat hat in den letzten Jahren verschiedene berufsqualifizierende Modellprojekte für Migrantinnen initiiert, unterstützt und gefördert.

Die Zielgruppe dieser Projekte waren und sind ausländische Frauen. Sie befinden sich aufgrund ihrer arbeits- und aufenthaltsrechtlichen Situation überproportional in nicht-versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnissen, haben und erwerben so keine Ansprüche gegenüber dem AFG und ihre Kompetenzen und Qualifikationen werden in der Regel nicht anerkannt. Insgesamt sind sie in bestehenden Weiterbildungsangeboten unterrepräsentiert aber in hohem Maße von Arbeitslosigkeit bedroht und betroffen. Ziel unserer Projekte ist immer, Frauen durch eine hier anerkannte Qualifizierung die Möglichkeit zu eröffnen, sich in der Migration eine abgesicherte Existenz zu schaffen.

Von den ursprünglichen Modellprojekten ist allein die „Sonderausbildung ausländischer Frauen zur Erzieherin“ institutionalisiert worden und steht seit '93 als Regelangebot jedes Jahr für 26 Migrantinnen, die nicht die hiesigen Schulen besucht haben, offen. Für eine Verstetigung waren seitens der Schulbehörde zu dem Zeitpunkt verschiedene Faktoren ausschlaggebend:

- das Projekt hatte eine hohe Erfolgsquote, die Migrantinnen absolvierten erfolgreich die Ausbildung;
- in den Kindertagesheimen bestand nicht nur ein hoher Fachkräftemangel, sondern auch ein Bedarf an interkulturell qualifizierten Frauen mit Migrationserfahrung;
- an der Fachschule gab es einen nicht unerheblichen Lehrerüberhang, die Schule war zeitweise sogar von Schließung bedroht;
- es gab eine hohe Nachfrage nach einer beruflichen Qualifizierung und damit auch einen hohen Druck seitens der Basis.

Die „Bilinguale Ausbildung portugiesischer Wanderarbeiterinnen zur Hauswirtschaftlerin“ hatte aufgrund des Finanzierungskonzepts über den ESF keine Chance Übergangslos als reguläre Maßnahme an der Fachschule eingerichtet zu werden. Aus behördlicher Sicht besteht die Bedeutung dieses Projekts darin, den Stellenwert der Mut-

tersprache in beruflicher Bildung deutlich gemacht zu haben. An der Entwicklung einer Folgemaßnahme unter veränderten Rahmenbedingungen wird seit einiger Zeit gearbeitet.

Das zur Zeit laufende „Umschulungsprojekt für afghanische Frauen zur Bürokauffrau“ findet bei einer regulären Frauenweiterbildungseinrichtung in Verbindung mit Praktika bei verschiedenen Hamburger Betrieben statt. Zwar handelt es sich nicht um eine duale Ausbildung, aber es zeichnen sich in dieser Kooperation vergleichbare Probleme ab (Bereitstellung von Praktikumsplätzen, Abschlußprüfung durch die Handelskammer).

In einem sogenannten sozialen Brennpunkt findet ein stadtteilintegrierter Hauptschulabschlußkurs für Migrantinnen statt. Über ein möglichst niedrigschwelliges, quartiernahes Angebot soll den Frauen ein hier anerkannter Schulabschluß ermöglicht werden, der die Grundlage für eine Weiterqualifizierung bietet.

Aus diesen Projekten ließen und lassen sich bestimmte „bildungspolitische Essentials“ herauskristallisieren, die für eine erfolgreiche Teilnahme der Frauen von großer Bedeutung sind:

- Flexibilisierung der Zugangsvoraussetzungen (Anerkennung von Kompetenzen, Verzicht auf formale Bildungsabschlüsse, Vorqualifizierungen),
- Einbeziehung migrationsbedingter Bildungsvoraussetzungen und Erwerbsstrukturen,
- Interkulturelle Unterrichtsanteile,
- Muttersprachliche Elemente im Fachunterricht und auch in der Prüfung,
- zusätzliche Deutschförderung,
- Sozialpädagogische Begleitung.

Die Unterhaltssicherung der Teilnehmerinnen ist von nicht unerheblicher Bedeutung für den erfolgreichen Verlauf einer Maßnahme für Frauen. Wenn über praktische Anteile in der Ausbildung eine Eigenfinanzierung der Teilnehmerinnen nicht möglich ist, läßt sich aus Sicht der Behörde ein Bildungsgeld angesichts der Haushaltslage allerdings nicht immer finanzieren.

Das Amt für Berufs- und Weiterbildung vertritt die Auffassung, daß neben einer ständigen Erprobung neuer Qualifizierungsangebote eine Verankerung bereits gewonnener Erfahrungen in die regulären Angebote beruflicher Qualifizierung langfristig effektiver ist. Stichwort: Öffnung der Institutionen beruflicher Regelausbildung. Diese Einschätzung wird noch dadurch unterstützt, daß in den kommenden Jahren in allen Bereichen des Bildungswesens mit weiteren Einsparungen zu rechnen ist, so daß eine Flexibilisierung und Öffnung bestehender Qualifizierungsangebote für diese Zielgruppe - unter Einbeziehung der oben genannten Prinzipien - auch unter Haushaltsgesichtspunkten naheliegend ist.

Was bedeutet Öffnung der Institutionen beruflicher Regelausbildung?

Durch die besondere Situation Hamburgs als Metropole mit Kultushoheit muß diese Frage konkretisiert werden zu: Was wäre auf Landesebene machbar?

- Fachschulische Ausbildungen müßten flexibler werden, vergleichbare Ausbildungsgänge zum Erzieherinnen- und Hauswirtschafterinnenprojekt müßten für die Zielgruppe zugeschnitten werden;
- stadtnahe Weiterbildungsträger müßten über neue Zielvereinbarungen eine interkulturelle Modifikation ihres Angebotes zugunsten von MigrantInnen entwickeln (Vorqualifizierung, Beratung, Umschulung, Weiterbildung)
- der öffentliche Dienst geht mit gutem Beispiel voran und bietet offensiv eine zielgruppenadäquate Qualifizierung für MigrantInnen an seiner Verwaltungsschule an und trägt damit der Tatsache Rechnung, daß wir in einem Einwanderungsland leben;

- Beschäftigungsprojekte, die verbunden sind mit Qualifizierung, beziehen MigrantInnen offensiv in ihre Konzeption mit ein, treffen entsprechende Zielgruppenvereinbarungen mit Behörden und entwickeln quartiersnahe Beschäftigungsperspektiven.

Warum sind diese Vorstellungen und Vorschläge in Hamburg noch nicht längst umgesetzt, wenn sie doch im Zugriff behördlichen Handelns liegen?

Eine Verwaltung arbeitet nach verschiedenen Zuständigkeitsbereichen, Hierarchieebenen, Kompetenzen, Interessen und Prioritäten. Das volkswirtschaftliche Argument, daß ein Abbruchrisiko bzw. die Abhängigkeit der Migranten von staatlicher Unterstützung letztendlich und auf lange Sicht teurer ist als eine nach erfolversprechenden Kriterien organisierte Qualifizierung für diese Gruppe, reicht für ein einheitliches Handeln offenbar nicht aus. Die Frage läßt sich nicht unabhängig von politischen Rahmenbedingungen und Vorgaben diskutieren. Wenn Veränderungen zugunsten von MigrantInnen politisch gewollt werden, finden sich die notwendigen Haushaltsmittel und nahezu alles ist möglich. Dies ist aber nur selten der Fall.

Durch den Arbeitskreis „Frauen in der Immigrantinnenarbeit“ gibt es in Hamburg einen kompetenten und relativ einflußreichen Zusammenschluß der „Basis“, der durch Interventionen auf verschiedensten Ebenen der Verwaltung oder der Bürgerschaft Diskussionen in dieser Frage ausgelöst hat und Druck ausgeübt hat und auch in dieser Frage wieder ausübt.

Des weiteren hat die SPD im Zuge der Neufassung der „Hamburger Leitlinien zur Ausländerpolitik“ in einem Petition gefordert, daß die berufliche Regelausbildung so zu verändern sei, daß eine stärkere Partizipation von Migrantinnen erreicht wird. Dem gegenüber steht, daß eine Verabschiedung der neuen Leitlinien zur Zeit auf die lange Bank geschoben wird. Selbst positiven politischen Vorgaben werden durch innerbehördliche und interbehördliche Interessensgegensätze Grenzen gesetzt: Ressortdenken, eingeengte Zielvorgaben, unbewegliche Haushaltsfestlegungen, Reibungsverluste durch strittige Kompetenzfragen, fehlende Transparenz und Offenheit sowohl behördenintern als auch in Zusammenarbeit mit gesellschaftlichen Gruppen und Einrichtungen.

Neben der Stärkung innerbehördlicher Dialogfähigkeit muß ebenso ein Dialog mit bestehenden Institutionen beruflicher Bildung und Weiterbildung über die Qualifizierung von MigrantInnen eröffnet werden. Das Amt für Berufs- und Weiterbildung hat mit einer Fachtagung 1992 „Weiterbildung ohne Grenzen - Qualifizierungsprojekte für Migrantinnen“ einen Versuch gestartet, mit den Einrichtungen beruflicher Regelausbildung und Weiterbildung ins Gespräch zu kommen. Von der Tagung gingen unter anderem wertvolle Impulse zur Akzeptanz bilingualer/muttersprachlicher Anteile in Qualifizierungsmaßnahmen aus.

Aus behördlicher Sicht braucht ein solcher Dialog eine starke Basis, wie sie beispielsweise in Hamburg durch den Arbeitskreis „Frauen in der Immigrantinnenarbeit“ repräsentiert wird, daher wäre es aus unserer Sicht zu begrüßen, wenn es zu einer bundesweiten Vernetzung käme, die die Arbeit vor Ort stärken kann und damit die politischen Vorgaben beeinflußt.

Heinz Seidel, Bundesanstalt für Arbeit

Vor dem Hintergrund einer wachsenden ausländischen Wohnbevölkerung in Deutschland, höherer Anteile von Migranten an der Gesamtzahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten und steigender Beteiligung von Ausländern an der Arbeitslosigkeit in diesem Lande gewinnen die Fragen der sozialen und beruflichen Integration von Mitbürgern ausländischer Herkunft zunehmend an Bedeutung.

Die Bundesanstalt für Arbeit ist seit Jahren bemüht, im Rahmen der gegebenen gesetzlichen Regelungen einen aktiven Beitrag zur beruflichen Eingliederung der angesprochenen Bevölkerungsgruppe zu leisten. So stimmt es zuversichtlich, daß sich in der Zeit von 1987 bis 1994 die Beteiligung ausländischer Jugendlicher an einer betrieblichen Ausbildung verdoppelt (von 63.625 auf 126.092) und in bezug auf alle Auszubildenden sich der Anteil von 3,7% (1987) auf 9,8% (1994) erhöht hat. Auch die Bemühungen um berufliche Eingliederung von erwachsenen Ausländern mittels der Beteiligung an beruflicher Fortbildung und Umschulung, die ja Gegenstand des Forschungs- und Entwicklungsprojekts war und deren Ergebnisse heute vorgestellt und diskutiert werden sollen, zeigen in den letzten Jahren deutlich steigende Tendenzen. So ist der Anteil der Ausländer bei den Eintritten in berufliche Bildungsmaßnahmen von 4,9% (1987) auf 9,3% (1995) in den alten Bundesländern angestiegen.

Ungeachtet dieser erfreulichen Tendenzen darf dieser Blick in die Statistik nicht darüber hinwegtäuschen, daß weiterhin gezielte Anstrengungen notwendig werden, die berufliche Integration der Ausländer zu forcieren, denn:

1. Der strukturelle Wandel auf dem deutschen Arbeitsmarkt setzt sich mit großer Geschwindigkeit fort. Die Tendenz einer zunehmenden Dienstleistungsorientierung der Arbeitsplätze mit steigenden Anforderungen an die Qualifikation der Arbeitskräfte nimmt weiter zu. Bei der notwendigen Qualifizierung kommt es mehr denn je auf die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen an. Sie erleichtern die besseren fachübergreifenden Verwendbarkeiten, wenn Strukturwandel eine Veränderung der Nachfrage nach Arbeitskräften mit sich bringen. Sie erleichtern zudem eine rasche Umorientierung der Beschäftigten hin zu neuen Tätigkeitsfeldern.
2. Die Risikofaktoren für Ausländer, den qualifikatorischen Anforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarktes nicht genügen zu können, sind besonders hoch. Das ausländerpolitische Ziel der gesellschaftlichen und sozialen Integration gerät zunehmend in Gefahr. Langfristigen Arbeitsmarktprognosen zufolge werden Arbeitsplätze für Nichtqualifizierte (=Domäne von Ausländern) weiter abnehmen. Mehr als 40% der ausländischen Arbeitnehmer sind im verarbeitenden Gewerbe beschäftigt - ein Bereich, der nur noch 1/3 Anteil an der Gesamtbeschäftigung hat, bei weiter abnehmender Tendenz. 78,5% der im September 1994 arbeitslos gemeldeten Ausländer waren ohne abgeschlossene Berufsausbildung. 83% der arbeitslosen Ausländer waren Arbeiter, von denen 86% Nichtfacharbeiter waren.
3. Ausländische Frauen sind in besonderer Weise von den Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung auf dem Arbeitsmarkt betroffen. Hintergründe dafür sind andere Religionen, fremdländische Kulturen und Bildungssysteme sowie ein ganz anderes Rollenverständnis der Frau in der Gesellschaft, die ihre Position auch noch fern vom Herkunftsland entscheidend prägt. Der Wegfall der „Einfacharbeitsplätze“ im verarbeitenden Gewerbe wirkt sich hier besonders nachteilig aus. Von den Ende September 1994 arbeitslos gemeldeten Ausländerinnen hatten 79% keine abgeschlossene Berufsausbildung. Die Anteile der beschäftigten Männer zu denen der ausländischen Frauen lassen vermuten, daß die Frauenbeschäftigung zunehmen wird (Anteil ausländischer Frauen an der Ausländerbeschäftigung 33,9% - Vergleichswert der deutschen Frauen 43,7%).

Daraus ergibt sich:

1. Die sprachliche und berufliche Integration sind die entscheidenden Schlüssel zu einer dauerhaften Integration in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt. Die notwendigen Qualifikationen bedürfen der speziellen Förderung, wenn ausländerspezifische Defizite vorliegen. Es bedarf keiner weiteren Experimente und Erfahrungen aus Mo-

dellprojekten mehr, um festzustellen, daß eine erfolgreiche Teilnahme von Ausländern, insbesondere von Ausländerinnen an beruflichen Bildungsmaßnahmen der intensiven Vorbereitung bedarf. Dazu gehört zunächst ausreichend Zeit für umfassende Information und Beratung, um die Bereitschaft zu Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung zu erhöhen und auf ganz spezifische Probleme der Ausländer einzugehen (Mentalität, sozio-kulturelle Hintergründe, Sprache, Abbau von Schwellenängsten etc.). Wichtig ist in diesem Zusammenhang das Angebot von Maßnahmen, die sprachliche Lücken schließen, die Allgemeinbildung und berufs- und arbeitsbezogene Kenntnisse und Wissen über gesellschaftliche Zusammenhänge vermitteln und den interkulturellen Aspekt (Erkennung/Anerkennung der Fähigkeiten/Kenntnisse der „anderen“) berücksichtigen. Hier sind alle Einrichtungen gefordert, die Ausländer betreuen, da das Instrumentarium des Arbeitsförderungsgesetzes für die Förderung der AusländerInnen im beschriebenen Sinne nicht ausreicht.

2. Dazu müßten

- die Sprachkursförderung ausgebaut werden;
- Ausländer stärker am Regelangebot der Fortbildung/Umschulung beteiligt werden;
- eine Binnendifferenzierung kommen, die hilft, ausländerspezifische und pädagogische Probleme zu lösen. Notwendig sind hier weiterbildungsbegleitende Hilfen unter Einschluß sozialpädagogischer Betreuung, die spezielle Unterrichtsmaterialien und Stütz- und Förderunterricht enthalten;
- die rechtlichen Rahmenbedingungen zur Förderung der beruflichen Bildung von Ausländern angepaßt und ausländerspezifische Förderungsbedingungen in die Neugestaltung des Arbeitsförderungsgesetzes aufgenommen werden.

3. Die Ausländer müssen ausreichend informiert sein über die Entwicklung des Arbeitsmarktes, die Bedeutung ausreichender beruflicher und sprachlicher Qualifikation und die Möglichkeiten der Beendigung von Arbeitslosigkeit.

Von entscheidender Bedeutung ist, insbesondere die Beschäftigungsrisiken zu verdeutlichen, die sich aus dem Strukturwandel ergeben. Die Maßnahmen der Informations- und Öffentlichkeitsarbeit der Bundesanstalt für Arbeit reichen hier nicht aus. Es sollten verbesserte Wege für eine Zusammenarbeit der verschiedenen Beratungsstellen entwickelt werden. Die Bemühungen ausländischer Regierungen für ihre Staatsangehörigen sollten hier eingebunden werden und die Informations- und Beratungsarbeit der Bundesanstalt für Arbeit wirksam unterstützt werden durch die Ausländervertretungen (Ausländervereine). In der Zusammenarbeit der örtlich tätigen Institutionen sollten neue Formen der Zusammenarbeit (z.B. Arbeitsgemeinschaften) erprobt werden.

Ich habe thesenhaft aufgezeigt, was dazu beitragen könnte, daß Migration nicht das Ende einer Karriere ist, sondern Startsignal für Aktivitäten verschiedenster staatlicher wie privater Institutionen sein kann, Ausländern die Integration in unserem Lande zu erleichtern.

TEILNEHMERLISTE

Fachtagung „Migration: Das Ende der Karriere?“

- Aparicio, Marta**
c/o VHS Stuttgart • Fritz-Elsas-Str. 46/48 • 70174 Stuttgart
- Barth, Wolfgang**
Arbeiterwohlfahrt - Bundesverband • PF 11 49 • 53001 Bonn
- Beckert, Uta**
IB / Jugendsozialwerk, Hauptgeschäftsführung • Burgstr. 106 • 60389 Frankfurt
- Beckmann-Schulz, Iris**
Freie und Hansestadt Hamburg, Amt für Berufs- und Weiterbildung • Hamburgerstr. 131
22083 Hamburg
- Bischoff, Uschi**
c/o VHS Stuttgart • Fritz-Elsas-Str. 46/48 • 70174 Stuttgart
- Böhm, Christiane**
Stadt Mainz - Interkulturelles Büro zur Gleichstellung von Ausländern und Deutschen • PF 3820
55028 Mainz
- Prof. Dr. Boos-Nünning, Ursula**
Universität Essen • Universitätsstr. 12 • 45141 Essen
- Brandenburg, Hermann**
Ruprecht-Karls-Universität Heidelberg, Institut für Gerontologie • Bergheimer Str. 20 • 69115 Heidelberg
- Brosig, Priscilla Harris**
Berufsbildung für Frauen in der Migration e.V. • Kriftelerstr. 32-34 • 60326 Frankfurt
- Brüning, Gerhild**
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.
- Brunken, Ulrike**
Paritätisches Bildungswerk, Institut für soziale Weiterbildung • Geeren 66-68 • 28195 Bremen
- Ceyhun, Ozan**
Hess. Ministerium für Umwelt, Energie, Jugend, Familie und Gesundheit, Büro für Einwanderer und Flüchtlinge • Mainzer Str. 80 • 65189 Wiesbaden
- Cybulka, Elke**
DRK - Fachschule für Altenpflege • Warschauer Str. 34-36 • 10243 Berlin
- de Arnedo, Isabel**
Caritasverband für Hamburg e.V. • Danziger Str. 62 • 20099 Hamburg
- Demmler, Chr.**
Deutsches Rotes Kreuz Bochum • Klinikstr. 77 • 44731 Bochum
- Doll, Martina**
Kulturzentrum Schlachthof e.V., AFADA-Projekt • Mombachstr. 12 • 34127 Kassel
- Eberhardt, Ursula**
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.
- Euscher, Gisela**
Freie und Hansestadt Hamburg, Amt für Berufs- und Weiterbildung • Hamburgerstr. 131 • 22083 Hamburg
- Fach, Christine**
Deutsches Rotes Kreuz, Generalsekretariat • Königswintererstr. 29 • 53227 Bonn
- Faust, Günther**
Richard-Weidlich-Platz 2 • 65931 Frankfurt
- Fiedler, Gerhard**
Sprachverband - Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e.V. • Raimundstr. 2 • 55118 Mainz
- Gag, Maren**
Bernadottestr. 15 • 22763 Hamburg

- Gerbig, Kerstin**
Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Ausbildungs-u. Beschäftigungsinitiativen mbH • Hausertorstr. 47
35578 Wetzlar
- Glück, Pia**
VHS Offenbach • Kaiserstr.7 • 63065 Offenbach
- Dr. Götze, Dieter**
Ausländerbeauftragte des Berliner Senats • Potsdamer Str. 65 • 10785 Berlin
- Gras, Josef**
Verein zur Integrationsförderung • Hansastr. 87a • 59425 Unna
- Heiking, Jürgen**
IG-Metall Vorstand • Lyonerstr. 32 • 60528 Frankfurt/M.
- Höfling, Siegfried**
Bundesanstalt für Arbeit • Regensburgerstr. 104 • 90478 Nürnberg
- Holzappel, Renate**
Dietrichsberg 8 • 63607 Wächtersbach
- Iampolad,**
Autonome Iranische Frauenbewegung im Ausland e.V. • Kasseler Str. 1a • 60486 Frankfurt/M.
- Jäckle, Gerlind**
Arbeit und Bildung e.V. • Niederrheinische Str. 1 • 35260 Stadtallendorf
- Jäger, Iris**
GATE GmbH, Textil Werkstatt • Nobléestr. 32 • 21075 Hamburg
- Jänecke, Michael**
Informations-, Dokumentations- u. Aktionszentrum für eine multikulturelle Zukunft • Friedrichstr. 61a
40210 Düsseldorf
- Karademir, Hidir**
Arbeiterwohlfahrt • Kaiserstr. 67 • 63065 Offenbach
- Kaufmann, Susan**
Sprachverband, Deutsch für ausländische Arbeitnehmer e.V. • Raimundstr. 2 • 55118 Mainz
- Kaya, Günes**
Ausländerbeirat Michelstadt • Stadtring 88 • 64720 Michelstadt
- Kern, Peter**
IG Metall Vorstand, Abtl. Gew. Betriebspolitik • Lyonerstr. 32 • 60519 Frankfurt
- Klein, Rosemarie**
Büro für berufliche Bildungsplanung • Penningskamp 12a • 44263 Dortmund
- Kock, Irit**
FAHZ, Frauenbüro Offenbach • Rathaus • 63012 Offenbach
- Koenen, Brigitte**
VHS Offenbach • Kaiserstr.7 • 63065 Offenbach
- Lenske, Werner**
Institut der deutschen Wirtschaft • Gustav-Heinemann-Ufer 84-88 • 50942 Köln
- Löcken, Amelie**
Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Ausbildungs-u. Beschäftigungsinitiativen mbH • Hausertorstr. 47
35578 Wetzlar
- Lörcher, Christa**
MdB, Bundeshaus • NH 421 • 53113 Bonn -
- Lueben, Götz**
VHS Rheingau Taunus • Gottfried-Keller-Str. 13 • 65232 Taunusstein
- Mayer, Frank**
Freyst. 11 • 64291 Darmstadt
- Meneses, Rosa**
Caritasverband Frankfurt/M. e.V., Fachdienst für Migration • Kasinostr. 15 • 65929 Frankfurt/M.
- Moayedpour, Maryam**
Beratungs- und Koordinierungsstelle für Arbeiterinnen • Adalbertstr. 18 EG • 60486 Frankfurt/M.
- Neu, Doris**
Arbeiterwohlfahrt, Projekt Vorqualifizierung • Adalbertstr. 23a • 10997 Berlin

Dr. Nikitopoulos, Ingeborg
Spinozastr. 18 • 68165 Mannheim

Nima, Amin
Deutsches Rotes Kreuz Bochum • Klinikstr. 77 • 44731 Bochum

Nispel, Andrea
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Prof. Dr. Nuissl, Ekkehard
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Otmann, Alp
Amt für multikulturelle Angelegenheiten, Magistrat Frankfurt • Walter-Kolb-Str. 9-11 • 60594 Frankfurt/M.

Paul, Petra
BBZ Schöneberg (IB) • Geneststr. 5-6 • 10829 Berlin

Petersen, Doris
Kulturbrücke Arbeiterwohlfahrt • Theresienstr. 17 • 90762 Fürth

Pflüger, Albert
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Prassiadou-Kava, Martha
Diakonisches Werk in Hessen und Nassau • Ederstr. 12 • 60486 Frankfurt/M.

Pribic, Dragan
Koselstr. 63 • 60318 Frankfurt

Reitzug, Achim
Stadt Köln VHS Köln • Josef-Haubrich-Hof 1 • 50676 Köln

Reutter, Gerhard
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Rübeling, Heinrich
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Schiebelhuth, Jürgen
Arbeiterwohlfahrt, Jugendhaus • Wegscheidestr. 58 • 60435 Frankfurt/M.

Schlatt, Reiner
Bundesministerium f. Arbeit u. Sozialordnung, Referat VIII a 4 • Jägerstr. 9 • 10117 Berlin

Schneider, Kurt-Jürgen
Ausbildungszentrum Burbach • Schroten 1a • 66121 Saarbrücken

Schneider-Johann, Peter
Gesellschaft für Wirtschaftsförderung, Ausbildungs-u. Beschäftigungsinitiativen mbH • Hausertorstr. 47
35578 Wetzlar

Schniedermann, Rolf
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft, Forschung und Technologie • Heinemannstr. 2
53170 Bonn

Schramm, Irene
Entwicklungszentrum Dortmund • PF 16 01 64 • 44331 Dortmund

Schultze, Günther
Friedrich-Ebert-Stiftung • Godesberger Allee 149 • 53175 Bonn

Schumann, Christine
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Seidel, Heinz
Bundesanstalt für Arbeit • Regensburgerstr. 104 • 90478 Nürnberg

Stang, Richard
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.






Szablewski-Cavus, Petra
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Teumer, Judith
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.

Prof. Dr. Tietgens, Hans
Neugasse 10 • 65760 Eschborn

- Tietz, Angela**
Deutsches Rotes Kreuz - Fachschule für Altenpflege • Warschauer Str. 34-36 • 10243 Berlin
- Türkekul, Meryem**
Arbeitsgemeinschaft der Ausländerbeiräte in Hessen • Kaiser-Friedrich-Ring 31 • 65185 Wiesbaden
- Veicht, Ingrid**
VHS München • Landwehrstr. 46/Rbg. • 80336 München
- Venth, Angela**
Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE) • Holzhausenstr. 21 • 60322 Frankfurt/M.
- Dr. Vogel, Johanna**
VHS München • Landwehrstr. 46/Rbg. • 80336 München
- Vogel-Stirnberg, Elisabeth**
Morgensternstr. 26 • 60596 Frankfurt/M.
- Wegener, Ulla**
Kulturzentrum Schlachthof e.V., AFADA-Projekt • Mombachstr. 12 • 34127 Kassel
- Wesselhöft, Margit**
Bildungs-, Beratungs- und Vermittlungs GmbH • Windscheidstr. 16 • 10627 Berlin
- Wilkening, Christiane**
Senatsrat für die Gleichstellung • Alter Steinweg 4 • 20459 Hamburg
- Yüksel, Yasemin**
Beratungs- und Koordinierungsstelle für Arbeiterinnen • Adalbertstr. 18 EG • 60486 Frankfurt/M.
- Zarcadas, Grigorios**
Magistrat der Stadt Frankfurt/M., Geschäftsstelle der Kommunalen Ausländer- und Ausländerinnen-Vertretung (KAV) • Walter-Kolb-Str. 9-11 • 60594 Frankfurt/M.
- Zirks, Claus-Jürgen**
Wilhelm-Busch-Str. 2 • 26131 Oldenburg

Publikationen des DIE-Projekts "Entwicklung und Erprobung eines Konzepts zur beruflichen Qualifizierung von ausländischen Arbeitnehmer/-innen"

-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus; Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Rahmenbedingungen und konzeptionelle Ansätze*. Frankfurt/M.: PAS, 1994
-  Bender, Walter; Nispel, Andrea; Szablewski-Cavus, Petra (Hrsg.): *Ausländische Erwachsene qualifizieren. Kommentierte Auswahlbibliographie*. Frankfurt/M.: DIE, 1994
-  Bender, Walter; Szablewski-Cavus, Petra (Hrsg.) (unter Mitarbeit von Andrea Nispel): *Gemeinsam lernen und arbeiten. Interkulturelles Lernen in der beruflichen Weiterbildung*. Frankfurt/M.: DIE, 1995
-  Nispel, Andrea; Szablewski-Cavus, Petra (Hrsg.): *Lernen, Verständigen, Handeln. Berufsbezogenes Deutsch*. Frankfurt/M.: DIE. (erscheint im Sommer 1996)
-  Informationsdienst *BBM-Projektforum* (wird in unregelmäßigen Abständen vom Projekt BBM herausgegeben, bisher 7 Ausgaben)

Bezug: Einzelexemplare sind auf schriftliche Anfrage gegen Einsendung von DM 3,-- in Briefmarken zu beziehen bei:

**Deutsches Institut für Erwachsenenbildung (DIE)
Projekt BBM
Holzhausenstr. 21
60322 Frankfurt/M.**