

Qualifikationspotenziale von Migrantinnen und Migranten erkennen und nutzen!

► Neben der Diskussion um ein Zuwanderungsgesetz und die künftige Zuwanderung sollte eine Aufgabe nicht aus dem Blick geraten: Es ist unverzichtbar, die Qualifikations- und Qualifizierungspotenziale der hier bereits lebenden Migrantinnen und Migranten stärker zu fördern und zu nutzen. Der Beitrag geht dem unter drei Aspekten nach: erstens dem Ausbildungspotenzial ausländischer Betriebe, zweitens der beruflichen Weiterbildung Erwachsener und drittens der Ausbildung Jugendlicher.

Vor dem Hintergrund eines spürbaren Fachkräftemangels, der aufgrund der demografischen Entwicklung absehbar zunehmen wird, wird in letzter Zeit intensiv über ein Zuwanderungsgesetz diskutiert. In dieser Diskussion sollte stärker berücksichtigt werden, dass sich auch unter den bereits in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten¹ ein Potenzial an Arbeitskräften befindet, das weiter qualifiziert werden kann. Wie groß dieser Personenkreis ist und an welche Fähigkeiten speziell anzuknüpfen wäre, ist bisher noch wenig bekannt. Um die berufliche Entwicklung und Integration dieser Bevölkerungsgruppe voranzutreiben, müssen ihre Kompetenzen erkannt und Wege gefunden werden, sie in der Aus- und Weiterbildung angemessen zu fördern.

Das Ausbildungspotenzial ausländischer Betriebe

In den vergangenen dreißig Jahren ist die Anzahl von Zuwanderern in Deutschland, die sich selbstständig gemacht haben, deutlich gewachsen. Während 1970 noch weniger als zwei Prozent der ausländischen Erwerbstätigen selbstständig waren, lag ihr Anteil 1998 bei 8,8 Prozent (Deutsche: 10,1%). In absoluten Zahlen stellen Selbstständige aus den ehemaligen Anwerbestaaten die größte Gruppe; an erster Stelle stehen dabei 43.000 türkische Selbstständige, gefolgt von Italienern mit 38.000 und Griechen mit 27.000 Selbstständigen. Die höchste Selbstständigenquote weisen Griechen (12,7 %) und Italiener (11,1 %) auf.²

Die derzeit über 280.000 Unternehmen in Deutschland, die von ausländischen Selbstständigen geleitet werden, konzentrieren sich vor allem auf die Bereiche Handel (33 %) und Gastgewerbe (29%).² Ihre wirtschaftliche und gesellschaftspolitische Bedeutung wurde bisher vor allem in ihrer Funktion als Investoren und Arbeitgeber gesehen. In den letzten Jahren rücken sie auch als potenzielle Ausbil-

MONIKA BETHSCHEIDER

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Bildungsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB

MONA GRANATO

Dr. phil., wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Berufsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB

FOLKMAR KATH

Dipl.-Politologin, Leiter der Abteilung „Sozialwissenschaftliche und ökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ im BIBB

ANKE SETTELMAYER

Dipl.-Pädagogin, wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Bildungsverhalten, Bildungsverläufe, Zielgruppenanalysen“ im BIBB

dungsbetriebe zunehmend in den Blickpunkt. Bisher bilden sie aber deutlich seltener aus, als möglich wäre. Die Gründe dafür sind vielfältig. Sie zu analysieren ist unverzichtbar, wenn Maßnahmen entwickelt werden sollen, mit denen Migrantinnen und Migranten mehr als bisher für Ausbildung im dualen System gewonnen werden können.

Bei einer Erhebung des Instituts der deutschen Wirtschaft (IDW) haben die befragten Inhaber u. a. mangelnde Betriebsgröße, die ungünstige Wirtschaftslage, die mit Ausbildung verbundenen Kosten oder fehlende Kenntnis der rechtlichen Grundlagen als Ausbildungshemmnisse genannt. Als eines der Haupthindernisse erwies sich, dass in potenziell ausbildungsfähigen Betrieben vielfach keine Personen vorhanden sind, die die Qualifikation als Ausbilderin oder Ausbilder nach der Ausbildereignungsverordnung (AEVO) besitzen – auf rund 35 % der 1997 untersuchten nicht ausbildenden Betriebe traf dies zu.⁴ Die Ausbildereignung ist Voraussetzung sowohl für die Ausbildungserlaubnis im IHK-Bereich als auch Teil der Meisterprüfung im Handwerk. Sie ist damit eine Schnittstelle zwischen dem Ausbildungspotenzial von Betrieben einerseits und der Beteiligung an Weiterbildung andererseits. Insofern stellen sich zwei Fragen:

Erstens: Was hält Migrantinnen und Migranten davon ab, die Ausbildereignung zu erwerben? Vor welche speziellen Anforderungen können sie sich gestellt sehen, wenn sie sich entscheiden, den Vorbereitungslehrgang zu absolvieren und die Prüfung abzulegen?
Das BIBB hat diese Fragen im Rahmen eines Forschungsprojektes untersucht.⁵

Zweitens: Was kann getan werden, um Migrantinnen und Migranten verstärkt für die Meisterfortbildung im Handwerk zu gewinnen? In den nächsten Jahren wird sich eine erhebliche Anzahl von Betriebsinhabern zur Ruhe setzen.⁶ Um den Fortbestand ihrer Unternehmen sowie deren Ausbildungsfähigkeit für die Zukunft weiter zu gewährleisten und um neue Existenzen zu gründen, wird dringend Nachwuchs benötigt. Bei der Rekrutierung der erforderlichen Fachkräfte sollte verstärkt auch auf das Potenzial, das unter Migrantinnen und Migranten besteht, zurückgegriffen werden.

Die Reform des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG), die zum 1. Januar 2002 in Kraft getreten ist, sieht u. a. eine Erleichterung der Förderungsvoraussetzungen für Ausländer/-innen vor.⁷ Allerdings, so wichtig diese finanziellen Aspekte auch sind – bei Weiterbildungsmaßnahmen müssen vor allem auch die spezifischen Belange von Migranten/-innen hinsichtlich der Lehrgangsgestaltung stärkere Berücksichtigung finden, damit vermeidbare Hürden abgebaut werden und sich ihre Beteiligung an entsprechenden Angeboten erhöht.

Migrantinnen/Migranten

Mit dem Begriff Migrantinnen/Migranten wird üblicherweise ein äußerst heterogener Personenkreis umschrieben. Es bestehen erhebliche Unterschiede im Hinblick auf Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsdauer und rechtlichen Status, die Vertrautheit mit der deutschen Sprache, den jeweiligen Bildungshintergrund und den Stand der beruflichen Integration.

Die Forschung im Arbeitsfeld Migration betrifft verschiedene Zielgruppen:

Aussiedler/-innen sind nach dem Bundesvertriebenengesetz Deutsche im Sinne des Grundgesetzes. Nach wie vor stellen Personen aus der ehemaligen Sowjetunion die zahlenmäßig stärkste Gruppe; im Jahr 2000 kamen fast 99 % aller Aussiedler/-innen aus den Gebieten der ehemaligen UdSSR. Von 1990 bis 2000 wanderten mehr als zwei Millionen Aussiedler/-innen (2.124.791 Personen) zu.*)

Ausländische Staatsangehörige und **Eingebürgerte**, die aus dem Ausland zugewandert sind sowie ihre in Deutschland geborenen und/oder aufgewachsenen Kinder. Am Ende des Jahres 2000 lebten insgesamt rund 7,3 Millionen Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit in Deutschland; ihre Zahl war damit gegenüber dem Vorjahr um 0,6 % gesunken.**) Als Menschen ausländischer Herkunft gelten z. B. EU-Binnenmigranten/-innen, jüdische Zuwanderer aus dem Gebiet der ehemaligen UdSSR, Asylsuchende, Kriegs-/Bürgerkriegsflüchtlinge, Werkvertrags- und Saisonarbeiter/-innen und Angehörige der ersten „Gastarbeitergeneration“, die seit mehreren Jahrzehnten mit ihren Familienangehörigen in Deutschland ansässig sind. Mit einer gezielten Anwerbung von Fachkräften ist auch für die Zukunft zu rechnen.

*) Die Beauftragte der Bundesregierung für Ausländerfragen, Migrationsbericht, hrsg. im Auftrag der Bundesregierung, Berlin und Bonn, November 2001, S. 28 ff., hier S. 31

**) Bei der Bewertung dieser Angaben ist zu berücksichtigen, dass die Zahlen nicht zuletzt die jeweilige Einbürgerungspraxis widerspiegeln: „In Deutschland war bis Ende 1999 die Einbürgerungsregelung für Ausländer relativ restriktiv, was zu einer im europäischen Vergleich unterdurchschnittlichen Einbürgerungsquote geführt hat. Entsprechend hoch ist der Anteil der ausländischen Staatsangehörigen (...). Hingegen wurden die Spätaussiedler (...) sehr schnell eingebürgert.“ (Migrationsbericht, a. a. O., S. 79 f.)

Abbildung 1 Entwicklung der Anzahl ausländischer Selbstständiger

1989	138.000
1991	169.000
1993	213.000
1994	246.000
1995	239.000
1996	251.000
1997	248.000
1998	250.000
1999	280.000
2000	281.000

Quelle: BMWi (Hrsg.), Kollegen, Unternehmer, Freunde. Ausländer bereichern die deutsche Wirtschaft, o. O., o. J., S. 5/BMBF (Hrsg.) Berufsbildungsbericht 2001, S. 11 (2000)

Berufliche Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten

Im Jahr 1997 wurden erstmals auch in Deutschland lebende Ausländer/-innen in die Befragung des Berichtssystems Weiterbildung einbezogen.⁸ Die Untersuchung ergab, dass ihre Teilnahmequote bei den Maßnahmenteilen Umschulung, Kurse für den beruflichen Aufstieg, Einarbeitungs- und Anpassungskurse sowie sonstige Lehrgänge

bzw. Kurse im Beruf nur halb so hoch war wie die der deutschen Befragten (15 % : 31 %). Es ist zu vermuten, dass ihre reale Weiterbildungsbeteiligung noch deutlich unter der erhobenen liegt, weil die Stichprobe nicht repräsentativ war: So bezieht sich das Kriterium „Ausländer“ allein auf den rechtlichen Status (d. h. eingebürgerte Personen wurden nicht in die Erhebung einbezogen). Zudem wurden nur diejenigen befragt, deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichten. Insofern wurde mit der Stichprobe von vornherein ein niedrigerer Ausländeranteil erfasst als in der Gesamtbevölkerung vorhanden ist. Ein Vergleich mit gleich qualifizierten Deutschen ist aufgrund fehlender Daten nicht möglich. Trotz dieser Einschränkungen wird ein Trend erkennbar. Es ist daher notwendig, den Gründen für die geringe Weiterbildungsbeteiligung nachzugehen, um das mögliche Potenzial auch bei Migranten/-innen ausschöpfen zu können.

Dies gilt gleichermaßen für die Teilnahme an Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung, die auf der Grundlage des Dritten Sozialgesetzbuches gefördert werden. Nach Informationen der Bundesanstalt für Arbeit begannen im Jahr 2000 rund 46.000 Ausländer/-innen eine berufliche Weiterbildung, 44.800 nahmen an kurzzeitigen Maßnahmen wie Praktika teil, und 9.700 Ausländer/-innen begannen eine Arbeitsbeschaffungsmaßnahme. Dieser Umfang der Berücksichtigung ausländischer Arbeitnehmer/-innen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen entspricht zwar ihrem Anteil von rund 8 Prozent an den in Deutschland sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sie liegt aber unter ihrem Anteil an den Arbeitslosen von 12 Prozent.⁹

wichtiger Indikator nicht nur ihrer beruflichen, sondern auch ihrer gesellschaftlichen Integration. Als Antwort auf die Frage, welche Hindernisse der Teilnahme gerade dieses Personenkreises an Fortbildungsangeboten entgegenstehen, reicht der Hinweis auf innerbetriebliche Selektionsmechanismen und die Tatsache, dass geringere Qualifizierte sich erfahrungsgemäß seltener weiterbilden als Personen mit höherem Bildungsniveau, nicht aus.

Erste Ergebnisse der o. g. Untersuchung des BIBB zeigen vielmehr, dass herkunftsunabhängige Faktoren die migrationspezifischen Schwierigkeiten von AEVO-Lehrgangsteilnehmer/-innen ausländischer Herkunft verstärken. Ein Teil der Probleme ist eindeutig auf den Migrationshintergrund zurückzuführen. Dabei kann es um *Schwierigkeiten mit der Zweitsprache Deutsch* gehen, die insbesondere das Verständnis von Fachbegriffen und den Umgang mit auch für Muttersprachler schwer verstehbaren Aufgabenstellungen in der schriftlichen Prüfung betreffen, oder bisweilen auch um das *Fehlen eigener Erfahrungen mit dem dualen Ausbildungssystem*.

Dazu kommen von der Herkunft unabhängige Schwierigkeiten, etwa eine *starke zeitliche Belastung* und/oder die Tatsache, dass eine Auseinandersetzung mit theoretischen Fragen und *systematisches Lernen zuvor nicht oder vor sehr langer Zeit* stattgefunden hat. Wo diese Schwierigkeiten zusammenkommen, besteht – sofern die Möglichkeit einer zusätzlichen Qualifizierung nicht bereits im Vorfeld verworfen wurde – die Gefahr von Lehrgangsabbruch oder Prüfungsmisserfolg.

Wie kann erreicht werden, dass Weiterbildung auch für Migrantinnen und Migranten eine realistische Option darstellt? Die Studie des BIBB verdeutlicht, dass verschiedene Maßnahmen von den Teilnehmenden als nachhaltige Unterstützung empfunden werden. Dazu gehören eine adäquate Zielgruppenansprache durch die Träger ebenso wie zusätzliche Unterrichtsstunden, der ergänzende Einsatz von Dolmetschern, ausführliche schriftliche Darstellungen wichtiger Fachbegriffe und nicht zuletzt Dozenten/-innen bzw. Trainer/-innen, die in der Weiterbildung erfahren und darüber hinaus auch bereit sind, für das Gelingen ihres Lehrgangs einen hohen zeitlichen und persönlichen Einsatz zu leisten.

Zweifellos stellt die Weiterbildung von Migranten zum Teil erhöhte Anforderungen an alle Beteiligten: die Mühe des Lernens in einer Zweitsprache für die Teilnehmenden, finanzielle und organisatorische Aufwendungen für die Träger, das Erlernen eines kompetenten Umgangs für Dozentinnen und Dozenten. Welche der oben genannten unterstützenden Maßnahmen im konkreten Lehrgang erforderlich und welcher Aufwand vertretbar ist, muss im Einzelfall entschieden werden.

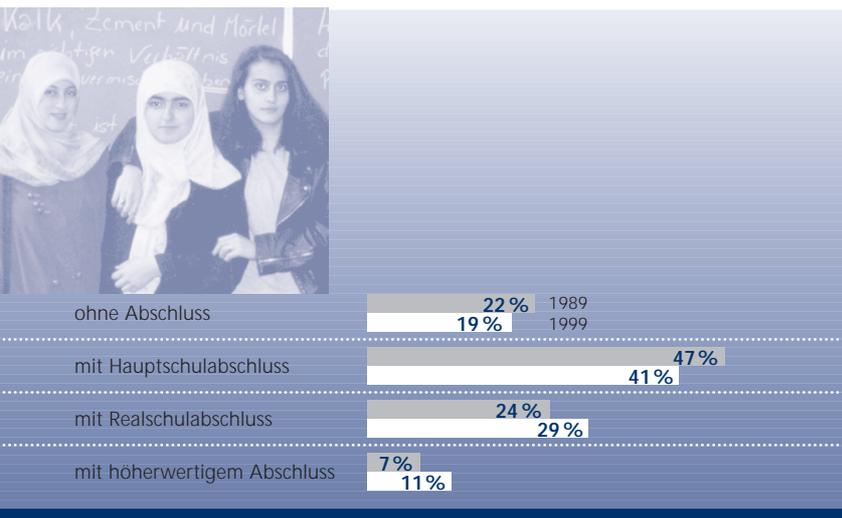


Abbildung 2 Schulabschlüsse Jugendlicher ausländischer Herkunft

Angesichts ständig neuer Anforderungen, die im Berufsleben an die Menschen gestellt werden, gilt lebensbegleitendes Lernen in der heutigen Arbeitswelt als unverzichtbar. Insofern ist die Beteiligung von Migrantinnen und Migranten an entsprechenden Qualifizierungsmaßnahmen ein

Ausbildung Jugendlicher ausländischer Herkunft¹⁰

SCHULABSCHLÜSSE UND AUSBILDUNGSBETEILIGUNG

Die *Schulabschlüsse* Jugendlicher ausländischer Herkunft haben sich in den vergangenen zehn Jahren stetig leicht verbessert: Während sich der Anteil der ausländischen Schulabgänger von allgemein bildenden Schulen mit und ohne Hauptschulabschluss verringert hat, nahm der Anteil ausländischer Jugendlicher mit Realschul- oder einem höherwertigen Abschluss zu (vgl. Abbildung 2). Damit vergrößerte sich der Anteil derer, die auf Grund ihres Schulabschlusses gute Chancen auf dem Ausbildungsstellenmarkt haben müssten.

Die Chancen, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen, hielten mit diesen Verbesserungen jedoch keineswegs Schritt.¹¹ Die *Ausbildungsbeteiligung* von Jugendlichen ausländischer Herkunft hat sich in den letzten Jahren nicht erhöht – im Gegenteil: Ihre Ausbildungsquote erreichte 1994 mit 44 % den bislang höchsten Stand, sank 1998 auf 38 % und stieg seitdem nur geringfügig wieder an (1999 39 %). Besonders gering ist die Ausbildungsquote der jungen Frauen: 1999 hatten nur 33 % von ihnen Zugang zu einer Ausbildung im dualen System. Damit liegt ihre Ausbildungsquote deutlich unter der junger deutscher Frauen (57 %) und der junger Männer ausländischer Herkunft (44 %).

Ein Vergleich der Ausbildungsbeteiligung deutscher und ausländischer Jugendlicher zeigt, dass die Abstände kontinuierlich größer werden: lagen die Quoten 1995 um 23 Prozentpunkte auseinander, so vergrößerte sich der Abstand bis 1999 auf 29 Prozentpunkte. Hier öffnet sich – trotz der verbesserten Zugangsvoraussetzungen – eine Schere.

Jugendliche ausländischer Herkunft sind in der betrieblichen Ausbildung in allen Ausbildungsbereichen weit unter ihrem Bevölkerungsanteil vertreten. Nur 8 % der Auszubildenden im dualen System haben einen ausländischen Pass, während es unter den Jugendlichen im Alter von 15 bis 18 Jahren rund 12 % sind (Westdeutschland). In Industrie und Handel beträgt ihre Ausbildungsquote 7 %, in den freien Berufen und im Handwerk 9 %. Nach wie vor ist jedoch die Ausbildungsleistung des Öffentlichen Dienstes am geringsten: Gerade 3 % der Auszubildenden dort haben eine ausländische Staatsangehörigkeit.

Auch bei den neuen IT- und Medienberufen, die ein Betätigungsfeld mit guten Qualifizierungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten bieten, beträgt die Ausbildungsbeteiligung Jugendlicher ausländischer Herkunft nur 3 %. In welchen Berufen sie zu besonders hohen Anteilen ausgebildet werden, zeigt Abbildung 3. Hier werden etwa 42 % der ausländischen Jugendlichen, die eine betriebliche Ausbildung begonnen haben, qualifiziert.

Abbildung 3 Anteil der Auszubildenden ausländischer Nationalität an allen Auszubildenden des Berufs im Jahr 2000 (Westdeutschland, in Prozent)

Frisör/-in	16,3
Verkäufer/-in	13,8
Maler/-in und Lackierer/-in	11,3
Arzt/-in	11,1
Kauffrau/-mann im Einzelhandel	10,3
Zahnarzt/-in	10,0
Kraftfahrzeugmechaniker/-in	8,0
Elektroinstallateur/-in	7,9
Bürokauffrau/-mann (IH/Hw)	7,2
Kauffrau/-mann im Groß- und Außenhandel	6,8

Quelle: Statistisches Bundesamt, Fachserie 11 Reihe 3 2000; Berechnungen des BIBB

Die Hälfte der jungen ausländischen Frauen, die eine Ausbildung durchlaufen, werden als Arzt-, Zahnarzt/-in, Frisörin oder Kauffrau im Einzelhandel ausgebildet. Damit konzentrieren sie sich wesentlich stärker als junge deutsche Frauen (28 %) auf Berufe, die z. T. wenig berufliche Entwicklungschancen eröffnen und nur relativ gering bezahlt werden.¹²

Bemühungen ausländischer Jugendlicher um einen Ausbildungsplatz führen aus verschiedenen Gründen nicht immer zum gewünschten Erfolg. So haben sich 65.300 Jugendliche im Berichtsjahr 2000/2001 bei den Arbeitsämtern im westlichen Bundesgebiet um eine Ausbildungsstelle beworben. Zu Beginn des Ausbildungsjahres 2001 waren davon mit rund 18 % überproportional viele ohne Lehrstelle geblieben. Der Repräsentativuntersuchung 1995¹³ zufolge fand jeder dritte ausländische Jugendliche, der sich um eine Ausbildungsstelle bemüht hat, keinen betrieblichen Ausbildungsplatz. Besonders stark betroffen sind wiederum die jungen Frauen. Vorliegende Studien zeigen, dass sprachlich oder kulturell bedingte Missverständnisse in der Bewerbungssituation zu Irritationen auch aufseiten der Arbeitgeber und schließlich zu Personalentscheidungen zu Ungunsten ausländischer Jugendlicher führen können.¹⁴ Befürchtungen von Personalchefs hinsichtlich möglicher Sprachprobleme, insbesondere bei Jugendlichen türkischer Herkunft, und ausländerfeindlicher Vorurteile von Kunden bzw. Mitarbeitern tragen dazu bei, dass diese Jugendlichen keinen Ausbildungsplatz erhalten.¹⁵

Über mangelnde Deutschkenntnisse der Bewerber und Bewerberinnen und deren Bedeutung für den Zugang zu betrieblicher Ausbildung und den weiteren Ausbildungsverlauf liegen bislang keine umfassenden Erkenntnisse vor. Gleiches gilt für mögliche Vorteile durch zusätzliche muttersprachliche Kenntnisse in einer anderen Sprache als Deutsch.

Bildung und Qualifizierung von Migrantinnen und Migranten

Beer, D.: *Schulbildung junger Migranten*. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1994

Beer, D.: *Lern- und Integrationsprozess ausländischer Jugendlicher in der Berufsausbildung*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1992

BMBF (Hrsg.): *Jugendliche ohne Berufsausbildung*. Eine BIBB-EMNID-Untersuchung, Bonn 1999

BMBF (Hrsg.): *Berufsbildungsbericht*, Bonn 2001

BIBB (Hrsg.): *Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten durch berufliche Qualifizierung*, Bonn 2002

BMBF, BIBB, BA, (INBAS) (Hrsg.): *Neue Wege zum Berufsabschluss – ein Handbuch zur berufsbegleitenden Nachqualifizierung an- und ungelerner (junger) Erwachsener*. Bonn, Berlin, Nürnberg, Frankfurt a. M. 1999

Davids, S. (Hrsg.): *Modul für Modul zum Berufsabschluss. Berufsbegleitende Nachqualifizierung zwischen Flexibilität und Qualitätssicherung*. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1998 (insb. S. 17–42)

Gawlik, E.; Schaaf, M. C.; Rübsaat, R.: *Integration von Aussiedlerinnen in Dienstleistungsberufen durch Bildungsmaßnahmen: Chancen und Hindernisse ihrer beruflichen Integration*. BIBB (Hrsg.), Bonn 2001

Granato, M.: *Analyse zum geringen Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst*. In: Ausländerbeirat der Stadt Bonn (Hrsg.): *Chancengleichheit für Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst*, Bonn 1999

Granato, M.: *Frauen ausländischer Herkunft: Berufs- und Qualifizierungschancen?* In: BIBB (Hrsg.): *Veröffentlichungen und Materialien aus dem BIBB*, Bonn 1999

Granato, M.: *Hochmotiviert und abgebremst. Junge Frauen ausländischer Herkunft in der Bundesrepublik Deutschland*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1994

Granato, M.; Werner, R.: *Sinkende Ausbildungschancen für Jugendliche mit ausländischem Pass: motiviert, engagiert und dennoch weniger Chancen?* In: Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, Nr. 16, Nürnberg 1999

Klähn, M.; Dinter, I.: *Umschulung von Langzeitarbeitslosen: Ergebnisse einer Modellversuchsreihe*. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1994

Kühn, G.: *Computerunterstütztes Deutschlernen von Ausländern für die Berufs- und Arbeitswelt*. Eine Materialsammlung. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 1998

Kühn, G.; Förster, E.; Ross, E. (Hrsg.): *Deutsch für Ausländer in der Arbeits- und Berufswelt*. Eine kommentierte Bibliographie berufsbezogener Lehr- und Lernmaterialien. BIBB (Hrsg.), Bielefeld 2001

Schweikert, K.: *Ausländische Jugendliche in der Berufsbildung*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1993

Schaub, G.: *Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer*. BIBB (Hrsg.), Berlin 1991

Troltsch, K.: *Jugendliche ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Struktur und Biographiemerkmale*. In: BWP 28 (1999) 5, S. 9–14

Werner, R.: 30.000 *Ausbildungsverträge in neu entwickelten Berufen*. In: BWP 29 (2000) 2, S. 44–46

Informationen zur angegebenen Literatur erteilt im BIBB
Uta Braun
Tel. 02 28/107-1230,
E-Mail: braun@bibb.de

Zum Thema im Internet:
www.bibb.de

BiBB

AUSBILDUNGS- UND QUALIFIKATIONSPOTENZIALE JUGENDLICHER AUSLÄNDISCHER HERKUNFT

Um sich den Ausbildungs- und Qualifikationspotenzialen Jugendlicher ausländischer Herkunft anzunähern, werden im Folgenden zwei Gruppen unterschieden.

Zur *ersten Gruppe* zählen Jugendliche, die unmittelbar eine betriebliche Ausbildung aufnehmen könnten, da sie über einen allgemein bildenden Schulabschluss verfügen. Vor allem in dieser Gruppe dürften Jugendliche zu finden sein, die sowohl ihre Mutter- als auch die deutsche Sprache gut beherrschen, über bikulturelle Kenntnisse verfügen und diese Fähigkeiten je nach Berufsfeld Gewinn bringend einsetzen können. Über diese Gruppe, z. B. über ihre Berufswünsche, die Zugangswege zu Ausbildung und ihre Übergänge an der zweiten Schwelle, ist bislang wenig bekannt. Bei der *zweiten Gruppe* dürfte der Zugang zum Ausbildungsstellenmarkt erschwert sein. Es sind dies Jugendliche und junge Erwachsene, die weder einen Schul- noch einen Berufsabschluss haben und/oder arbeitslos sind. Etwa ein Fünftel der Jugendlichen ausländischer Herkunft verlässt die allgemein bildende Schule ohne Hauptschulabschluss (2,5-mal mehr als bei deutschen Jugendlichen). Ein fehlender Schulabschluss schränkt die Chancen, einen Ausbildungsplatz zu finden bzw. einen Berufsabschluss zu erreichen, erheblich ein: Im Handwerk haben nur ca. 5 Prozent der Auszubildenden, in Industrie und Handel 1 Prozent und im Öffentlichen Dienst gar nur 0,2 Prozent der Auszubildenden keinen Hauptschulabschluss. Auswertungen des Statistischen Bundesamtes von 1998 bestätigen: Von den in Westdeutschland lebenden 20 bis 29-Jährigen haben 12 Prozent der deutschen, aber 40 Prozent der ausländischen Befragten keinen Berufsabschluss.

Der Anteil der Ausländer/-innen an den 20 bis 25-jährigen Arbeitslosen beträgt ca. 12 Prozent. Laut Berechnungen der Bundesanstalt für Arbeit Anfang 2001 haben drei Viertel von ihnen keine abgeschlossene Berufsausbildung; hierunter dürften auch Personen sein, deren Berufsabschlüsse in Deutschland nicht anerkannt werden. Bei den deutschen Arbeitslosen dieser Altersgruppe haben „nur“ gut die Hälfte keine abgeschlossene Berufsausbildung. Auch diese arbeitslosen Jugendlichen und jungen Erwachsenen ausländischer Herkunft werden Schwierigkeiten beim Zugang zum betrieblichen Ausbildungsstellenmarkt haben.

In Zeiten knapper Ausbildungsstellen besteht eine erhöhte Gefahr, ohne berufliche Qualifizierung zu bleiben. Damit steigt wiederum das Risiko erheblich, keine Arbeit zu finden. Diese Verkettung kann nicht erst mit der Ausbildungsplatzsuche unterbrochen werden. Hierzu ist vielmehr wesentlich früher einzusetzen. So sind Selektionsmechanismen im allgemein bildenden Schulsystem, die gerade Schülerinnen und Schüler ausländischer Herkunft besonders benachteiligen, abzubauen.¹⁶ Zudem muss sehr frühzeitig, d. h. be-

ginnend mit der vorschulischen Erziehung, sichergestellt werden, dass die sprachlichen Kompetenzen so gefördert werden, dass Kinder nicht aufgrund von Sprachschwierigkeiten in Deutsch in ihrer Schullaufbahn und später bei der Berufswahl und -ausbildung benachteiligt sind. Im Rahmen des Berufsbildungssystems ist darauf hinzuwirken, dass Zugangshemmnisse oder Selektionsmechanismen an der 1. und 2. Schwelle bei allen Beteiligten, d. h. bei den Jugendlichen selbst, den Eltern und den Betrieben, abgebaut werden. Hierzu kann z. B. auf die vielfältigen Erfahrungen der BQNs (Beratungsstellen zur Qualifizierung ausländischer Nachwuchskräfte) oder RAAs (Regionale Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien) zurückgegriffen werden.

Neben der gezielten Förderung bereits gut qualifizierter Jugendlicher ausländischer Herkunft sind entsprechende Angebote notwendig, um Jugendliche mit schlechteren Zugangsvoraussetzungen beruflich qualifizieren zu können. Hier kann gegebenenfalls an vorhandene berufliche Kompetenzen, die z. B. bei der Ausübung von Tätigkeiten im ungelerten Bereich erworben wurden, angeknüpft werden. Neben bereits vorhandenen Maßnahmen, z. B. im Rahmen des Sofortprogramms der Bundesregierung zum Abbau der Jugendarbeitslosigkeit, JUMP, wird die seit kurzem im BIBB eingerichtete Initiativstelle Berufliche Qualifizierung

von Migrantinnen und Migranten entsprechende praktische Unterstützung leisten (siehe den Beitrag GRANATO/SCHAPPEL-KAISER in diesem Heft).

Fazit

Alle Sozialparteien sind sich einig, dass die berufliche Eingliederung ein wichtiger „Faktor im Integrationsprozess ist, der auf die Sicherung gleichberechtigter wirtschaftlicher und sozialer Teilhabe gerichtet ist“¹⁷. Die Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten erhält damit über den Bildungsbereich hinaus eine gesellschaftspolitische Dimension. Diese Aufgabe ist zugleich wirtschaftspolitische Stimulans: Auch angesichts rückläufiger Geburtenzahlen gilt es, zur Sicherung des Wirtschaftsstandortes Deutschland verstärkt die Qualifikationspotenziale von in Deutschland lebenden Migrantinnen und Migranten zu erschließen und zu nutzen. Den besonderen Bildungserfordernissen dieser Zielgruppe zu entsprechen, ist auf Dauer sicher nicht nur der integrationspolitisch notwendige, sondern auch der wirtschaftlich rentablere Weg, weist er doch in die Richtung auf mehr Ausbildung und die Entwicklung von Qualifikationspotenzialen, die ohne diese speziellen Angebote nicht ausgeschöpft würden. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. Kasten. Die im Folgenden angegebenen Daten berücksichtigen ausschließlich ausländische Staatsangehörige (d. h. keine eingebürgerten Ausländer/-innen oder Aussiedler/-innen).
- 2 Zuwanderung gestalten – Integration fördern. Bericht der unabhängigen Kommission „Zuwanderung“, o. O., Juli 2001, S. 225
- 3 BMWi (Hrsg.), Kollegen, Unternehmer, Freunde. Ausländer bereichern die deutsche Wirtschaft, o. O., o. J., S. 5
- 4 IDW (Hrsg.), Erfassung und Mobilisierung von Ausbildungspotential bei ausländischen Selbständigen, Köln, Dezember 1997, S. 21
- 5 BIBB-Forschungsprojekt: „Qualifizierung des Ausbildungspersonals ausländischer Herkunft“, siehe dazu auch den Beitrag von Betscheider & Sattelmeyer.
- 6 Vgl. Deutscher Handwerkskammertag, DIHK-Info für Betriebsberater und Informationsstellen der Handwerksorganisationen 10/2001, Sonderausgabe: Unternehmensnachfolge.
- 7 Eine Förderung kann jetzt bereits nach dreijähriger Erwerbstätigkeit im Inland erfolgen (bisher betrug die Frist 5 Jahre); mit der Novelle sind auch in Deutschland lebende ausländische Ehepartner/-innen deutscher Staatsangehöriger - antragsberechtigt sowie Ausländer/-innen, die ihren gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland haben und bei denen ein Abschiebungsschutz nach § 51 Abs. 1 des Ausländergesetzes besteht (vgl. § 8 AFBG – neu). Zu der Neuregelung siehe auch: Wolf, M.: Reform des Meister-Bafögs... In: BWP 30 (2001) 6, S. 8
- 8 Die Gesamtzahl der befragten Ausländer/-innen in der Stichprobe lag bei 404 Personen; vgl. BMBF (Hrsg.), Berichtssystem Weiterbildung VII. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland, Bonn 2000, hier S. 150 f.
- 9 Vgl. Zuwanderung gestalten, a. a. O., S. 223.
- 10 Die folgende Analyse berücksichtigt allein Jugendliche ausländischer Staatsangehörigkeit. Eingebürgerte sind Deutsche und werden bislang nicht eigens erfasst. Dies ist vor allem bei Zeitreihen zu beachten.
- 11 Vgl. Granato, M.: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Ausbildung – Chancen, Potenziale und Hemmnisse. In: Die Notwendigkeit von interkulturellen Netzwerken. Dok. des Workshops vom März 2001 in der Universität Bielefeld
- 12 Vgl. Granato, M.; Schittenhelm, K.: Perspektiven junger Frauen beim Übergang zwischen Schule und Ausbildung. In: BWP 30 (2001) 6, S. 13 ff.
- 13 Mehrländer, U.; Ascheberg, C.; Ueltzhöffer, J.: Repräsentativuntersuchung 95. Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland; BMA, Berlin, Bonn, Mannheim, 1996, S. 37 ff.
- 14 Rieker, P.: Unverständnis – Verständnis – Missverständnis: Schwierigkeiten beim Zugang junger Ausländer zur Berufsausbildung. Förderprogramm für junge Wissenschaftler/-innen der FU Berlin, Berlin Forschung, Berlin 1991
- 15 Schaub, G.: Betriebliche Rekrutierungsstrategien und Selektionsmechanismen für die Ausbildung und Beschäftigung junger Ausländer. Hrsg.: BIBB, Berlin 1991
- 16 Deutsches Pisa-Konsortium: Pisa 2000. Basiskompetenzen von Schülern und Schülerinnen im internationalen Vergleich, Leske + Budrich, Opladen 2001, S. 372 ff.
- 17 Arbeitsgruppe „Aus- und Weiterbildung“ im Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit: Aus- und Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten. Beschluss der Arbeitsgruppe vom 26. Juni 2000