

Modernisierung der traditionellen Lehrlingsausbildung in Afghanistan



GUSTAV REIER

Dr., Programmleiter bei der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ GmbH), Bonn

In Afghanistan gibt es eine unregulierte informelle Lehrlingsausbildung, die auf traditionellen gesellschaftlichen Strukturen aufbaut. Selbstorganisation, Selbstfinanzierung und Subsidiarität liefern als Erhaltungsbedingungen betrieblicher Berufsausbildungen Leitideen für die Modernisierung dieser traditionellen Lehrlingsausbildung in Afghanistan. Der Beitrag beschreibt die aktuelle Situation und erläutert Chancen und Risiken beim Aufbau eines modernen Berufsbildungssystems.

Land im Aufbau: Berufsbildungsbeteiligung

Afghanistan zählt zu den ärmsten Ländern der Welt. 2008 hat sich das Land mit der Afghan National Development Strategy (ANDS) ein umfassendes Modernisierungsprogramm verordnet. Die Förderung der beruflichen Bildung gehört dazu. Im Rahmen der ANDS werden staatliche Leistungssysteme aufgebaut, die durch Traditionen und Konventionen geregelte Lebensbereiche langfristig ergänzen sollen.* Für die Aufbauphase typisch ist das Nebeneinander von traditionellen und modernen, stärker rechtlich geprägten Formen gesellschaftlichen Lebens: Dies betrifft z. B. Lebensbereiche wie

- die Sozialisation in der Großfamilie gegenüber rechtlich geregelten schulischen Bildungsprozessen;
- die Erwerbstätigkeit in der informellen Wirtschaft, in der sie rechtlich nicht geregelt ist, gegenüber einer Erwerbstätigkeit in der formalen Wirtschaft, in der sie gesetzlichen Regeln folgt;
- die ethnisch-regional geprägte gegenüber einer staatsbürgerlichen Identität.

Die Gleichzeitigkeit von traditionell und rechtlich regeltem Lernen findet sich auch in der beruflichen Bildung

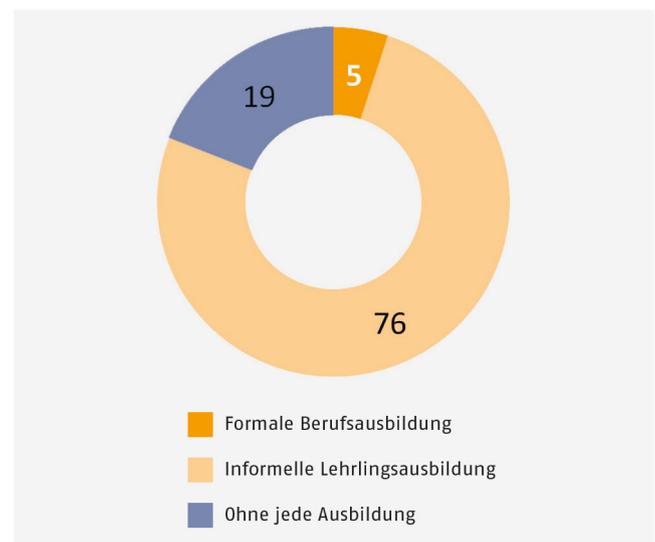
* Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) unterstützt das Programm zur Förderung der Berufsausbildung in Afghanistan. Das Programm arbeitet landesweit mit einem aus 50 Berufsschulen bestehenden Pilotschulsystem und hat vier Komponenten: Systementwicklung, Formale Berufsausbildung, Informelle Berufsausbildung und non-formale Berufsausbildung. Die Modernisierung der traditionellen Lehrlingsausbildung gehört zur Komponente Informelle Berufsausbildung. Alle programmatischen Aussagen über die zukünftige Entwicklung setzen voraus, dass die Arbeiten in dem fragilen Kontext Afghanistans fortgesetzt werden können. Die Aussagen in diesem Artikel geben die persönliche Meinung des Autors wieder.

des Landes wieder. Von den Jugendlichen im berufsbildungsfähigen Alter, die keine allgemeinbildende Schule besuchen – etwa 1,4 Millionen –, nehmen fünf Prozent an einer formalen schulischen Berufsausbildung teil. Etwa 76 Prozent durchlaufen eine traditionelle Berufsausbildung in den Betrieben der informellen Wirtschaft (informelle Lehrlingsausbildung), 19 Prozent haben nie eine Schule besucht und sind als nicht qualifiziert Beschäftigte (Tagelöhner, Straßenhändler) tätig (vgl. Abb.).

Der Aufbau eines Berufsbildungssystems ist an hohe gesellschaftliche Voraussetzungen gebunden. Familien müssen Bildung als gesellschaftlichen Wert anerkennen und es sich wirtschaftlich leisten können, auf den Beitrag ih-

Abbildung

Berufsbildungsbeteiligung Jugendlicher (15–19 Jahre alt) in Afghanistan



n = rd. 1,4 Mio.; Angaben in Prozent, v. Verf. errechnet

rer Kinder zum Familieneinkommen zu verzichten. Eltern müssen bereit sein, die Übernahme von Erwachsenenrollen (Ehepartner, Familienoberhaupt) ihrer Kinder – sofern wirtschaftlich möglich – auf Zeiten nach einem Schulabschluss zu verschieben. Notwendig ist auch die Bereitschaft der Familien, ihre Kinder von der Beaufsichtigung oder Pflege von Familienmitgliedern freizuhalten, damit sie eine Schule besuchen können (vgl. REIER 2015, S. 8 ff.). Die wenigen Ausbildungsplätze in Berufsschulen werden von Jugendlichen wohlhabender Eltern besetzt (vgl. GIZ 2012, S. 14). Um das Integrationsniveau der afghanischen Gesellschaft anzuheben, steht das Bildungsministerium vor der Aufgabe, Berufsbildungsangebote zu entwickeln, die den Lebens- und Arbeitsbedingungen des Großteils der bislang vom Bildungssystem ausgeschlossenen Gruppen gerecht werden.

Traditionelle Lehrlingsausbildung

Zur Erforschung der traditionellen Lehrlingsausbildung führte die GIZ im Jahr 2013 eine Studie im Auftrag des afghanischen Bildungsministeriums durch (vgl. Infokasten). Ziel war es zu verstehen, was und wie die jungen Menschen in den Kleinbetrieben des Landes lernen und ob die Ausbildung oberhalb der Betriebe z. B. in Verbänden oder Gilden organisiert wird.

In Afghanistan gibt es schätzungsweise zwischen 300.000 und 530.000 Unternehmen, etwa 60 Prozent dieser Betriebe sind Familienbetriebe und haben weniger als fünf Beschäftigte. Nur ein Prozent der Betriebe haben mehr als 100 Beschäftigte (vgl. ILO 2012).

In den Betrieben der informellen Wirtschaft gibt es eine traditionelle Lehrlingsausbildung (Ostad-Shagerdi; wörtlich: Meister – Lehrling). Im Durchschnitt beschäftigt jeder Betrieb zwei Auszubildende (vgl. GIZ 2013, S. 16). Demnach werden in der informellen Wirtschaft zwischen 600.000 und etwas mehr als einer Million Lehrlinge ausgebildet. Damit sind die afghanischen Kleinbetriebe die mit Abstand größten Anbieter von Berufsausbildungen.

Im Durchschnitt ist ein Lehrling 17 Jahre alt (vgl. ebd., S. 43; Berechnung v. Verf.). 21 Prozent stehen in keinerlei verwandtschaftlichen oder freundschaftlichen Beziehungen zum Betriebsinhaber (vgl. ebd., 2013, S. 24). Diese Zahl deutet an, dass sich bereits so etwas wie ein Ausbildungsstellenmarkt entwickelt hat. Elf Prozent der Lehrlinge sind Analphabeten, etwa 30 Prozent haben eine Primarschule und 60 Prozent eine Sekundarschule besucht (vgl. ebd., S. 47).

Die Ausbildung wird mündlich zwischen Betriebsinhaber und einem Elternteil oder einem Bürgen vereinbart (vgl. ebd., S. 31). Während der Ausbildung erhalten Lehrlinge eine Vergütung (durchschnittlich 32 EUR/Monat, etwa 20 % eines durchschnittlichen Gesellenlohns; vgl. ebd., S. 51).

A Study on Ostad-Shagerdi (Apprenticeship) Training in Afghanistan

1. Leitideen der Untersuchung

- Sozialer Hintergrund der Lehrlinge
- Ausbildungsverlauf
- Berufliche Planung im Anschluss an die Ausbildung
- Kritische Anmerkungen der Lehrlinge zur betrieblichen Ausbildung

2. Sampling

- Untersuchung in der Landeshauptstadt, in einer Provinzhauptstadt und einer Kreisstadt
- Elf gewerblich-technische Sektoren, n = 1.294 Personen

3. Methoden

- Strukturierte Interviews und Fokusgruppensitzungen

Im Betrieb hat der Jugendliche den Status eines Lernenden. Inhaltlich deckt sich die Ausbildung mit dem Produktionsprofil des Kleinbetriebs. Sie beginnt mit einfachen Handlangertätigkeiten und wird, in Abhängigkeit von Begabung und Interesse, mehr oder weniger schnell anspruchsvoller. Das Ausbildungsziel ist erreicht, wenn der Jugendliche das Gewerbe beherrscht. Das ist – je nach Begabung und Motivation des Jugendlichen sowie ethischer Orientierung des Betriebsinhabers – nach drei bis zehn oder mehr Jahren der Fall. Betriebsinhaber und Lehrling vereinbaren eine informelle Abschlussprüfung, in der der Lehrling am Beispiel eines hinreichend anspruchsvollen Kundenauftrags zeigen muss, dass er das Gewerbe sowohl fachlich als auch kaufmännisch beherrscht. Hat er die betriebsinterne Prüfung bestanden, wird er in einer betriebsinternen Feier aus dem Lehrlingsstatus entlassen.

Die Befragung der Lehrlinge ergab, dass sie in ihrer Ausbildung moderne Technologien und Werkzeuge vermissen (ebd., S. 56). Sie wünschen sich eine bessere Unterstützung für Analphabeten und sie bemängeln, dass das Fachwissen der Betriebsinhaber höchst unterschiedlich, d.h. nicht standardisiert ist (ebd., S. 58).

Etwa 150.000 Betriebe aus ca. 100 Gewerken sind auf Gemeinde-, Provinz- und Zentralebene in Gilden organisiert (ebd., S. 16; Zahlenangaben sind Schätzungen). Sie werden auf Zentral- und Provinzebene durch den Dachverband der Federation of Afghan Crafts and Traders (FACT) vertreten.

Ansatzpunkte für eine Modernisierung der Lehrlingsausbildung aus deutscher Sicht

Die traditionelle Lehrlingsausbildung in Afghanistan ist eine in die betriebliche Lebenswelt eingelasene, zwischen Betriebsinhaber und Lehrling privat vereinbarte Form beruflichen Lernens. Parallel zur Ausbildung besucht mindestens die Hälfte der Lehrlinge eine allgemeinbildende Schule. Bis 2014 war sich weder der private Sektor der Ausbildungs- und Sozialisationsleistungen bewusst, die

er flächendeckend für die afghanische Gesellschaft erbringt, noch hat der öffentliche Sektor diese Leistungen zur Kenntnis genommen, noch haben beide Seiten über Verbesserungen der Ausbildung nachgedacht.

In Betrieben der informellen Wirtschaft Afghanistans ist »Lehrling« ein sozial, jedoch nicht rechtlich definierter Status mit klaren Eintritts- und Austrittsbedingungen.

Angesichts dieser Ausgangssituation (Lehrling als sozialer Status in Betrieben mit dem Zweck, einen Beruf zu erlernen; Schulbesuch parallel zur Ausbildung; in Gilden organisierte Betriebe) liegt aus deutscher entwicklungspolitischer Perspektive die Frage auf der Hand, ob und wie sowohl die traditionelle Lehrlingsausbildung als auch ihre gesellschaftliche Organisation erhalten und modernisiert werden können (zu Modernisierungskonzepten vgl. WALTHER 2008, S. 9).

Ein Versuch, die traditionelle Lehrlingsausbildung in Handlungs- und Regulationsmuster aus dem deutschsprachigen Raum zu pressen, ist zum Scheitern verurteilt. Ausreichend ist es, Erhaltungsbedingungen der betrieblichen Berufsausbildung zu identifizieren. Die umsichtige Modernisierung der traditionellen Lehrlingsausbildung in Afghanistan orientiert sich an folgenden Leitideen:

Selbstorganisation: Seit jeher liegt die Durchführung der Ausbildung in der Verantwortung der Betriebe. Um diese Tradition fortzusetzen, sind alle Maßnahmen zur Modernisierung der traditionellen Lehrlingsausbildung nur mit Zustimmung von Gilden und Handwerkerdachverband durchzuführen.

Selbstfinanzierung: Nach kurzer Anlernzeit führen Lehrlinge in Teilbereichen Facharbeiten selbstständig durch, ohne Facharbeiterlohn dafür zu erhalten. Phasen der Unterbezahlung enden mit Ablauf der Lehrzeit. Das Selbstfinanzierungskonzept ist das die betriebliche Ausbildung in Afghanistan tragende Prinzip (vgl. GIZ 2013, S. 29) und bleibt unangetastet. Die enorme Bandbreite der Ausbildungsdauer müssen Gilden selbst regeln. Betriebsinhabern ist durchaus bewusst, dass mit sehr langen Ausbildungszeiten Ausbildung in Ausbeutung umschlägt.

Subsidiarität: Um die Lehrlingsausbildung inhaltlich zu modernisieren, sollte der öffentliche Sektor in einem ersten Schritt die Berufsschulen für alle Lehrlinge öffnen und berufsbezogene fachtheoretische und fachpraktische Unterrichtsinhalte anbieten. Mit dem Subsidiaritätsprinzip ist zudem nur eine Formalisierung der Lehrlingsausbildung vereinbar, die als nachzeichnende Verrechtlichung einer bestehenden, von Betrieben und Gilden getragenen Praxis gestaltet wird (vgl. GREINERT 1993, S. 34). Jeder nicht abgestimmte staatliche Eingriff – wie z. B. die Einführung eines das Selbstfinanzierungsprinzip untergrabenden Mindestlohns – kann die Ausbildungstradition beschädigen oder zerstören. Gelingt die bewahrende Modernisierung der traditionellen Lehrlingsausbildung, spart das Land

Investitionskosten (Berufsschulneubauten und Ausstattungen) in Höhe von etwa 6,5 Mrd. EUR, die beim Aufbau eines schulischen Berufsbildungssystems für etwa 1,4 Millionen Jugendliche anfallen würden.

Erste Maßnahmen, erste Ergebnisse

Die Ergebnisse der Basarstudie (GIZ 2013) sind mit dem Bildungsministerium und ausgewählten Gilden diskutiert worden. Gilden, Ministerium und GIZ haben ein Beratungs- und Steuerungsgremium – Ostad-Shagerdi-Komitee – für die Modernisierung der Lehrlingsausbildung eingesetzt. Das Ostad-Shagerdi-Komitee hat mit Programmunterstützung

- eine Konferenz mit mehr als 300 Teilnehmerinnen und Teilnehmern zum Entwicklungspotenzial der Lehrlingsausbildung organisiert,
- die Zulassung von etwa 1.500 Lehrlingen zum Berufsschulunterricht vereinbart,
- Curricula und Arbeitsbücher für vier Berufe entwickelt und
- eine Ausbildungs- und Prüfungsordnung für den Unterricht von Lehrlingen an Berufsschulen (vgl. GIZ 2015 a, §§ 75 f.) auf den Weg gebracht. Ein erfolgreicher Abschluss ist in seinen Berechtigungen dem Abschluss der 12. Klasse im afghanischen Bildungssystem gleichgestellt.

Da in Afghanistan berufliches Wissen fast ausschließlich mündlich tradiert wird, werden mit Unterstützung des Berufsbildungsprogramms Berufsschullehrbücher in großem Umfang aus dem Iran importiert, an afghanische Gegebenheiten angepasst und in Schulbibliotheken für die Lehrlingsausbildung zur Verfügung gestellt. Dies ist ein erster Schritt, um das Wissen in der Berufsausbildung des Landes schriftlich zu überliefern und zu standardisieren.

Qualifikation der Lehrkräfte als Herausforderung

Die mit dem Berufsschulunterricht bisher gesammelten Erfahrungen sind gemischt. Positiv hervorzuheben ist, dass durch die öffentliche Diskussion die traditionelle Lehrlingsausbildung im öffentlichen Bewusstsein an Bedeutung gewonnen hat. Für Lehrlinge besteht nunmehr die Aussicht auf eine berufliche Alphabetisierung. Sie eignen sich theoretisches und handlungsleitendes Wissen für ihre Berufsarbeit an, entwickeln Handlungskompetenzen in technischer Kommunikation und angewandter Mathematik. Außerdem werden sie Zugang zu fortgeschrittenen Technologien erhalten.

Kritisch anzumerken ist, dass 38 Prozent der Lehrlinge im Verlauf von neun Monaten die Unterrichtsteilnahme aufgegeben haben, davon 66 Prozent wegen der Fahrtkosten zu

den Berufsschulen, 47 Prozent wegen unzureichend qualifizierter Berufsschullehrer (vgl. REIER 2016, S. 11).

Lehrlinge nehmen freiwillig am Unterricht teil. Das werden sie nur so lange tun, wie sie sich vom Berufsschulunterricht einen Mehrwert für ihre betriebliche Ausbildungspraxis oder ihre Lebensplanung versprechen. Den Mehrwert müssen Lehrkräfte mit gutem Unterricht liefern. Guter Unterricht scheint rar zu sein. Ein gemeinsam mit dem Partnerministerium durchgeführter Leistungstest von 298 Berufsschullehrkräften hat ergeben, dass 85 Prozent der getesteten Lehrer die Inhalte des ersten Ausbildungsjahrs nicht oder nicht ausreichend beherrschen (vgl. GIZ 2015 b). Diese beunruhigende Feststellung hat Maßnahmen zu einer systematischen fachlichen Höherqualifizierung der Berufsschullehrkräfte und die Entwicklung eines neuen Qualifikationsprofils für Berufsschullehrkräfte erheblich beschleunigt.

Weitere Schritte auf dem Modernisierungspfad

Seit März 2016 ist die Modernisierung der Lehrlingsausbildung in einen größeren Handlungsrahmen eingelassen:

- Nach den unbefriedigenden Erfahrungen mit den klassischen Berufsschullehrern werden zur Ausbildung der Lehrlinge schrittweise Experten aus der Privatwirtschaft eingesetzt, die Fachpraxis und Fachtheorie gleichermaßen beherrschen. Ein didaktisches und unterrichtsmethodisches Weiterbildungsprogramm für diese neue Lehrergruppe ist zurzeit in Vorbereitung.
- Die Modernisierung der Ausbildung in den Betrieben wird konsequent angebotsorientiert gestaltet. Auf

Nachfrage der am Programm beteiligten Gilden werden zurzeit fachpraktische Abschlussprüfungen, deren Bewertung und die Einrichtung von ersten Prüfungsausschüssen vorbereitet – ein Novum in der Lehrlingsausbildung des Landes. Dies sind erste unterstützende Maßnahmen für interessierte Betriebe.

- Um dem gesamten informellen Sektor zeitgemäßes Produktionswissen zur Verfügung zu stellen, soll 2018 das Nutzungskonzept für ausgewählte Berufsschulen erweitert werden. Es ist geplant, diese Berufsschulen abends und am Wochenende für die fachliche Weiterbildung von Handwerkern, Facharbeitern und Betriebsinhabern zu öffnen. Die Weiterbildungen sollen entweder von der Berufsschule oder vom Handwerkerdachverband FACT organisiert und angeboten werden. Die Bandbreite der Themen wird von fachlichen über kaufmännische bis hin zu betriebspädagogischen Weiterbildungen reichen.
- Der vierte Schwerpunkt ist die Stärkung des Handwerkerdachverbands FACT und der Gilden. 2015 wurden erste Organisationsentwicklungsmaßnahmen eingeleitet. Im Mittelpunkt stehen dabei die Entwicklung von Dienstleistungsangeboten für die Mitgliedsunternehmen, die Verbesserung der Zahlungsdisziplin der Mitgliedsunternehmen und – besonders schwierig – der Versuch, die Besetzung von Leitungsfunktionen in Gilden und Dachverband an demokratischen Prinzipien zu orientieren. Es bleibt abzuwarten, ob der Handwerkerdachverband FACT Ordnungsaufgaben in der betrieblichen Berufsausbildung übernehmen kann oder ob Alternativen zu entwickeln sind. ◀

Literatur

GIZ-TVET-PROGRAM AFGHANISTAN (Hrsg.): TVET Tracer Study. Final Report. Kabul 2012

GIZ-TVET-PROGRAM AFGHANISTAN (Hrsg.): A Study on Ostad-Shagerdi (Apprenticeship) Training in Afghanistan. Kabul 2013

GIZ-TVET-PROGRAM (Hrsg.): Vocational Education's Regulations (Apprenticeship). Kabul 2015 a

GIZ-TVET-PROGRAM (Hrsg.): Findings: Teacher's Practical Training Competencies. Presentation. Kabul 2015 b

GREINERT, W.-D.: Das »deutsche System« der Berufsausbildung, Geschichte, Organisation, Perspektiven. Baden-Baden 1993

INTERNATIONAL LABOUR ORGANISATION (ILO) (Hrsg.): Afghanistan: Time to move to Sustainable Jobs Study on the State of Employment in Afghanistan. 2012

ISLAMIC REPUBLIC OF AFGHANISTAN (Hrsg.): Afghanistan National Development Strategy 1387–1391 (2008–2013). Kabul [2008]

REIER, G.: Ostad-Shagerdi Model Scheme 2015: Dropout of Apprentices – Summary of Research Findings. Presentation. Kabul 2016

REIER, G.: Results of the Dropout Study. Presentation. Eschborn 2015

WALTHER, R.: Towards a Renewal of Apprenticeship in West Africa. Agence Française de Développement Département de la Recherche. Paris 2008