

A 6835 F

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
Postvertriebsstück – Gebühr bezahlt
Beuth Verlag GmbH,
Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30



Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis

1 Februar 82

11. Jahrgang

Heft 1

Februar 1982

Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis
(Bibliographische Abkürzung BWP)

— vormals Zeitschrift für Berufsbildungsfor-

schung —

einschließlich

Mitteilungen des

Bundesinstituts für Berufsbildungsforschung

Herausgeber

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

— Der Generalsekretär —

Fehrbelliner Platz 3, 1000 Berlin 31

Redaktion

Hans-Joachim Walter (verantwortlich)

Monika Mietzner (Redaktionsassistentin)

Telefon (030) 86 83-3 41 oder 86 83-2 23

Beratendes Redaktionsgremium:

Dagmar Lennartz, Gisela Pravda, Edgar Sauter

Die mit Namen gekennzeichneten Beiträge geben die Meinung des Verfassers und nicht unbedingt die des Herausgebers oder der Redaktion wieder.

Manuskripte gelten erst nach ausdrücklicher Bestätigung der Redaktion als angenommen; unverlangt eingesandte Rezensionsexemplare können nicht zurückgeschickt werden.

Verlag

Beuth Verlag GmbH,

Burggrafenstraße 4-10, 1000 Berlin 30

Erscheinungsweise

zweimonatlich (beginnend Ende Februar)

im Umfang von 32 Seiten.

Bezugspreise

Einzelheft DM 7.—, Jahresabonnement DM 28.—, Studentenabonnement DM 15.—, bei halbjährlicher Kündigung wird der Einzelpreis berechnet; im Ausland DM 36.—; zuzüglich Versandkosten bei allen Bezugspreisen

Kündigung

Die Kündigung kann zum 30. Juni und 31. Dezember eines jeden Jahres erfolgen, wobei die schriftliche Mitteilung hierüber bis zum 31. März bzw. 30. September beim Herausgeber eingegangen sein muß.

Copyright

Die in dieser Zeitschrift veröffentlichten Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, auch die des Nachdruckes der fotomechanischen Wiedergabe und der Übersetzung bleiben vorbehalten.

Druck

Oskar Zach KG

Druckwerkstätten

Babelsberger Straße 40/41 · 1000 Berlin 31

ISSN 0341 - 45 15

Inhalt*Edgar Sauter*

Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt

Zur Förderung betrieblicher Qualifizierung im Rahmen des Arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen (AMP)

1

Horst Stenger

Jugendkriminalität, Jugendarbeitslosigkeit und Berufsausbildung — Erläuterungen und Zusammenhänge

6

Ilse G. Lemke / Dietmar Zielke

Möglichkeiten und Probleme der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen

10

Dietrich Schmidt-Hackenberg

Bilanz der beruflichen Integration der ausländischen Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland Ende 1980

15

Dagmar Beer / Ursula Wagner

Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen

19

Werner Markert

Zur Bildungssituation ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland

24

*Tibor Adler / Peter-Werner Kloas*Behinderte Jugendliche im Berufsbildungssystem
Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungssituation

29

UMSCHAU

32

Anschriften und Autoren dieses Heftes

Tibor Adler; Leiter der Abteilung „Ausbildungsordnungsforschung II“ der Hauptabteilung „Ausbildungsordnungsforschung“ des BIBB

Dagmar Beer; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Dr. Peter-Werner Kloas; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Soziökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Ilse G. Lemke; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Berufsvorbereitung und Berufsgrundbildung“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Dr. Werner Markert; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Berufliche Andragogik“ der Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB

Dr. Edgar Sauter; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Berufliche Andragogik“ der Hauptabteilung „Erwachsenenbildungsforschung“ des BIBB

Dietrich Schmidt-Hackenberg; wiss. Mitarbeiter in der Abteilung „Soziökonomische Grundlagen der Berufsbildung“ der Hauptabteilung „Strukturforschung, Planung, Statistik“ des BIBB

Horst Stenger; wiss. Mitarbeiter im Arbeitsbereich Berufs- und Wirtschaftspädagogik der Fernuniversität Hagen, Postfach 940, 5800 Hagen

Ursula Wagner; wiss. Mitarbeiterin im Bereich „Ausbildungspersonal“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Dietmar Zielke; wiss. Mitarbeiter im Bereich „Betreuung und wissenschaftliche Begleitung von Modellversuchen“ der Hauptabteilung „Curriculumforschung“ des BIBB

Edgar Sauter

Berufliche Weiterbildung und Arbeitsmarkt

Zur Förderung betrieblicher Qualifizierung im Rahmen des Arbeitsmarktpolitischen Programms der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen (AMP)

Die Förderung beruflicher Weiterbildung durch das Arbeitsförderungsgesetz (AFG) ist ursprünglich als ein Instrument „präventiver Arbeitsmarktpolitik“ konzipiert worden. Die Einschränkung der Förderung seit dem Haushaltstrukturgesetz von 1975 und die gleichzeitige Prioritätensetzung zugunsten Arbeitsloser und unmittelbar von Arbeitslosigkeit Bedrohter haben dagegen die Anpassung der Weiterbildungsförderung an die akuten Schwierigkeiten des Arbeitsmarktes immer deutlicher werden lassen. Auch die derzeit geplanten Einschränkungen beruflicher Bildungsmaßnahmen durch das Arbeitsförderungs-Konsolidierungsgesetz (AFKG) [1] werden diese Tendenz noch verstärken. Erste Ergebnisse aus der Begleitforschung zum AMP [2], in dessen Rahmen betriebliche Qualifizierung als Instrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik eingesetzt wurde, zeigen dagegen Möglichkeiten einer präventiven Qualifizierungsförderung, die auch die Rand- bzw. Problemgruppen des Arbeitsmarktes berücksichtigt. Für eine Weiterentwicklung der beruflichen Weiterbildung ergeben sich daraus neue Impulse.

Ausgangssituation

Mit dem Arbeitsförderungsgesetz (AFG) wurde die Förderung beruflicher Weiterbildung (berufliche Fortbildung und Umschulung) zum Kernstück einer vorausschauenden Arbeitsmarktpolitik. Ausgehend von der Prämisse eines hohen Beschäftigungsstandes ist die berufliche Weiterbildung vor allem als Instrument zur Anpassung an technologischen Wandel, Wirtschaftswachstum und Arbeitsmobilität konzipiert worden; an die Vermeidung oder den Abbau von Arbeitslosigkeit wurde dabei erst in zweiter Linie gedacht.

Im Rahmen dieser Konzeption begünstigen die AFG-Förderungsbedingungen den Erwerb von berufsfachlichen, zwischenbetrieblich verwertbaren und für den Aufstieg relevanten Qualifikationen. Dies führte zu einer unterschiedlichen Weiterbildungsteilnahme der Beschäftigtengruppen. Die AFG-Förderungsstatistik weist aus, daß fast drei Viertel der geförderten Weiterbildungsteilnehmer eine abgeschlossene Berufsausbildung besitzen. Diese Teilnehmer verfügen überdurchschnittlich häufig über eine ausgeprägte berufliche Leistungsmotivation, die an konkreten beruflichen Entwicklungszielen orientiert ist. In dieser selektiven Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung kann damit u. a. eine Bestätigung der „Bildungskumulationsthese“ gesehen werden, nach der insbesondere jene Personen Bildungsangebote nutzen, die bereits überdurchschnittlich günstige Bildungsvoraussetzungen mitbringen.

Auch die restriktiven Veränderungen des Förderungsrechts und der Förderungspraxis im Zusammenhang mit dem Haushaltstrukturgesetz von 1975, die darauf ausgerichtet sind, die finanziellen Leistungen einzuschränken und zugleich die verbleibende Förderung auf qualifizierungsbedürftige Problemgruppen des Arbeitsmarktes zu konzentrieren, veränderten bisher nicht im erwarteten Ausmaß die Teilnehmerstruktur zugunsten der bisher Unterrepräsentierten: Es bleibt vielmehr eine „Verzerrung“ zugunsten der Erwerbspersonen, die bereits über berufsfachliche Qualifikationen und entsprechende Abschlüsse verfügen. Die besonderen Bemühungen, den Arbeitslosen und den sogenannten Problemgruppen (Un- und Angelernte, ältere Arbeitnehmer, ausländische Arbeitnehmer, Frauen, Behinderte) bei der Weiterbildungsförderung Vorrang einzuräumen, ist bisher nur zum Teil erfolgreich

gewesen; dafür sind die Gründe u. a. in den folgenden Schwierigkeiten zu sehen:

- Bei den Arbeitslosen und den Erwerbspersonen, die den Problemgruppen zugeordnet werden, handelt es sich in der Regel um Bildungsgewohnte, die nur mit zusätzlichen Informationsaktivitäten und Motivierungsanstrengungen für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen gewonnen werden können. Zugleich sind häufig flankierende Maßnahmen, wie z. B. lehrgangsbegleitende sozialpädagogische Betreuung, erforderlich, um den Lernerfolg zu ermöglichen. Träger, Einrichtungen und Lehrkräfte der Weiterbildung haben ihre Bildungsangebote und -methoden bisher noch nicht oder nicht in ausreichendem Umfang auf die Bedürfnisse dieser bildungsgewohnten Adressatengruppen um- bzw. eingestellt.
- Die weit überwiegende Anzahl der nach dem AFG geförderten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen wird außerhalb der Beschäftigungsverhältnisse von außerbetrieblichen Trägern und Einrichtungen durchgeführt. Angesichts des Wiedereingliederungsrisikos nach der Weiterbildung finden sich deshalb bei negativer Arbeitsmarktentwicklung immer weniger Arbeitnehmer in ungekündigten Arbeitsverhältnissen bereit, ihren Arbeitsplatz zugunsten einer Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen aufzugeben.
- Die Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen nach dem AFG findet primär im Rahmen von Einarbeitungsmaßnahmen statt, die in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen haben. Ansonsten sind betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen als „interessengebundene“ Maßnahmen im Rahmen des AFG (§ 43 Abs. 2) nur förderungswürdig, wenn ein besonderes arbeitsmarktpolitisches Interesse besteht.

Demgegenüber sind aber für die meisten Arbeitnehmer bei einer Entscheidung über die Weiterbildungsteilnahme vor allem die folgenden Kriterien ausschlaggebend, die durch das AFG nicht erfüllt werden:

- Es muß möglich sein, daß man seinen gegenwärtigen Arbeitsplatz beibehält, und
- während der Zeit der Weiterbildungsteilnahme sollte man finanziell nicht schlechter gestellt sein als mit dem Arbeitseinkommen [3].

Es ist danach festzustellen: Die Verlagerung der AFG-Förderung auf Arbeitslose und unmittelbar von Arbeitslosigkeit bedrohte Teilnehmer hatte nur begrenzten Erfolg; zugleich bedeutet die neue Prioritätensetzung eine Einschränkung der präventiven zugunsten der reaktiven Funktionen des AFG. Nach wie vor erhalten jedoch die Beschäftigtengruppen, die sich – unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses – im Rahmen des Produktionsprozesses am Arbeitsplatz weiterbilden, keine Unterstützung durch das AFG [4]. Dabei handelt es sich bei diesen Beschäftigtengruppen häufig um Erwerbstätige mit hohen Anteilen betriebsspezifischer Qualifikationen, die in der Regel von technischen Umstellungen und Rationalisierungsmaßnahmen besonders stark betroffen sind und deshalb einen hohen Weiterbildungsbedarf haben.

Eine Förderung dieser Erwerbstätigen hätte eine große präventive Bedeutung. Zum einen könnte ein großer Teil der Schwierigkeiten, auf die eine reaktive AFG-Förderung von Arbeitslosen stößt (z. B. Motivierung, Wiedereingliederungsrisiko) durch die

Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen vermieden werden. Zum anderen ist in einer solchen Förderung ein Instrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik zu sehen, das auf Entscheidungen betrieblicher Qualifizierungs- und Personalpolitik Einfluß nehmen kann. Bei negativer Arbeitsmarktentwicklung führen die wiederholten personalpolitischen Aussiebungsprozesse bei Einstellung, Umstellung oder Entlassung zu einer verstärkten Segmentation des Arbeitsmarktes (z.B. Problemgruppenbildung; Polarisierung zwischen Stamm- und Randbelegschaft) und einer wachsenden Strukturalisierung der Arbeitslosigkeit [5]. Durch Förderung betrieblicher Qualifizierungsmaßnahmen könnte dieser Entwicklung vorgebeugt werden.

Konzeption und Ziele des Arbeitsmarktpolitischen Programms

Auf diesem Hintergrund wurde das AMP am 01.08.1979 mit einem ursprünglich geplanten Umfang von 500 Mio. DM für 23 Arbeitsamtsbezirke in fünf Problemregionen (Ruhrgebiet, Saarland, Ostbayern, Ostfriesland, Niedersächsisches Zonenrandgebiet) für ein Jahr in Kraft gesetzt. Die Konzeption des AMP ging davon aus, daß die Beschäftigungschancen in den genannten Problemregionen nach der Rezession von 1974/75 ohne zusätzliche arbeitsmarktpolitische Anstrengungen sich nicht nachhaltig verbessern würden. Das nach drei Schwerpunkten gegliederte Programm sollte der Tendenz zur verstärkten Herausbildung von arbeitsmarktpolitischen Problemregionen im Rahmen einer wachsenden Polarisierung des Gesamtarbeitsmarktes entgegenwirken:

- Zum ersten Mal wurden in größerem Umfang betriebliche Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen für Arbeitnehmer in Betrieben mit Anpassungs- und Umstellungsproblemen öffentlich gefördert (Schwerpunkt 1).
- Die berufliche Weiterbildung wurde in Kombination mit anderen arbeitsmarktpolitischen Instrumenten eingesetzt:
 - Mit Hilfe von Einarbeitungszuschüssen und ergänzenden Eingliederungsbeihilfen sollten ungelerte und längerfristig Arbeitslose wieder eingegliedert (Schwerpunkt 2) und
 - durch Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen sollten die sozialen Dienste und die soziale Infrastruktur verbessert werden (Schwerpunkt 3).

Der Programmschwerpunkt 1, auf den sich die Darstellung im folgenden konzentriert, zielte vor allem darauf ab, „den in den letzten Jahren besonders ausgeprägten personalpolitischen ‚Mechanismus‘ betrieblicher Anpassungs- und Umstrukturierungsprozesse — nämlich ‚Freisetzung und Entlassung von nicht oder nicht ausreichend qualifizierten Arbeitnehmern und Einstellung von Arbeitssuchenden mit den gewünschten Qualifikationen‘ — (zu) durchbrechen“ [6].

Zur Vermeidung dieses personalpolitischen „Rotationsprozesses“ setzten die Bestimmungen zur Förderung der beruflichen Qualifizierung durch das AMP bewußt und direkt beim Interesse der Beschäftiger an der Qualifizierung ihrer Belegschaften an. Zugleich erfüllten sie aber auch die oben genannten, von den meisten Arbeitnehmern gewünschten Bedingungen einer Weiterbildungsteilnahme: Beibehaltung des Arbeitsplatzes und entsprechende finanzielle Unterstützung.

Drei Qualifizierungsarten wurden im Rahmen des AMP durch Lohnkostenzuschüsse gefördert:

- Umschulung in Berufe mit anerkanntem Abschluß (mit 90% Lohnkostenzuschuß für die Dauer der gesamten Maßnahme);
- Fortbildung in Berufe mit anerkanntem Abschluß (mit 90% für maximal 24 Monate Maßnahmedauer);
- Sonstige Qualifizierungsmaßnahmen (mit 80% für Maßnahmen von maximal 12 Monate Dauer).

Die Vergabe der Mittel wurde dabei nicht nur an die Aufrechterhaltung des Beschäftigungsverhältnisses des geförderten Arbeitnehmers geknüpft; der Betrieb erhielt nur dann die Qualifizierungszuschüsse, wenn er seine Qualifizierungsanstrengungen über

das bisherige Maß ausweitete und der Betriebsrat den Qualifizierungsmaßnahmen zustimmte.

Die Programmkonzeption war primär darauf ausgerichtet, den Arbeitsmarkt in den Problemregionen kurzfristig zu entlasten. Die durch die Qualifizierungsmaßnahmen langfristig erreichbaren Veränderungen der Qualifikationsstruktur und des betrieblichen Anpassungspotentials dürften jedoch die entscheidenderen Effekte für den Erfolg des Programms darstellen. Für die berufliche Weiterbildung liegt die Bedeutung des Programms vor allem in der Vermittlung von Impulsen, die betrieblichen Weiterbildungsanstrengungen — auch ohne öffentliche Förderung — fortzusetzen und weiterzuentwickeln.

Eine konkrete bildungspolitische Perspektive ergibt sich für die Teilnehmer aus den oben genannten unterschiedlichen Qualifikationsarten, deren zentrales Unterscheidungsmerkmal im überbetrieblich verwertbaren Qualifikationsabschluß zu sehen ist, den die Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen gegenüber den betriebsspezifischen „sonstigen“ Qualifizierungsmaßnahmen aufweisen. Vor dem Hintergrund eines gravierenden Fachkräftemangels ist z. B. daran zu denken, Erwerbstätige ohne abgeschlossene Berufsausbildung über betriebsspezifische Qualifizierungsprozesse an überbetrieblich verwertbare Qualifikationen und Abschlüsse heranzuführen. Diese Verknüpfung von betriebsspezifischen und berufsfachlichen Qualifikationen ist im gegenwärtigen System beruflicher Weiterbildung kaum entwickelt.

Ergebnisse aus der Förderung der betrieblichen Qualifizierung [7]

Bereits zu Beginn der Antragsfrist (01.08.79 bis 31.07.80) wurden die nach dem „Windhundverfahren“ [8] zu vergebenden Mittel stark überzeichnet; deshalb wurden die ursprünglich geplanten 500 Mio. DM auf nahezu das Doppelte aufgestockt. Auf die Förderung der Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen entfielen damit allein über 400 Mio. DM.

In den insgesamt 1054 geförderten Betrieben beteiligten sich bis Ende Mai 1980 23 246 Arbeitnehmer an Qualifizierungsmaßnahmen [9]. Knapp die Hälfte aller Betriebe mit gut der Hälfte der Teilnehmer entfiel dabei auf die Problemregion Ruhrgebiet.

Verteilung der Maßnahmearten

Bei den zur Wahl stehenden Maßnahmearten haben sich die Betriebe überwiegend für die Durchführung von sonstiger Qualifizierung entschieden.

Übersicht zur Verteilung der Maßnahmearten nach Betrieben und Teilnehmern [10]

Maßnahmearten	Betriebe *)		Teilnehmer	
	absolut	%	absolut	%
Umschulung (U)	110	10	934	4,0
Fortbildung (F)	145	14	2 804	12,0
sonstige Qualifizierung	951	90	19 508	83,9

*) Ein Teil der Betriebe führte mehrere Maßnahmearten durch, so daß die Summe mehr als 100 Prozent ergibt

Quelle: Infratest Sozialforschung:

Begleitforschung zum AMP, Band 2, Betriebsstatistik zu Schwerpunkt 1: Berufliche Qualifizierung, S. 2 (Stand März 1980), und Band 3, Teilnehmerstatistik zu Schwerpunkt 1: Berufliche Qualifizierung, S. 3 (Stand Juni 1980)

90 Prozent der beteiligten Betriebe führte für fast 84 Prozent der Teilnehmer „sonstige Qualifizierungsmaßnahmen“ durch, wobei kaum Unterschiede zwischen Groß- und Kleinbetrieben bestanden. Betriebsgrößenabhängig war hingegen die Beteiligung an Fortbildung und Umschulung. Nahezu zwei Drittel der Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen werden in Großbetrieben durchgeführt.

Aufgrund des engen Zusammenhangs zwischen Betriebsgröße und Anzahl der Qualifizierungsteilnehmer pro Betrieb ist die Förderung insbesondere den Teilnehmern aus Großbetrieben zugute gekommen. Mehr als die Hälfte aller Qualifizierungsteilnehmer kam aus den Großbetrieben (mit über 1000 Beschäftigten), die nur 10 Prozent aller Betriebe ausmachten; aus den Kleinbetrieben mit unter 10 Beschäftigten, die mit 16 Prozent vertreten waren, kamen hingegen nur 2 Prozent der Teilnehmer.

Gemessen an ihrem Beschäftigtenanteil in den Programmregionen sind die Teilnehmer aus dem verarbeitenden Gewerbe überrepräsentiert; mit über der Hälfte der Betriebe, in denen 82 Prozent aller Teilnehmer qualifiziert wurden, dominierte dieser Wirtschaftsbereich gegenüber den anderen beteiligten Branchen (Handels- und Dienstleistungsgewerbe, Baugewerbe und Energie-/Bergbausektor), die zusammen zwar über zwei Fünftel der Betriebe, doch nur knapp ein Fünftel der Qualifizierungsteilnehmer stellten:

Teilnehmerstruktur [11]

Nach bisher vorliegenden Untersuchungen über die Teilnehmerstruktur in der beruflichen Weiterbildung gehören die un- und angelernten Arbeitnehmer sowohl in der betrieblichen als auch in der außerbetrieblichen Weiterbildung zu den stark unterrepräsentierten Gruppen [12]. Abweichend von der sonst üblichen Adressatenstruktur betrieblicher Weiterbildung waren die un- und angelernten gewerblichen Arbeitnehmer im Rahmen des AMP mit der Hälfte aller Teilnehmer an den sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen über ihren Belegschaftsanteil hinaus vertreten. Dies galt insbesondere auch für Großbetriebe, in denen die Un- und Angelernten zum Teil die Mehrheit der Belegschaft stellten. Auch die ausländischen Arbeitnehmer wurden über ihren Beschäftigtenanteil in den Programmregionen hinaus in die Qualifizierungsmaßnahmen einbezogen. Neben den Un- und Angelernten werden insbesondere die Facharbeiter bei der Qualifizierung berücksichtigt.

Zu den in der Qualifizierungsförderung des AMP unterrepräsentierten Gruppen gehörten vor allem die Frauen, denn zum einen beteiligten sich vor allem solche Betriebe an der Förderung, deren Frauenanteil an der Belegschaft (mit 26%) bereits unter dem Beschäftigtenanteil der Frauen von 34 Prozent in den Programmregionen lag; zum anderen wurde dieser Selektionseffekt noch, dadurch verstärkt, daß die Frauen bei den betrieblichen Qualifizierungsentscheidungen nicht ihrem Belegschaftsanteil entsprechend berücksichtigt wurden.

Betriebliche Qualifizierungsinteressen und -strategien

Aus Interviews mit den zuständigen Personal- und Bildungsverantwortlichen ergibt sich, daß die betrieblichen Qualifizierungsinteressen und -strategien zum einen von den attraktiven Förderungsbedingungen der Qualifizierung angesprochen wurden, zum anderen war jedoch die Auswahl und Ausgestaltung der beantragten Maßnahmen von den restriktiven Bedingungen des Verteilungsmoduls „Windhundverfahren“ gekennzeichnet. Da nur ein Viertel der beteiligten Betriebe über schriftlich fixierte Personalpläne verfügt, die zu einer Mitarbeiterbezogenen Qualifizierungsplanung herangezogen werden können, mußten insbesondere die qualifizierungsunfahrenen Klein- und Mittelbetriebe ihre Qualifizierungsinteressen „aus dem Stand heraus“ formulieren und in Anträge umsetzen. In den meisten Fällen handelte es sich demnach um Ergebnisse eines akuten, zum Teil auch bereits aufgestauten Qualifizierungsbedarfs, der angesichts der knappen Antragsfristen nur zum Teil in Anträge umgesetzt werden konnte. Besonders deutlich wurde dieser Bedarf im Zusammenhang mit Modernisierungs-/Rationalisierungsprozessen sowie bei der Einführung neuer Produkte und Verfahren, die sich auf die Tätigkeitsmerkmale der Arbeitnehmer auswirken. Nach den Angaben der Betriebe sind über die Hälfte der sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen durch Einführung neuer Produkte bzw. Leistungen veranlaßt worden; dies gilt insbesondere für die Qualifizierungen der Ungelernten, die besonders stark von solchen Umstellungsprozessen betroffen sind [13].

Zwei Drittel (in Großbetrieben drei Viertel) der Qualifizierungsteilnehmer gehörten dem Betrieb schon länger als fünf Jahre an. Die Betriebe bevorzugten demnach in der Regel die Qualifizierung von bereits bewährten Arbeitskräften aus der Stammbelegschaft. Aus den Gesprächen mit den Personalverantwortlichen ergaben sich kaum Anhaltspunkte für eine tatsächlich praktizierte Personalrotation, gegen die das Programmkonzept ausdrücklich gerichtet war (siehe oben). Die Rekrutierung passender Qualifikationen über den externen Arbeitsmarkt wurde – bis auf Ausnahmen – weder als wünschenswert noch als realistisch angesehen. Die betrieblichen Entscheidungen über die Auswahl der Teilnehmer machten im übrigen deutlich, daß betriebliche Weiterbildung nicht nur an der Erzielung fachlicher Qualifizierung orientiert ist. Betriebliche Weiterbildung wird auch als personalpolitisches Instrument bei Beurteilungs- und Ausleseprozessen geschätzt. Personalpolitische Entscheidungen, die an die Teilnahme und/oder den Erfolg von Weiterbildung geknüpft sind, werden von den Belegschaften und den Betriebsräten leichter akzeptiert. Daß betriebliche Weiterbildung damit auch die Funktion übernimmt, personalpolitische Entscheidungen zu legitimieren, läßt sich auch im Rahmen des AMP nachweisen [14].

Dabei geht es nicht nur darum, mit Hilfe der Weiterbildung aufzusteigen und/oder das Einkommen zu verbessern; denn nur in etwa jedem zweiten Fall wurde die Qualifizierungsteilnahme nach Angaben der Betriebe mit einer Verbesserung des Einkommens verbunden bzw. eine Verbesserung vorgesehen [15]. Angeichts der negativen Beschäftigungsentwicklung, insbesondere in den Großbetrieben, wurde bereits die Nominierung für eine Weiterbildungsteilnahme von vielen Betroffenen als Auszeichnung bzw. als eine Art Beschäftigungsgarantie angesehen. Denn in Teilnehmeraussagen ist die Sicherung des Arbeitsplatzes das dominierende Teilnahmemotiv.

Planung, Organisation und Durchführung der Qualifizierung

Das auf die sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen konzentrierte Bildungsangebot der Betriebe im Rahmen des AMP war im Unterschied zu den durch anerkannte Abschlüsse gekennzeichneten Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen weitgehend von betriebsspezifischen Belangen geprägt. Dementsprechend handelte es sich um außerordentlich vielfältige und heterogene Maßnahmen; dies verdeutlichen die folgenden Beispiele:

- In einem Maschinenbaubetrieb wurden Maschinenschlosser zu Einfahr- und Servicemonteuren qualifiziert. Im Rahmen der einjährigen Maßnahme wurden neben theoretischen Kenntnissen über elektrohydraulische Steuerungen, Funkfernsteuerungen und dientelektrische Antriebe Bedientechnik und Service-Praxis vermittelt; zur Vorbereitung des Auslandseinsatzes wurden zusätzlich Sprachkurse angeboten.
- Un- und angelernte Arbeiter einer Eisengießerei wurden im Zuge von Diversifizierungsanstrengungen der Betriebsleitung fünf Monate an einer neuen Anlage zur Fertigung von Kunstharz-Beton-Produkten eingearbeitet, wobei jeder Mitarbeiter der Bedienungsmannschaft von vornherein für die Arbeitsvollzüge aller Arbeitsplätze an der Anlage qualifiziert wurde.
- In einem metallverarbeitenden Betrieb wurden Dreher innerhalb von 12 Monaten durch systematische Einarbeitung an einem neuen Arbeitsplatz und durch ergänzende außerbetriebliche Lehrgänge zur Werkstoffprüfung zu Mitarbeitern der Qualitätskontrolle qualifiziert.
- Im Zusammenhang mit der Umstellung eines Stahlwerkes auf ein neues Produktions- und Fertigungsverfahren wurde der Großteil der Produktionsarbeiter und der Mitarbeiter aus der Instandhaltung in praktischen und theoretischen Unterweisungen unterschiedlicher Dauer für die Produktionsabläufe und Verfahrenstechniken an neuen Arbeitsplätzen qualifiziert. Neben den Lernorten Arbeitsplatz, Lehrwerkstatt und Bildungszentrum des eigenen Betriebs erhielten dabei auch Schulung und Anlernung an Anlagen von Fremdfirmen Bedeutung.

Die Beispiele zeigen, daß die Betriebe bei der Planung, Organisation und Durchführung von Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen einen erheblichen Arbeitsaufwand einsetzten und zahlreiche Probleme bewältigen mußten, zumal ein Drittel der geförderten Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, zum ersten Mal Qualifizierungsmaßnahmen durchführte; von den weiterbildungserfahrenen Betrieben hatte zudem bisher nur ein Teil, insbesondere die Großbetriebe, auch Erfahrungen bei der Durchführung der anspruchsvoller Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen gesammelt.

Qualifizierungspläne

Nach den Durchführungsrichtlinien für das Sonderprogramm (§ 15 Abs. 2) hat der Arbeitgeber in Abstimmung mit dem Betriebs- und Personalrat einen Plan über Inhalt und Dauer der Qualifizierungsmaßnahme auszuarbeiten und dem Arbeitsamt zur Prüfung vorzulegen. Diese Pläne enthielten in der Regel nur geringe Informationen über den tatsächlichen Ablauf der Maßnahme und die im einzelnen zu vermittelnden Kenntnisse und Fertigkeiten; sie hatten vielmehr zum Teil den Charakter von Organisationsplänen mit Angaben über den formalen Ablauf der Maßnahme und ihrer Verknüpfung mit der Arbeitszeit. Informationsreicher waren die Qualifizierungspläne nur in den Fällen, in denen sich die Betriebe an Formulierungen und Lehrmaterialien von Aus- und Fortbildungsordnungen orientierten. Dies traf insbesondere dann zu, wenn Un- und Angelernte im Rahmen der sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen Teifacharbeiterqualifikationen erwerben konnten. Ergebnisse aus Fallstudien zeigen jedoch, daß dieser Rückgriff in vielen Bereichen wegen fehlender Berufsbilder nicht möglich war. Dies wurde auch im Zusammenhang mit der Verwendung von Lehrmaterialien deutlich. Nur bei einem Fünftel der Maßnahmen für Angelernte und bei einem guten Viertel der Maßnahmen für Ungelernte setzten die Betriebe Ausbildungsmittel anerkannter Ausbildungsbereufe ein; nahezu ebenso häufig verwendete sie bei diesen Gruppen keinerlei Lehrmaterialien [16].

Aspekte der Durchführung

Fast die Hälfte der sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen hatte eine zeitliche Dauer zwischen sechs Monaten und einem Jahr. Un- und Angelernte lagen etwas über, Facharbeiter und Angestellte etwas unter der durchschnittlichen Maßnahmedauer von etwa sechs Monaten. Kleinbetriebe hatten dabei vor allem auf Maßnahmen über sechs Monaten Dauer Gebrauch gemacht und auf Kurzmaßnahmen bis zu drei Monaten Dauer weitgehend verzichtet; Großbetriebe führten hingegen nahezu ein Drittel ihrer Maßnahmen als Kurzmaßnahmen durch [17].

Bevorzugter Lernort, insbesondere für die Un- und Angelernten, war der Arbeitsplatz. Betriebliche Schulungsräume oder außerbetriebliche Einrichtungen hatten fast nur ergänzende Bedeutung. Auch bei den Lehrkräften und Ausbildern nutzten die Betriebe primär die eigenen Möglichkeiten; auf eine Beratung durch außerbetrieblichen Sachverständigen wurde kaum zurückgegriffen. In einigen Betrieben hatten nebenberufliche Ausbilder zentrale Bedeutung, da sie sich nicht nur an der Durchführung der Maßnahmen beteiligten, sondern auch den Qualifizierungsbedarf gegenüber der Betriebs- und Personalabteilung artikulierten und dabei zugleich auf die Auswahl der Teilnehmer Einfluß nahmen.

Nach § 6 der Richtlinien zur Durchführung des AMP mußte der Betriebsrat dem Antrag des Arbeitgebers eine Stellungnahme beifügen; es kam jedoch in keinem Fall zu einer ablehnenden bzw. abweichenden Stellungnahme. Aufgrund von Aussagen in Interviews mit Betriebsräten ist vielmehr von einer grundsätzlichen Interessenkonvergenz zwischen Betriebsrat und Betriebsleitung auszugehen, sich an dem Programm zu beteiligen. Die im einzelnen geäußerten Bedenken und Einwände, die sich zum Teil gegen die sonstigen Maßnahmen richteten, wurden angesichts dieses gemeinsamen Interesses zurückgestellt. Dort wo die Betriebsräte aktiv wurden, konzentrierte sich ihre Mitwirkung

vor allem auf die Teilnehmerauswahl, die sich zum Teil auch auf die Motivierung potentieller Teilnehmer erstreckte. Im übrigen zeigte es sich, daß die Mitwirkungsmöglichkeiten der Betriebsräte durch die restriktiven Bedingungen der Programmabwicklung (Zeitdruck, unzureichende Information) erheblich beeinträchtigt wurden [18].

Aspekte der Förderung und Weiterentwicklung betrieblicher Weiterbildung

Die Ergebnisse der öffentlichen Förderung betrieblicher Weiterbildung im Rahmen des AMP zeigen Ansätze für eine Weiterbildungsförderung, die insbesondere in Zeiten negativer Arbeitsmarktentwicklung die deutlich werdenden Grenzen bisheriger Weiterbildungsförderung wirksam erweitern können. Zugleich ergeben sich damit auch neue Impulse für eine Weiterentwicklung des Systems beruflicher Weiterbildung. Anhand der Ergebnisse sind die folgenden Aspekte hervorzuheben.

- Viele Betriebe, insbesondere Klein- und Mittelbetriebe, haben erstmals Weiterbildungs- und Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt; weiterbildungserfahrene Betriebe wurden in ihren Qualifizierungsanstrengungen bestätigt und zur Verstärkung ihrer Maßnahmen angeregt. Aussagen von Betriebsleitungen, Betriebsräten, Teilnehmern und Ausbildern zeigen, daß Bewußtsein und Verständnis für den Zusammenhang von organisierten Qualifizierungsprozessen und ihrer Verwertung angesichts neuer Arbeitsplatzanforderungen gesteigert wurden. Weiterbildung als betriebliche Aufgabe und der Lernort Arbeitsplatz/Betrieb fanden damit verstärkt Anerkennung. Betriebe wurden angeregt, die Weiterbildungsmaßnahmen künftig verstärkt durchzuführen.
- Un- und angelernte Arbeiter, die für außerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen sehr schwer zu motivieren sind, haben in erheblichem Umfang an der beruflichen Qualifizierung teilgenommen. Die Ergebnisse zeigen, daß un- und angelernte Arbeitnehmer in besonderem Maße von Umstellungs- und Rationalisierungsprozessen betroffen sind und damit einen erheblichen Qualifizierungsbedarf haben. Zugleich wird deutlich, daß Qualifizierung unter Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses und des Einkommens zu einer nahezu selbstverständlichen Anstrengung wird.
- Die Motivierungs- und Abbrecherproblematik, die den Erfolg außerbetrieblicher Weiterbildung nicht selten gefährdet, besitzt für die betriebliche Qualifizierung erheblich geringere Bedeutung. Nach Angaben von Betrieben und Teilnehmern wurden Qualifizierungsmaßnahmen im Rahmen des AMP nur in geringem Umfang vorzeitig abgebrochen. Wenn dabei berücksichtigt wird, daß die Durchführung von Weiterbildung im Rahmen des Programms in der Regel auf Initiative des Betriebes erfolgte, erfüllt betriebliche Weiterbildung auch die Aufgabe, Arbeitnehmer an systematische Lernprozesse heranzuführen, die dann von den Betroffenen als Starthilfe für weitere Qualifizierung genutzt werden können.
- Jede zweite betriebliche Qualifizierungsmaßnahme war mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes verbunden [19]. Die Problematik des innerbetrieblichen Arbeitsplatzwechsels ist für die Betroffenen jedoch eher zu übersehen und zu bewältigen als die Risiken einer Wiedereingliederung in das Beschäftigungssystem nach Teilnahme an einer ausschließlich außerbetrieblichen Qualifizierungsmaßnahme außerhalb des bestehenden Arbeitsverhältnisses.

Neben diesen Chancen und positiven Qualifizierungseffekten lassen die Ergebnisse des AMP jedoch auch Risiken und Defizite betrieblicher Weiterbildung erkennen, die bei einer Weiterentwicklung dieses Bereichs zu berücksichtigen sind:

- Im Unterschied zu den relativ wenigen Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen orientierten sich die eindeutig dominierenden sonstigen Qualifizierungsmaßnahmen von vornherein nicht an einem überbetrieblich anerkannten und verwertbaren Abschluß. Auch eine betriebsinterne Zertifi-

- zierung bzw. Bescheinigung der Qualifizierungsteilnahme erfolgte nur in einem guten Drittel der Fälle [20].
- Bei der Inanspruchnahme der sonstigen Qualifizierung beriefen sich die Betriebe nicht nur auf spezifische Realisierungsbedingungen (z. B. Zeitknappheit bei der Planung und Organisation) und betriebliche Vorteile (firmen- bzw. arbeitsplatzspezifische Orientierung der Maßnahme, geringer Organisationsaufwand, geringer Arbeitsausfall der Teilnehmer), sondern auch auf entsprechende Wünsche und Interessen der Teilnehmer. Aussagen von Teilnehmern zeigten hier jedoch ein differenzierteres Bild: Neben der Ablehnung von formalen Lehrgängen mit Prüfungsabschlüssen steht das zum Teil massiv geäußerte Interesse an Zertifikaten und überbetrieblich verwertbaren Qualifikationsabschlüssen [21].
 - Ein zentrales Hindernis betrieblicher Weiterbildung liegt in den mangelnden instrumentellen Voraussetzungen vieler Klein- und Mittelbetriebe für die Planung, Organisation und Durchführung betrieblicher Weiterbildung. Unzureichende Weiterbildungserfahrung und unzureichende Infrastruktur der Betriebe führten auch im Rahmen des AMP zu unbefriedigenden Qualifizierungsergebnissen. Von Seiten der Betriebe und der Ausbilder wurde in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, daß fehlende Berufsbilder und Weiterbildungsabschlüsse die Orientierung der Qualifizierungsmaßnahmen beeinträchtigen.
 - Als Instrument der Personalpolitik ist betriebliche Weiterbildung mit Ausleseprozessen verbunden, die im Rahmen des AMP dazu geführt haben, daß vor allem die Stammbelegschaften qualifiziert wurden. Dagegen ist das Ziel, die Randbelegschaften durch Weiterbildung stärker zu integrieren, sekundär geblieben. Es besteht deshalb die Gefahr, daß die durch die betriebliche Weiterbildung veranlaßten Aussiebungsprozesse zu einer verstärkten Segmentation der internen Arbeitsmärkte führen und künftige Ausgliederungsprozesse möglicherweise fördern.

Folgerungen

Insgesamt lassen sich aufgrund der Ergebnisse der Qualifizierungsförderung im Rahmen des AMP folgende Ansätze für eine Förderung und Weiterentwicklung betrieblicher Weiterbildung angeben [22].

- Betriebsspezifische Weiterbildung, die durch das AMP als sonstige Qualifizierungsmaßnahme gefördert wurde, sollte im Interesse der Teilnehmer vom Betrieb so angelegt werden, daß insbesondere der Gruppe der Un- und Angelernten die Chance eröffnet wird, einen anerkannten Aus- oder Fortbildungsabschluß anzustreben.
- Die instrumentellen Voraussetzungen für die Planung, Organisation und Durchführung (wie z. B. Hilfen für die Bedarfsermittlung, Ausbilderkapazität, Lehrmaterialien) von Weiterbildung in den Betrieben sollte so verbessert werden, daß eine systematische betriebliche Bildungsarbeit ermöglicht wird. Von Klein- und Mittelbetrieben werden für den Aufbau einer Infrastruktur für die Organisation und Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen konkrete Hilfen erwartet.
- Es sind Organisationskonzepte für einen Lernortverbund in der beruflichen Weiterbildung zu entwickeln, durch den die Verknüpfung des Lernortes Arbeitsplatz/Betrieb mit außerbetrieblichen Weiterbildungseinrichtungen ermöglicht wird, um auch überbetrieblich verwertbare Abschlüsse vermitteln zu können. Im Rahmen des Lernortverbundes ist auch der sukzessive Erwerb von Qualifikationen (z. B. im Sinne eines Baukastensystems) für den Erwerb von beruflichen Aus- und Weiterbildungsabschlüssen zu ermöglichen. Das übergeordnete Ziel ist eine stärkere Verknüpfung von betrieblicher und außerbetrieblicher Weiterbildung.
- Die öffentliche Förderung betrieblicher Weiterbildung ist insbesondere auf die Beschäftigtengruppen (z. B. Un- und Angelernte) zu konzentrieren, die durch außerbetriebliche Förderung nicht oder nur schwer erreichbar sind. Die Verga-

bekriterien für die öffentlichen Mittel sind dabei so zu definieren, daß auch verstärkt Randbelegschaften bzw. Problemgruppen in die Qualifizierung einbezogen werden, um den betrieblichen Personalauslese- und Aussiebungsprozessen auf den internen Arbeitsmärkten entgegenzuwirken. Die Förderung betrieblicher Qualifizierung wird jedoch nur dann erfolgreich sein können, wenn sie durch eine aktive Beschäftigungspolitik begleitet und ergänzt wird; dies gilt insbesondere bei einer auf arbeitsmarktpolitische Problemregionen konzentrierten Qualifizierungsförderung.

- Die betrieblichen Arbeitnehmervertretungen sind im Rahmen ihrer gesetzlichen Mitverantwortung für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen auf eine aktiver Rolle bei der Planung und Gestaltung betrieblicher Weiterbildung vorzubereiten; dazu gehört auch die verstärkte Beteiligung bei der Auswahl, Motivierung und begleitenden Betreuung der Teilnehmer aus der Randbelegschaft.

Das AMP zeigt: Betriebliche Qualifizierung als Instrument öffentlicher Arbeitsmarktpolitik erfüllt ihre präventive Funktion dann am besten, wenn die Förderung insbesondere jene Arbeitnehmer berücksichtigt, die der Randbelegschaft bzw. den Problemgruppen zugeordnet werden. Zugleich wächst durch eine stärkere Verknüpfung von betriebsinterner und -externer Weiterbildung die Chance, daß die Betroffenen mit Hilfe betrieblicher Weiterbildung auch überbetrieblich verwertbare Qualifikationen erwerben können.

Anmerkungen

- [1] Vgl. dazu den Entwurf eines Gesetzes zur Konsolidierung der Arbeitsförderung der Fraktionen der SPD und FDP, Bundesdrucksache 9/799 sowie Sozialpolitische Informationen des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung vom 14.09.1981.
- [2] An der Begleitforschung zum AMP im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung sind beteiligt: Infratest Sozialforschung, München; das Institut für Sozialwissenschaftliche Forschung (ISF), München; das Internationale Institut für Management und Verwaltung (IIMV) am Wissenschaftszentrum Berlin (WZB); das Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG), Köln; das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) des Deutschen Gewerkschaftsbundes (DGB), Düsseldorf. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ist mit einem eigenen Projekt („Konzepte betrieblicher Weiterbildung“) beteiligt; vgl. dazu Breuer, K.-D./Sauter, E.: Neue Impulse für die berufliche Weiterbildung: Das Arbeitsmarktpolitische Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen. In: BWP, Heft 3/80, S. 7ff.
- [3] Vgl. Infratest Sozialforschung, Infratest Wirtschaftsforschung, Dr. Werner Sörgel: Arbeitssuche, berufliche Mobilität, Arbeitsvermittlung und Beratung. Hrsg. vom Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1978, S. 176.
- [4] Vgl. Lutz, B./Sengenberger, W.: Arbeitsmarktstrukturen und öffentliche Arbeitsmarktpolitik. Eine kritische Analyse von Zielen und Instrumenten, Göttingen 1974, S. 126 ff.
- [5] Strukturalisierung (Verfestigung) des Arbeitsmarktes umfaßt sowohl „hohe“ Mehrfacharbeitslosigkeit bei kurzer Dauer der Arbeitslosigkeit“ als auch „hohe Dauerarbeitslosigkeit ohne Dynamik“ (MatAB 1/79, S. 2).
- [6] Der Bundesminister für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Arbeitsmarktpolitisches Programm der Bundesregierung für Regionen mit besonderen Beschäftigungsproblemen, Bonn 1979, S. 12.
- [7] Die beschäftigungspolitischen Auswirkungen des AMP, die hier ausgeklammert blieben, sind in Berichten des Wissenschaftszentrums Berlin dargestellt: Scharpf, F.W./Garlichs, D./Brieger, R./Krautkrämer-Wagner, U./Maier, F./Maier, H./Semlinger, K.: Implementation des Sonderprogramms auf der lokalen und regionalen Ebene, vervielfältigtes Manuskript, Berlin 1981 sowie Peters, A./Schmid, G.: Aggregierte Wirkungsanalyse des AMP, vorläufiger Zwischenbericht, Berlin 1981.
- [8] Dieser Vergabemodus bedeutete, daß die Anträge in der Reihenfolge ihres zeitlichen Eingangs bei den Arbeitsämtern bearbeitet und genehmigt wurden bis das zur Verfügung stehende Finanzvolumen ausgeschöpft war.
- [9] Anfang Januar 1981 weist die Statistik der Bundesanstalt für Arbeit 30 071 Teilnehmer aus; weitere Angaben zum Abwicklungsstand des AMP in MatAB 2/81, S. 202 f.
- [10] Im folgenden beruhen die Angaben zu den quantitativen Ergebnissen der Förderung auf den Untersuchungen von Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 1, Betriebsdatei zu Schwerpunkt

- (SP) 1; Band 2, Betriebsstatistik zu SP 1; Band 3, Teilnehmerstatistik zu SP 1; Band 4, Betriebserhebung zu SP 1; Band 4 A, Betriebserhebung zu SP 1, Ergänzungsband Teilnehmererhebung, München 1980.
- [11] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 3, Teilnehmerstatistik zu SP 1, München 1980, S. 7.
- [12] Vgl. z. B. Sass, J./Sengenberger, W./Weltz, F.: Weiterbildung und betriebliche Arbeitskräftepolitik, Köln/Frankfurt/M. 1974; S. 60; Alex, L., u.a.: Qualifikation und Berufsverlauf. Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung bei Erwerbspersonen in der Bundesrepublik Deutschland, hrsg. vom BIBB und IAB, Sonderveröffentlichung, Berlin 1981, S. 40/41.
- [13] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, Tabelle 3.
- [14] Vgl. dazu Schmitz, E.: Betriebliche Weiterbildung als Personalpolitik. In: Weymann, A. (Hrsg.): Handbuch für die Soziologie der Weiterbildung, Darmstadt und Neuwied 1980, S. 120 ff., sowie Sauter, E.: Das Problem des Arbeitsmarktbezuges der Erwachsenenbildung, nicht veröffentlichtes Manuscript, Berlin 1981.
- [15] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, S. 17 und Tabelle 5.
- [16] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, S. 16 und Tabelle 4.
- [17] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Bd. 3, Teilnehmerstatistik zu SP 1, München 1980, Tabelle 31.
- [18] Vgl. dazu im einzelnen den Zwischenbericht zum Projekt „Beschäftigungspolitische Wirkungsanalyse der Mitwirkung der Arbeitnehmervertretung“ von Bosch, G./Seifert, H./Spies, B.-G. (nicht veröffentlichtes Manuscript), Düsseldorf 1981.
- [19] und [20] Vgl. Infratest Sozialforschung: Begleitforschung zum AMP, Band 4A, Teilnehmererhebung zu SP 1, München 1980, S. 17 und Tabelle 5.
- [21] Im Rahmen des in Anmerkung 2 genannten BIBB-Projekts werden Interviews mit Teilnehmern an AMP-geförderten Maßnahmen ausgewertet.
- [22] Inwieweit auch Kostengesichtspunkte für eine Förderung betrieblicher Weiterbildung sprechen, wurde im Rahmen der AMP-Untersuchung nicht ermittelt. In der Begründung zum Entwurf des AFKG wird davon ausgegangen, daß betrieblich durchgeführte FuU-Maßnahmen häufig kostengünstiger sein werden (Bundestagsdrucksache 9/799, S. 35).

Horst Stenger

Jugendkriminalität, Jugendarbeitslosigkeit und Berufsausbildung – Erläuterungen und Zusammenhänge

Der Aufsatz versucht, die Komplexität der Zusammenhänge zwischen Jugendkriminalität, Jugendarbeitslosigkeit und Berufsausbildung ansatzweise aufzuzeigen. Dabei wird die Unzulänglichkeit einer statistischen Zusammenhangsprüfung zwischen Arbeitslosigkeit und Jugendkriminalität angesichts der gegenwärtigen Materiallage belegt. Weder die interne noch die externe Validität derartiger formal-statistischer Untersuchungen scheint in hinreichendem Maße gegeben. Es wird die These aufgestellt, daß Arbeitslosigkeit und delinquentes Verhalten zwei Faktoren neben anderen in einem komplexen Feld kumulierender Defizite sind. Diese kumulierte biographische Benachteiligung ist typisch für die Lebenssituation sozialer Randgruppen.

Eine Annäherung an das thematisierte Problemfeld muß auch bei der Einschätzung der Möglichkeiten von Berufsausbildung der angedeuteten Komplexität Rechnung tragen. Berufsausbildung wird deshalb als eine von vielen Möglichkeiten gesehen, sowohl Arbeitslosigkeit als auch delinquentes Verhalten positiv zu beeinflussen und damit sozial-integrativ zu wirken. Diese Wirkung ist jedoch in hohem Maße abhängig von voraufgegangenen Sozialisationserfahrungen und bestehenden Sozialisationsbedingungen.

Über kausale Zusammenhänge zwischen Jugendarbeitslosigkeit, Berufsausbildung und Jugendkriminalität existiert ein ziemlich klar beschreibbares Alltagswissen. Die wissenschaftliche Bearbeitung des Problemfeldes ist demgegenüber unzureichend, und so mag der sozialwissenschaftlich orientierte Pädagoge zwar ahnen, daß die fraglichen Zusammenhänge komplexer sind als sie im gängigen Vorurteil kolportiert werden; letztlich bleibt ihm aber wenig mehr als der Rückgriff auf „gesichertes“ Alltagswissen. In diesem Aufsatz wird kein neues empirisches Material präsentiert, vielmehr geht es um einen ersten Ansatz zur Aufarbeitung eines Problemfeldes, dem in der Berufspädagogik bisher nur geringe Aufmerksamkeit zuteil wurde. Die Gründe hierfür sind gewiß vielfältiger Art, aber es mag immer mit einer Rolle gespielt haben, daß eine empirische Überprüfung der Zusammenhänge an den Kern traditioneller berufspädagogischer Ideen wie der „Menschenbildung durch den Beruf“ (KERSCHENSTEINER) herangereicht hätte. Die Vorstellung von der menschen- und persönlichkeitsbildenden Wirkung von Berufsausbildung scheint – zumindest implizit – auch noch in die heutige Vollzugspraxis

einzufließen. Der Berufspädagoge hatte deshalb grundsätzlich die Gelegenheit, anhand des Resozialisierungserfolges der im (Jugend-)Strafvollzug vermittelten Berufsausbildung die Bildungswirkung sehr konkret zu überprüfen und vielleicht auch Anhaltpunkte für eine realistische Einschätzung der Möglichkeiten und Grenzen beruflicher Ausbildung zu gewinnen.

Vorstellungen über den Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Kriminalität

Die gängigen alltagstheoretischen Vorstellungen über den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Kriminalität sind durchaus nicht einheitlich:

- Die eine These behauptet, daß höhere Arbeitslosigkeit auch höhere Kriminalität bewirkt. Diese Wirkung beruhe auf einer „sozialen Entwurzelung“, die durch Arbeitslosigkeit herbeigeführt werde. „In Zeiten allgemeinen Besitz- und Eigentumstrebens könne schon die bloße wirtschaftliche Schlechterstellung im Zuge der Überkompensation des Statusverlusts bei Arbeitslosen zum Wunsch nach erhöhtem Gelderwerb führen und damit den ersten Schritt zur Kriminalität darstellen. Im übrigen sei der Arbeitslose kriminell auch dadurch gefährdet, daß er in der Regel zeitlich und intellektuell nicht ausgelastet sei, wodurch latent vorhandene Bereitschaften zu Resignation, Apathie, Alkoholismus, destruktivem Verhalten und zur Kriminalität verstärkt würden“ (STEINHILPER 1977, S. 6).
- Der zweiten These zufolge bewirkt Arbeitslosigkeit genau das Gegenteil, nämlich einen Rückgang der Kriminalität. Arbeitslosigkeit verschärfe die Konkurrenz- und damit Konformitätsdruck. Wer straffällig werde, wird gesellschaftlich ausgegliedert und damit auf dem Arbeitsmarkt weitgehend konkurrenzunfähig (vgl. STEINHILPER 1977, S. 7).
- Im hier behandelten Zusammenhang existiert auch noch eine dritte These, die in ähnliche Richtung wie die zweite weist, jedoch an einem anderen Punkt ansetzt: Gemeint ist die These von der „Wohlstandskriminalität“ (vgl. KAUL/FLACH/RENNER/SCHMIDT 1979, S. 68). Die These basiert auf der Erfahrung, daß in Zeiten wirtschaftlichen Wachstums und der Vollbeschäftigung ein erhebliches Anwachsen der Kriminalität allgemein und der Jugendkriminalität im besonderen zu verzeichnen war (Bundesrepublik in den fünfziger und sechziger Jahren).

ziger Jahren). Diese Entwicklung wurde vor allem mit zunehmender Freizeit, die von den Jugendlichen nicht sinnvoll genutzt werden könnte, in Verbindung mit ständigen und unterschwelligen Konsumreizen „erklärt“.

Die Hoffnung auf resozialisierende Wirkung von Berufsausbildung

Wenn die Beziehung zwischen Arbeitslosigkeit und Kriminalität tatsächlich so eindeutig wäre, wie in den Thesen suggeriert wird, wäre es nicht sonderlich schwer, daraus entsprechende Konsequenzen für eine wirksame Kriminalitätsprophylaxe zu ziehen. Auch die Prognose der Kriminalitätsentwicklung würde in diesem Fall keine Schwierigkeiten bereiten. Tatsächlich sind die Zusammenhänge jedoch sehr komplex und wissenschaftlich weitgehend ungeklärt (vgl. z. B. BECKER 1978, S. 116; HEINEMANN 1978, S. 168 f.). Der andeutungsweise beschriebene diffuse Kenntnisstand ist auch Entscheidungs- und Planungsgrundlage für die Durchführung von Bildungsmaßnahmen durch die Justizverwaltung. Einen Hinweis auf die gedachte Rolle der Berufsausbildung im fraglichen Zusammenhang liefert etwa eine Broschüre des Justizministeriums von Nordrhein-Westfalen: „Danach hatten 69,4 Prozent der untersuchten Gefangenen überhaupt keine oder keine abgeschlossene Berufsausbildung. Gesicherte Aussagen darüber, inwieweit das Fehlen einer beruflichen Bildung ein kriminogener Faktor ist, lassen sich zwar noch nicht treffen; es kann aber davon ausgegangen werden, daß eine Berufsausbildung sozialstabilisierende Wirkung hat“ (Justizministerium Nordrhein-Westfalen 1980, S. 44). Die Hoffnung auf eine „sozialstabilisierende“ bzw. resozialisierende Wirkung ist darüber hinaus auch an dem Stellenwert ablesbar, den berufsbildende Maßnahmen in der Vollzugspraxis der meisten Jugendstrafanstalten haben. Dies verweist auf das Legitimationsproblem der Justizverwaltung in bezug auf Berufsausbildung. Der Ausbau derartiger Maßnahmen müßte zu einem Abnehmen der Rückfallkriminalität führen, was bis heute nicht nachgewiesen ist. Insofern ist es schwierig, fehlende Berufsausbildung als kriminogener Faktor zu behaupten (zumal dies der Kriminalisierung einer großen Gruppe von Arbeitnehmern – den Ungelernten – gleichkäme). Andererseits muß zumindest die Möglichkeit einer resozialisierenden Wirkung von Berufsausbildung behauptet werden können, um zu legitimieren, daß dem Strafvollzug zusätzliche finanzielle und personelle Ressourcen zugutegehalten werden. In einer organisationssoziologischen Perspektive kann man den Ausbau der pädagogischen Dienstleistungen im Vollzug als Mittel der Organisationserhaltung und -erweiterung interpretieren; d. h., daß die Übernahme neuer Funktionen notwendig ist, um das Überleben des Strafvollzugssystems in seiner gesellschaftlichen Umwelt zu sichern (vgl. PLAKE 1978, S. 291).

Es soll hier nun nicht behauptet werden, Berufsausbildung im Strafvollzug sei nutzlos und deshalb abzulehnen; die offenkundigen Defizite im Bereich beruflicher Sozialisation bei vielen Vollzugsinsassen müssen sicherlich Gegenstand pädagogischer Bemühungen sein. Vielmehr geht es darum, den Stellenwert von Berufsausbildung im Prozeß der gesellschaftlichen Integration genauer und realistischer zu bestimmen.

Wenden wir uns zuerst der Frage zu, inwieweit sich Zusammenhänge zwischen Arbeitslosigkeit und Kriminalität statistisch belegen lassen, bevor wir auf den Stellenwert der Berufsausbildung eingehen.

Statistische Prüfung des Zusammenhangs

Um den Zusammenhang zwischen Arbeitslosigkeit und Kriminalität zu prüfen, werden üblicherweise die von der Bundesanstalt für Arbeit erstellte Arbeitslosenstatistik und die polizeilich ermittelten Tatverdächtigenzahlen gegenübergestellt. Solche Gegenüberstellungen sind problematisch, wenn sie ohne kritische Reflexion der eigenen Methode durchgeführt werden (so z. B. RAGER 1977, der versucht, aus polizeilicher Perspektive auf diese Weise „den Zusammenhang zwischen Jugendarbeitslosigkeit

und Jugendkriminalität zu beweisen“). Die Probleme solcher Versuche resultieren zum einen aus Erfassungsschwierigkeiten der jeweiligen Einzelstatistik. Weder Arbeitslosen- noch Kriminalitätsstatistik können als Spiegel der sozialen Realität verstanden werden; es kommt in jedem Fall zu charakteristischen Verzerrungen.

Unvollständigkeit der Arbeitslosenstatistik

So sind in den Arbeitslosenzahlen bei weitem nicht alle tatsächlich Arbeitslosen erfaßt. Beispielsweise läßt sich für die Jugendlichen die Gruppe derer, die nicht in der offiziellen Arbeitslosenstatistik auftauchen, wie folgt aufschlüsseln (vgl. GIESBRECHT 1981, S. 39 f.):

- Bewerber für betriebliche und schulische Berufsausbildungsstellen, sofern sie nicht bereit sind, alternativ eine Arbeitsstelle als Ungelernte anzunehmen.
- Teilnehmer an berufsvorbereitenden sowie Fort- und Umschulungsmaßnahmen. Zumindest teilweise wären diese Jugendlichen ohne Teilnahme an Förderungsmaßnahmen arbeitslos.
- Jugendliche, die im elterlichen Haushalt (vor allem Mädchen) oder dem elterlichen Betrieb (vor allem in der Landwirtschaft) die Arbeitslosenzeit überbrücken und sich nicht beim Arbeitsamt registrieren lassen.
- Jugendliche, die auf eigene Faust eine Arbeitsstelle suchen. Da Jugendliche häufig keine oder nur geringe Ansprüche auf Arbeitslosenunterstützung haben, wird diese Gruppe relativ groß sein.
- Jugendliche, die eine amtliche Erfassung meiden. Hierzu gehören vor allem Treber, die von zu Hause bzw. aus Heimen fortgelaufen sind.
- Jugendliche Ausländer.
- Jugendliche Strafgefange, die im Vollzug keine Berufsausbildung bzw. Arbeit erhalten.

Es kann mithin davon ausgegangen werden, daß die offizielle Arbeitslosenquote erstens zu niedrig liegt und zweitens eine Maßzahl ist, in der die große Komplexität des Phänomens „Arbeitslosigkeit“ auf einen Punkt gebracht werden soll. Wie unzulänglich ein solcher Versuch ist, wird gerade auch am hier erörterten Verwendungszusammenhang der Arbeitslosenquote (Gegenüberstellung mit Kriminalitätsziffern) deutlich: Der Grundgedanke der Verbindung der beiden Quoten ist in der Assoziation Arbeitslosigkeit – wirtschaftliche Not zu sehen und es sollte aus der oben angeführten Aufstellung deutlich geworden sein, daß diese gedankliche Verbindung nur ein Teilaspekt des Phänomens ist und auch keineswegs für alle Arbeitslosen Gültigkeit hat (vgl. auch STEINHILPER 1977, S. 7).

Ein statistisch korrekter Vergleich ist nicht möglich

Auch für die polizeiliche Kriminalstatistik gilt, daß sie das Ausmaß der Delinquenz keineswegs korrekt wiedergibt, sie ist vielmehr als Spiegel polizeilicher Strafverfolgungsaktivitäten anzusehen. Die sogenannte Dunkelfeldforschung, die sich mit der Kriminalität jenseits der offiziellen Statistik befaßt, belegt, daß ein erheblicher Teil der strafrechtlich relevanten Delinquenz gar nicht erfaßt wird. Dies hängt zum Beispiel auch zusammen mit dem beträchtlichen Wandlungen unterworfenen Anzeigenverhalten der Bevölkerung, d. h. die Bereitschaft, ein Delikt anzuzeigen, verändert sich beständig. Dieser Umstand wirkt sich besonders aus im Bereich der Bagatelldelinquenz, die nicht grundsätzlich in größerem Umfang auftritt als früher, die aber als Resultat von Wandlungsprozessen im Bereich sozialer Kontrolle weniger informell, sondern immer häufiger unter Einschaltung des staatlichen Sanktionsapparates geregelt wird. Hier findet sich eine Erklärung für die Tatsache, daß die Zahl der von der Polizei registrierten Tatverdächtigen zwar anwächst, die Zahl der Verurteilungen jedoch stagniert bzw. in bestimmten Bereichen sogar rückläufig ist (vgl. ALBRECHT/LAMNEK 1979, S. 171).

Wir haben es bei der Arbeitslosenquote und den Kriminalitätsziffern also mit statistischen Zahlenwerten zu tun, die aufgrund der Komplexität der Phänomene, welche gemessen werden sollen, die fraglichen sozialen Tatbestände nicht angemessen beschreiben können. Selbst wenn die statistische Erfassung besser, d. h. realitätsangepaßter wäre, bleibt die Frage nach der Vergleichbarkeit beider Statistiken. Welcher Art der Zusammenhang zwischen beiden Phänomenen ist und ob er sich durch einen Vergleich zweier Statistiken belegen läßt, ist offen. Möglicherweise werden aufgrund der Unzugänglichkeit der Statistiken Zusammenhänge sogar eher verdeckt denn aufgedeckt. Für den Bereich der Jugendkriminalität ist die Vergleichbarkeit darüber hinaus bereits aus formal-statistischen Gründen eingeschränkt. Die Arbeitslosenstatistik erfaßt nach oben nur die bis unter 20jährigen; nach unten wird die Grenze durch das Schulentlaßalter (im Durchschnitt mithin bei etwa 15 Jahre) bestimmt. Die Kriminalstatistik erfaßt dagegen die 14 bis 21jährigen und trennt zudem nach Jugendlichen (14 bis unter 18) und Heranwachsenden (18 bis unter 21) (vgl. STEINHILPER 1977, S. 8).

Nachfolgend nun eine der bisher nur verbal beschriebenen Gegenüberstellungen:

Arbeitslose Jugendliche und jugendliche Tatverdächtige ohne Arbeitsverhältnis in Bayern, 1973 bis 1976

Jahr	Arbeitslose Jugendliche bis unter 20 Jahre — jeweils Ende September —	Tatverdächtige von 14 bis unter 21 Jahre ohne Arbeits- verhältnis (Jahressumme)
1973	2 173	9 432
1974	8 450	10 885
1975	18 125	13 355
1976	16 930	12 778
Zunahme 1976 gegenüber 1973		
absolut	+ 14 757	+ 3 346
in %	+ 679,1	+ 35,5

Quelle: Bayerisches Staatsministerium für Arbeit (1977, S. 8)

An der Tabelle werden einige der oben angedeuteten Probleme deutlich:

- Zur unterschiedlichen altersmäßigen Reichweite der Vergleichsgruppen kommt als weiteres Erfassungsproblem, daß die Kriminalitätsstatistik mit Jahressummen arbeitet und die Arbeitslosenstatistik eine Stichtagerfassung ist. Das heißt, daß die Zahl der Jugendlichen, die im Laufe des Jahres irgendwann einmal für einen längeren oder kürzeren Zeitraum arbeitslos sind, sehr viel höher liegt. Dies erklärt den paradoxen Umstand, daß in der Tabelle 1973 und 1974 die Zahl der tatverdächtigen Arbeitslosen höher lag als die Zahl der jugendlichen Arbeitslosen insgesamt.
- Im übrigen wird daran noch einmal aufgezeigt, daß die tatverdächtigen Arbeitslosen im Extremfall überhaupt nicht in der Arbeitslosenstatistik auftauchen. Sei es, daß sie am Stichtag nicht arbeitslos waren oder sei es, daß sie aus irgend einem Grund (Ausbildungsplatzbewerber, Verzicht auf Vermittlungsleistung des Arbeitsamtes; siehe oben) auch im Falle der Arbeitslosigkeit am Stichtag nicht von der Statistik erfaßt werden können: Theoretisch ist also denkbar, daß zwischen der Gruppe der tatverdächtigen Arbeitslosen und den arbeitslos gemeldeten Jugendlichen keinerlei Personalidentität besteht. Vor diesem Hintergrund erscheint es in der Tat bedenklich, die beiden Zahlengruppen in Beziehung zu setzen und daraus sozialwissenschaftliche Aussagen ableiten

zu wollen, zumal es keinerlei Hinweise gibt, wie stark die beiden Statistiken miteinander verflochten sind.

- Nun mag es tatsächlich so sein, daß ein Teil der tatverdächtigen Arbeitslosen auch in der Statistik der arbeitslosen Jugendlichen enthalten ist. Ein Blick auf die Zuwachsrate der Zahlenreihen zeigt jedoch, daß auf diese Weise kein Zusammenhang zwischen den beiden Phänomenen belegt werden kann. Ein derart starkes Anwachsen der Jugendarbeitslosigkeit im Zeitraum von 1973 bis 1976 führt nach einfachen Grundsätzen der Wahrscheinlichkeit bei jeder Teilgruppe der Gesamtpopulation „Jugendliche Arbeitslose“ ebenfalls zu einem starken Anstieg. Der tatsächliche Anstieg der Zahlen arbeitsloser Tatverdächtiger (absolut und relativ) nimmt sich dagegen recht bescheiden aus. Aus den präsentierten Zahlen ließe sich deshalb — selbst wenn statistische Vergleichbarkeit gegeben wäre — allenfalls ein sehr schwacher Zusammenhang zwischen Jugendarbeitslosigkeit und Jugenddelinquenz ableiten.

Mithin kann hinsichtlich des in der Gegenüberstellung untersuchten Zusammenhangs gesagt werden, daß „die steigende Zahl der tatverdächtigen arbeitslosen Jugendlichen . . . fast ausschließlich auf die größere Zahl der Arbeitslosen unter den Jugendlichen zurückzuführen (ist). Die Kriminalität, d. h. die Häufigkeit der kriminellen Handlungen unter den arbeitslosen Jugendlichen hat bisher mit hoher Wahrscheinlichkeit kaum zugenommen“ (Bayerisches Staatsministerium für Arbeit 1977, S. 13).

Es zeigt sich, daß ein statistischer Beweis möglicher Zusammenhänge zwischen Jugendkriminalität und Arbeitslosigkeit mit dem vorhandenen Datenmaterial nicht möglich ist. Wenn man Arbeitslosigkeit und Kriminalität zueinander in Beziehung setzen wollte, ginge das sinnvoll z. B. nur über Maßzahlen, die nach Dauer der Arbeitslosigkeit differenziert sind. In der Arbeitslosenstatistik sind sowohl kurzfristig Arbeitslose als auch Langzeitarbeitslose erfaßt. Wenn man nun eine kriminogene Wirkung von Arbeitslosigkeit unterstellt, wäre eine differentielle Staffelung der unabhängigen Variablen „Arbeitslosigkeit“ auf der Zeitebene angebracht, denn Arbeitslosigkeit als ganzheitliches statistisches Phänomen „bewirkt“ offensichtlich sowohl Delinquenz als auch sozial integriertes Verhalten und ist somit ohne Aussagekraft. Dagegen erscheint die Annahme, daß eine zweimonatige Arbeitslosigkeit nicht so bedrohlich für Persönlichkeit und soziale Integration ist wie eine längerfristige Arbeitslosigkeit, die beispielsweise seit 15 Monaten andauert, als eine plausible These. Untersuchungen statistischer Art, die sich in der angedeuteten differenzierten Weise mit dem Zusammenhang von Arbeitslosigkeit und Kriminalität beschäftigen, liegen bis heute nicht vor und aus dem verfügbaren offiziellen Datenmaterial sind die notwendigen verfeinerten Maßzahlen nicht zu gewinnen.

Die Kritik an den vorliegenden statistischen „Beweis“-Versuchen soll und kann natürlich nicht belegen, daß kein Zusammenhang zwischen Jugendarbeitslosigkeit und Kriminalität besteht. Die Argumentation richtete sich lediglich gegen solche Thesen, die eine mehr oder weniger direkte — und wie ich meine: oberflächliche — Beziehung zwischen den Phänomenen unterstellten. Abzulehnen ist nach den bisherigen Überlegungen in der Tat die Konstruktion eines Ursache-Wirkung-Zusammenhangs zwischen Jugendkriminalität und Arbeitslosigkeit. Es scheint angemessener, Jugendarbeitslosigkeit und Jugendkriminalität als zwei Elemente in einem komplexen Feld von Wirkungszusammenhängen zu sehen, deren Beziehung nicht ohne Berücksichtigung anderer Elemente angemessen zu beurteilen ist.

Sozialisationsbedingungen müssen berücksichtigt werden

Insbesondere ohne Berücksichtigung der vorangegangenen Sozialisationsbedingungen ist eine realistische Einschätzung der Entstehungszusammenhänge von Jugendkriminalität nicht

möglich. Es kann an dieser Stelle lediglich angedeutet werden, daß gesellschaftliche Definitionen und sozialstrukturelle Bedingungen ganz wesentlichen Einfluß darauf haben, a) welches Verhalten als „kriminell“ verstanden bzw. behandelt wird und b) welche gesellschaftlichen Gruppen aufgrund weit verbreiterter Selektionsprozesse im Deliktfall geringere Chancen haben, einer Strafverfolgung zu entgehen. Ganz allgemein und vereinfachend kann festgestellt werden, daß insbesondere Unterschichtjugendliche durch Primär- und Sekundärsozialisation oft nicht mit den Fähigkeiten, Wertorientierungen und Ressourcen vielfältiger Art ausgestattet werden, die dem Prozeß der Kriminalisierung tendenziell entgegenwirken. Wer in diesem Umfeld aufwächst, hat nur geringe Chancen für die Entwicklung einer eigenen Identität. Ein gesellschaftliches Versagen zieht oft das andere nach sich. Schulisches Versagen als Folge einer defizitären Primärsozialisation, berufliches Versagen als Folge mangelnder schulischer Voraussetzungen; das Scheitern auf dem Arbeits- und Ausbildungsmarkt ist die Konsequenz aus den vorgängigen Bedingungen. Dies verweist auf eine sehr wesentliche Einsicht in den hier erörterten Zusammenhang. Die gleichen Bedingungsfelder, die Jugendkriminalität hervorbringen, produzieren auch Arbeitslosigkeit. Der Zusammenhang zwischen beiden Phänomenen wird also primär durch ähnliche biographische (und sozialstrukturell verankerte) Grundmuster hergestellt und nicht durch aufeinander bezogene Kausalität.

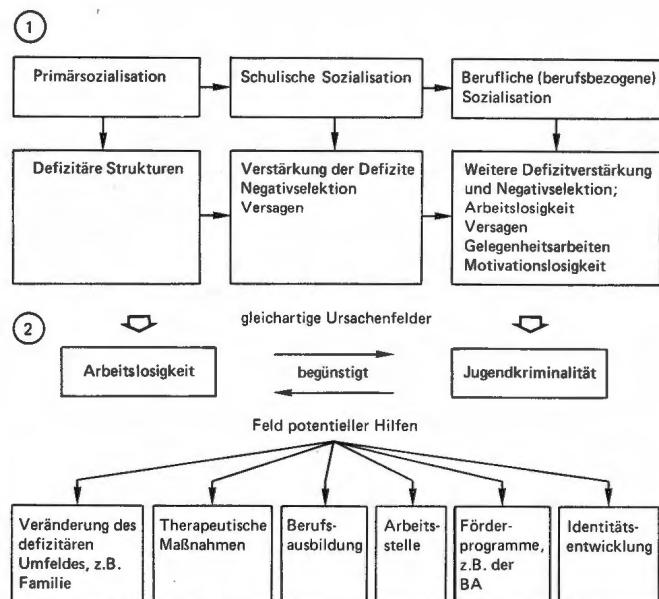
Berufsausbildung und Delinquenz

Es sollte vor allem deutlich geworden sein, wie wichtig für die Beurteilung des Stellenwertes von Berufsausbildung in Prozessen der gesellschaftlichen Integration die Berücksichtigung der vorgängigen Sozialisationsprozesse ist. Ungünstige Sozialisationsbedingungen schaffen die Voraussetzungen für Prozesse der Stigmatisierung und der negativen Selektion, die wiederum negativ verstärkend auf die Sozialisation des Kindes bzw. des Jugendlichen zurückwirken. Diesen Kreislauf der beständigen Identitätsvernichtung bzw. -verhinderung zu durchbrechen ist die eigentliche – und kaum von einer Institution einlösbar – pädagogische Aufgabe. Im Rahmen dieser komplexen Zusammenhänge ist der Stellenwert der Berufsausbildung sehr vorsichtig einzuschätzen. Berufsausbildung ist selbstverständlich nicht in der Lage, Delinquenz zu verhindern. Man wird aber schon sagen können, daß Berufsausbildung in der Lage ist, im Bereich der Bagatelldelinquenz eine Negativselektion zu verhindern oder hinauszuschieben. Berufsausbildung dokumentiert Leistungswillen und Leistungsvermögen und läßt eher auf „geordnete Verhältnisse“ schließen (vgl. PETERS 1975). Sie liefert den Hintergrund, vor dem sich Bagatelldelinquenz durch die Sanktionsstellen als „Ausrutscher“ interpretieren läßt, während sie bei einem arbeitslosen Unterschichtjugendlichen vielleicht als weiteres Zeichen der „Verwahrlosung“ und besonderen Gefährdung erscheint. Das heißt natürlich nicht, daß Jugendliche aus der Unterschicht keine Berufsausbildung beginnen und beenden, aber der Anteil derjenigen, die dazu die Möglichkeit haben, ist relativ gering. Die bis zu diesem Zeitpunkt kumulierten Benachteiligungen führen häufig zu mangelnder Wettbewerbsfähigkeit auf dem Ausbildungsmarkt (aus der Perspektive des Berufsbildungssystems) bzw. zu mangelnden motivationalen Voraussetzungen zur Teilnahme an diesem Wettbewerb (aus der Perspektive des Jugendlichen). Auch das Bildungssystem selektiert beständig und mit ähnlichen Kriterien wie die Instanzen der Strafverfolgung. Das heißt, wer vom Bildungssystem herausgefiltert wurde, hat bessere „Chancen“, auch von den Instanzen der Strafverfolgung in den Prozeß der Negativselektion aufgenommen zu werden. Wenn man also aufgrund der Beobachtung, daß überproportional viele Insassen in Jugendstrafanstalten ohne Berufsausbildung sind, auf eine direkte Beziehung zwischen Kriminalität und (fehlender) Berufsausbildung schließen würde, hätte man ein Beispiel für die Entstehung von Artefakten. Wenn man sieht, daß Defizite im berufsbildenden Bereich aufgrund

der sozialstrukturell angelegten Selektionsprozesse bei Vollzugsinsassen (zumindest teilweise) zwangsläufig sind, wird man nicht erwarten können, daß eine im Vollzug mehr oder minder freiwillig absolvierte Berufsausbildung eine Rückfallgarantie bietet. Fehlende Berufsausbildung ist erst einmal nicht mehr als ein Symptom für ein sehr breit angelegtes psychosoziales Feld kumulierter Defizite. Eine nicht mehr als abschlußorientierte Berufsausbildung im Vollzug, die die grundlegende Mangelsituation des Jugendlichen im Bereich primärer und sekundärer Sozialisationsprozesse nicht berücksichtigt, ist sicherlich nicht in der Lage, die gesellschaftliche Integration des Jugendlichen zu bewirken. Aber auch eine mit aller notwendigen pädagogischen Reflexion konzipierte Berufsausbildung kann realistisch nicht mit dem Anspruch beladen werden, die kumulierten Defizite aufarbeiten zu sollen. Sie kann allerdings einen Beitrag dazu leisten, indem sie neuartige sozialisatorische Erfahrungen für den Jugendlichen vermittelt, z. B. das Erlebnis von Leistungsfähigkeit und sachlicher oder sozialer Kompetenz. Interessant ist in diesem Zusammenhang, daß auch BÖHM den Wert einer Berufsausbildung (im Vollzug) primär in der identitätsbildenden Wirkung sieht und deshalb die Qualität der Ausbildung mit Blick auf den Arbeitsmarkt für zweitrangig hält (vgl. BÖHM 1973, S. 159 f.). So richtig der Hinweis auf eine potentielle identitätsbildende Wirkung ist, so falsch bzw. kurzsichtig ist die relative Geringschätzung von Qualität und inhaltlicher Struktur der Berufsausbildung. Nur wenn die interne und externe berufspädagogische Qualität der Ausbildung sichergestellt ist, kann erwartet werden, daß qua arbeitsmarktlicher und sozialer Anerkennung die identitätsbezogene Stabilisierung des Jugendlichen auch nach der Entlassung Bestand hat.

Zusammenfassend läßt sich die Beziehung zwischen Arbeitslosigkeit und jugendlicher Delinquenz folgendermaßen kennzeichnen: Beide Phänomene sind Produkte ähnlicher sozialstruktureller Prozesse und Bedingungen, die generell in der Weise wirksam werden, daß die involvierten Individuen eine gesellschaftliche Randposition erhalten. Auf diese Weise können beide Phänomene als Elemente eines biographischen Feldes gedacht werden, die neben anderen Elementen, die typisch sind für Kreisläufe kumulativer Benachteiligungen, stehen. Solche andere Elemente sind z. B. Bedingungen der Primär- und Sekundärsozialisation und daraus resultierende konkrete Einschränkungen der Lebenschancen. Jugendarbeitslosigkeit und Jugendkriminalität stehen mithin in einem Verhältnis wechselseitigen kontextuellen Mitbedingens, was die Zwanghaftigkeit wechselseitiger **Determination** ausschließt.

Die bisher entwickelten Zusammenhänge verdeutlichen die beiden folgenden Schaubilder:



Insoweit Jugendkriminalität als Manifestation sozialstruktureller Selektionsprozesse anzusehen ist, kann sie in aller Regel als Produkt ungünstiger Sozialisationsbedingungen, die sich in der Biographie des Jugendlichen in einem komplexen Feld kumulativer Benachteiligungen verdichten und konkretisieren, verstanden werden. In diesem Feld „entsteht“ auch Arbeitslosigkeit. Mit ihrer Entstehung wird sie Bestandteil des Feldes und in den Komplex verursachender Faktoren integriert, ohne daß ihr generell eine konkrete Einzelkausalität zuzuordnen wäre. Wir können an dieser Stelle lediglich darauf hinweisen, daß die hier aufgezeigte Perspektive von Arbeitslosigkeit als individuell-lebensgeschichtlichem Ereignis keineswegs die Ausklammerung sozio-ökonomischer Bedingungen als verursachende Faktoren auf gesamtgesellschaftlicher Ebene bedeuten soll. Strukturelle und konjunkturelle Prozesse im ökonomischen System schaffen die Rahmenbedingungen gesellschaftlicher Negativselektion, die sich in dem skizzierten Feld individuell manifestieren.

Ähnlich komplex wie das Ursachenfeld ist das Feld potentieller Hilfen: Einzelne Maßnahmen – z. B. eine Berufsausbildung – sind in den seltensten Fällen soweit wirksam, daß ein hinreichender Grad gesellschaftlicher Integration erreicht wird. Zudem genügt für die integrative Wirkung einzelner Maßnahmen und Prozesse nicht allein deren physisch-organisatorische Bereitstellung und Initiierung, sondern es bedarf zur Realisierung der intendierten Wirkung spezifischer Bedingungen und Voraussetzungen (z. B. eine bestimmte inhaltliche Struktur von Maßnahmen, eine bestimmte zeitliche und inhaltliche Verzahnung von Maßnahmen usw.).

Die in Schaubild 2 angedeuteten Hilfsmöglichkeiten liegen analytisch nicht auf einer Ebene und greifen lediglich einige beson-

ders gewichtige Elemente heraus. Daß auch die potentiellen Hilfen miteinander in unterschiedlichem Maße verbunden sind, kann hier nur erwähnt, jedoch nicht ausgeführt werden.

Literatur

- ALBRECHT, P.-A./LAMNEK, S.: Jugendkriminalität im Zerrbild der Statistik, München 1979
- Bayerisches Staatsministerium für Arbeit (Hrsg.): Jugendarbeitslosigkeit und Kriminalität in Bayern. In: Arbeit und Soziales, H. 4, 1977
- BECKER, W.: Jugendarbeitslosigkeit – Ursache von Jugendkriminalität. In: Wirtschaft und Berufserziehung, 1978
- BÖHM, A.: Rückfall und Bewährung nach verbüßter Jugendstrafe. In: Deimling, Gerhard (Hrsg.): Sozialisation und Rehabilitation, Neuwied/Berlin 1973
- GIESBRECHT, A.: Jugendarbeitslosigkeit, Studienbrief Fernuniversität, Hagen 1981
- HEINEMANN, K.: Arbeitslose Jugendliche, Darmstadt/Neuwied, 1978
- Justizminister des Landes Nordrhein-Westfalen: Strafvollzug in Nordrhein-Westfalen, 4. Auflage, Düsseldorf 1980
- KAUL, P./FLACH, K./RENNER, K./SCHMIDT, J.: Jugendkriminalität – eine Folge fehlender Berufsausbildung?, Rheinstetten, 1978
- PETERS, D.: Die Genese richtlicher Urteilsbildung und die Schichtverteilung der Kriminalität. In: Stallberg, F. W. (Hrsg.): Abweichung und Kriminalität, Hamburg 1975
- PLAKE, K.: Umweltstrategien und Strukturprobleme der Sozialisationsorganisationen. In: Soziale Welt 3, 1978, S. 288-304
- RAGER, L.: Jugendarbeitslosigkeit und Kriminalität. In: Die neue Politik 1977
- STEINHILPER, G.: Führt Arbeitslosigkeit zur Kriminalität?. In: Soziale Sicherheit 1977

Ilse G. Lemke / Dietmar Zielke

Möglichkeiten und Probleme der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen

In den vergangenen Jahren sind zahlreiche Maßnahmen in die Wege geleitet worden, um die bildungspolitische Zielperspektive „Ausbildung für alle“ auch für jene Jugendlichen zu öffnen, die – insbesondere aufgrund von Lern- und Verhaltensdefiziten sowie sozialen Benachteiligungen – bislang nicht oder nicht hinreichend vom System der beruflichen Erstausbildung erreicht worden sind. Neben Maßnahmen einer speziellen Berufsvorbereitung stehen Bemühungen, die Berufsausbildung selbst, insgesamt oder in einzelnen Phasen, so zu gestalten, daß sie den besonderen Schwierigkeiten und Bedürfnissen dieser benachteiligten Jugendlichen Rechnung trägt und ihnen letztlich einen erfolgreichen Ausbildungsabschluß ermöglicht. Ein solches Anliegen wird u. a. in einer Reihe von Modellversuchen verfolgt und liegt auch dem Programm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft für die Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen zugrunde. Im folgenden Beitrag werden Ausgangspunkte, Ziele und pädagogische Ansätze dieser Vorhaben skizziert sowie Probleme angedeutet, wie sie sich aufgrund der bisher gewonnenen Erfahrungen abzeichnen.

Zielgruppe

Im Berufsbildungsbericht 1981 wird darauf hingewiesen, daß es auch in Zukunft jährlich etwa 115 000 Jugendliche gibt, die „ohne qualifizierte Ausbildung in Schulen, Betrieben oder anderen außerschulischen Ausbildungseinrichtungen bleiben“. Das

sind fast 11 Prozent der Altersgruppe dieser Jugendlichen in der Bundesrepublik. Dazu werden Jugendliche gerechnet, die ohne Berufsausbildung erwerbstätig sind (Jungarbeiter), weiter Jugendliche, die einen „Bildungsgang verlassen, der keine volle berufliche Qualifikation vermittelt“ und die Abbrecher einer begonnenen Berufsausbildung (Berufsbildungsbericht 1981, S. 4).

Die in diesem Beitrag angesprochene Gruppe der benachteiligten Jugendlichen ist mit den ebenen genannten „unversorgten“ Jugendlichen zum Teil identisch, geht über sie aber hinaus. Als benachteiligte Jugendliche werden solche Jugendliche verstanden, bei denen man vermutet, daß sie bei entsprechender Förderung eine Berufsausbildung absolvieren können, die aber aus verschiedenen Gründen bislang nicht oder nicht hinreichend vom System der beruflichen Erstausbildung erreicht worden sind. Abgesehen von den jungen Ausländern, auf die im folgenden nicht weiter eingegangen wird, werden dazu gerechnet: Jugendliche mit Lern- und Verhaltensdefiziten und sozial benachteiligte Jugendliche, z. B. ehemals drogenabhängige oder strafentlassene Jugendliche. In der folgenden Tabelle sind einige Merkmale und Merkmalsbereiche im Umfeld der benachteiligten Jugendlichen enthalten. Sie bestimmen die Ausgangslage etwas differenzierter, notgedrungen aber auch idealtypisch, von der aus Maßnahmen ansetzen müssen, deren Ziel es ist, auch benachteiligten Jugendlichen einen Abschluß in anerkannten Ausbildungsberufen zu vermitteln.

Merkmale und Merkmalsbereiche benachteiligter Jugendlicher

Merkmalssbereiche	Merkmale	
	Institutionelle Ebene	Ebene der Befindlichkeiten
Lernen	<ul style="list-style-type: none"> – fehlender Hauptschulabschluß – Absolventen der Schule für Lernbehinderte 	<ul style="list-style-type: none"> – Schulleistungsschwächen, die besonders in den Fächern Deutsch und Rechnen deutlich werden – reduziertes Vorstellungsvermögen, geringes Abstraktionsniveau – Ablehnung schulischen Lernens (Berufsschule) – Akzeptanz fachpraktischer Anforderungen
Verhalten	<p>Klienten der/des</p> <ul style="list-style-type: none"> – Jugendhilfe (freiwillige Erziehungshilfe/Fürsorgeerziehung) – Drogentherapie – Jugendstrafvollzuges 	<ul style="list-style-type: none"> – gering ausgeprägte Belastbarkeit – fehlende Akzeptanz von Normen – gering ausgeprägtes Durchhaltevermögen
Rahmenbedingungen/Herkunft	<ul style="list-style-type: none"> – Familie – Ratsuchende (Arbeitsverwaltung) – fehlende Ausbildungsmöglichkeiten – nicht erfaßte Jugendliche (z. B. Trebegänger) 	<ul style="list-style-type: none"> – wenig förderliches soziales Umfeld – erfolglose Bewerbung um Arbeits- bzw. Ausbildungsstelle – empfundene Stigmatisierung

Probleme der beruflichen Integration benachteiligter Jugendlicher

Für die hier gemeinten Jugendlichen gibt es keine Institutionen, deren Aufgabe es ist – etwa vergleichbar mit den Berufsbildungsberufen für behinderte Jugendliche –, modifizierte Berufsausbildungen anzubieten. Es bleibt den Jugendlichen bzw. deren Eltern auf der einen, potentiellen Anbietern auf der anderen Seite überlassen, Ausbildung nachzufragen bzw. diese anzubieten. Bevor im folgenden über Bemühungen berichtet wird, auf der Angebotsseite spezielle Möglichkeiten für den Einstieg dieser Jugendlichen in eine Berufsausbildung zu schaffen, sollen hier zunächst einige Probleme aufgeführt werden, denen sich sowohl die betroffenen Jugendlichen als auch die Anbieter von Ausbildungsmaßnahmen stellen müssen.

Einzel erfahrungen aus Modellversuchen und anderen Maßnahmen haben ergeben, daß ein großer Teil der benachteiligten Jugendlichen sehr wohl willens ist, eine Berufsausbildung zu beginnen. Dem stellen sich allerdings häufig folgende Hindernisse in den Weg:

- Die Berufswünsche der Jugendlichen sind nicht realitätsgerecht.
- Es fehlen in der jeweiligen Region überhaupt Ausbildungsplätze.
- Viele Jugendliche stehen unter dem vermeintlichen oder tatsächlichen Zwang, möglichst früh Geld verdienen zu müssen. Dieser „Wunsch“ kollidiert häufig mit der Alternative, sich einer 3- bis 4jährigen Berufsausbildung zu unterziehen.

- Betriebe und andere Träger lehnen es häufig aus prinzipiellen Gründen ab, bestimmte Jugendliche auszubilden. So werden z. B. von ehemals Drogenabhängigen schädliche Einflüsse auf die Belegschaft bzw. die anderen Teilnehmer bzw. Auszubildenden befürchtet.
- Die häufig schwachen schulischen Leistungen sind eine weitere Sperre, die den Jugendlichen schon den Zugang zum betrieblichen Auswahlverfahren verwehrt.
- Das äußere Erscheinungsbild, das Auftreten vieler Jugendlicher bei eventuellen Einstellungsgesprächen kollidiert mit den betrieblichen Vorstellungen häufig so stark, daß schon aus diesem Grunde Einstellungen unterbleiben.
- Sofern Jugendliche betriebliche Ausbildungsplätze erhalten, werden sie in der Regel in kleineren Ausbildungsbetrieben ausgebildet, in denen der individuelle Anpassungsdruck größer ist als etwa in industriellen Großbetrieben.
- Die Gefahr eines Ausbildungsabbruchs ist unter diesen Bedingungen außerordentlich groß. Auf der einen Seite haben die Jugendlichen es nicht gelernt, auch mit unbefriedigenden Situationen fertig zu werden, „schmeißen“ sie ihre Ausbildung sehr schnell, häufig in spontaner Reaktion auf als ungerecht empfundene Behandlungen. Auf der anderen Seite sind die Betriebe nicht bereit und mangels speziell geschulter Ausbilder sicher auch häufig nicht in der Lage, auf die besonderen Belange der Jugendlichen so flexibel zu reagieren, daß es nicht zum Abbruch einer Ausbildung kommen muß.
- Selbst wenn benachteiligte Jugendliche, ungeachtet der hier aufgeführten Schwierigkeiten, sich in einer betrieblichen Berufsausbildung behaupten können, bleibt als weitere Barriere der Berufsschulunterricht, der sehr viele der hier gemeinten Jugendlichen überfordert.

Modelle einer Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher

In mehreren Modellversuchen wird seit einigen Jahren versucht, benachteiligte Jugendliche auf die Aufnahme einer Berufsausbildung vorzubereiten bzw. ihnen eine Berufsausbildung anzubieten [1]. An den Vorhaben sind bzw. waren in der Durchführungsphase etwa 500 Jugendliche beteiligt, darunter lernschwache, verhaltengestörte, drogengefährdete und ehemalige Teilnehmer berufsvorbereitender Maßnahmen, die von der Arbeitsverwaltung als „schwer vermittelbar“ bezeichnet werden.

Als Träger agieren Jugendheime, Vereine, Unternehmen, Handwerkskammern und Gebietskörperschaften [2]. In allen Modellversuchen

- wird Berufsausbildung als das Medium angesehen, das ein Abgleiten der Jugendlichen in ein gesellschaftliches Randgruppensein verhindern soll,
- wird mehr oder weniger deutlich gesehen, daß es sowohl von den Jugendlichen als auch von den ausbildenden Institutionen ein Aufeinander-Zugehen geben muß: Für einen Großteil der Modellversuchsgruppe würde eine unvermittelte Konfrontation mit üblichen betrieblichen Normen und Anforderungen eine sofortige Blockade, ein „Aus“ bedeuten.

Für die Durchführung einer Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche stellt sich damit die zentrale Frage, wie die sich zunächst unvereinbar gegenüberstehenden Vorstellungen und Ansprüche der Jugendlichen mit denen des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems einander nähergebracht werden können. Dabei dürfte klar sein, daß ein Hauptteil der Anpassungsleistung von den Jugendlichen erbracht werden muß. Die Ausbildungsinstitutionen als Repräsentanten des Beschäftigungssystems können nur als Puffer zwischen beiden Ansprüchen fungieren, können dazu beitragen, daß die Jugendlichen allmählich an die Anforderungen des Beschäftigungssystems herangeführt werden.

Für die didaktische Konzeption der Vorhaben sind deshalb stets zwei Sichtweisen maßgeblich. Es müssen einerseits die probanden spezifischen Besonderheiten berücksichtigt werden, d. h. es

muß stets danach gefragt werden, ob die Ausbildung den spezifischen Bedingungen der Jugendlichen Rechnung trägt – personalisiert wird dieser Ansatz in den Vorhaben durch die beteiligten Sozialpädagogen –; und zweitens muß die Ausbildung nach Möglichkeit „realitätsgerecht“ sein, um ein Abgleiten der gesamten Ausbildungsmaßnahme in ein Ghettodasein zu verhindern, das man den Jugendlichen ja gerade ersparen möchte. In den Vorhaben wird dieser Aspekt in der Regel durch die Ausbilder repräsentiert.

Es ist klar, daß sich in diesem Spannungsfeld verschiedene Lösungsstrategien denken lassen, je nach den besonderen Belangen der Jugendlichen und den gegebenen Ausbildungsmöglichkeiten. Im folgenden sollen einige wichtig erscheinende Merkmale dieser Lösungsstrategien auf dem Hintergrund erster Modellversuchserfahrungen näher erläutert werden.

Berufsvorbereitende Maßnahmen

In den Modellversuchen ist deutlich geworden, daß für einen Großteil der Modellversuchsgruppe zunächst einmal die Entwicklung der Persönlichkeit als Voraussetzung für den Erwerb beruflicher Kompetenzen gefördert werden muß. Hier sind Defizite zu beklagen, die häufig einen unvermittelten Einstieg in eine Berufsausbildung nicht erlauben. Als solche Defizite werden u. a. genannt:

„Mangelndes Durchsetzungsvermögen, Entscheidungsunsicherheiten, Unselbständigkeit, geringer Selbstanspruch, emotionale Bindungs-, Unterordnungs-, Führungs- und Lenkungsbereitschaft, mangelnder Selbstbehauptungsanspruch, unausgeprägtes Selbstbewußtsein, problematisches Selbstvertrauen, unrealistische Selbsteinschätzung, unkritische Akzeptanz von Unterforderungen, unausgewogener Egoismus, Konzentrationsschwäche, Hilflosigkeit, fehlendes Strukturierungsvermögen, Planlosigkeit, Koordinationsprobleme, Ausweichverhalten bei Anforderungen, mangelnde Voraus- bzw. Übersicht, Mißerfolgerwartungen“ (AUTORENGRUPPE, 1981, S. 111).

Hinzu kommt, daß im Verlauf der Ausbildung immer wieder persönliche, familiäre und soziale Konflikte ursächlich für Kompetenzbeeinträchtigungen sind [3].

Neben der defizitären Entwicklung wichtiger Persönlichkeitsmerkmale treten häufig große Defizite im Leistungsbereich auf. Unter den Modellversuchen sind Vorhaben, in denen „etliche Jugendliche . . . als Analphabeten‘, etwa 70 Prozent als lese- und rechtschreibbehindert bezeichnet werden (müssen)“ (FILTHUTH/GÜRTLER, 1981, S. 61). Auch wegen dieser gravierenden Defizite ist für diese Jugendlichen ein unvermittelter Einstieg in eine Berufsausbildung – insbesondere wegen des Berufsschulunterrichts – nicht verantwortbar [4].

Sofern die Jugendlichen nicht bereits zuvor an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilgenommen haben, dauert die Berufsvorbereitung zumeist ein Jahr. Die Akzentsetzungen dieser Berufsvorbereitungen reichen vom waldorfpädagogisch ausgerichteten Vorhaben des JUBA-Projekts [5], in dem die Teilnehmerinnen umschichtig im Betrieb arbeiten bzw. an einem waldorfpädagogischen Unterricht teilnehmen, bis zum Modellversuch der Handwerkskammer in Nürnberg, in dem eher leistungsschwache, aber nicht verhaltensauffällige Jugendliche eine auf die Anforderungen einer handwerklichen Berufsausbildung ausgerichtete Berufsvorbereitung erhalten [6].

Sozialpädagogische Arbeit

In allen Vorhaben spielen sozialpädagogische Gesichtspunkte eine bedeutende Rolle, in allen sind Sozialpädagogen bzw. Erzieher (in den Heimen) tätig. Ihre Aufgabe ist es primär, die Spannungen, die zwischen den Ansprüchen der Jugendlichen und denen des Ausbildungssystems bestehen, vermittelnd abzubauen. Primäre Adressaten sind zumeist die Jugendlichen. Schon im Vorfeld, z. B. bei der Gewinnung von Teilnehmern, werden Sozialpädagogen aktiv, z. B. durch die Kontaktaufnahme mit Jugendämtern, Schulen usw. Strittig ist die Einbeziehung des Elternhauses in die sozialpädagogische Arbeit. Denn die Jugend-

lichen kommen meistens aus schwierigen familiären Verhältnissen, die als wesentliche Ursache für die Eingliederungsschwierigkeiten der Jugendlichen angesehen werden müssen. So scheint für viele Teilnehmer ihre Loslösung aus dem Familienverband eine wichtige Voraussetzung zu sein, um möglichst unbeeinträchtigte, dauerhafte Lernprozesse zu ermöglichen. Tatsächlich vollziehen viele Teilnehmer – schon bedingt durch ihr relativ hohes Alter, das zu Beginn der Ausbildung zwischen 15 und 30 Jahre schwankte – einen Lösungsprozeß von der Familie [7].

Ausführlichere Darstellungen der sozialpädagogischen Arbeit aus den Modellversuchen liegen noch nicht vor [8]. Erkennbar ist aber schon jetzt, daß in den Vorhaben in der sozialpädagogischen Arbeit die beiden Akzente „ausbildungsbezogene Sozialarbeit“ und „sozialpädagogische Betreuung“ gesetzt werden.

Sozialpädagogische Arbeit in berufsbildenden Maßnahmen für benachteiligte Jugendliche

ausbildungsbezogene Sozialarbeit	sozialpädagogische Betreuung
Einbeziehung sozialpädagogischer Gesichtspunkte in Zielsetzung und Durchführung der Maßnahme; Einbeziehung der Sozialpädagogen in die Ausbildungsarbeit	Durchführung flankierender Maßnahmen durch Sozialpädagogen, primär mit „Feuerwehrfunktion“

Welche Akzentsetzung in den Modellversuchen vorgenommen wird, hängt davon ab, in welchem Ausmaß der Träger bereit ist, auch die Ziele der Ausbildung zu modifizieren, oder ob er Modifikationen nur im didaktisch-methodischen Bereich für erforderlich hält.

Es ist abzusehen, daß hier auch in Zukunft verschiedene Wege gegangen werden. Je betriebsnäher die Ausbildung gestaltet wird, um so enger wird der sozialpädagogische Beitrag in der Regel ausgelegt. Dies ist auch ein Grund dafür, warum sich eine gewisse Arbeitsteilung zwischen den Trägern, je nach Art und Ausmaß der Schwierigkeiten, die bei den Teilnehmern zu überwinden sind, abzeichnet. Vorhaben mit besonders schwierig erscheinenden Teilnehmern (z. B. drogengefährdeten Jugendlichen) werden ausschließlich von freien Trägern durchgeführt. Der Anteil betrieblicher Ausbildungsphasen ist hier sehr gering, er beschränkt sich bestenfalls auf Betriebspрактиka. Bei Jugendlichen ohne schwerwiegende Verhaltensauffälligkeiten, die eher als schulschwache bzw. unversorgte Jugendliche einzustufen wären, fungieren eher Betriebe als Träger. So werden z. B. im DHKT-Modellversuch im Anschluß an den einjährigen Förderungslehrgang reguläre Ausbildungsverhältnisse mit Handwerksbetrieben abgeschlossen; im Modellversuch in Rüsselsheim kooperiert der Trägerverein eng mit einem Großbetrieb, in dem die Teilnehmer dann auch innerhalb einer sonst überbetrieblichen Berufsausbildung einen einjährigen Betriebsblock absolvieren.

Ungeachtet der unterschiedlichen Ansätze bleiben die sozialpädagogischen Arbeitsfelder weitgehend gleich. Dazu gehören u. a.:

- Der Sozialpädagoge als Bindeglied zwischen den am Modellversuch Beteiligten (Jugendliche/Ausbilder/Lehrer/Schule/Betrieb/Behörden usw.),
- Informationsstelle (-weitergabe) von subjektiven Bedingungen, wie z. B. Elternhaus, Arbeitsamt, Heim,
- Schaffung eines Problembeußtseins bei den Jugendlichen,
- Schaffung von Gesprächsbereitschaft und -situationen,
- Schaffung eines Vertrauensverhältnisses,
- Freizeitgestaltung,
- Mitarbeit bei der Ausbildungsplanung und Auswertung einzelner Ausbildungsabschnitte (z. B. Auswahl von Projekten unter dem Gesichtspunkt der Motivation),

- Zusammensetzung und Motivationsförderung der Ausbildungsgruppe,
- Beurteilung/Tests,
- Mitarbeit beim Erkennen und Beheben von Lernschwierigkeiten,
- Krisen- und Konfliktbewältigung („Krisenmanagement“),
- Hilfen bei der Ausbildungsaufnahme, -vorbereitung, Ausbildung selbst, der Berufseinmündung und der Nachbetreuung“ (BOBZIEN/BRATER/COLLINGRO u. a., 1981, S. 190).

In Vorhaben, in denen eine ausbildungsbezogene Sozialarbeit durchgeführt wird, bestehen allerdings schon durch die bessere personelle Ausstattung für den Sozialpädagogen sehr viel günstigere Möglichkeiten, diese Aufgaben wahrzunehmen.

Planung und Durchführung der Ausbildung

In allen Modellversuchen geben die jeweils geltenden Ausbildungsordnungen den verbindlichen Orientierungsrahmen für die Planung und Durchführung der Ausbildung ab. Damit sind die zu vermittelnden Inhalte zum größten Teil vorherbestimmt. Möglichkeiten der didaktischen Einflußnahme bestehen damit in erster Linie bei der Ausbildungsmethode und – neben der sozialpädagogischen Orientierung – in der Einbeziehung von Betrieben in die Ausbildung, denn der Betrieb als Ausbildungsstätte bildet in den Modellversuchen eher die Ausnahme. Die Bestrebungen, die Motivationslage der Jugendlichen, die fehlende Betriebsnähe in die Ausbildung in der Lehrwerkstatt mit einzubeziehen, können als die Hauptgründe für die Bevorzugung der Projektmethode in den Modellversuchen angesehen werden. Die sinnverdeutlichende Arbeit an einem nützlichen Produkt, die Einbeziehung der Jugendlichen in Planungs- und Bewertungsvorgänge und weiter die integrative Vermittlung allgemeinbildender mit berufsbildenden Inhalten sind weitere Beweggründe, die für die Projektmethode sprechen. Allerdings wird in den Modellversuchen Projekt unterschiedlich definiert. Zwischenzeitlich scheint sich auch nach anfänglich sehr hohen Erwartungen in bezug auf den Anteil der Projektausbildung an der Gesamtausbildung eine stärkere Einbeziehung von Lehrgängen anzudeuten. In einem Modellversuch hat man von Beginn an versucht, Elemente der lehrgangsmäßigen Ausbildung mit der Projektausbildung zu verbinden. Geschaffen wurden „projektorientierte Arbeitsaufträge“, in denen handwerkliche Arbeiten, z.B. Renovierung eines Fensteranstriches, in projektähnlicher Form durchgeführt werden [9].

In allen Modellversuchen wird um einen Konsens über „pädagogische Grundsätze“ gerungen. Zum Teil sind sie schriftlich fixiert, zum Teil sind sie immer wieder Gegenstand konsensbildender Ausbildergespräche. Als einige solcher Grundsätze können angesehen werden:

- Der Vorrang pädagogischer Überlegungen bei Fehlern im Leistungs- und Verhaltensbereich der Teilnehmer.

Beispiel: Im Falle unentschuldigten Fehlens, einem disziplinarischen Hauptproblem zumindest der Anfangsphase der Modellversuche, wird nicht – wie etwa in Industriebetrieben – mit einer rigiden Folge von Abmahnungen und gegebenenfalls der Kündigung reagiert. Vielmehr wird versucht, im Rahmen der Möglichkeiten, z. B. durch telefonisches Wecken, Abholen einzelner Teilnehmer durch Mitarbeiter, den ausbildungsgefährdenden Tatbestand erst gar nicht eintreten zu lassen (COLLINGRO u. a., 1981, S. 68).

- Die allmähliche Steigerung der Anforderungen.

Beispiel: Um die Teilnehmer an die Belastungen des Arbeitstages heranzuführen, wird in einem Modellversuch die tägliche Arbeitszeit in einer Eingewöhnungszeit von fünf auf sieben Stunden angehoben (NOWAG, 1981, S. 35).

- Durchführung einer Differenzierung der Ausbildung als Antwort auf die heterogenen Lernstände der Teilnehmer.

Beispiel: So schwankte in der Anfangsphase eines Vorhabens für die Herstellung eines Schiebespiels die Bearbeitungsdauer zwischen 30 und 80 Arbeitsstunden. Auch „zeigte sich, daß

ein Teil der Jugendlichen die Grundrechnungsarten wie Addition und Subtraktion, ein noch größerer Teil Multiplikation und Division nicht beherrschen“ (BRAUN-SCHINDEL u. a., 1981, S. 31 f.). Nicht durchführbar war in diesem Versuch das Vorhaben, bessere Teilnehmer zu bewegen, den schwächeren zu helfen. Vielmehr bildete sich sehr schnell unter den Teilnehmern eine Stigmatisierung aus, es trat also genau das Gegenteil von dem ein, was man sich erhofft hatte. Als Ansätze für eine Differenzierung werden in diesem Modellversuch nunmehr erprobt: Stützkurse, innere Differenzierung in Berufsschulunterricht und Werkstatt (z. B. Vergabe unterschiedlich schwieriger Arbeitsaufträge) (ebenda, S. 36).

- Die Einräumung eines Handlungsspielraumes in der Ausbildungsplanung, die auch den Jugendlichen eigene Aufgabenstellungen und die Erprobung eigenständiger Lösungswege ermöglichen.

Beispiel: Die Ausbildungsplanung wird von den Ausbilderinnen eines Modellversuches bis auf die Ebene der Tagesarbeitspläne vollzogen, die Jugendlichen aber planen ihren Tagesablauf selbst und nehmen auch täglich selbst einen Soll-Ist-Vergleich vor (AUTORENGRUPPE, 1981, S. 34).

- Ein angemessenes Ausbilderverhalten.

Beispiel: So geht man in einem Vorhaben etwa davon aus, daß „eine Kompensation der primären Sozialisationserfahrungen . . . am ehesten zu erbringen zu sein (scheint) mit einer Erziehungshaltung, die durch Zuwendung und Liebe einerseits und Kontrolle und Lenkung andererseits charakterisiert ist“. Man vermutet, daß „eine stärker bestimmende, kontrollierende Ausbilderalterhaltung, die planvoll und konsequent ist auch in der Anwendung von Sanktionen, . . . eventuell angemessen (ist), um die bisher erfahrene Inkonsistenz und Ungeordnetheit innerhalb der erlebten pädagogischen Beziehungen bei den Jugendlichen auszugleichen“ (STURZEBECHER/KLEIN, 1981, S. 73 f.).

Dies alles sind derzeit in Erprobung befindliche Maßnahmen und Ansätze. Ihre exemplarische Beschreibung soll allerdings nicht den Eindruck erwecken, daß mit diesen oder einem differenzierteren Set von Maßnahmen nach dem Motto „Für jedes Problem eine Lösung“ erfolgreich verfahren werden könnte. Sie mögen im Einzelfall angemessen und erfolgreich sein, und sie sind damit ganz bestimmt der Ausbildung förderlich, – die Ausbildungssrealität in den Modellversuchen ist aber leider sehr viel schwieriger. Und auch die bestgemeinten Absichten verlieren ihre treibende Kraft, wenn ihnen keine Erfolge beschieden sind. Vielleicht steht das folgende Zitat repräsentativ für eine gewisse Ernüchterung, die in den Modellversuchen im Verlauf ihrer Durchführung aufgetreten ist:

„Die im Modellversuch angebotenen Aktivitäten wie gelegentlicher gemeinsamer Sport, gemeinsamer Kino- oder Kneipenbesuch, die dazu beitragen sollen, ein Gruppengefühl unter den Jugendlichen aufzubauen, zu verstärken, wurden selten von den Aussteigern wahrgenommen. Die mangelnde Motivation der meisten Jugendlichen zur Ausbildung frustrierten die Mitarbeiter im Laufe der Ausbildungszeit, was gelegentlich zu einem autoritären Auseinandersetzungsverhalten führte. Dieses Verhalten war den Jugendlichen aus ihrer bisherigen Erziehung bekannt. Androhungen von Kündigungen nahmen die meisten Jugendlichen gleichgültig auf. Das beunruhigte sie kaum oder nur kurzfristig. . . . Die Bemühungen der Mitarbeiter, wie intensive Gespräche mit allen beteiligten Personen, Hausbesuche, Weckdienst, Abholen usw., zeigten bei Aussteigern nur kurzfristig positive Veränderungen. Oft erstellten die Ausbilder ein individuelles Arbeitsprogramm, um die Jugendlichen an den Ausbildungsstand der Gruppe heranzuführen. Flankierende Maßnahmen bezogen sich auf die Arbeitsinhalte, die über kleinste Lernschritte und Produkte persönlichen Nutzens Erfolgsergebnisse vermitteln sollten, steigerten ebenfalls nicht die Arbeitsmotivation“ (COLLINGRO u. a., 1981, S. 79 f.).

**Programm des Bundesministers
für Bildung und Wissenschaft (BMBW)
für die Förderung der Berufsausbildung
von benachteiligten Jugendlichen**

Modellversuche, wie die zuvor geschilderten, haben, rein quantitativ gesehen, nur eine begrenzte Reichweite. Nur für einen relativ kleinen Teil der benachteiligten Jugendlichen bieten sie eine Chance zur beruflichen Eingliederung und Qualifizierung. Entsprechend ihrer Funktion, neue Wege zu erproben, haben sie eher Leitbildcharakter. Demgegenüber liegen in staatlich finanzierten Sonderprogrammen sehr viel weiterreichende Wirkungsmöglichkeiten. Dieser Umstand hat den BMBW veranlaßt, ein spezielles Programm für die Förderung benachteiligter Jugendlicher, in das im übrigen auch junge Ausländer einbezogen sind, zu entwickeln (vgl. Berufsbildungsbericht, 1980, S. 66 f.; 1981, S. 71 ff.). Für dieses Programm, das am 01.06.1980 in Kraft getreten ist, sollen bis 1984 insgesamt rund 300 Mio. DM aus Bundesmitteln zur Verfügung gestellt werden. Vorgesehen ist, daß Jugendliche, die, selbst nachdem sie eine berufsvorbereitende Maßnahme durchlaufen haben, keinen Ausbildungsort finden, zunächst in einer überbetrieblichen Einrichtung ausgebildet werden, und zwar auf der Grundlage eines regulären Ausbildungsvertrages in einem anerkannten Ausbildungsberuf. Diese überbetriebliche Ausbildungsphase, die je nach den Erfordernissen des Jugendlichen 3 bis 6 Monate, gegebenenfalls das gesamte erste Ausbildungsjahr umfaßt, soll dazu dienen, weiterhin bestehende Defizite und Schwierigkeiten durch gezielte, intensive individuelle Förderung und eine sozialpädagogische Betreuung abzubauen bzw. diesbezügliche Bemühungen im Rahmen der zuvor durchlaufenen Berufsvorbereitungsmaßnahmen fortzusetzen und die Jugendlichen schrittweise an eine betriebliche Ausbildung heranzuführen. Gelingt es selbst nach einem Jahr nicht, den Jugendlichen in einen betrieblichen Ausbildungsort zu vermitteln, kann die Ausbildung in der überbetrieblichen Einrichtung bis zum Abschluß fortgesetzt werden.

In dieses Konzept sind ganz offenkundig Überlegungen und Schlußfolgerungen eingeflossen, wie sie sich aus den in diesem Beitrag dargelegten bisherigen Erfahrungen bzw. explizit gewonnenen Erkenntnissen aus den Modellversuchen zur Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher ableiten lassen. So die Einsicht, daß

- der Besuch einer berufsvorbereitenden Maßnahme allein noch nicht in jedem Falle die Vermittlungschancen der Jugendlichen erhöht,
- speziell eine sozialpädagogische Betreuung ein wesentliches Element für eine erfolgreiche Förderung dieser Jugendlichen ist,
- der Ausgleich von Defiziten und Schwierigkeiten selbst bei sozialpädagogisch unterstützten Maßnahmen häufig nicht innerhalb eines Jahres erreicht werden kann,
- versucht werden muß, die Diskrepanz zwischen den Vorstellungen und Ansprüchen dieser Jugendlichen und denen des Ausbildungs- und Beschäftigungssystems durch eine allmähliche wechselseitige Annäherung zu verringern.

Mit Anlaufen des Programms 1980 haben 36 überbetriebliche Einrichtungen insgesamt 578 Jugendliche in eine entsprechende Ausbildung aufgenommen, und nach den Planvorstellungen des BMBW können 1981 „bis zu 3000 Jugendliche eine Ausbildung im Rahmen des Programms beginnen“ (Berufsbildungsbericht, 1981, S. 73). Wie die bisher vorliegenden Anmeldungen zeigen, ist dieses Planziel (noch) nicht voll erreicht worden.

Aufgrund eines im Frühjahr 1981 veranstalteten ersten Erfahrungsaustausches von Mitarbeitern ausgewählter Maßnahmeträger zeichnen sich vor allem folgende Probleme ab:

- Gewinnung der Jugendlichen für eine Ausbildung
Die Vermittlung der Jugendlichen in eine Fördermaßnahme erfolgt über das zuständige Arbeitsamt, setzt also voraus, daß die Jugendlichen dort bekannt sind. Dies ist jedoch häufig

nicht der Fall, so daß Maßnahmeträger vielfach durch eigene Initiative die Jugendlichen aufsuchen und für eine Meldung beim Arbeitsamt motivieren müssen. Auf der anderen Seite scheinen aber auch die Kriterien, an denen sich die Entscheidung über die Zuweisung von Jugendlichen in eine Fördermaßnahme orientieren sollte, noch zu unbestimmt bzw. wenig gesichert zu sein.

– Zusammenarbeit mit der Berufsschule

Schwierigkeiten bereitet hier, was kaum anders zu erwarten war, insbesondere die Integration der Jugendlichen in reguläre Berufsschulklassen. Es stellt sich die Frage, wie dieses Problem, über die unbedingt notwendige ständige Information und Kooperation hinaus, gelöst werden kann. Für Stütz- und Förderunterricht, der sich in diesem Zusammenhang anbietet, müssen inhaltlich und organisatorisch differenzierte Formen gefunden werden.

– Vorgehen bei Disziplinschwierigkeiten

In Anbetracht der besonderen Befindlichkeit der Jugendlichen ist davon auszugehen, daß Disziplinprobleme, wie z. B. Fehlen und/oder Arbeitsverweigerung, auftreten, die über das übliche Maß hinausgehen. Zugleich wird aber auch gesehen, daß die Toleranzschwelle höher anzusetzen ist, daß die Art der Reaktionen sowie Formen der Sanktion differenzierter sein müssen, als dies normalerweise der Fall ist. Die Suche nach den Ursachen dürfte wichtiger sein als eine strikte Durchsetzung von Verhaltensregeln.

– Praktika während der Ausbildung

Die Richtlinien zum Förderprogramm schreiben ausdrücklich vor, daß während der überbetrieblichen Ausbildung, sofern sie sich über ein Jahr hin erstreckt bzw. sofern diese dort auch im zweiten und dritten Jahr fortgesetzt wird, Betriebspraktika von mindestens vier Wochen Dauer pro Jahr vorgesehen werden sollen. Die Realisierung dieser Zielsetzung erscheint allerdings schwierig, vor allem wenn der weiteren Empfehlung zu folgen versucht wird, daß diese Praktika nach Möglichkeit in den Betrieben stattfinden sollten, in denen die Fortsetzung der Ausbildung erfolgen kann. Es wird notwendig sein, Konzepte für zusätzliche, flankierende Maßnahmen zu entwickeln, die die Gewinnung von Praktikumsplätzen erleichtern und einen effektiven Verlauf des Praktikums selbst gewährleisten.

Schlußbemerkungen

Zum gegenwärtigen Zeitpunkt ist das erste Jahr in den überbetrieblichen Einrichtungen, die mit Anlaufen des Förderprogramms des BMBW die Ausbildung benachteiligter Jugendlicher begonnen haben, gerade abgeschlossen. Mit welchem Erfolg und unter welchen Bedingungen, soll nunmehr durch eine Erhebung ermittelt werden. Hierüber sowie über die daraus möglicherweise zu ziehenden Konsequenzen kann folglich an dieser Stelle noch nichts ausgesagt werden, so daß sich der Versuch eines kurzen Resümee auf das stützt, was bislang in den Modellversuchen deutlich geworden ist.

Bei aller Vorläufigkeit vorliegender Erkenntnisse aus den derzeit laufenden Vorhaben zur Berufsvorbereitung und Berufsausbildung benachteiligter Jugendlicher kann schon jetzt mit Sicherheit gesagt werden, daß für einen großen Teil der in den Vorhaben ausgebildeten Jugendlichen das Ausbildungsziel erreichbar ist. Allerdings sind diesem Ziel auch deutliche Grenzen gesetzt. Die anfangs vielleicht etwas zu optimistischen Vorstellungen sind einer nüchterneren Betrachtungsweise gewichen. Ein Teil der hier gemeinten Jugendlichen befindet sich in einer derart resignativen Grundstimmung, daß sie ihrem persönlichen Schicksal fast gleichgültig gegenüberstehen. Ihnen ist jedenfalls mit dem unvermittelten Einstieg in eine Berufsausbildung nicht beizukommen. Ihre Blockaden müssen im Vorfeld der Berufsausbildung mit gänzlich anderen Konzeptionen, etwa denen des waldorfpädagogisch orientierten des JUBA-Projekts vergleichbar, angegangen werden.

Anmerkungen

- [1] Ausführlich werden die Modellversuche vorgestellt in dem Sammelband Bobzien/Brater/Collingro u.a.: Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche.
- [2] Vgl. im einzelnen die Übersicht, ebenda, S. 4 f.
- [3] Ebenda.
- [4] Vgl. z.B. Collingro, P., u.a., S. 49.
- [5] Vgl. im einzelnen bei Brater, M., in: Bobzien/Brater/Collingro u.a., S. 133–157.
- [6] Zur Konzeption des Förderungslehrganges im Rahmen des DHKT-Modellversuchs vgl. Bunk, G.P., u.a.: Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß.
- [7] In einem Vorhaben war bzw. hat fast ein Drittel der Teilnehmerinnen im Modellversuchsjahr geheiratet. Vgl. Brater, M.: 2. Zwischenbericht, S. 5.
- [8] Erste Kurzdarstellungen liegen erst aus einem Modellversuch vor. Vgl. die Berichte von Annemarie Hösel in Bunk, G.P., u.a., S. 81–95 und von Annemarie Siehlmann in Bunk, G.P., u.a.: Teil II, S. 35–44.
- [9] Vgl. den Ansatz und die Beispiele für die Berufsfindungsphase des Förderungslehrganges der Berufsbereiche Bau, Farbe, Holz und Metall. In: Bunk, G.P., u.a.: Teil II, S. 109 ff. und 127–293.

Literatur

- AUTORENGRUPPE Modellversuch: Sachbericht II. Modellversuch einer Berufsausbildung mit sozialpädagogischer und wissenschaftlicher Begleitung. Minden/Bielefeld März 1981 (hektographiert).
- BOBZIEN, M./BRATER, M./COLLINGRO, P., u.a.: Berufsvorbereitung und Berufsausbildung für benachteiligte Jugendliche. Konzepte und erste Erfahrungen aus Modellversuchen. (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 7) Berlin 1981 (Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung).
- BRATER, M.: Berufliche Förderung Jugendlicher in der PHILIPS-Apparatefabrik Wetzlar. Konzept und erste Erfahrungen des Modellversuchs „JUBA“. In: Bobzien, M./Brater, M./Collingro, P., u.a.: a.a.O., S. 133–157.

BRATER, M.: Ausbildungsvorbereitung schwer vermittelbarer Jugendlicher. Projekt JUBA. 2. Zwischenbericht. o. O. (München) April 1981 (hektographiert).

BRAUN-SCHINDEL, C./WEIGMANN, M./FÄRBER, G.: Modellversuch „Berufsausbildung Jugendlicher“. 2. Zwischenbericht o. O. (Rüsselsheim), o. J. (1981, hektographiert).

BUNK, G.P./HÖSEL, A./REISER, R., u.a.: Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell). Bericht über den Förderungslehrgang des Modellversuchs. (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 4) Berlin 1980 (Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung).

BUNK, G.P./REISER, R./SIEHLMANN, A., u.a.: Berufseingliederung und Berufsausbildung Jugendlicher ohne Hauptschulabschluß (DHKT-Modell). Teil II. Bericht über das erste Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsjahr und über curriculare Grundlagen des Modellversuchs. (Modellversuche zur beruflichen Bildung. Heft 8) Berlin 1981 (Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung).

COLLINGRO, P./GRÜTTNER, A./HENNINGS-GERHARTZ, S., u.a.: Modellversuch „Ausbildung Jugendlicher im Jugendhilfbereich in anerkannten Ausbildungsberufen im Bereich der außerschulischen beruflichen Bildung“. 2. Zwischenbericht. Berlin Juni 1981 (hektographiert).

DER BUNDESMINISTER FÜR BILDUNG UND WISSENSCHAFT (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 1981. (Schriftenreihe Berufliche Bildung. Heft 13) München 1981.

FILTHUTH, K.-H./GÜRTLER, W.: Modellversuch „Verbesserung der Integration verhaltens- und lerngestörter Jugendlicher in das Berufsleben“. In: Bobzien, M./Brater, M./Collingro, P., u.a.: a.a.O., S. 45–68.

NOWAG, N.: Modellversuch „Berufliche Integration jugendlicher Drogen- und Alkoholgefährdeter im Rahmen einer therapeutischen Werkstattarbeit. Konzept und erste Ergebnisse. In: Bobzien, M./Brater, M./Collingro, P., u.a.: a.a.O., S. 31–44.

STURZEBECHER, K./KLEIN, W.: Berufsvorbereitung und Berufsausbildung verhaltengestörter jugendlicher Heiminsassen und Beteiligung verhaltensnormaler externer Teilnehmer. 3. Zwischenbericht. Münster 1981 (hektographiert).

Dietrich Schmidt-Hackenberg

Bilanz der beruflichen Integration der ausländischen Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland Ende 1980

Seit Mitte Oktober 1981 liegen mit der Veröffentlichung der amtlichen Schulstatistik [1] alle Zahlen vor, die es erlauben, den zu Beginn des Ausbildungsjahres 1980/81 erreichten Stand der beruflichen Integration der ausländischen Jugendlichen in der Bundesrepublik Deutschland festzustellen. Er wird im Zusammenhang mit der Entwicklung seit 1976 betrachtet.

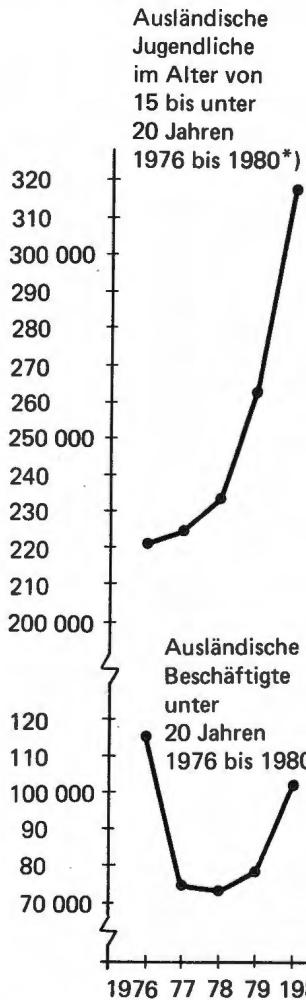
In diesem Zeitraum kehrte sich die anfänglich rückläufige Zahl der im Bundesgebiet lebenden ausländischen Jugendlichen wieder um in einen rasch wachsenden Anstieg ihrer Zahl. In diesem Zeitraum wurde eine Stichtagsregelung, die neu eingereisten Jugendlichen den Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrte, durch eine Wartezeitregelung ersetzt, die ihn wieder öffnete. In diesen Zeitraum fallen die Beschlüsse der Bundesregierung vom 19. März 1980 zur Weiterentwicklung der Ausländerpolitik, die die besondere Bedeutung der beruflichen und sozialen Integration der jungen Ausländer hervorheben.

Gegenwärtig [2] sprechen alle Zeichen dafür, daß die Entwicklung der letzten Jahre bestimmt sein wird für die künftige Ausländerpolitik in der Bundesrepublik Deutschland. Das Urteil über

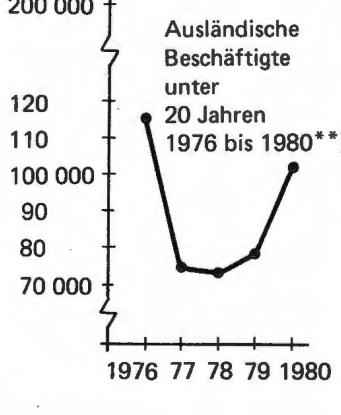
die bisherige Bilanz der beruflichen Integration der ausländischen Jugendlichen wird dabei eine wichtige Rolle spielen.

Der bis 1977 zu verzeichnende Rückgang der Zahl der beschäftigten Ausländer unter 20 Jahren erklärt sich aus Fortzügen dieser Altersgruppe in die Herkunftsänder. Den an ihrer Stelle in das Bundesgebiet einreisenden gleichaltrigen Jugendlichen blieb durch eine Stichtagsregelung (wirksam für eine Einreise nach dem 31.12.1976) der erstmalige Zugang zum Arbeitsmarkt und zur außerschulischen Berufsvorbereitung verwehrt. Erst die Wartezeitregelung vom Frühjahr 1979 öffnete diesen Zugang und führte wieder zu einem deutlichen Anstieg der Beschäftigtenzahl.

Im Schuljahr 1980/81 besuchten 101140 ausländische Jugendliche berufliche Schulen, einschließlich Berufsvorbereitungs- und Berufsgrundbildungsjahr. Das waren 32 Prozent der Jugendlichen unter 20 Jahren. Bezogen auf die Altersgruppe der 15- bis unter 18-jährigen Ausländer (am 30.09.1980 = 190 800) betrug dieser Anteil 53 Prozent. Das war ein Anstieg um 2 Prozent gegenüber dem Vorjahr, als 74 700 von 146 800 jungen Ausländern dieser Altersgruppe berufliche Schulen besuchten.

1. Sachlage

Die Zahl der im Bundesgebiet lebenden ausländischen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 20 Jahren stieg in den Jahren 1976 bis 1980*) von rund 221 000 auf rund 318 000. Die besonders während der letzten zwei Jahre stark gewachsene Zahl ist vor allem Auswirkung verstärkten Familiennachzugs, vornehmlich bei türkischen Jugendlichen.



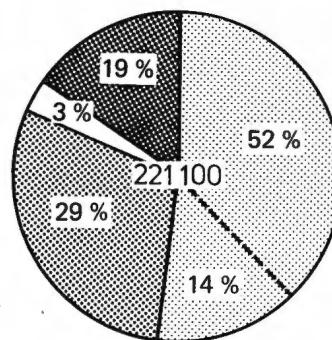
1980 standen 101 200 ausländische Jugendliche unter 20 Jahren in einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis. Das waren 32 Prozent der im Bundesgebiet lebenden gleichaltrigen ausländischen Jugendlichen. Darunter waren 36 500 = 11 Prozent der ausländischen Jugendlichen, in beruflicher Ausbildung, einschließlich Anerkennung, Umschulung usw.

Quelle: Statistisches Bundesamt
Bundesanstalt für Arbeit

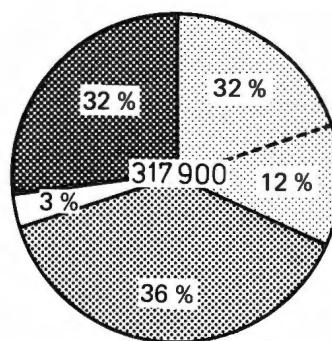
*) jeweils am 30.09. Angaben für 1981 liegen noch nicht vor
**) jeweils am 30.06. Angaben für 1981 liegen noch nicht vor

Nach Schätzungen des Bundesministeriums für Bildung und Wissenschaft (BMBW) erhalten gegenwärtig 75 Prozent der im Bundesgebiet lebenden, berufsschulpflichtigen Ausländer keine Berufsausbildung, darunter sind 30 Prozent überhaupt beschäftigungslos. Über die Zahl der dem Arbeitsamt gemeldeten ausländischen Arbeitslosen unter 20 Jahren liegen Angaben der Bundesanstalt für Arbeit seit September 1975 vor. Hiernach erreichte ihre Zahl im September 1980 (11 128) ihren bis dahin höchsten Stand. Das waren rund 14 Prozent der gleichaltrigen Arbeitslosen insgesamt. Die Arbeitslosenquote der Arbeitslosen unter 20 Jahren (Ende September 1980 insgesamt rund 81 100, gegenüber 68 800 im Vorjahr) betrug 3,5 Prozent gegenüber 3,1 Prozent im Vorjahr (Microzensus). Die Arbeitslosenquote der gleichaltrigen Ausländer betrug Ende September 1980 9,9 Prozent gegenüber 8,5 Prozent im Vorjahr (bezogen auf die ausländischen abhängigen Erwerbspersonen unter 20 Jahren). Vergleichszahlen für 1981 sind, nach Auskunft der Bundesanstalt für Arbeit, noch nicht verfügbar.

Ein Vergleich des Verbleibs der ausländischen Jugendlichen unter 20 Jahren im Bildungs- und Beschäftigungssystem der Bundesrepublik in den Jahren 1976 und 1980 zeigt, daß ihre Bildungs- und Beschäftigungssituation 1980 noch immer deutlich unter dem 1976 zu verzeichnenden Stande lag (vgl. Tabelle 1 im Anhang und nachstehende Graphik):

1976: Verbleib ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Beschäftigungssystem

Arbeits- und Ausbildungsverhältnis (115 300) 52 %; davon in Ausbildung (30 500) 14 %
an allgemeinbildenden (4400*) und beruflichen Schulen (59 400) 29 %
registrierte Arbeitslose (6900) 3 %
beschäftigte (42 000*) 19 %

1980: Verbleib ausländischer Jugendlicher im Bildungs- und Beschäftigungssystem

Arbeits- und Ausbildungsverhältnis (101 200) 32 %; davon in Ausbildung (36 500) 12 %
an allgemeinbildenden (12 700*) und beruflichen Schulen (101 200) 36 %
registrierte Arbeitslose (11 100) 3 %
beschäftigte (102 900*) 32 %

Quelle: Bundesanstalt für Arbeit/Sekretariat der KMK
Eigene Berechnungen

*) Schätzung

Der Vergleich zwischen 1976 und 1980 läßt erkennen:

1. Anstieg der Zahl der Beschäftigten in beruflicher Ausbildung um 6000 auf 36 500 im Ausbildungsjahr 1980. Allerdings verringerte sich ihr Anteil an der Gesamtzahl der ausländischen Jugendlichen unter 20 Jahren von 14 Prozent (1976) auf 12 Prozent (1980).
2. Die Zahl der Schüler an beruflichen Schulen hat sich seit 1976 (59 400) auf 101 200 (1980) nahezu verdoppelt. Vor allem die Zahl der an einjährigen schulischen Vollzeitmaßnahmen im Berufsgrundbildungsjahr und an Berufsfachschulen teilnehmenden Schüler stieg überproportional. Insgesamt stieg der Anteil der Schüler an der Altersgruppe der ausländischen Jugendlichen unter 20 Jahren von etwa 29 Prozent (1976) auf rund 36 Prozent (1980; siehe auch Tabelle 2 im Anhang).
3. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten unter 20 Jahren lag 1980 mit 101 200 (einschließlich Beschäftigte in beruflicher Ausbildung) weiterhin unter dem 1976 erreichten Stand mit 115 300. Ihr Anteil an der gleichaltrigen Altersgruppe der ausländischen Jugendlichen, der 1976 bereits 52 Prozent betragen hatte, erreichte 1980 erst wieder 32 Prozent.
4. Auffällig ist die Zunahme des Teils der ausländischen Jugendlichen unter 20 Jahren, über dessen Verbleib die Arbeits- und Schulstatistik keine Auskunft geben und die in der Graphik

(S. 16, rechte Spalte) als „beschäftigungslös“ ausgewiesen werden. Ihre Zahl nahm gegenüber 1976 schätzungsweise um 56 700 Personen zu, die dem Arbeitsamt als arbeitslos gemeldeten ausländischen Jugendlichen (1976 = 6900; 1980 = 11100) nicht gerechnet. Es ist zu vermuten, daß es sich bei diesen Jugendlichen um nachgereiste Familienangehörige handeln könnte, denen 1980 durch die Wartezeitregelung nur der Zugang zum Arbeitsmarkt verwehrt war, die es aber anscheinend noch unterließen, sich an den auch ihnen offenstehenden schulischen oder außerschulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen zu beteiligen.

Nach Berechnungen der Bundesregierung (Mai 1981) leben in den Herkunfts ländern noch rund 600 000 nachzugsberechtigte Kinder der im Bundesgebiet aufenthaltsberechtigten ausländischen Arbeitnehmer.

Umfragen unter jungen Ausländern (darunter BIBB/CEDEFOP [3], zuletzt BMA [4]) zeigen, daß weniger als 60 Prozent der ausländischen Jugendlichen im Bundesgebiet eine allgemeinbildende Schule besuchten. Der BIBB/CEDEFOP-Untersuchung zufolge waren nur rund 10 Prozent von ihnen bereits vor Beginn ihrer allgemeinbildenden Schulpflicht im Bundesgebiet.

Die genannten Umfragen bestätigen:

- Von den befragten ausländischen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 25 Jahren, die im Bundesgebiet überhaupt eine Schule besucht hatten, erreichten weniger als die Hälfte einen Schulabschluß.
- Kaum 25 Prozent der befragten ausländischen Jugendlichen haben in der Bundesrepublik eine Berufsausbildung abgeschlossen.
- Für die später eingereisten ausländischen Jugendlichen wird mit zunehmendem Einreisealter die schulische und berufliche Integration immer schwieriger.

Maßnahmen

Entsprechend der Aufgabenverteilung zwischen Bund und Ländern unterstützt der Bund im Rahmen der gemeinsamen Bildungsplanung nach Art. 91 b Grundgesetz die Einleitung von Maßnahmen zur beruflichen und sozialen Integration der ausländischen Jugendlichen mit der Förderung von Modellversuchen.

In diesem Rahmen hat der BMBW 1980 ein Versuchsprogramm zur Förderung der Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in anerkannten Ausbildungsberufen aufgelegt. Es bezuschußt mindestens 75 Prozent der versuchsbedingten Mehrkosten für die Entwicklung und Erprobung neuer Wege und gezielter Fördermaßnahmen zur betrieblichen Berufsausbildung junger Ausländer.

Daneben können junge Ausländer, die bereits an schulischen oder außerschulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen teilgenommen haben, anschließend jedoch keinen Ausbildungsplatz gefunden haben, in das Programm des BMBW für die Förderung benachteiligter Jugendlicher einbezogen werden. Die (deutschen und ausländischen) Jugendlichen werden während des ersten Jahres ihrer Berufsausbildung in einer überbetrieblichen Ausbildungsstätte (ÜAS) so weit gefördert, daß sie anschließend ihr Ausbildungsverhältnis mit einem Ausbildungsbetrieb fortsetzen können; ggf. wird ihre Ausbildung bis zum Abschluß in der ÜAS zu Ende geführt. In diesem Programm, das die Ausbildungskosten einschließlich Ausbildungsvergütung deckt, sind in bisher 14 Versuchen in sechs Bundesländern 420 ausländische Jugendliche gefördert worden. Das Programm soll im beginnenden Ausbildungsjahr auf 800 bis 1000 ausländische Jugendliche ausgedehnt werden.

Rechtliche Hindernisse für den Zugang ausländischer Jugendlicher zur Berufsausbildung sind in Ausführung der Beschlüsse der Bundesregierung vom 19.03.1980 zur Weiterentwicklung der Ausländerpolitik durch Änderung der Arbeitserlaubnisverordnung (AEVO) inzwischen beseitigt worden (§ 2 Abs. 2 Ziff. 3 AEVO).

Die Maßnahmen zur Berufsvorbereitung und sozialen Eingliederung junger Ausländer (MBSE) konnten im ersten Kursjahr dank der gemeinsamen Finanzierung von Bund, Ländern und Bundesanstalt für Arbeit zu einem nahezu flächendeckenden Programm in 104 von 142 Arbeitsamtsbezirken mit über 15 000 Teilnehmern ausgebaut werden. Gemessen an der Zahl von über 50 000 ausländischen Jugendlichen, die jährlich auf den Arbeitsmarkt drängen, aber überwiegend keine ausreichenden schulischen Qualifikationen haben, handelt es sich jedoch um ein Minimalprogramm. Finanzielle Probleme zahlreicher Länder gefährden jedoch wahrscheinlich eine Ausweitung dieser für die berufliche Integration bedeutsamen Programme. So wird voraussichtlich in Baden-Württemberg, Hessen und Niedersachsen die Zahl der bisherigen Plätze reduziert werden müssen.

Die Förderung von Intensivsprachkursen soll ebenfalls in die gemeinsame Finanzierung von Bund und Ländern einbezogen werden. Dementsprechend gehen auch die Kabinettsbeschlüsse vom 19.03.1980 von einer Beteiligung der Länder an den Kosten aus (Beschluß Nr. 4). Bisher ist jedoch nur von Nordrhein-Westfalen die Bereitschaft bekannt, die Kurse mitzufinanzieren.

Voraussichtliche Entwicklung

Die Altersgruppe der unter 20jährigen Ausländer hat einen seit Mitte des vergangenen Jahrzehnts sich Jahr für Jahr steigernden Zuwachs zu verzeichnen (1980 allein 55 000 gegenüber rund 30 000 im Vorjahr; vgl. Tabelle 1 im Anhang). Sie ist vor allem Folge eines bisher ungebrochen zunehmenden Familienzugs, der eine wachsende Zahl von Jugendlichen in das Bundesgebiet führte, die die deutsche allgemeinbildende Schule nur wenige Jahre oder gar nicht besucht haben und deren Qualifikationen daher in der Regel für die Aufnahme einer Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf unzureichend sind. Bereits ihre ausreichende Versorgung mit schulischen und außerschulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen erweist sich zunehmend als schwierig.

Zwischen Bund und Ländern besteht Einvernehmen, daß eine Teilnahme ausländischer Jugendlicher an außerschulischen Berufsvorbereitungsmaßnahmen (MBSE) nur dann effektiv sein kann, wenn bereits Grundkenntnisse der deutschen Sprache vorliegen. Deshalb sind für MBSE entsprechende Zulassungsvoraussetzungen eingeführt worden. Diese setzen das gemeinsame Bemühen von Bund und Ländern voraus, genügend Sprachkurse anzubieten, damit die ausländischen Jugendlichen diese für ihre berufliche Integration entscheidende Grundvoraussetzung erwerben können. Die gegenwärtige Haushaltsslage bei Bund, Ländern und Gemeinden erschwert jedoch die Durchführung eines solchen Programms.

Die Zahl der ausländischen Schüler, die in den kommenden Jahren die allgemeinbildenden Schulen im berufsschulpflichtigen Alter verlassen werden, wird zunächst auf jährlich etwa 60 000 Personen, dann auf mindestens 80 000 geschätzt [5]. Die derzeit verfügbaren Ausbildungskapazitäten reichen – trotz einer erheblichen Ausweitung seit 1977 – für die Aufnahme der dadurch zu erwartenden Ausbildungsnachfrage noch nicht aus.

Lösungsmöglichkeiten

Aufgrund bisheriger Erfahrungen aus Modellversuchen und anderen Maßnahmen im Bereich der beruflichen Bildung ist der Schluß zulässig, daß die Ausbildungsfähigkeit auch ausländischer Jugendlicher ohne zureichende Sprachkenntnisse und mit Kenntnislücken noch keineswegs ausgeschöpft ist. Für diese Aufgabe reichen allerdings weder die herkömmliche Praxis eines durchschnittlichen Ausbildungsbetriebes, noch die der üblichen Berufsschule aus.

Die Aufgabe wird erschwert durch unzureichende Information und eine zurückhaltende Motivation ausländischer Jugendlicher und ihrer Erziehungsberechtigten, das bereits vorhandene Ausbildungsberechtigung überhaupt in Anspruch zu nehmen.

Es wird daher einerseits erforderlich sein, das bereits verfügbare Spezial-Wissen aufzuarbeiten und an ausbildungsbereite Betriebe

heranzutragen wie auch die Informationsbarrieren zu überwinden, die eine große Zahl ausländischer Jugendlicher vom deutschen Bildungsangebot fernhalten. Beide Aktivitäten sollten komplementär vorangetrieben werden.

Dieses Ziel erfordert eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen, die – soweit sie die Ausländer unmittelbar ansprechen – vertrauensbildend wirken müssen. Exemplarisch für beide Zielbereiche sind:

1. Förderung der Ausbildung von ausländischen Jugendlichen mit Sprachschwierigkeiten und Kenntnislücken:

- Verstärktes Angebot von Intensivsprachkursen.
- Heranziehung von ausländischen Facharbeitern als Ausbilder.
- Verwendung zweisprachiger Ausbildungsmittel.
- Zulassung zweisprachiger Prüfungsaufgaben durch die Prüfungsordnungen der Kammern.
- Zulassung einer Verlängerung der Ausbildungszeit nach § 29 Abs. 3 BBiG.
- Anrechnung von Prüfungszeugnissen einer im Herkunftsland erworbenen Ausbildung auf die Berufsausbildung im Bundesgebiet, wenn deren Gleichstellung gemäß § 43 BBiG nicht möglich ist.
- Propagierung von Bildungs- bzw. Ausbildungsabschlüssen im Herkunftsland, bevor Familiennachzug in das Bundesgebiet erfolgt.

2. Abbau von Informationsdefiziten und Motivationsschwächen auf Seiten der ausländischen Jugendlichen und ihrer Erziehungsberechtigten:

- Aktivierung ausländischer Selbsthilfeorganisationen für die Bildungswerbung.
- Anzeigenserien in den von Ausländern im Bundesgebiet gelesenen Zeitungen über Bildungsfragen.
- Regelmäßige Hörfunksendungen im Vormittagsprogramm für ausländische Frauen.
- Deutsch-Kurse im Hörfunk.
- Muttersprachliche Comics zur Aufklärung über Bildungs- und Beschäftigungsprobleme im Bundesgebiet.
- Veröffentlichung muttersprachlicher Berichte junger ausländischer Facharbeiter über ihre im Bundesgebiet erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung.
- Verbreitung von Tonträgern zur Berufsberatung junger Ausländer in deren Muttersprache.
- Plakatwerbung an öffentlich sichtbaren Werbeflächen in den Wohnquartieren der Ausländer.
- Muttersprachliche Werbespots in der TV-Werbung.
- Ausländische Texte in deutschen Zeitungen.

Ein notwendiges Nachwort

In Beantwortung der Anfrage einer Landtagsfraktion nahm das zuständige Ministerium bei dem Punkt „Welche besonderen Probleme stellen sich in der beruflichen Aus- und Fortbildung der ausländischen Arbeitnehmer?“ u. a. wie folgt Stellung [6]:

„Während die Berufsausbildung der erwachsenen ausländischen Arbeitnehmer kaum eine Rolle spielt, stellt die aus sozial-, bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Gründen sehr wünschenswerte berufliche Ausbildung jugendlicher Ausländer ein besonderes Problem dar. Während die Berufsausbildung derjenigen jugendlichen Ausländer, die ihre ganze oder überwiegende Schulzeit in der Bundesrepublik zugebracht haben, kaum besondere Schwierigkeiten bereitet, da sie über ausreichende allgemeine und Sprachkenntnisse verfügen, ist die Berufsausbildung der erst nach oder kurz vor Beendigung der Schulzeit einreisenden Jugendlichen wegen der fehlenden Sprachkenntnisse außerordentlich schwierig. . . .“

Das Erlernen der praktischen Fertigkeiten bereitet diesem Personenkreis im allgemeinen keine größeren Schwierigkeiten. Erhebliche Schwierigkeiten ergeben sich dagegen durch die mangelnde Beherrschung der deutschen Sprache. Bei Jugendlichen, die sich erst seit kürzerer Zeit in der Bundesrepublik aufzuhalten, kommt häufig noch eine für deutsche Verhältnisse unzu-

reichende schulische Vorbildung hinzu. Beide Gesichtspunkte führen dazu, daß Gastarbeiterkinder häufig nicht dem Berufsschulunterricht folgen und die erforderlichen theoretischen Kenntnisse erlernen können. Der Abschluß in einem Ausbildungsberuf wird deshalb vielfach nicht erreicht. . . .“

Diese Feststellungen, 1973 getroffen, sind auch heute noch gültig. Zwischen beiden Zeitpunkten liegt der Anwerbestop, mit dem im November 1973 die Neuanwerbung ausländischer Arbeitnehmer beendet wurde. Er wirkte sich auch auf die ausländischen Jugendlichen aus. In den folgenden Jahren sank die Zahl der Schüler an beruflichen Schulen um insgesamt rund 12 Prozent; man konnte in der Tat vermuten, daß noch ungelöste Problem der beruflichen und sozialen Integration der ausländischen Jugendlichen werde von selbst an Bedeutung verlieren. An seiner Stelle nahm außerdem die Sorge um die berufliche Bildung einer wachsenden Zahl deutscher Jugendlicher das öffentliche Interesse voll in Anspruch.

Die Überschreitung der Zahl von 100 000 ausländischen Schülern an beruflichen Schulen zeigt überdies, welche Anstrengungen durch die beruflichen Schulen und die dort beschäftigten Lehrkräfte unternommen wurden, die rasch wachsenden Zahlen junger Ausländer im Bundesgebiet aufzufangen. Allein die Altersgruppe der 15- bis unter 18jährigen Ausländer wuchs bis September 1980 gegenüber dem Vorjahr um rund 44 000 Personen auf 190 800 an. Dieser, durch den Familiennachzug ausgelöste Zahlenanstieg stellt das System der Berufsbildung in der Bundesrepublik vor organisatorische und pädagogische Probleme, die es unmöglich alleine lösen kann.

Anmerkungen

- [1] Sekretariat der Kultusministerkonferenz (Hrsg.): Ausländische Schüler in der Bundesrepublik Deutschland 1970 bis 1980; Dokumentation Nr. 74 – Sept. 1981.
- [2] Redaktionsschluß am 30.10.1981.
- [3] BIBB/CEDEFOP = Bundesinstitut für Berufsbildungsforschung/Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung. Vgl. Heft 30 der „Berichte zur beruflichen Bildung“.
- [4] BMA = Bundesministerium für Arbeit und Sozialordnung (Hrsg.): Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Repräsentativuntersuchung '80.
- [5] Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung / Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesanstalt für Arbeit.
- [6] Landtag von Baden-Württemberg, 6. Wahlperiode, Drucksache 6/3220, vom 12.09.1973, S. 7 f.

A n h a n g

Die ausländischen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 18 Jahren (Wohnbevölkerung) im Bundesgebiet am 30. September 1980 nach Nationalitäten und Besuch beruflicher Schulen im Schuljahr 1980/81

	Jugendliche insgesamt	an beruflichen Schulen	%-Anteil von Spalte 1
Griechen	12 700	6 183	48,8
Italiener	27 100	12 541	46,1
Jugoslawen	12 500	6 949	55,2
Portugiesen	5 100	2 467	49,0
Spanier	7 600	4 757	63,2
Türken	94 200	53 316	56,6
Ausl. Jugendliche insgesamt	190 800	101 140	53,0

Quelle: Statistisches Bundesamt (Hrsg.): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit, Reihe 1a, Ausländer 1980

Sekretariat der KMK (Hrsg.): Ausländische Schüler in der Bundesrepublik Deutschland 1970 bis 1980

Eigene Berechnungen

Tabelle 1: Die ausländischen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 20 Jahren (Wohnbevölkerung *) , darunter sozialversicherungspflichtig Beschäftigte, Beschäftigte in beruflicher Ausbildung +) und Schüler an beruflichen Schulen **) 1976 bis 1980

Jahr	Jugendliche *) insgesamt	Darunter Beschäftigte +)	%-Anteil Sp. 1	Darunter in Ausbildung +)	%-Anteil Sp. 1	Jugendliche an beruflichen Schulen **)	%-Anteil Sp. 1	Jugendliche ohne Beschäftg. und Schule ++)
	1	2	3	4	5	6	7	8
1976	221 100	115 300	52,1	30 500	13,8	59 400	26,9	(46 400)
1977	224 900	74 400	33,1	29 500	13,1	59 000	26,2	(91 500)
1978	233 300	73 000	31,3	28 900	12,4	65 000	27,9	(95 300)
1979	262 900	76 600	29,1	30 700	11,7	74 700	28,4	(111 600)
1980	317 900	101 200	31,8	36 500	11,5	101 100	31,8	(115 600)

*) jeweils am 30.09.

+) jeweils am 30.06.

**) jeweils im Okt./Nov.

++) Differenz Sp. 2 + 6 zu Sp. 1

() Schätzung

Quelle: Statistisches Bundesamt, Bundesanstalt für Arbeit, Sekretariat der KMK. Eigene Berechnungen

Anmerkung

Die Anzahl der ausländischen Jugendlichen im Alter von 15 bis unter 20 Jahren an allgemeinbildenden Schulen ist nicht bekannt. Ihr Anteil kann, entsprechend der wachsenden Schülerzahl, für 1976 mit etwa 2 Prozent (4400), für 1980 mit etwa 4 Prozent (12 700) der jeweiligen Gesamtzahl der ausländischen Jugendlichen angenommen werden. Dieser Schätzung folgend, würden sich die in Spalte 8 genannten Zahlen entsprechend vermindern; sie beruhen auf der Differenz der Summe von Spalte 2 (Beschäftigte) und Spalte 6 (Jugendliche an beruflichen Schulen) zu Spalte 1. Es ist jedoch zu berücksichtigen, daß in den Spalten 2 und 6 Doppelzählungen enthalten sind. Diese resultieren aus der Zahl ausländischer Auszubildender, die in Spalte 2 als Beschäftigte in beruflicher Ausbildung gezählt werden, aber berufsschulpflichtig sind und damit als Schüler der beruflichen Schulen mitgezählt sind. Ihre Zahl (Spalte 4) liegt über der Zahl der ausländischen Jugendlichen an allgemeinbildenden Schulen, weshalb in Spalte 8 kein Abzug vorgenommen worden ist. Die Angaben in Spalte 8 müssen aus den dargelegten Gründen tatsächlich eher höher angesetzt werden, als sich rein rechnerisch ergibt. Sie werden daher als Schätzung bezeichnet und sind als Mindestgrößen anzusehen.

Tabelle 2: Ausländische Schüler (insgesamt) an beruflichen Schulen

Bundesgebiet	1974/75	1975/76	1976/77	1977/78	1978/79	1979/80	1980/81
Schuljahr							
Schulart							
Berufsschulen	50 823	47 800	45 411	44 553	47 619	53 703	72 460
Berufsgrundbildungsjahr	286	553	1 781	2 450	4 459	6 699	11 208
zusammen	51 109	48 353	47 192	47 003	52 078	60 402	83 668
Berufsfachschulen/Berufskollegs	4 739	5 365	5 094	5 909	7 272	8 386	10 744
Berufsaufbauschulen	405	341	303	283	243	261	336
Fachoberschulen-/gymnasien, Berufliche Gymnasien	1 564	1 730	1 874	1 959	2 038	2 301	2 701
Fachschulen	2 779	2 201	2 020	1 809	1 694	1 680	1 738
Schulen des Gesundheitswesens	3 967	3 522	2 627	1 828	1 417	1 416	1 663
Sonstige berufliche Schulen	190	199	252	254	263	269	290
Zusammen	13 644	13 358	12 170	12 042	12 927	14 313	17 472
Insgesamt	64 753	61 711	59 362	59 045	65 005	74 715	101 140

Quelle: Statistische Veröffentlichungen der Kultusministerkonferenz: Ausländische Schüler in der Bundesrepublik Deutschland 1965 bis 1979. Dokumentation-Nr. 69 – Oktober 1980; Schuljahr 1980/81. Dokumentation-Nr. 74 – Sept. 1981

Dagmar Beer / Ursula Wagner

Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher in anerkannten Ausbildungsberufen

Das Bundesinstitut für Berufsbildung betreut seit 1980 Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher. Bildungspolitische Voraussetzung der seit November 1981 insgesamt 14 Modellversuche ist das Modellversuchsprogramm des Bundesministers für Bildung und Wissenschaft „zur Förderung der Ausbildung von ausländischen Jugendlichen in anerkannten

Ausbildungsberufen“ vom 30. Juni 1980 [1]. Eine solche bildungspolitische Schwerpunktsetzung zielt darauf ab, die verstärkte Aufmerksamkeit aller an der beruflichen Bildung Beteiligten darauf zu lenken, daß die erfolgreiche Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher eine der gesellschaftspolitischen Aufgaben der nächsten Jahre sein wird: Es geht darum, den künfti-

gen Fachkräftebedarf in Industrie und Handwerk heranzubilden und gleichzeitig jungen Ausländern die Möglichkeit zu eröffnen, sich beruflich zu qualifizieren. Die Zielsetzung des Modellversuchsprogramms ebenso wie die inhaltliche und organisatorische Anlage der Einzelversuche sind darauf zugeschnitten, den jungen Ausländern mit der beruflichen Qualifizierung soziale Orientierungs- und Eingliederungshilfen zu geben.

Ein erheblicher Teil der jungen Ausländer im ausbildungsfähigen Alter ist im Rahmen des Familiennachzugs erst im höheren Lebensalter in die Bundesrepublik eingereist [2]. Sie beherrschen die deutsche Sprache in Wort und Schrift nicht in dem Umfang, der ausreicht, um darauf aufbauend eine Fachsprache einschließlich der erforderlichen Fachtheorie zu erlernen. Ausgehend von vorhandenen „Sprach“- und zum Teil auch „Bildungsdefiziten“ der nachgezogenen ausländischen Jugendlichen sind die Modellversuche insgesamt darauf angelegt, zusätzliche Hilfen zu entwickeln und zu erproben, die es den Betrieben ermöglichen, junge Ausländer erfolgreich auszubilden.

Im Mittelpunkt stehen Stütz- und Förderangebote, die die „Sprache/Fachsprache – Fachpraxis/Fachtheorie“ eng miteinander verzahnen. Dadurch soll eine gegenseitige Durchlässigkeit geschaffen werden, die sicherstellt, daß Lernfortschritte, z. B. im fachpraktischen Bereich, genutzt werden können, indem sprachlich/fachsprachlich und fachtheoretisch daran angeknüpft und darauf aufgebaut werden kann.

Sprachliche wie auch mathematisch-technische Zusatzangebote haben in diesem Zusammenhang die Aufgabe, fachpraktische Unterweisung und fachtheoretischen Unterricht vor- und nachzubereiten. Flankierende Angebote zur sozialpädagogischen Betreuung geben ausländischen und deutschen Jugendlichen Hilfen, um gemeinsames Lernen und Handeln im Betrieb als Grundlage für Kontakte, die über den Betrieb hinausreichen, zu erleben. Deshalb gibt es in allen Modellversuchen „integrierte Ausbildungsgruppen“. Auch in diesem Zusammenhang kommt der Sprachförderung eine wichtige Aufgabe zu. So haben erste Modellversuchserfahrungen gezeigt, daß fachliche Lernfähigkeit und insbesondere soziale Kontaktfähigkeit der jungen Ausländer vom Umfang ihres Selbstvertrauens abhängen. Ein Deutschunterricht, der Sprachbefähigung betreibt, indem Lebens- und Ausbildungssituationen aufgearbeitet werden, trägt entscheidend dazu bei [3].

Neben diesen Hilfen steht als ein Schwerpunkt, der unabdingbar damit verknüpft ist, die Vorbereitung und Weiterbildung von Ausbildern für ausländische Jugendliche. Aus der Sicht der Betriebe sind die Weiterbildungsangebote für Ausbilder, in denen sie sich mit den Lebensumständen ihrer ausländischen Auszubildenden im Herkunftsland, in der Bundesrepublik sowie mit deren Verhaltensmustern und grundlegenden Wertvorstellungen vertraut machen können, die entscheidende Grundlage für die erfolgreiche Berufsausbildung und die innerbetriebliche soziale Anerkennung der jungen Ausländer.

Übersicht über die Modellversuchsdaten

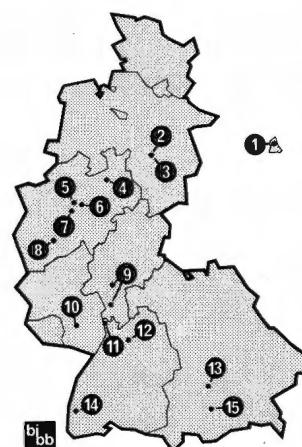
1980/81 sind insgesamt 14 Modellversuche angelaufen [4], davon werden sechs von den Ausbildungsbetrieben selber getragen, acht sind Kooperationsmodellversuche, deren Träger entweder Zuständige Stellen (HwK), Initiativen, Vereine oder aber freie Träger der Jugendhilfe sind. In den Kooperationsmodellversuchen wird die fachpraktische Ausbildung und Unterweisung von beteiligten Betrieben geleistet, während die zusätzliche Förderung der ausländischen Jugendlichen außerhalb des Ausbildungsbetriebes vom Träger des Versuchs organisiert und durchgeführt wird.

Die Anzahl der an den Kooperationsmodellen beteiligten Betriebe schwankt je nach Versuch zwischen zwei und zwanzig zum Teil Klein- und Mittelbetrieben des Handwerks und der Industrie, so daß an den derzeit 14 angelaufenen Modellversuchen insgesamt 111 Betriebe beteiligt sind.

Die Anzahl der an den Modellversuchen beteiligten ausländischen Jugendlichen ist im Vergleich der einzelnen Modellversuche sehr unterschiedlich und liegt zwischen 12 und 60 Jugendlichen pro Ausbildungsdurchgang. Insgesamt werden 1981 402 junge Ausländer – überwiegend türkische Jungen – in anerkannten Ausbildungsberufen ausgebildet. Da die Mehrzahl der Modellversuchsträger 1982 ein zweites Mal jugendliche Ausländer einstellen will – als zweite Erprobungs- und Revisionsphase – erhöht sich die Anzahl der insgesamt beteiligten ausländischen Jugendlichen 1982 nochmals um 300 auf 702 junge Ausländer. In der Mehrzahl haben die am Modellversuch beteiligten Jugendlichen keinen deutschen Schulabschluß und meist besuchten sie vor Beginn der Berufsausbildung eine berufsvorbereitende Maßnahme (MBSE). Die ausländischen Jugendlichen werden überwiegend in den Metall-, Elektro-, Holz- und Bergbauberufen, im Friseurhandwerk sowie als Einzelhandelskaufmann/-kauffrau ausgebildet.

Ein Modellversuch wendet sich nicht an ausländische Jugendliche direkt, sondern ausschließlich an deren Ausbilder in Industrie und Handwerk. In zwei Erprobungslehrgängen werden 24 Ausbilder auf die Ausbildung ausländischer Jugendlicher vorbereitet [5]. Die Tabelle auf der Seite 21 gibt einen kurzen Überblick über die wichtigsten Daten der in 1980/81 angelaufenen Modellversuche.

Die regionale Verteilung über die Modellversuchsstandorte läßt sich der nachfolgenden Graphik entnehmen:



Dabei zeigt sich eine Konzentration der Modellversuche auf Nordrhein-Westfalen und Baden-Württemberg; nicht beteiligt sind die Bundesländer Schleswig-Holstein, Bremen, Hamburg und Saarland. In den nächsten Jahren sollten auch in diesen Bundesländern Modellversuche durchgeführt werden, um Aussagen zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher zu bekommen, die regionale Besonderheiten berücksichtigen. Darüber hinaus sollten den jungen Ausländern weitere Branchen und Berufe – wie z. B. Chemie- und Bauberufe, pflegerische Berufe usw. – erschlossen werden, unter besonderer Berücksichtigung ausländischer Mädchen. Hintergrund ist die Notwendigkeit der Übertragbarkeit von Modellversuchsergebnissen. Um generalisierbare Aussagen zu einzelnen Förderangeboten treffen und den Betrieben für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher differenzierte Hilfen anbieten zu können, ist es notwendig, regionale und berufsspezifische Besonderheiten ebenso einzubeziehen wie die spezifischen Gegebenheiten bei der Ausbildung ausländischer Mädchen.

Zusätzliche Stütz- und Förderangebote

Obwohl die Mehrzahl der ausländischen Jugendlichen vor ihrer Ausbildung an einer berufsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen hat, ist festzustellen, daß der nahtlose Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung ohne weiterführende Förderung kaum möglich ist. Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufsaus-

Die wichtigsten Daten der in 1980/81 angelaufenen Modellversuche:

Träger des Modellversuchs	Anzahl d. beteiligten Jugendlichen			Beteiligte Betriebe	Ausbildungsberufe
	1980	1981	1982		
Volkswagenwerk AG, Hannover (2)		15	15	Volkswagenwerk AG	Betriebsschlosser, Rohrinstallateur
WABCO Fahrzeugbremsen GmbH, Hannover (3)		12	12	WABCO Fahrzeugbremsen GmbH	Dreher
Verein zur Förderung der Berufsbildung e.V. Dr. Heinz Potthoff, Bielefeld (4)	8	4		Stadtwerke, Autohaus Krenski, Gildemeister, Gartemann & Hollmann, Droop & Rein, Tweer, Berg & Co.	Fräser, Universalfräser, Dreher, Blechschlosser, Kfz-Mechaniker
Kolping Bildungswerk, Diözesanverband Paderborn e.V., Castrop-Rauxel (5)		30	30	27 Klein- und Mittelbetriebe des Handwerks	Betriebsschlosser, Karosseriebauer, Kfz-Mechaniker, Schmelzschweißer, Elektroanlageninstallateur, Werkzeugmacher, Tischler, Bekleidungs näherin, Technischer Zeichner
Bergbau AG Westfalen, Dortmund (6)		60		Bergbau AG Westfalen	Energieanlagenelektroniker, Betriebsschlosser, Bergmechaniker, Berg- und Maschinenmann
Westfälische Berggewerkschaftskasse, Bochum (7)		48	48	Bergbau AG Lippe, Bergbau AG Niederrhein	Bergmechaniker, Berg- u. Maschinenmann (Betriebsschlosser 1982)
Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft, Frankfurt/Darmstadt (9)		60	60	11 Betriebe aus Handel und Industrie	gewerblich-technische Berufe, Einzelhandelskaufmann/-kauffrau
Mannheimer Abendakademie und Volkshochschule GmbH, Mannheim (11)		21	21	Daimler Benz AG, BBC, Siemens AG	Dreher, Elektriker, Betriebsschlosser, Metallwerker, Lackierer, Maschinen schlosser, Fräser
Audi NSU Auto Union AG Neckarsulm (12) Ingolstadt (13)	16 24	16 24		Audi NSU Auto Union AG	Maschinenschlosser, Betriebsschlosser, Feinblechner, Universalfräser, Teilezurichter, Dreher, Werkzeugmacher
HwK Freiburg, Freiburg/Emmendingen (14)		20	20	15 Klein- und Mittelbetriebe des Handwerks	Tischler/Zimmerer, Stahlbetonbauer, Maurer, Friseure
HwK der Pfalz, Kaiserslautern/Ludwigshafen (10)		20	40	20 Klein- und Mittelbetriebe des Handwerks	Metallberufe, Elektroberufe
Initiativgruppe Betreuung von ausländischen Kindern e.V., München (15)		24	24	Kraus-Maffei und 19 Klein- und Mittelbetriebe des Handwerks und der Industrie	Werkzeugmacher, Dreher, andere Metallberufe, Friseure
Meierei C. Bolle OHG, Berlin (1)			30	Meierei C. Bolle OHG	Einzelhandelskaufmann/-kauffrau
	Anzahl d. beteiligten Ausbilder				
		1981	1982		
HwK zu Köln, Köln (8)		24	24	Bayer-Werke AG, Ford-Werke AG, Klöckner-Humboldt-Deutz AG	Qualifizierung von Ausbildungs personal für ausländische Jugendliche

Die beim Modellversuchsträger genannten Zahlen weisen auf den regionalen Standort hin (siehe Graphik, Seite 20)

bildung sind deshalb zusätzliche Stütz- und Förderangebote während der gesamten Ausbildungszeit, integriert in die betriebliche Berufsausbildung.

Im folgenden werden diese zusätzlichen Maßnahmen – unterteilt nach drei Schwerpunktbereichen – auf der Grundlage der vorliegenden Planungen der Modellversuche dargestellt.

1. Zusätzliche Sprach- und Bildungsangebote

Ausgehend von der Erfahrung, daß Sprache/Fachsprache und Fachtheorie für junge Ausländer die entscheidende Hürde in der betrieblichen Ausbildung wie auch vor allem in der Berufsschule darstellen, werden in allen Modellversuchen Stütz- und Förderangebote zum Abbau noch vorhandener Sprach- und Bildungsdefizite entwickelt und erprobt.

Diese aufeinander zugeschnittenen Förderangebote zielen vor allem auf die Bereiche:

- Sprache/Fachsprache,
- Fachtheorie,
- Fachrechnen/Mathematik,
- Fachzeichnen,
- Fachpraxis.

Der zeitliche Umfang der Zusatzangebote beträgt im Durchschnitt sechs Zeitstunden pro Woche. In Zusammenarbeit von Ausbildern, Sprachlehrern, Werkstattlehrern, z. T. Sozialpädagogen und Wissenschaftlern – wenn möglich auch in Rückkopplung mit der Berufsschule – werden Unterrichts- und z. T. auch neue Ausbildungspläne unter stärkerer Berücksichtigung von Visualisierungsmöglichkeiten entwickelt. Dabei kommt es darauf an, die fachpraktische Ausbildung/Unterweisung und die zusätzliche Förderung eng aufeinander zu beziehen und an den Lernvoraussetzungen und den Lerntechniken [6] der Jugendlichen anzusetzen.

In den Modellversuchen, in denen der Ausbildungsbetrieb gleichzeitig Träger des Versuchs ist, ist eine derartige Koordinierung von Werkstattpraxis, fachtheoretischer Unterweisung und Sprachvermittlung wesentlich leichter zu verwirklichen als in Kooperationsmodellen. In diesen Modellversuchen werden die zusätzlichen Stütz- und Förderangebote in Zusammenarbeit von Sprach- und Werkstattlehrern, Ausbildern und Sozialpädagogen gemeinsam entwickelt und zum Teil auch in „Teameaching“ gemeinsam durchgeführt, wodurch die inhaltliche Verzahnung der einzelnen Maßnahmen erleichtert wird.

In einem Modellversuch [7] ist eine solche enge Verzahnung explizit in Form einer projektorientierten Werkstattpraxis geplant. Hier wird der Versuch unternommen, in die Projektarbeit Elemente der Sprachvermittlung, Fachtheorie, Fachpraxis, aber auch der sozialpädagogischen Arbeit als konstitutive Bestandteile einzubeziehen.

Ein weiteres wesentliches Unterscheidungsmerkmal zu den Kooperationsmodellen besteht darin, daß alle zusätzlichen Förderangebote erstens innerhalb des Ausbildungsbetriebes und zweitens innerhalb der normalen Arbeitszeit stattfinden. Demgegenüber müssen aufgrund der anderen Rahmenbedingungen bei Kooperationsversuchen die zusätzlichen Stütz- und Fördermaßnahmen vom Träger überbetrieblich bzw. außerbetrieblich angeboten werden. Besonders bei der Einbeziehung von Klein- und Mittelbetrieben in die Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher ist eine solche „Serviceleistung“ der außerbetrieblichen Modellversuchsträger das entscheidende Hilfsangebot. Diese Betriebe verfügen nicht über die personelle und finanzielle Kapazität, um die erforderliche Zusatzförderung für die Ausbildung ausländischer Jugendlicher selbstständig durchzuführen. Dies gilt vor allem zum gegenwärtigen Zeitpunkt, da Erfahrungen mit der Ausbildung ausländischer Jugendlicher bisher nicht vorliegen und auf unmittelbar anwendbare Ausbildungs- und Betreuungshilfen nicht zurückgegriffen werden kann [8].

In den Kooperationsmodellen wird der zusätzliche Stütz- und Förderunterricht zentral außerhalb der beteiligten Betriebe und üblicherweise auch außerhalb der eigentlichen Ausbildungszeit durchgeführt. In einigen Modellversuchen konnten die erheblichen organisatorischen Schwierigkeiten so überwunden werden, daß der zusätzliche Stütz- und Förderunterricht zu 50 Prozent innerhalb der Ausbildungszeit durchgeführt wird. Die Stütz- und Förderkurse in diesen Kooperationsmodellversuchen sind fast ausschließlich in den Freizeitbereich der ausländischen Jugendlichen verlagert. In einigen Modellversuchen soll deshalb ein „integriertes pädagogisches Konzept“ entwickelt und erprobt werden, das Unterrichtsinhalte – insbesondere zur Sprachvermittlung – mit sozialpädagogischen Freizeitangeboten nach dem Motto „Lernen soll Spaß machen“ verbindet.

Die Modellversuche zur Kooperation von Klein- und Mittelbetrieben des Handwerks beabsichtigen darüber hinaus eine weitere zusätzliche fachpraktische Förderung, meist in Form von überbetrieblichen Ausbildungsphasen. Eine solche fachpraktische Zusatzförderung ist in diesen Versuchen dringend erforderlich, um den fachpraktischen und fachtheoretischen Kenntnisstand zu vereinheitlichen und die Verbindung zu dem zusätzlichen Stütz- und Förderunterricht herzustellen.

In allen Modellversuchen wird in den Planungen davon ausgegangen, daß sich Intensität und Inhalte der jeweiligen Förderung im Laufe der Ausbildungszeit ändern werden. So soll zu Beginn der Ausbildung der Schwerpunkt des zusätzlichen Stütz- und Förderunterrichts auf der Sprachvermittlung liegen, zumal die Schwierigkeiten der ausländischen Jugendlichen mit der deutschen Sprache in den Bereichen

- Alltagskommunikation,
- Umgang mit Texten (z. B. Textaufgaben),
- schriftliche Ausdrucksfähigkeit,
- Fachsprache.

Verständnisschwierigkeiten in anderen Bereichen, z. B. Fachtheorie, nach sich ziehen. Im weiteren Verlauf der Ausbildung müssen die anderen Förderangebote einen zunehmend höheren Stellenwert bekommen.

2. Sozialpädagogische Betreuung

Vor allem für benachteiligte Jugendliche und insbesondere für junge Ausländer ist eine sozialpädagogische Betreuung während der Berufsausbildung unabdingbar [9]. Deshalb ist in allen Modellversuchen eine sozialpädagogische Betreuung der ausländischen Jugendlichen im Interesse der inner- und außerbetrieblichen Integration unter Einbeziehung der deutschen mit folgenden Aufgabenstellungen vorgesehen:

- Abbau eventuell vorhandener Vorurteile zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen und ihren Eltern,
- Abbau möglicher Ausländerfeindlichkeit im Ausbildungsbetrieb,
- Förderung von Kontakten zwischen deutschen und ausländischen Jugendlichen in Ausbildung und Freizeit,
- Motivationsstützung bei ausländischen Jugendlichen und ihren Eltern während der Berufsausbildung,
- Beratung und Information aller an der Ausbildung Beteiligten einschließlich der Eltern.

Die Modellversuche zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher sind deshalb so zugeschnitten, daß auf der Grundlage der jeweiligen betrieblichen und außerbetrieblichen Rahmenbedingungen folgende unterschiedliche Formen sozialpädagogischer Arbeit entwickelt und erprobt werden:

- Sozialpädagogische Arbeit im Team (Ausbilder, Sozialpädagoge, Werkstattlehrer, Lehrer)

In diesem Modell werden Fachpersonal und der Sozialpädagoge in Absprache handeln und sich gegenseitig bei der Lösung von Konflikten unterstützen. Der Sozialpädagoge hat sowohl innerbetriebliche als auch freizeipädagogische Aufgaben. In einem

Modellversuch (Anm. [7]) wird die fachpraktische Unterweisung der ausländischen Jugendlichen weitgehend in Projektform durchgeführt. Diese Form wurde gewählt, um eine Kombination von fachpraktischer und fachtheoretischer Unterweisung mit Sprachvermittlung und sozialpädagogischer Betreuung zu ermöglichen. Entscheidend ist hierbei, daß die sozialpädagogischen Maßnahmen entweder direkter Teil der fachpraktischen Unterweisung und anderer Zusatzangebote sind, oder aber in unmittelbarer und verbindlicher Absprache zwischen Sozialpädagogen, Ausbildern, Werkstattlehrern und Lehrern inner- und außerbetrieblich durchgeführt werden. Diese gemeinsame Arbeit des am Modellversuch beteiligten Personals setzt eine ständige Koordinierung und Absprache einschließlich der gemeinsamen Entwicklung von Unterrichts- und Ausbildungsplänen voraus, um die jeweilige fachspezifische Aufgabe – orientiert an der gemeinsamen Zielsetzung – erfüllen zu können.

- Sozialpädagogische Arbeit durch Pädagogen (Lehrer mit sozialpädagogischen Aufgaben, Sozialpädagogen mit Unterrichtsaufgaben)

Diese Form der sozialpädagogischen Arbeit wird in Kooperationsversuchen entwickelt und erprobt. Ausgangspunkt ist die Überlegung, daß ausländische Jugendliche während der zusätzlichen Förderung außerhalb der am Verbund beteiligten Ausbildungsbetriebe eine für die Gruppe feste pädagogische Bezugsperson brauchen, um einer möglichen Vereinzelung der ausländischen Auszubildenden im Betrieb entgegenzuwirken. Der Pädagoge hat in solchen Modellversuchen mehrere Aufgaben in integrierter Form zu erfüllen: sozialpädagogische Betreuung, zusätzlichen Deutsch- und Sozialkundeunterricht und Organisation der anderen Förderungsangebote, an deren Durchführung er beteiligt ist. Die Sozialbetreuung wird in diesen Modellversuchen ausschließlich außerhalb der Ausbildungsbetriebe geleistet, wobei auch die Beratung von Betrieben in Konfliktfällen vorgesehen ist. Darüber hinaus bezieht dieses „integrierte pädagogische Konzept“ die Tatsache ein, daß Sprachkenntnisse über den Unterricht hinaus sehr erfolgreich im Rahmen der Freizeitpädagogik vermittelt werden können.

- Sozialpädagogische Arbeit durch Ausbildungsberater

Dieses Modell geht von einer Ausweitung der Tätigkeit des Ausbildungsberaters aus und wird in einem Kooperationsversuch im Handwerk erprobt [10]. Zentrale Aufgabe des Ausbildungsberaters ist hier die sozialpädagogische Beratung der ausländischen Auszubildenden, ihrer Eltern und der Ausbilder bzw. der Betriebsinhaber in Form von Einzelfallhilfe bei Konfliktfällen. Darüber hinaus hat er durch seinen ständigen Kontakt zu den am Modellversuch beteiligten Betrieben und den ausländischen Auszubildenden zur Motivationsstützung beizutragen, und zwar insbesondere dadurch, daß potentielle Konflikte schon im Vorfeld abgefangen werden können.

- Sozialpädagogische Arbeit durch Ausbilder

Vor dem Hintergrund der umfassenden fachlichen und pädagogischen Qualifikation von Ausbildern wird in zwei Modellversuchen [11] ein in die fachpraktische Ausbildung eingebettetes sozialpädagogisches Betreuungsmodell entwickelt und erprobt. Als Ausgangsüberlegungen stehen in diesem Modell, in dem der Ausbildungsbetrieb zugleich Versuchsträger ist, im Mittelpunkt:

- Die Jugendlichen benötigen innerbetrieblich eine feste Bezugsperson, wobei nicht zwischen Zuständigkeiten für Ausbildung und sozialpädagogischer Betreuung differenziert werden sollte.
- Die fachliche Akzeptanz, die dem Ausbilder entgegengebracht wird seitens der Jugendlichen, ihrer Eltern, des Modellversuchspersonals, erleichtert ihm die pädagogische Beratung in Konfliktfällen, in Einzel- und integrierten Gruppengesprächen.

In Zusammenarbeit mit dem Modellversuchspersonal geht dieses Modell der Sozialbetreuung durch Ausbilder primär von einem

innerbetrieblichen Ansatz aus. Bei Problemen, die mit Hilfe des Ausbilders nicht innerbetrieblich gelöst werden können, ist vorgesehen, daß Ausbilder oder Betrieb punktuelle außerbetriebliche „Hilfe zur Selbsthilfe“ anbieten oder daß der Ausbilder Betreuungskontakte zu Einrichtungen herstellt, die solche Hilfen geben.

3. Vorbereitung und Weiterbildung von Ausbildern

Bei der Vorbereitung und Weiterbildung von Ausbildern für ausländische Jugendliche werden seitens der Betriebe und der Ausbilder selber zwei Schwerpunktbereiche in den Vordergrund gestellt:

Zum einen wird darauf verwiesen, daß besonders junge Ausländer aus vorwiegend muslimischen Herkunftsändern sich in ihrem Verhalten an Wertvorstellungen orientieren, die in unserem Kulturkreis zum Teil unbekannt sind, zum Teil mit den Lebensformen verändert wurden [12]. Es folgt, daß Verhaltensmuster nicht verstanden oder – schlimmer – von beiden Seiten mißverstanden werden, was häufig zur Vorurteilsbildung und letztlich zur Ablehnung führt.

Zum anderen erwarten Ausbilder, daß ihnen in Weiterbildungsveranstaltungen – über das Informationsangebot hinaus – methodisch didaktische Hilfen für die Umsetzung in angemessene Verhaltens- und Handlungsmuster gegeben werden. Hierzu gehört zwingend, daß Ausbilder in der Lage sind, das eigene Vorverständnis, die eigenen Einstellungen und das eigene Verhalten bewußt reflektieren zu können.

Die Qualifizierung der Ausbilder zielt in erster Linie darauf ab, ausländischen Jugendlichen die erforderlichen fachlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten, anknüpfend an ihren Lernvoraussetzungen, erfolgreich vermitteln zu können. In diesem Zusammenhang ist in allen Modellversuchen [13] unter besonderer Berücksichtigung sprachdidaktischer und sozialpädagogischer Qualifizierungsangebote beabsichtigt, kontinuierliche Weiterbildungsveranstaltungen in Form von Wochen(end)seminaren und/oder Ausbildergesprächskreisen zu entwickeln und zu erproben.

In einer Pilotbefragung [14] wurde deutlich, daß Ausbilder vor allem im Bereich des „Miteinander-Umgehens“ die mit Abstand meisten und schwerwiegendsten Schwierigkeiten erwarten und daß sie deshalb Wert darauf legen, sich vor Ausbildungsbeginn auf die jungen Ausländer einzustellen zu können. In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, daß die Vermittlung fachlicher Inhalte, Fähigkeiten und Fertigkeiten grundsätzlich damit verknüpft ist, Jugendliche anzuleiten, zu beraten und, wenn nötig, zu betreuen. Vor diesem Hintergrund wird sozialpädagogische Betreuung nicht als eine Aufgabe verstanden, die durch das Eintreten ausländischer Auszubildender in den Betrieb neu an Ausbilder herangetragen wird. Neu ist, daß es keinen spontanen Zugang zu den Lebensumständen, dem Erfahrungshintergrund und den Wertvorstellungen dieser Jugendlichen gibt. In den Modellversuchen zur Ausbildung ausländischer Jugendlicher schlägt sich dieses Problemverständnis der Ausbilder wie folgt nieder.

In der Mehrzahl der Modellversuche haben Einführungsseminare stattgefunden. Bereitgestellt wurden Informationen über das Herkunftsland und über die Lebensbedingungen der jungen Ausländer in der Bundesrepublik. Zentrale Themen waren „wirtschaftliche und soziale Ausgangslage der Familie im Herkunftsland“, „Bildungswesen und Bildungsbeteiligung“, bestehende „Bildungsmöglichkeiten ausländischer Kinder und Jugendlicher in der Bundesrepublik“, „Religion, Wertvorstellungen und Sitten“, wobei als besondere Schwerpunkte das „Beziehungsgefüge im Familienverband“ und die „Erziehungs-, Bildungs- und Ausbildungsvorstellungen der Eltern“ berücksichtigt wurden. Soweit als Hintergrundinformation, insbesondere für Rechtsfragen in der Ausbildung erforderlich, wurden die Regelungen des Ausländerrechts einbezogen.

Ein Modellversuch, der sich ausschließlich mit der „Qualifizierung von Ausbildern für ausländische Jugendliche“ befaßt, wird von der Handwerkskammer zu Köln durchgeführt in Zusammenarbeit mit den Firmen Bayer-Werke AG, Ford-Werke AG und Klöckner-Humboldt-Deutz AG. Entwickelt wird ein 40 Stunden umfassender Weiterbildungslehrgang für Ausbilder aus Handwerk und Industrie, in dem eingebettet in Fallbeispiele aus der betrieblichen Ausbildungspraxis Informationen bereitgestellt werden, die zum Verständnis türkischer Auszubildender und ihrer Eltern erforderlich sind. Gleichzeitig ist der Lehrgang so zugeschnitten, daß anhand der Fallbeispiele ein situationsgebundenes Handeln und Verhalten von Ausbildern exemplarisch erarbeitet werden kann. Das entwickelte Lehrgangskonzept ist im November/Dezember 1981 mit je sechs Teilnehmern aus Handwerk und Industrie erprobt worden und wird im Frühjahr 1982 in einem zweiten Durchgang revidiert. Im Sommer 1982 wird der Lehrgang einschließlich Materialien für Teilnehmer und Referenten vor Sachverständigen aus Industrie und Handwerk sowie vor geeigneten Weiterbildungseinrichtungen präsentiert. Dabei wird über Zielsetzung und Qualifizierungserfolge umfassend informiert werden.

Anmerkungen

- [1] Eine weitere Förderung der Berufsausbildung ausländischer Jugendlicher erfolgt durch das Programm des BMBW „zur Förderung der Berufsausbildung von benachteiligten Jugendlichen“.
- [2] Hecker, U.: Repräsentativ-Untersuchung über die Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. Erste Ergebnisse. In: Hecker, Ursula; Schmidt-Hackenberg, Dietrich: Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. Teil I: Grunddaten der Befragung. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 30, hrsg. v. Bundesinstitut für Berufsbildung. Der Generalsekretär. Berlin 1980.
- [3] Zwischenergebnisse des Modellversuchs bei Audi/NSU/Auto Union AG, Standort Neckarsulm.
- [4] Ein weiterer Modellversuch zielt auf die berufliche Nachqualifizierung erwachsener ausländischer Arbeitnehmer (Verein zur Förderung der beruflichen Weiterbildung e.V., Hamburg).
- [5] Modellversuch der Handwerkskammer zu Köln in Kooperation mit Bayer-Werke AG, Ford-Werke AG, Klöckner-Humboldt-Deutz AG.
- [6] Kuhs, K.; Reich, Hans H.: Rechtschreibprobleme türkischer Schüler. Fehleranalyse und Unterrichtsvorschläge. In: Praxis Deutsch, Sonderheft 80, S. 55 – 62.
- [7] Modellversuch der Westfälischen Berggewerkschaftskasse, Bochum, in Kooperation mit der Bergbau AG Niederrhein und der Bergbau AG Lippe.
- [8] Aus der Untersuchung von Hecker, a. a. O., S. 59, geht hervor, daß knapp 80 Prozent der ausländischen Auszubildenden einen qualifizierten deutschen Schulabschluß erreicht haben. Damit wird deutlich, daß die dort erzielten Ausbildungserfahrungen nicht auf die Modellversuchspopulation übertragbar sind.
- [9] Damit will das Bundesinstitut derzeit noch keine allgemeingültigen Aussagen weder im Hinblick auf Personen und deren Qualifikation noch hinsichtlich des Umfangs, der Inhalte und Organisationsform sozialpädagogischer Arbeit treffen.
- [10] Modellversuch der Handwerkskammer der Pfalz, Kaiserslautern.
- [11] Modellversuche: Audi/NSU/Auto Union, Standort Ingolstadt; Volkswagenwerk AG, Hannover.
- [12] Vgl. Stüwe, G.; Karsten, G.; Wildt, C.: Erfassung der Lebenswelt junger Ausländer zur Konstruktion eines qualitativen Maßnahmen-Kataloges, Gutachten des Instituts für Sozialarbeit und Sozialpädagogik im Auftrag des Senats für Jugend, Familie und Sport, Berlin, 31.12.1980.
- [13] Im Modellversuch des Vereins zur Förderung der Berufsbildung e.V., Dr. Heinz Pothoff, Bielefeld, wird dieser Schwerpunkt nicht berücksichtigt.
- [14] Die Pilotbefragung wurde von der HwK zu Köln zur Vorbereitung des Modellversuchs in Zusammenarbeit mit dem BIBB bei insgesamt 49 Ausbildern (21 aus dem Handwerk, 28 aus der Industrie) durchgeführt.

Werner Markert

Zur Bildungssituation ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland

Die aktuelle Diskussion zur Problematik der Eingliederung ausländischer Arbeitnehmerfamilien verweist nachdrücklich auf die Untersuchung der Bildungschancen dieser Bevölkerungsgruppe.

Befragungen haben ergeben, daß fast 80 Prozent der ausländischen Arbeitnehmer als An- und Ungelernte beschäftigt sind, meist mit einer geringen Vorbildung nach Deutschland einreisten und daher noch immer über ungenügende Deutschkenntnisse und eine geringe Allgemeinbildung verfügen. Ihre Nachqualifizierung ist daher mit großen Schwierigkeiten verbunden, wenngleich in Betrieben und in Bildungswerken inzwischen auf diesem Gebiet große Anstrengungen unternommen werden.

In diesem Beitrag werden die Aus- und Fortbildungsprobleme ausländischer Jugendlicher und Erwachsener beschrieben, die mittels Intensivinterviews und Expertengesprächen festgestellt werden konnten. Abschließend werden Hinweise zu modellhaften Maßnahmen gegeben, die von Betrieben und Bildungswerken zur beruflichen Qualifizierung dieser Personengruppe durchgeführt werden.

Ausgangslage

Die aktuelle Diskussion zu einer Veränderung der Ausländerpolitik in Bund und Ländern mit dem Ziel einer faktischen Zuzugssperre gibt der Frage der Eingliederungschancen von aus-

ländischen Jugendlichen und Erwachsenen ein besonderes Gewicht. Nachdem bis Mitte der siebziger Jahre unausgesprochen davon ausgegangen wurde, die meisten ausländischen Gastarbeiter würden zurückkehren, scheint sich gerade in den beiden letzten Jahren die Bundesrepublik zu einem Einwanderungsland zu entwickeln. Die Gründe dieser Entwicklung sind sicher ökonomischer Natur. Eine große Zahl der ausländischen Gastarbeiter und ihrer Familien kam mit einer Rückkehrorientierung nach Deutschland, die bei vielen älteren ausländischen Arbeitnehmern heute noch besteht. Hindernisse für eine Verwirklichung ihrer Rückkehrabsichten liegen einmal in der nach wie vor schlechten wirtschaftlichen Situation der Herkunftsänder wie der ungenügenden beruflichen Vorbereitung für eine Rückkehr auch bei denjenigen ausländischen Arbeitnehmern, die schon mehr als fünf Jahre in der Bundesrepublik arbeiten.

Wenn nun die Eingliederungschancen auch der älteren Ausländer verbessert werden sollen, da faktisch eine Rückkehr für viele Familien aus ökonomischen Gründen kaum in Frage kommt, ist es notwendig, die Lebens- und Berufssituation dieser Gruppe näher kennenzulernen. Inzwischen ist eine Reihe von wissenschaftlichen Untersuchungen vorgelegt worden, die die Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher detailliert beschrieben haben [1].

Die Arbeits- und Lebenssituation der Elterngeneration — in der Regel Angehörige der sogenannten 1. Ausländergeneration — wurde jetzt in repräsentativen Erhebungen im Rahmen der Veröffentlichungen des Forschungsverbundes „Probleme der Ausländerbeschäftigung“ sowie des Forschungsinstituts der Friedrich-Ebert-Stiftung erfaßt [2]. Als Ergebnis dieser Untersuchungen kann festgehalten werden, daß die gewünschte berufliche und soziale Eingliederung der Jugendlichen ohne eine gleichlaufende Verbesserung der Lebens- und Bildungssituation ihrer Eltern kaum gelingen kann. Diese These kann mit den allgemeinen Erkenntnissen aus der Sozialisationsforschung belegt werden: Die Lebenssituation der Eltern sowie die Umwelteinflüsse in der frühkindlichen Sozialisation prägen entscheidend die Lebenschancen der heranwachsenden Generation. So wird die Lebenssituation der jetzt in Deutschland lebenden Kinder und Jugendlichen zum großen Teil durch Faktoren bestimmt, die ihre Eingliederung in das hier bestehende Bildungssystem und in den Arbeitsmarkt erschweren: Sie sind zu einem großen Teil im Heimatland der Eltern geboren und erst als Schulpflichtige in die Bundesrepublik gekommen [3]. Dieser für eine Eingliederung „negative“ Sozialisationsfaktor wird noch dadurch verstärkt, daß die Lebenssituation ihrer Eltern durch folgende Merkmale charakterisiert ist:

Geringe Schulbildung, unqualifizierte Berufstätigkeit und Wohnen in einem sozialen Ghetto [4].

In einem Forschungsprojekt des Bundesinstituts für Berufsbildung wurde jetzt auf der Basis von Fallstudien die **Bildungssituation ausländischer Jugendlicher und Erwachsener untersucht**. Im Rahmen dieser Fallstudien wurden Intensivinterviews mit den Betroffenen selbst durchgeführt. Hier sollen nun diejenigen Ergebnisse dargestellt werden, die die Berufs- und Bildungssituation der ausländischen Arbeitnehmer genauer zu charakterisieren vermögen und den Einfluß auf die Lebenschancen ihrer Kinder verdeutlichen.

Die Lebens- und Arbeitssituation ausländischer Arbeitnehmer

Die neueren repräsentativen Erhebungen zur Lebens- und Berufssituation ausländischer Arbeitnehmer bestätigen mit nur geringen Abweichungen die Ergebnisse der „Repräsentativuntersuchung '72“ der Bundesanstalt für Arbeit (Nürnberg 1973). Nur rund 14 Prozent der gewerbllich beschäftigten Ausländer sind als gelernte Facharbeiter tätig, dagegen etwa 40 Prozent der deutschen Arbeitnehmer. Rund 70 Prozent der Ausländer (Bundesanstalt für Arbeit 1972) bzw. etwa 80 Prozent (Forschungsverbund „Probleme der Ausländerbeschäftigung“ 1976) sind als un- und angelernte Arbeitnehmer beschäftigt [5].

Schulbildung bzw. berufliche Ausbildung, die sie im Heimatland erwerben, reichen höchstens aus, die unteren beruflichen Positionen in unserem Beschäftigungssystem einzunehmen. So haben nach Untersuchungen von Kremer/Spangenberg „16 Prozent der Türken, 14 Prozent der Spanier, 11 Prozent der Jugoslawen und je 6 Prozent der Griechen und Italiener“, die bei uns arbeiten, in ihrem Heimatland keine Schule besucht [6]. Die Standards der Anforderungen an eine Facharbeiterqualifikation, wie sie in der Bundesrepublik üblich sind, haben etwa zwei Drittel der Angehörigen der 1. Ausländergeneration nicht erfüllt: „Ohne jede berufliche Ausbildung waren zum Zeitpunkt der Wanderung 72 Prozent der Griechen, 67 Prozent der Spanier, 66 Prozent der Türken und Italiener und 53 Prozent der Jugoslawen“ (ebd. S. 29). Die schlechten Eingliederungschancen für die Mehrzahl der ausländischen Arbeitnehmer besitzen in diesen beiden Merkmalen bereits ihren Ausgangspunkt. Sie stehen am unteren Ende der Berufshierarchie, und viele sind mit einem Bildungsniveau eingereist, das sie nach unseren Bildungsabschlüssen als faktische Analphabeten charakterisiert. Die soziale Ghettosituation, in der sie häufig leben, verhindert bei Angehörigen dieser Gruppe zusätzlich die Chance des Erwerbs ausreichender Deutschkenntnisse. Eine erfolgreiche Teilnahme an beruflichen Fortbildungsmaßnahmen ist von ihnen daher kaum zu erwarten.

Allerdings konnten Kremer/Spangenberg feststellen, daß den **ausländischen Facharbeitern** eine soziale Eingliederung signifikant eher gelungen ist als den „Hilfsarbeitern“. Sie sind mit einer besseren Vorbildung eingereist und haben häufiger Kontakte zu Deutschen. Sie leben in einer besseren Wohngegend und verbessern rasch ihre deutschen Sprachkenntnisse. Das Statusmerkmal „Hilfsarbeiter“ und das Kennzeichen Ausländer bewirken dagegen eine doppelt diskriminierende Verstärkerwirkung für die Migranten [7]. Diese Faktoren besitzen damit auch entscheidenden Einfluß auf die Sozialisation der Kinder. Zwar sieht insgesamt die Bildungssituation der Kinder der 1. Ausländergeneration günstiger aus als die ihrer Eltern, aber im Vergleich zu deutschen Jugendlichen ihres Alters sind auch sie signifikant unterqualifiziert. So haben 40 Prozent der eingereisten Jugoslawen und 28 Prozent der Italiener in ihrem Heimatland acht Jahre und länger die Schule besucht und damit eine dem deutschen Hauptschulabschluß vergleichbare schulische Mindestqualifikation erreicht, aber von den anderen Nationalitäten können nur weniger als 20 Prozent der eingereisten Jugendlichen oder Schüler einen solchen Schulabschluß nachweisen. Im Zusammenhang mit der skizzierten Lebens- und Bildungssituation ihrer Eltern in Deutschland verwundert es dann nicht, daß nur etwa die Hälfte dieser Jugendlichen hier den Hauptschulabschluß (HASA) erreicht [8].

Folgende Faktoren lassen sich zusammenfassend bestimmen, die eine erfolgreiche Eingliederung der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Kinder in die Lebens- und Berufssituation in der Bundesrepublik erschweren:

- die schulische und berufliche Qualifikation bei der Einreise reicht allenfalls zur Aufnahme einer unqualifizierten Beschäftigung aus,
- die Verbindung der Merkmale „Hilfsarbeiter“ und Ausländer wirkt sich negativ auf die Chance einer sozialen Integration aus,
- in einer isolierten Ghettosituation lebend, bleibt ihr Spracherwerb stark eingeschränkt. Informationen über Bildungsmöglichkeiten sowie zur allgemeinen Verbesserung ihrer Lebenssituation bleiben ihnen versperrt,
- ihre Kinder kommen häufig ohne Schulabschluß nach Deutschland und können von ihren Eltern kaum eine wirksame Eingliederungshilfe erwarten.

Diese Aussagen lassen sich auf der Basis repräsentativer Untersuchungen festhalten. Im folgenden soll die Problemsicht der Betroffenen selbst zur Sprache kommen. Die nachfolgenden Aussagen sind auf der Basis von Intensivinterviews gewonnen worden, die mit Teilnehmern in Maßnahmen zur Berufsvorbereitung, Berufsausbildung und Umschulung geführt wurden. Ich beschränke mich dabei auf die Darstellung eines Aspektes des Forschungsprojekts, auf die Auswertung der **Intensivinterviews** mit ausländischen Arbeitnehmern und Jugendlichen. Mit diesem Bericht können die statistisch gewonnenen Ergebnisse besser veranschaulicht werden. Es sollen die „Brennpunkte“, die eine Eingliederung behindern, aus der Sicht der Betroffenen konkreter gefaßt werden.

Ausländische Arbeitnehmer und Jugendliche als Teilnehmer an Aus- und Fortbildungsmaßnahmen

Entsprechend dem Erkenntnisinteresse des Forschungsprojekts werden vor allem die Einflußfaktoren untersucht, die die Aus- und Fortbildungsmotivation ausländischer Jugendlicher und Erwachsener begünstigen oder hemmen. Die Darstellung bezieht sich auf zwei Problembereiche:

1. Zunächst werden die Hemmnisse und Schwierigkeiten beschrieben, die von den ausländischen Arbeitnehmern und Jugendlichen selbst als Hindernis genannt werden, um hier eine berufsvorbereitende oder eine Ausbildungs- und Fortbildungsmaßnahme erfolgreich abschließen zu können. Diese

- Gruppe repräsentiert die große Mehrzahl der hier lebenden Ausländer. Für sie treffen im Prinzip jene Faktoren zu, die im vorangegangenen Kapitel dargestellt wurden.
2. Diejenigen ausländischen Arbeitnehmer, die sich selbst als integrationsorientiert kennzeichnen, stellen in gewisser Weise eine Kontrollgruppe zur Mehrzahl unserer Untersuchungsgruppe dar. Ihre Aussagen zu den bestehenden Aus- und Fortbildungschancen sind daher von besonderem Interesse, da sie zu der Gruppe derjenigen Ausländer zählen, deren Integrationsbemühungen erfolgreich verlaufen sind.

Eingliederungsschwierigkeiten von älteren ausländischen Arbeitnehmern (1. Ausländergeneration)

Die Gruppe der befragten älteren ausländischen Arbeitnehmer (meist älter als 40 Jahre) weist zum Zeitpunkt ihrer Einreise mehrheitlich folgende Merkmale auf: Unzulängliche Schulbildung (höchstens sechs Jahre Schulbesuch – Ausnahme: Jugoslawen) und unqualifizierte Berufstätigkeit im Heimatland (vgl. Abschnitt 1). Sie üben in Deutschland un- und angelernte Tätigkeiten aus, leben in einer Ghettosituation und sind zunächst noch rückkehrorientiert. Sie hoffen oft, ihren Lebensabend im Heimatland verbringen zu können. Sie wären bereits früher zurückgegangen bzw. würden auch bald zurückkehren, wenn sie dort einen adäquaten Arbeitsplatz gefunden hätten bzw. finden würden. Bei ihnen kumulieren sich die bezeichneten Negativfaktoren zu einer „Defizitsituation“ im Hinblick auf die Chance, in Deutschland an qualifizierender beruflicher Weiterbildung teilzunehmen und diese erfolgreich zu beenden. Viele sprechen die deutsche Sprache – oft nach mehrjährigem Aufenthalt – schlecht, in der Regel genügen ihre Deutschkenntnisse nicht den Anforderungen, die für eine Berufsausbildung gestellt werden. Besonders schwierig ist dabei die Situation der ausländischen Arbeitnehmerinnen.

„Bei einem großen Teil unserer Umschüler handelt es sich um Frauen, die schon über 40 Jahre alt sind. Die älteste ist 52. Diese Frauen haben erhebliche Sprachprobleme. Sie sind teilweise so groß, daß sie dem Grundunterricht nicht folgen können. Hier ist dem Arbeitsamt vorzuwerfen, daß es die Leute nicht richtig informierte und auch keine entsprechende Auswahl traf, die es der Einrichtung möglich machen würde, entsprechende Gruppen zusammenzustellen.“ (Fachlehrer in einer überbetrieblichen Umschulungsmaßnahme)

Die befragten Teilnehmer sehen diesen Mangel selbst sehr deutlich. So bemerkt eine Teilnehmerin aus diesem Kurs:

„Ich habe nicht gedacht, daß ich so lange in Deutschland bleibe und habe daher die Sprache und die Grammatik nicht richtig gelernt.“ (Griechin, 41 Jahre)

Sie hat in Griechenland nur vier Jahre die Schule besucht und hat seitdem an keiner Bildungsmaßnahme mehr teilnehmen können.

Bei den Frauen verstärken sich die Negativfaktoren, wenn sie in stark patriarchalisch geprägten Familiensituationen leben – vor allem bei Türkinnen und Griechinnen. Sie sprechen in der Familie nur ihre Muttersprache. Sie haben ihre berufliche Tätigkeit nach einer kurzen Einarbeitungsphase oft jahrelang ausgeübt, ohne ein genügendes ‚Umgangsschulisch‘ zu erlernen.

„Das Arbeitsamt hat mich hierher in die Umschulung zum Teilezurichten geschickt. Ich bin jetzt 45 Jahre. Es ist schwer hier im Schreiben und Lesen und den Fächern. In Griechenland war ich nur drei Jahre in der Schule. Das war nichts. Jetzt soll ich hier lernen, das geht nicht. An der Maschine arbeiten, das ist nicht so schwer. Ich hätte gern vorher einen Deutschkurs besucht, aber das Arbeitsamt hat mich nicht gefragt, ob ich das hier auch kann. Ich habe zwei Kinder, den Mann und den Haushalt und muß zu Hause viel arbeiten. Da konnte ich nebenher nicht lernen.“ (Griechin, 45 Jahre)

Ähnliche Aussagen haben wir auch von den ausländischen Männern erhalten, die wir als Teilnehmer bei Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen interviewt haben. Ihre beruflichen Kenntnisse haben sie im Rahmen kurzfristiger betrieblicher An-

lernmaßnahmen erworben. Selbst wenn sie ihren Beruf mehrere Jahre ausgeübt haben, sind ihre Deutschkenntnisse noch mangelhaft. So wurde in den Betrieben immer wieder darauf hingewiesen, daß noch immer die meisten ausländischen Arbeitnehmer, vor allem in un- und angelernten Tätigkeiten Schwierigkeiten haben, Arbeitsschutzzvorschriften oder Arbeitsanweisungen zu verstehen.

Diese Situation hat einige Betriebe dazu veranlaßt, innerbetriebliche Qualifizierungsmaßnahmen für ausländische Arbeiter anzubieten, um deren Kenntnisse in der Fachsprache wie im Umgangsschulisch zu verbessern. So haben etwa die BMW AG und die Hoechst AG im Rahmen eines ‚Lernstatt‘-Modells seit 1973 Aktivitäten in dieser Hinsicht unternommen. Dieses Modell ist inzwischen von beiden Unternehmen zu einer allgemeinen Maßnahme innerbetrieblicher Organisationsentwicklung ausgebaut worden [9]. Zur Zeit wird mit einer ähnlichen Zielsetzung vom Institut für Zukunftsforschung/Berlin in Kooperation mit mehreren Betrieben im Ruhrgebiet ein Forschungsprojekt ‚Humanisierung der Arbeitsbedingungen ausländischer Arbeitnehmer durch Ausweitung der sozialen Kompetenz‘ durchgeführt. Im Berufsbildungszentrum Frankfurt des Internationalen Bundes für Sozialarbeit wird zusammen mit dem Arbeitsamt versucht, eine auf die jeweils besonderen ‚Defizite‘ bezogene Berufs- und Bildungsberatung anzubieten. Weiter hat die spanische Botschaft ein Informations- und Beratungssystem für alle in der Bundesrepublik lebenden Spanier mit dem Ziel aufgebaut, dieser Ausländergruppe die notwendige Vorbildung zur Erlangung eines qualifizierten Berufsabschlusses zu ermöglichen. Diese Eingliederungshilfen und Fördermaßnahmen zielen alle auf eine Verbindung von beruflicher Qualifikation und sozialer Integration.

Bislang hat es sich aber als schwierig erwiesen, diejenigen ausländischen Familien für solche Maßnahmen zu gewinnen, die aus religiösen oder ethnischen Gründen an einer starken Bindung ihrer Lebensweise an den Normen ihres Heimatlandes festhalten. An diesem Faktum können die integrationsorientierten Angebote nicht vorbei gehen. In diesen Familien wird auch besonderes Gewicht darauf gelegt, daß die Kinder in der Bundesrepublik Nationalklassen oder -schulen bzw. Koranschulen besuchen. Per Erlass ist die Integrationsfähigkeit oder Bereitschaft dieser Ausländergruppe sicher nicht zu regeln. Ihre Lebenssituation wird in besonderem Maße von jenen ‚Defizit‘-Faktoren charakterisiert, die in Abschnitt 1 genannt wurden. Für sie wären Bildungsangebote zu entwickeln, die ihnen eine Rückkehr in ihr Heimatland erleichtern. Exemplarisch seien hier Aktivitäten der italienischen Botschaft genannt, die im Rahmen des Modellversuchs-Programms des BMBW eine Umschulungsmaßnahme für italienische Arbeiter durchzuführen beabsichtigt, mit dem Ziel, den Teilnehmern sowohl einen deutschen wie italienischen beruflichen Bildungsabschluß zu ermöglichen.

Für solche Aktivitäten müßten sicher auch die Botschaften Griechenlands und der Türkei, in Kooperation mit dem EG-Sozialfonds, zu gewinnen sein.

Zusammengefaßt ist die Situation der älteren ausländischen Arbeitnehmer wie folgt zu beschreiben.

Sie sind zu einem hohen Prozentsatz mit einer ungenügenden schulischen Vorbildung nach Deutschland gekommen und haben in den Lebens- und Arbeitsbedingungen hier kaum Anreize gefunden, ihre Bildungs- und Arbeitssituation entscheidend zu verbessern. Negativ wirkt sich diese ‚Defizit‘-Situation auf drei Ebenen aus:

- ohne zusätzliche Fördermaßnahmen können sie berufliche Fortbildungs- und Umschulungsmaßnahmen nicht erfolgreich abschließen,
- diese Situation wirkt als negativer Sozialisationsfaktor auf die Integrationschancen ihrer Kinder,
- eine Rückkehrorientierung wird ebenfalls dadurch erschwert, daß sie selbst nach einigen Jahren des Aufenthalts in Deutschland kaum qualifizierte berufliche Qualifikationen oder eine bessere Allgemeinbildung erworben haben.

Eingliederungsschwierigkeiten von ausländischen Jugendlichen

Die Kinder der 1. Ausländergeneration sind zu einem großen Teil zunächst im Heimatland geblieben, da die Eltern von einer früheren Rückkehr ausgingen. Aber selbst, wenn sie relativ früh nach Deutschland nachgeholt wurden, haben sie große Probleme, die Hauptschule erfolgreich abzuschließen und einen Ausbildungsvertrag zu bekommen. Sehr oft werden diese Kinder und Jugendliche – vor allem Türken und Griechen – rückkehrorientiert erzogen. Sie sollen in Deutschland in erster Linie ihre Muttersprache erlernen. Diese Kinder versagen dann häufig unter der ihnen zugemuteten Doppelbelastung.

„Ich bin seit 1969 in Deutschland. In der Türkei habe ich die erste Schulklasse besucht, dann bin ich nach Deutschland in die erste Klasse gekommen. Von der zweiten bis fünften Klasse war ich dann hier in einer türkischen Schule, von der sechsten bis neunten wieder in einer deutschen Schule. In der neunten Klasse bin ich von der Hauptschule abgegangen, ich habe aber kein ordentliches Abschlußzeugnis gemacht. Mit dem Abgangszeugnis habe ich dann keine Lehrstelle gefunden.“ (Türke, 16 Jahre)

Die Kinder dieser Gruppe empfinden den Kulturbrech, in Deutschland aufgewachsen zu sein, aber von ihren Eltern im Normensystem des Heimatlandes erzogen zu werden, sehr stark. Dieses Eingliederungsproblem besteht besonders für Jugendliche aus stark religiös orientierten türkischen und griechischen Familien.

„Ich fühle mich hier doch mehr zu Hause als in der Türkei. Aber ins Vaterland muß man mal zurückkehren. Ich kann jetzt alles noch nicht so sagen. Aber in der Familie als einziger Sohn sollte man auf die Eltern aufpassen, wenn sie alt sind. Aber ich habe jetzt Schwierigkeiten, türkisch zu sprechen.“ (Türke, 16 Jahre)

Auf diese Kinder und Jugendlichen müssen die deutschen Schulen und Berufsschulen besser vorbereitet sein, für sie sind vor allem Fördermaßnahmen anzubieten, die ihnen die qualifikatorischen Voraussetzungen vermitteln, um in eine betriebliche Ausbildung aufgenommen werden zu können. Bei ihnen muß die Bildungslücke zwischen ungenügendem Schulabschluß (oft kein Hauptschulabschlußzeugnis) und Anforderungen von Seiten der Berufsausbildung geschlossen werden.

„In der Hauptschule war ich immer schlecht, weil ich so spät angefangen habe, Deutsch zu lernen. Ich bin hier erst 2 Jahre in eine spanische Schule gegangen. In der deutschen Klasse gab es dann nur zwei Ausländer. Vor allem in der Aussprache und in der Grammatik hatte ich große Schwierigkeiten. Ich habe mit 14 die Hauptschule verlassen und bin in ein Berufsvorbereitungsjahr gegangen. Das wiederhole ich jetzt nochmals, um hier meinen Hauptschulabschluß zu schaffen.“

Er besucht nachmittags einen von der spanischen Botschaft angebotenen Förderkurs.

„Im Förderkurs gibt ein spanischer Lehrer Mathematik. Wir lernen Mathematik erst in Spanisch und gehen dann langsam ins Deutsche über. Wenn wir Mathematik können, kommt dann noch im Förderkurs Physik und Technik.“ (Spanier, 16 Jahre)

Solche Fördermaßnahmen, mit denen angestrebt wird, möglichst allen in Deutschland lebenden Spaniern einen Bildungsstand auf der Ebene des deutschen Hauptschulabschlusses zu vermitteln, stellen ein hervorragendes Modell dar, die Brücke zwischen schlechtem Abschluß der deutschen Hauptschule und den Qualifikationsvoraussetzungen für eine Berufsausbildung zu schließen. In dieser Frage sollte auch auf die Erfahrungen des Deutschen Volkshochschulverbandes, Kurse zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses (HASA) für „Problemgruppen“ und Ausländer anzubieten, zurückgegriffen werden.

Eingliederungsschwierigkeiten der Spätzusteiger

Die jungen Ausländer, die im Rahmen der Familienzusammenführung nach Deutschland kommen, besitzen meist eine bessere Schulbildung als ihre Eltern (die 1. Ausländergeneration). Sie

sind in der Regel stark bildungsmotiviert, oft von ihren Eltern gerade deshalb nach Deutschland geholt worden, um eine gute Ausbildung zu bekommen. In stark patriarchalisch geprägten Familien übernehmen sie die Rückkehrorientierung der Eltern. Sie sind oft daran interessiert, einen Beruf zu erlernen, der im Heimatland guten Verdienst und vor allem auch Autonomie verspricht: Kfz-Mechaniker und Elektrotechniker bei den Jungen, Friseuse und Kosmetikerin bei den Mädchen (vgl. auch Hecker 1980). Ein qualifizierter Berufsabschluß in Deutschland wird z. B. in der Türkei als eine Art „Meisterprüfung“ bewertet und gilt als Voraussetzung, einen eigenen Betrieb gründen zu können.

„In der Türkei wollte ich mich für den Elektrobereich ausbilden. Aber dann bin ich ja weg. Hier möchte ich Kfz-Mechaniker werden. Das ist für die Rückkehr gut. Aber an der Drehmaschine lernen ist auch gut, ich kann dann die Mechanik, das können die Leute in der Türkei nicht. Ich würde gerne die Facharbeiterprüfung machen. Aber für die Kfz-Mechaniker gibt es nur wenige Plätze. Ich will hier etwas lernen, was ich in der Türkei gut gebrauchen kann. Mit Bauschlosser oder Hotelgewerbe kann ich in der Türkei nichts machen.“ (Türke, 16 Jahre, besucht einen Berufsgrundbildungskurs Metall)

Sie lehnen oft Berufe ab, die diesen Vorstellungen nicht entsprechen. Ihre Ausbildungserwartungen, verbunden mit dem Wunsch, auch in Deutschland erste praktische Berufserfahrungen zu sammeln, bedeuten, daß sie – inclusive Vorschaltkursen – mit einer Ausbildungsdauer von etwa 5 Jahren rechnen müssen. Diese Problematik ist ihnen und auch ihren Eltern meist nicht bewußt. Werden sie dann HASA-Kursen oder MBSE-Maßnahmen zugewiesen, führt dies oft zu Demotivation, zumal nach Abschluß der Maßnahme kaum eine Gewähr für einen Ausbildungsplatz besteht. So finden nur knapp 20 Prozent der Absolventen der MBSE einen Ausbildungsplatz [10]. Bei dieser Gruppe müßten die Fördermaßnahmen viel besser auf die realen Fähigkeiten der Betroffenen abgestimmt werden. Die besondere soziale Problematik vieler „Spätzusteiger“ charakterisiert der „Fall“ eines jungen Türken: der Vater war in der Türkei Bauer und arbeitet hier als Flughafenarbeiter, der Sohn besuchte in der Türkei das berufliche Gymnasium erfolgreich. In Deutschland wird ihm aber nur der HASA anerkannt, er „steigt“ mit einer MBSE ein, obwohl er nach seinem Bildungsstand hier eine Fachoberschule besuchen könnte. Sein Bildungsgang, der ihm im Heimatland einen Aufstieg aus seiner Herkunftsschicht ermöglichen würde, erhält durch seine Übersiedlung nach Deutschland einen Bruch. Solche Beispiele sind von fast allen Bildungseinrichtungen, die MBSE-Maßnahmen durchführen, genannt worden.

Die Zukunft der mit einem höheren Bildungsabschluß eingereisten Jugendlichen ist somit ebenfalls ungewiß, da für sie in der Regel die Eingliederungsmaßnahmen wie Intensivsprachkurse und berufsvorbereitende Maßnahmen noch nicht genügen, um in ihrem weiteren Bildungsgang an ihren schulischen Vorkenntnissen anknüpfen zu können. Sie hätten in ihrem Heimatland eine Fachschulausbildung beginnen oder auch studieren können. Diese Jugendlichen sind dann kaum daran interessiert, nach Abschluß eines Intensivsprachkurses und einer berufsvorbereitenden Maßnahme wie MBSE hier eine für sie „dequalifizierende“ Berufstätigkeit aufzunehmen. Ihnen müßte die Chance gewahrt werden, den begonnenen Bildungsgang linear fortzuführen. Gerade auch im Interesse dieser Gruppe sollte eine besondere Elternberatung eingeführt werden, damit ihre Einreise nach Deutschland mit realistischen Erwartungen verbunden werden kann. Eine solche auf den Einzelfall bezogene Berufsberatung würde auch die Rückkehrchancen dieser Jugendlichen verbessern. Insgesamt stellt sich das Problem einer realistischen Einschätzung ihrer Bildungs- und Berufsperspektiven für alle „Spätzusteiger“. Ihre Eltern sind hier in Un- und Angelerntätigkeiten beschäftigt und besitzen fast keine Informationen über das deutsche Bildungssystem oder unsere Berufsstruktur. Sie können ihnen kaum eine situationsgerechte Ein-

gliederungshilfe bieten. Die dadurch verstärkte Desorientierung dieser Jugendlichen müßte durch eine frühzeitige Elternberatung behoben werden und die angebotenen Fördermaßnahmen wären zielgruppengerechter auf die besonderen Fähigkeiten und besonderen Defizite dieser Kinder und Jugendlichen zu beziehen.

Die „integrationsorientierten“ Ausländer

Die „Defizitsituation“ der 1. Ausländergeneration wird von denjenigen durchbrochen, die sich in die hiesigen Lebensverhältnisse integriert haben: mit Deutschen kommunizieren, mit Deutschen befreundet oder verheiratet sind. Diese Gruppe ist meist zwischen 25 und 35 Jahre alt, lebt länger als 5 Jahre in der Bundesrepublik und verfügt über gute soziale Kontakte zu Deutschen. Sie besitzen eine **bessere Schulbildung** als die große Zahl der in un- und angelernten Tätigkeiten beschäftigten Ausländer. Sie sind vor allem daran interessiert, ihre materiellen Lebensbedingungen hier zu verbessern. Sie würden nur zurückkehren, wenn sie im Heimatland einen gleichen Lebensstandard hätten.

„Das muß jeder selbst wissen, was er macht. Wenn ich mich zu etwas wie dieser Maßnahme entschließe, gehe ich zum Arbeitsamt. Ich habe ja das gleiche Recht wie der deutsche Steuerzahler. Wenn ich Deutsch kann, kann ich auch eine Ausbildung machen. Wenn einer sechs bis sieben Jahre hier ist, dann muß er auch gut sprechen können, sonst ist er selbst schuld. Auch bei der Wohnungssuche mache ich alles selbst. Das hat bisher gut geklappt: Arbeit, Wohnung, Kindergarten.“ (Spanier, 27 Jahre, Teilnehmer in einer Umschulungsmaßnahme)

Sie sind fast alle in ihren Bildungsaktivitäten erfolgreich und unterscheiden sich in den Kursen kaum von den deutschen Teilnehmern. Sie wollen oft nach Erreichen ihres Berufsabschlusses weiter an Aufstiegsfortbildungsmaßnahmen teilnehmen.

„Ich bin jetzt Rehabilitand. Ich mache hier eine Umschulung mit dem Abschluß als Elektroinstallateur. Die Ausbildung dauert 24 Monate. Danach kann ich noch einen Halbjahreskurs Elektronik besuchen. Aber dazwischen wäre mir ein Praktikum sehr wichtig. Deutsch spreche ich jetzt sehr gut. Ich habe mit einem Freund wechselseitig Deutsch und Spanisch gelernt ... Meine Fortbildung war hier alles Eigeninitiative. Ich will hier einen guten Beruf mit Aufstiegsmöglichkeiten haben.“ (Spanier, 30 Jahre)

Diese „integrationsorientierten“ Ausländer sind in allen Maßnahmen, die untersucht wurden, in die jeweilige Lerngruppe gut integriert. Ihre Absicht, in Deutschland zu bleiben, basiert im wesentlichen auf einer ökonomischen Entscheidung. Hier sehen sie bessere Verdienstmöglichkeiten, die sozialen und politischen Verhältnisse sind stabiler, sie haben Aufstiegschancen und können mit ihren hier erworbenen Qualifikationen in ihren Heimatorten ohnehin kaum eine entsprechend honorierte Arbeit finden. Viele Befragte dieser Gruppe, deren Kinder hier geboren sind, sehen ihre Heimat nur noch als Urlaubsland. Ihre Kinder sind von Geburt an integrationsorientiert erzogen worden.

„Mein Sohn geht nur in die deutsche Schule. Wenn man ihn nachmittags in die griechische Schule schickt, ist das eine Überforderung. Da lernt er nur etwas schreiben und sprechen. Er kann nicht mehr spielen und die Aufgaben für die deutsche Schule machen. Viele griechische Kinder können dann gar nichts, nicht richtig Deutsch und nicht richtig Griechisch. Der Unterricht in der griechischen Schule ist begrenzt, er ist nicht auf Weiterbildung bezogen. Dann soll er lieber richtig Deutsch lernen.“ (Grieche, 28 Jahre)

In der Regel sind es die Kinder dieser Gruppe, die eine Realschule oder auch in wenigen Fällen ein Gymnasium besuchen bzw. ohne besondere Förderung eine Berufsausbildung abschließen. Diese Kinder und Jugendlichen „fallen“ kaum noch als Ausländer auf.

Es ist hier nicht möglich, diese verschiedenen „Typologien“ von ausländischen Teilnehmern in Bildungsmaßnahmen, die beschrieben wurden, besonderen Nationalitäten zuzuordnen. Es geht viel-

mehr darum, den Berufsberatern, Lehrkräften, Ausbildern und anderen für die berufliche Qualifizierung zuständigen Personengruppen Merkmalskombinationen darzulegen, die die Eingliederungs- und Bildungschancen von Ausländern hemmen oder verbessern. Ein Türke, der als faktischer Analphabet nach Deutschland gekommen, hier seit einigen Jahren als ungelernter Arbeiter tätig und strenggläubiger Moslem ist, benötigt eine andere Beratung als ein Jugendlicher, der in der Türkei das berufliche Gymnasium erfolgreich abgeschlossen hat und in einer nicht besonders religiös eingestellten Familie aufgewachsen ist.

Schlußbemerkung

Ziel dieses Beitrags ist es gewesen, den Einfluß der Lebens-, Berufs- und Bildungssituation der 1. Ausländergeneration auf die Eingliederungschancen der ausländischen Jugendlichen zu beschreiben. Aus der Darstellung ergibt sich, daß isolierte Fördermaßnahmen zur Verbesserung der Schul- und Ausbildungssituation der Jugendlichen oft deshalb nicht erfolgreich sind, weil die Eltern diese Eingliederungshilfen nicht unterstützen können. Eine Einbeziehung der Eltern in Eingliederungsmaßnahmen ist daher von hoher Bedeutung. Als Beispiele seien stellvertretend für andere Projekte das Modell „Lernstatt im Wohnbezirk“ in Berlin-Wedding [11] sowie das „Lernortübergreifende Kooperationsprojekt“ des Deutschen Jugendinstituts in München oder das „Projekt Weinheim“ genannt [12].

Vor allem sind in diesem Zusammenhang auch die vielfältigen Fördermaßnahmen der Spanischen Botschaft zu erwähnen, die versucht, möglichst allen in Deutschland lebenden Spaniern die Bildungsvoraussetzungen zu vermitteln, damit diese eine qualifizierte Berufsausbildung erlangen können.

Solche Aktivitäten sind auch aus arbeitsmarktpolitischen Gesichtspunkten von Bedeutung. Die Ausländer-Arbeitslosen-Quote beträgt zur Zeit fast 8 Prozent. Von den erwerbsfähigen Türken sind inzwischen etwa 11 Prozent arbeitslos, davon übten rund 90 Prozent zuvor eine Tätigkeit als Un- oder Angelernter aus. Diese Gruppe älterer ausländischer Arbeitnehmer, auf die die in Abschnitt 1 genannten Merkmale zutreffen, besitzt in der Regel nicht die qualifikatorischen Voraussetzungen, um eine Fortbildung oder Umschulung mit Aussicht auf einen erfolgreichen Abschluß aufzunehmen.

Diesen Ausländern eine personengerechte Berufs- und Bildungsberatung zu vermitteln, stellt sich den zuständigen Gremien als eine schwierige Aufgabe dar. Hier könnten regionale Arbeitskreise, Koordinierungsgremien u. ä. eine sinnvolle Vermittlung übernehmen [13]. Aber auch die Betriebe, die zunehmend an einer Höherqualifizierung ihrer ausländischen Beschäftigten interessiert sind, können eine praxisnahe Beratungs- und Qualifikationsfunktion ausüben. Hier kann als ein Beispiel auf das Modell Lernstatt der BMW AG und der HOECHST AG verwiesen werden.

Im Sinne einer erfolgreichen sozialen und beruflichen Eingliederung ausländischer Arbeitnehmer sollten in solchen Maßnahmen folgende Prinzipien berücksichtigt werden [14]:

- Eingliederung ist ein Prozeß der ganzen Familie. Daher sollte in (möglichst) lernortübergreifende Bildungsmaßnahmen die gesamte Familie einbezogen werden,
- die didaktische Gestaltung der Maßnahmen hätte an der Lebenssituation und den Alltagserfahrungen der Ausländer anzuknüpfen und darauf aufbauend erst Fachwissen zu vermitteln. Dabei sollten sich die Lernmethoden am exemplarischen Lernen und der Projektmethode orientieren,
- diese Konzeption ist nur mittels einer Kooperation zwischen verschiedenen Bildungs- und Betreuungseinrichtungen zu realisieren,
- schließlich sollten Aspekte einer rückkehrbezogenen Aus- und Weiterbildung berücksichtigt werden.

Zur Praxis solcher Maßnahmen liegen zur Zeit erst isolierte Erfahrungsberichte vor. Im Abschlußbericht des Forschungspro-

jets von Kühn/Markert werden solche exemplarisch ausgewählten Maßnahmen ausführlicher dargestellt.

Anmerkungen

- [1] Hecker, U.; Schmidt-Hackenberg, D.: Bildungs- und Beschäftigungssituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland – Teil I: Grunddaten der Befragung, Berichte zur beruflichen Bildung, BIBB, Berlin, 1980.
- Neumann, K.-H.; Pohlmann, G.: Fallstudien zur Praxis der betrieblichen Ausbildung ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. Berichte zur beruflichen Bildung, Heft 36, BIBB, Berlin 1981.
- Untersuchung der Determinanten der beruflichen Ausbildungsbeteiligung von ausländischen Jugendlichen in Berlin (West). Vorgelegt von der PROGNOS AG, Basel i. A. des Regierenden Bürgermeisters von Berlin (West) – Senatskanzlei/1980.
- Walz, H. D.: Zur Situation von jugendlichen Gastarbeitern in Familie, Freizeit, Schule und Beruf. DJI: Deutsches Jugendinstitut München, 1980
- Integrationsprobleme ausländischer Jugendlicher. Zeitschrift für Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Franz Steiner Verlag GmbH, Wiesbaden 1981, Beiheft 2.
- Schlaffke, W.; Zedler, R.: Die zweite Ausländergeneration. Deutscher Instituts-Verlag Köln, 1980.
- Schober, K.: Zur Ausbildungs- und Arbeitsmarktsituation ausländischer Jugendlicher in der Bundesrepublik Deutschland. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, Heft 1/1981.
- [2] Gaugler, E.; Weber, W.; u. a.: Ausländer in deutschen Industriebetrieben. Band 1, Hanstein-Verlag, Königstein/1978.
- Kremer, M.; Spangenberg, H.: Assimilation ausländischer Arbeitnehmer in der Bundesrepublik Deutschland. Band 5, Hanstein-Verlag, Königstein/1980.
- Esser, H.; Gaugler, E.; u. a.: Arbeitsmigration und Integration. Materialien zur Arbeitsmigration und Ausländerbeschäftigung, Band 4, Hanstein-Verlag, Königstein/1979.
- Mehrländer, U.; u. a.: Situation der ausländischen Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen in der Bundesrepublik Deutschland. Forschungsbericht der Friedrich-Ebert-Stiftung im Auftrag des Bundesministers für Arbeit und Sozialordnung, Bonn 1981.
- [3] Vgl. besonders Hecker 1980, S. 64 f.
- [4] Vgl. besonders Kremer/Spangenberg 1980, Gaugler/Weber u. a. 1978, besonders S. 72 f. und Hecker 1980, S. 51 f. sowie Schober 1981.
- [5] Vgl. Gaugler/Weber u. a. 1978, S. 74 f. und Mehrländer u. a., 1981.
- [6] Vgl. Kremer/Spangenberg 1980, S. 28.
- [7] Vgl. Kremer/Spangenberg, S. 37 f.
- [8] Vgl. Hecker 1980, S. 65 f.
- [9] Vgl. Gottschall, D.: Lernen vor Ort, Arbeiterbildung bei HOECHST. In: Manager-Magazin, 2/79 und Samson, H.: Lernstatt HOECHST – Eine Initiative zur Organisation von Gruppenarbeit in Betrieben. In: Schlaffke, W.; Zedler, R. (Hrsg.), Betriebliche Bildungsarbeit – Standpunkte, Entwicklung, Modelle. Deutscher Instituts Verlag, Köln 1982.
- [10] Vgl. die Untersuchung des Bildungswerks der Hessischen Wirtschaft von 1981.
- [11] Vgl. Institut für Zukunftsforschung/Cooperative Arbeitsdidaktik. Lernstatt im Wohnbezirk. Frankfurt/New York: Campus Verlag 1978.
- [12] Nähere Informationen bei: Koordinierungsgremium für Ausländerfragen in München, c/o: Deutsches Jugendinstitut, München und Projekt Weinheim. Förderung der sozialen und beruflichen Integration deutscher und ausländischer Jugendlicher, c/o Weinheim/Bergstraße.
- [13] Vgl. dazu bereits: Nacken/Wüstendorfer: Berufliche Aus- und Fortbildung ausländischer Arbeitnehmer. In: Konrad-Adenauer-Stiftung (Hrsg.), Integration ausländischer Arbeitnehmer, Bonn 1976.
- [14] Vgl. auch Langenohl-Weyer u. a.: Zur Integration der Ausländer im Bildungsbereich. München, Juventa Verlag 1979.

Tibor Adler / Peter-Werner Kloas

Behinderte Jugendliche im Berufsbildungssystem

Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungssituation

Die Erkenntnis, daß Berufstätigkeit auch für Behinderte als eine wesentliche Voraussetzung individueller und gesellschaftlicher Integration anzusehen ist, hat sich in den vergangenen anderthalb Jahrzehnten weitgehend durchgesetzt.

Unterschiedliche Entwicklungstendenzen haben dazu beigetragen, daß diese aus der Zielsetzung eines Sozialstaates ableitbare Vorstellung – jedem die Möglichkeit zur Ausübung einer freigewählten Tätigkeit zu geben – auch für Behinderte an Wirksamkeit gewann. Vor einer Einlösung dieses Anspruchs sind wir allerdings noch weit entfernt.

Das Integrationsziel schlug sich in einigen für die berufliche Rehabilitation Behindter wesentlichen Gesetzen nieder; es hat sich jedoch auch auf alle anderen Lebensphasen und Lebensbereiche wie Erziehung, Bildung und Beruf ausgewirkt. Maßgeblicher Schritt für die Einbeziehung behinderter Jugendlicher in das Berufsbildungssystem ist das 1969 erlassene Berufsbildungsgesetz.

Im folgenden wird zunächst versucht, anhand vorliegender Forschungsergebnisse zu skizzieren, inwieweit der zentrale Anspruch des BBiG auch für behinderte Jugendliche realisiert werden konnte. Anschließend werden Ansätze zur Diskussion gestellt, die zur quantitativen und qualitativen Verbesserung der Ausbildungssituation Behindter beitragen könnten.

Besondere Bedeutung für die Berufsausbildung Jugendlicher erlangen die nach dem Berufsbildungsgesetz staatlich anerkannten Ausbildungsberufe und die dafür erlassenen Ausbildungsordnungen durch den ebenfalls im Berufsbildungsgesetz formulierten Ausschließlichkeitsgrundsatz: Danach dürfen Jugendliche unter 18 Jahren in anderen als solchen anerkannten Ausbildungsberufen und abweichend von den Ausbildungsordnungen nicht ausgebildet werden.

Die staatliche Anerkennung von Ausbildungsberufen und deren inhaltliche Ausgestaltung durch Ausbildungsordnungen bewirkt, daß für alle Betroffenen und Verantwortlichen in der Berufsausbildung zumindest formal die gleichen Bedingungen gelten.

Der Ausschließlichkeitsgrundsatz des Berufsbildungsgesetzes mit seinen Auswirkungen gilt prinzipiell auch für die Berufsausbildung behinderter Jugendlicher. Er beinhaltet, daß ihnen durch angemessene Berufswahlvorbereitung, rechtzeitige und intensive Berufsvorbereitung, behindertengerechte Ausbildungsorganisation in Betrieb und Schule unter Einbeziehung dafür qualifizierten Personals die Möglichkeit eröffnet wird, den Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf zu erreichen.

Lediglich für solche behinderte Jugendliche, bei denen Art und Schwere der Behinderung so gravierend sind, daß sie nicht in der Lage sind, eine Berufsausbildung in einem anerkannten Aus-

bildungsberuf zu durchlaufen, räumt das Berufsbildungsgesetz (bzw. die Handwerksordnung) die Möglichkeit von Sonderregelungen ein, die von den zuständigen Stellen (z. B. Kammern) für ihren jeweiligen Geltungsbereich verabschiedet werden.

Ausbildungssituation behinderter Jugendlicher

Die Berufsausbildung behinderter Jugendlicher erfordert oft besondere Bedingungen, die von den Ausbildungsbetrieben nur schwer zu erfüllen sind. Hierzu gehören vor allem besonders qualifiziertes Ausbildungspersonal, die Möglichkeit der Anpassung der Ausbildungsorganisation und der -methoden an die behinderungsbedingten Auswirkungen sowie die Berücksichtigung behinderungsbedingter Abweichungen bei Prüfungen.

Die Erfüllung dieser Bedingungen ist mit praktischen und institutionellen Schwierigkeiten und mit Kosten verbunden, so daß die Betriebe, trotz der Möglichkeit finanzieller Förderung oft nicht bereit oder nicht in der Lage sind, behinderte Jugendliche auszubilden.

Dies hat viel zur Rechtfertigung und Institutionalisierung von Berufsbildungswerken geführt, in denen behinderte Jugendliche mittels kontinuierlicher ausbildungsbegleitender Betreuung durch Ärzte, Psychologen und andere Fachkräfte einen Ausbildungsschluß nach dem Berufsbildungsgesetz erreichen sollen.

Durch eine im Frühjahr 1981 [1] durchgeführte Befragung liegen für die Bundesrepublik zum ersten Male verlässliche Angaben zur Ausbildungssituation behinderter Jugendlicher vor.

Sie zeigen, daß zwischen dem oben skizzierten Anspruch und der festgestellten Wirklichkeit immer noch eine große Lücke klafft. Dies betrifft in erster Linie die relativ geringe Zahl der insgesamt mit behinderten Jugendlichen eingegangenen Ausbildungsverhältnisse, die besondere Benachteiligung behinderter Mädchen, das sehr eingeschränkte Berufsspektrum und den hohen Anteil von Sonderausbildungsgängen in Rehabilitationseinrichtungen.

Aufgrund der Untersuchungsergebnisse wird der Anteil der Betriebe, die behinderte Jugendliche gegenwärtig ausbilden, auf weniger als zwei Prozent aller Ausbildungsbetriebe geschätzt. Die Anzahl der betrieblichen Ausbildungsplätze für Behinderte dürfte nach Berechnungen aus der Untersuchung zum Jahresende 1980 bei rund 14 000 gelegen haben. Hinzu kommen etwa 9000 Ausbildungsplätze für behinderte Jugendliche in Berufsbildungswerken und vergleichbaren Rehabilitationseinrichtungen. Die damit insgesamt zur Verfügung stehenden Ausbildungsplätze für Behinderte machen nur 1,3 Prozent aller Ausbildungsverhältnisse aus. Bezogen auf die betrieblichen Ausbildungsplätze (abzüglich der Plätze in Einrichtungen) verringert sich diese Quote auf 0,8 Prozent, d. h. nur etwa jeder 120. betriebliche Ausbildungssitzplatz ist mit einem Behinderten besetzt. Auch wenn exakte Vergleichszahlen nicht vorliegen — z. B. über behinderte Schulabgänger — ist die Diskrepanz zwischen angebotenen und nachgefragten Ausbildungsplätzen für Behinderte offensichtlich: Nach einer groben Schätzung müßten etwa 6 Prozent der Ausbildungsplätze für Behinderte vorgesehen sein.

Besonders groß ist der Mangel bei den betrieblichen Ausbildungsplätzen im Bereich von Industrie und Handel, in denen der Anteil der Behindertenausbildungsplätze noch geringer ist als beispielsweise im Handwerk und im öffentlichen Dienst.

Die mit Behinderten besetzten Ausbildungsplätze verteilen sich zu 70 Prozent auf männliche und zu 30 Prozent auf weibliche Auszubildende. Der Anteil behinderter Frauen an behinderten Auszubildenden liegt damit unterhalb der entsprechenden Anteile bei Auszubildenden insgesamt (38 %).

Jeder zweite Behinderte, der eine Ausbildung durchläuft, wird als Lernbehinderter eingestuft (52,4 %). Eine besondere Konzentration der Behindertenausbildung auf Lernbehinderte ist in Industrie und Handel, Handwerk, Landwirtschaft und Hauswirtschaft festzustellen. In diesen Bereichen werden zwei Drittel der Behindertenausbildungsplätze mit lernbehinderten Jugendlichen besetzt. Das Ausbildungsspektrum behinderter Jugendlicher in

Einrichtungen ist mit insgesamt 105 verschiedenen Berufen etwa halb so groß wie das der Betriebe, die Behinderte in mehr als 200 unterschiedlichen Berufen ausbilden.

Dabei ist festzustellen, daß für einzelne Behindertengruppen die Wahlmöglichkeiten äußerst beschränkt sind. Besonders betroffen sind weibliche behinderte Jugendliche: 55 Prozent werden in nur 10 Berufen ausgebildet (männliche behinderte Jugendliche: 45 Prozent in 10 Berufen). Jede zweite Behinderte, die in einer Rehabilitationseinrichtung ausgebildet wird, lernt einen „hausfraulichen“ Beruf (Hauswirtschafterin, Wäscherin, Plätterin u. a.).

Während Sonderausbildungsgänge im betrieblichen Bereich eine untergeordnete Rolle spielen — nur etwa 6 Prozent der Ausbildungsverhältnisse — werden 35 Prozent der Behinderten in Einrichtungen in gesondert geregelten Ausbildungsgängen unterwiesen. Bei lernbehinderten Jugendlichen sind es sogar 45 Prozent.

Der hohe Prozentsatz der lernbehinderten Jugendlichen in Sonderausbildungsgängen ist besonders problematisch wenn man bedenkt, daß als Ursache für Lernbehinderungen in der Regel die ungünstige familiäre und soziale Situation der Jugendlichen anzusehen ist und die solchermaßen entstandenen persönlichkeitsbezogenen Defizite vor allem erst in Zusammenhang mit der Verknappung der Ausbildungsplätze wirksam werden [2].

Berücksichtigt man langjährige Erfahrungen in der Praxis der betrieblichen Ausbildung sowie Ergebnisse ausbildungsbefähigender Maßnahmen, so zeigt sich, daß selbst Jugendliche mit schweren Beeinträchtigungen des Lernvermögens bei entsprechender Förderung in die Lage versetzt werden können, einen Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsbereich zu erreichen. In Anbetracht dieser Erkenntnisse sollte auch in den Einrichtungen noch mehr als bisher versucht werden, lernbehinderte Jugendliche in anerkannten Ausbildungsbereichen auszubilden.

Ansätze zur Verbesserung der Ausbildungssituation

Die Ergebnisse der zuvor genannten Untersuchung lassen Zweifel daran aufkommen, daß unter den traditionellen „Vermittlungsformen“ zwischen Schule, Arbeitsamt, Kammern, Betrieben, Berufsbildungswerken usw. eine ausreichende Verbesserung der Ausbildungssituation behinderter Jugendlicher zu erreichen ist.

Einsichtig dürfte sein, daß Apelle — wie z. B. Forderungen nach zusätzlichen Ausbildungsplätzen im betrieblichen Bereich, Ausweitung des Berufsspektrums für Behinderte in anerkannten Ausbildungsbereichen, Nutzung überbetrieblicher Ausbildungsstätten, Öffnung der Rehabilitationseinrichtungen für Nichtbehinderte — für sich allein genommen wenig Wirkung zeigen, wenn die institutionellen, organisatorischen und finanziellen Rahmenbedingungen unverändert bleiben.

Die gegenwärtigen Haushaltseinsparungen und die ungünstige wirtschaftliche Situation haben auch auf die berufliche Bildung Behindeter negativen Einfluß. Diese Feststellung sollte nicht in dem Sinne verstanden werden, daß Haushaltsbeschlüsse oder betriebliche Entscheidungen zu Lasten benachteiligter Personengruppen zu akzeptieren sind. Sie kennzeichnet vielmehr den Stellenwert, den „Integration“ in unserer Gesellschaft hat. Mindestens ebenso wichtig wie die Aufrechterhaltung, möglichst auch Ausweitung der finanziellen Förderung der beruflichen Bildung Behindeter (durch Ausbildungszuschüsse, Sonderprogramme des Bundes und der Länder usw.) ist eine Verteilung der Mittel, die Mitnahmeeffekte ausschließt.

Dazu kann vor allem die Bindung der Fördermittel an zwei Voraussetzungen beitragen:

- Betriebe erhalten pauschale Zahlungen (Einstellungsprämien) in geringerer Höhe als bisher, dafür wird
- eine (volle) Kostenübernahme garantiert für nachgewiesene behinderungsbedingte Mehraufwendungen, wenn besondere bauliche, technische und organisatorische Mittel oder besonders qualifizierte und zusätzliche Personen bei der Ausbildung Behindeter eingesetzt werden müssen. (Hintergrund: über 90 Prozent der Betriebe, die z. Z. Behinderte ausbilden, benötigen nach eigenen Angaben keine besondere Ausstattung!)

Dieses Ergebnis läßt den Schluß zu, daß die betriebliche Ausbildung Behindter i.d.R. kaum anders abläuft als die Ausbildung Nichtbehinderter bzw. Betriebe nur Behinderete aufnehmen, die in Ausbildung und Arbeit weniger stark beeinträchtigt sind. Mit einer Übernahme der Mehraufwendungen wird ein Anreiz geschaffen, auch schwerer behinderten Jugendlichen eine betriebliche Ausbildung anzubieten).

Die Ausbildungsmöglichkeiten lassen sich auch durch eine bessere Information der an der Ausbildung Beteiligten über „zukunftsichere“ Berufsfelder für Behinderte, über technisch-organisatorische Hilfen und pädagogische Methoden zur Kompensation von Behinderungsfolgen erweitern. Einzubeziehen sind dabei auch „Multiplikatoren“, die nicht unmittelbar mit der Ausbildung zu tun haben (Schulung von Schwerbehindertenvertraulisten und von Beauftragten der Arbeitgeber, Ausbildungsberatern, Berufsberatern u. a.). In diesem Zusammenhang ist ein Ergebnis der im Frühjahr 1981 durchgeföhrten Befragung ausschlußreich: Es zeigt, daß zur Bereitstellung zusätzlicher Ausbildungsplätze für Betriebs- und Ausbildungsteiler Informationen über behindertengerechte Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen genauso wichtig sind wie finanzielle Zuschüsse.

Da der administrative Weg zur Änderung von finanziellen Förderungsbedingungen lang und konflikträchtig ist (Verteilungskampf) und fehlende Information (und Qualifikationen) der an der Ausbildung Behindter Beteiligten nicht von heute auf morgen ersetzt werden können, stellt sich die Frage nach einem Ansatz, der bereits kurzfristig zur Verbesserung der Ausbildungssituation für behinderte Jugendliche beitragen kann.

Wir möchten an dieser Stelle ein Modell skizzieren, das den Vorteil einer betrieblichen Ausbildung (unmittelbarer Kontakt mit nichtbehinderten Auszubildenden und Arbeitskollegen) mit den positiven Aspekten einer Ausbildung in Rehabilitationseinrichtungen (gezielte Förderung Behindter und ganzheitlicher Ansatz, z. B. durch soziale Stützung auch im Wohn- und Freizeitbereich) verbindet und sich schlagwortartig als „Mentorensystem“ bezeichnen läßt.

Die Aufgaben dieses „Mentorensystems“ [3] sind unter drei Zielrichtungen zu sehen:

- Es soll erstens als regionale Anlauf- und Koordinationsstelle die Kooperation zwischen denjenigen fördern, die zur Einrichtung von betrieblichen Ausbildungsstellen für behinderte Jugendliche beitragen können (Betriebe, Arbeitsamt, Ausbildungsberater u. a.).
- Ein zweiter Schwerpunkt wäre die Beratung aller an der Ausbildung Behindter Beteiligten Personen (neben den Jugendlichen selbst z. B. der Ausbilder, Berufsschullehrer, Eltern, Mitglieder der Prüfungsausschüsse, Vertraulisten und Beauftragte der Arbeitgeber für Schwerbehinderte) hinsichtlich der behindertengerechten Gestaltung von Ausbildungs-, Prüfungs- und Arbeitsbedingungen.

Im Einvernehmen mit der Berufsberatung ist dann gemeinsam die Berufs- und Betriebswahlentscheidung im jeweiligen Einzelfall zu treffen und ein Ausbildungsplan festzulegen. Die Beratung ist auch während der Ausbildung fortzusetzen.

- Der dritte und zentrale Aufgabenschwerpunkt liegt in der sozialen Stützung, zusätzlichen Qualifizierung und sonstigen Förderung [4] behinderter Jugendlicher innerhalb und außerhalb des Betriebes bis der Abschluß in einem anerkannten Ausbildungsberuf oder – noch weitgehender – die Aufnahme einer adäquaten Arbeit gewährleistet ist. Die Förderungsmaßnahmen müssen für die einzelnen Jugendlichen je nach den auszugleichenden Defiziten oder auszuräumenden Schwierigkeiten unterschiedlich strukturiert und ausdifferenziert sein. Sie sollten immer aus den persönlichen und sozialen Gegebenheiten der Jugendlichen abgeleitet sein. Sie können beispielsweise im Wohnbereich ansetzen (etwa als teilbetreute Wohngemeinschaft oder teilbetreutes Einzelwohnen), sollten aber in jedem Fall bis in den unmittelbaren Ausbildungsbereich

hineinwirken (z. B. Anleitung zur Konfliktlösung zwischen den an der Ausbildung Beteiligten oder Organisationen – ggf. auch Durchführung von fachtheoretischen und fachpraktischen Stützkursen in kleinen Lerngruppen).

Dem Verbund von betrieblicher Ausbildung, individueller Beratung, sozialer Stützung und zusätzlicher Qualifizierung liegt der Gedanke zugrunde, möglichst viele behinderte Jugendliche an betriebliche Arbeits- und Produktionszusammenhänge in der Weise heranzuföhren, daß sie diese nicht abgesondert von Nichtbehinderten und nur in Ausschnitten laborhaft vorgeführt bekommen, sondern von vornherein eine Integration in die betrieblichen Sozialstrukturen ermöglicht wird.

Unbestritten ist jedoch, daß für einen Teil der behinderten Jugendlichen besondere Einrichtungen weiterhin erforderlich bleiben.

Als Mentoren sollten Personen arbeiten, die als Gesamtgruppe ein Qualifikationspektrum aufweisen, das in etwa dem der Mitarbeiter in beruflichen Rehabilitationseinrichtungen entspricht (Sozialpädagogen, Sozialarbeiter, Rehabilitationsberater, Psychologen u. a.).

Wenn auch noch viele Einzelfragen – z. B. der Finanzierung und der Trägerschaft [5] – zu klären sind: Das skizzierte Konzept sollte ausführlich mit allen Beteiligten (auch den Berufsbildungsberatern) diskutiert werden. Es kann unseres Erachtens nicht nur zusätzliche Ausbildungsplätze für Behinderte erschließen, sondern auch einen Beitrag dazu leisten, die für viele Behinderte schicksalhafte Kette der Absonderung und Isolation in „Sonderschulen“, „Sondermaßnahmen der Berufsvorbereitung“ und „gesonderten Ausbildungsstätten“ zu durchbrechen. Möglicherweise enthält der Ansatz auch Elemente, die für die Ausbildung von anderen benachteiligten Gruppen (ausländische Jugendliche, lernbeeinträchtigte Schulabgänger, Suchtgefährdete, Jugendliche aus dem Strafvollzug u. a.) übertragbar wären.

Anmerkungen

- [1] Vgl. Degen, U.; Hülsmann, S.; Klosas, P.-W.; Melms, B.; Podeszfa, H.: Berufliche Bildung Behindter – Schwerpunkte und Probleme der Ausbildung, Umschulung und Fortbildung in Betrieben und Rehabilitationseinrichtungen. Heft 43 der Berichte zur beruflichen Bildung, Berlin 1982.
- [2] Vgl. Klosas, P.-W. und Stenger, H.: Berufsschüler ohne Berufschance? Band 60 der Schriften zur Berufsbildungsforschung, Hannover 1980.
- [3] Mentor = Berater, Erzieher, Fürsprecher.
- [4] Organisation von dezentralen Fahrdiensten für Körperbehinderte mit starken Bewegungseinschränkungen, medizinischer Versorgung usw.
- [5] Denkbar wäre, daß z. B. Berufsbildungsberater mit ihren bereits bestehenden Diensten (Sozialdienst, psychologischer Dienst, ärztlicher Dienst) ohne wesentliche Zusatzkosten die Trägerschaft von Mentoren-systemen übernehmen.

Andrea: "Ich gehöre zu Euch!"

Sie ist geistig behindert

Andrea gehört zu uns. Andere geistig behinderte Menschen vielleicht noch nicht. Sie können helfen. Senden Sie uns die Anzeige.

Informieren Sie mich über Andrea und die Arbeit der Lebenshilfe.

Wo ist die nächste Orts-/Kreisvereinigung der Lebenshilfe?

Name, Anschrift: _____

Lebenshilfe
für geistig Behinderte

Bundesvereinigung Lebenshilfe für geistig Behinderte e. V.
Raiffeisenstr. 18, 3550 Marburg
Spenden-Konto 701.
Bank für Sozialwirtschaft, Köln

UMSCHAU

Tibor Adler

Europäischer Kongreß anlässlich des Internationalen Jahres der Behinderten in Thessaloniki vom 22. bis 26. September 1981

Der unter der Überschrift „Der geistig- und lernbehinderte Mensch im Zeitalter der Technisierung der 80er Jahre“ durchgeführte Kongreß ist vom Psychologischen Zentrum für Nordgriechenland veranstaltet worden. Er stand unter der Schirmherrschaft des Ministeriums für Kultur und Wissenschaft in Nordgriechenland.

Am Kongreß nahmen etwa 250 in der Behindertenarbeit tätige Personen aus Griechenland sowie vom Veranstalter eingeladene Einzelpersonen und Vertreter aus Institutionen anderer europäischer Länder, vor allem aus der Bundesrepublik Deutschland, den Niederlanden, der Schweiz und Österreich teil. Auch das Bundesinstitut war mit einem Referat beteiligt.

Der Kongreß hatte zwei Zielsetzungen:

1. Erfahrungsaustausch der in Griechenland tätigen Fachkräfte in der Behindertenarbeit mit den vom Psychologischen Zentrum von Nordgriechenland eingeladenen Experten aus anderen europäischen Ländern,
2. Sensibilisierung der Öffentlichkeit für die Behindertenarbeit in Griechenland.

Im Rahmen dieser Zielsetzungen sind:

- die schulische Erziehung von behinderten Kindern und Jugendlichen,
- die berufliche Bildung und Berufseingliederung von behinderten Jugendlichen,
- die Frühförderung und Psychodiagnose von behinderten Kindern und Jugendlichen behandelt sowie
- die Arbeit der in Griechenland tätigen Institutionen dargestellt worden.

Als Ergebnis der Veranstaltung wurde von den Teilnehmern des Kongresses eine Resolution verabschiedet. Sie ist zugleich als Forderungskatalog zu verstehen (s. Resolution in Stichpunkten).

Das Psychologische Zentrum von Nordgriechenland ist 1958 von Frau Dr. Nanakos gegründet worden. Die meisten Fachkräfte haben in der Bundesrepublik Deutschland und in anderen west-europäischen Ländern studiert. Mit der Gründung des Zentrums wurden wesentliche Grundlagen für die Behindertenarbeit in Griechenland gelegt.

Besondere Schwierigkeit bestand darin, daß die griechische Öffentlichkeit zunächst für die Bedeutung der Behindertenarbeit sensibilisiert werden mußte. Das Zentrum wurde von Anfang an durch einen Kreis von Wissenschaftlern aus der Bundesrepublik, den Niederlanden, Österreich und der Schweiz unterstützt. Auch einschlägige europäische Institutionen haben vor allem durch finanzielle Hilfe dazu beigetragen, daß 1964 eine Einrichtung für lern- und verhaltengestörte Kinder errichtet werden konnte: das Zentrum Retziki, etwa 8 km von Thessaloniki. In diesem Zentrum werden lern- und verhaltengestörte Kinder von 5 bis 15 Jahren heilpädagogisch gefördert (gegenwärtig 195 Kinder).

Seit 1974 wurde ein weiteres Rehabilitationszentrum zur beruflichen und sozialen Eingliederung von lern- und geistig behinderten Jugendlichen in Lakkia, etwa 25 km von Thessaloniki, gegründet. Dieser Rehabilitationseinrichtung, in der die meisten behinderten Jugendlichen mit den in der Behindertenarbeit tätigen Mitarbeitern leben, ist eine Werkstatt angegliedert. In ihr werden pädagogisch empfehlenswertes Spielzeug und Kleinmöbel hergestellt, die in Griechenland und in anderen europäischen Ländern verkauft werden. Die Ausbildung erfolgt in Kulturttechniken, Zeichnen und in Arbeitsvorbereitung für die Spielzeugherstellung; daneben werden die Jugendlichen von Psychologen betreut.

In beiden Zentren, aber vor allem in dem beruflichen Rehabilitationszentrum in Lakkia, bestehen noch große Probleme der Finanzierung; die griechischen Mitarbeiter beziehen noch nicht eine für ihre Arbeit angemessene Bezahlung, ausländische Mitarbeiter am Zentrum, die im Rahmen eines Praktikums tätig sind, arbeiten sogar unentgeltlich. Während für das Zentrum Retziki Krankenkassenverträge abgeschlossen wurden und somit die Finanzierung halbwegs gesichert ist, existiert für die berufliche Rehabilitation keine gesetzliche Grundlage. Durch den Verkauf der Produkte kann bislang erst ein Teil des Haushaltssatzes aufgebracht werden. Ab 1982 finanzieren die Europäischen Gemeinschaften die Modelleinrichtung Lakkia für zwei Jahre zur Hälfte.

Die Schlußergebnisse des Kongresses (Resolution) lassen sich in folgenden Forderungen zusammenfassen:

1. **Früherziehung (bzw. -förderung)**
 - 1.1 Information und Aufklärung der Eltern behinderter Kinder
 - 1.2 Information der Öffentlichkeit zur Früherfassung von Behinderungen
 - 1.3 Ausbau spezieller Institutionen mit Fachpersonal
 - 1.4 Erweiterung bestehender Beratungsstellen
 - 1.5 Psychologische Diagnose
 - 1.5.1 Ausbau spezieller Institutionen zur Diagnose
 - 1.5.2 Besetzung mit Fachpersonal
 - 1.5.3 Erweiterung dieser Institution für eine weiterführende ambulante Durchführung der Therapie
 - 1.5.4 Diagnose unter Einbezug des gesamten Persönlichkeitssbildes, keine bloße IQ-Diagnose
2. **Schulische Erziehung (bzw. Förderung)**
 - 2.1 Erziehung und Ausbildung integriert
 - 2.2 Individuelle Erziehung, nach Möglichkeit frei von traditionellen Wertvorstellungen
 - 2.2.1 Sonderschulspezifische Klassen in normalen Schulen integriert
 - 2.2.2 Neben Sonderpädagogen anderes Fachpersonal (z. B. Psychologen, Therapeuten, Sozialpädagogen)
3. **Berufliche Förderung und Ausbildung**
 - 3.1 Ermöglichung verschiedener Arten von beruflicher Ausbildung sowie vor allem normale Berufsausbildung
 - 3.1.1 Vor allem Ausbildung in normalen Betrieben, nicht nur in beschützenden Werkstätten
 - 3.1.2 Die wirtschaftliche Situation der Behinderten muß gesichert sein
 - 3.1.3 Staat als Träger sozialer Einrichtungen zur beruflichen Förderung
 - 3.1.4 Mitwirkung im Arbeitsprozeß
 - 3.1.5 Ausbildungsvergütung ohne Kontrolle
 - 3.2 Personal soll bestehen aus Fachleuten: Ausbildern, Sonderpädagogen, Psychologen
 - 3.2.1 Fachausbildung und -fortbildung des Personals in bezug auf die Ausbildung der Behinderten
4. **Rehabilitation**
 - 4.1 Die Arbeit soll innerhalb der gesellschaftlichen Möglichkeiten stattfinden und die Gesellschaft muß Möglichkeiten schaffen
 - 4.2 Behindertengemäße Wohnungen, keine Isolation
 - 4.3 Keine großen Wohnheime und Institutionen, sondern kleine Wohnhäuser und Wohngemeinschaften

Was ist das größte, was das kleinste der 13 Berufsfelder?

Gemessen an der Zahl der Auszubildenden sind Wirtschaft und Verwaltung und Metalltechnik mit ungefähr gleich vielen Auszubildenden die beiden größten; zusammen umfassen sie ungefähr die Hälfte aller Auszubildenden im dualen System. Das kleinste Berufsfeld ist Drucktechnik mit noch nicht einmal 1% nämlich 10.000 (1978) aller Auszubildenden. – Zum Vergleich: aber fast 5% aller Auszubildenden entfallen auf den Ausbildungsberuf Friseur/Friseurin.

Wie verbreitet ist das Berufsgrundbildungsjahr Elektrotechnik?

Warum ist in Niedersachsen und Bayern im Unterschied zu allen anderen Ländern die Zahl der Auszubildenden im Berufsfeld Bautechnik zurückgegangen?

Im Schuljahr 1978/79 besuchten knapp 10% der Ausbildungsbeginner in diesem Berufsfeld ein Berufsgrundbildungsjahr; dies entspricht dem Durchschnittswert für die Berufsfelder insgesamt.

Beide Länder haben in diesem Berufsfeld das schulische Berufsgrundbildungsjahr landesweit oder fast landesweit eingeführt. In der Statistik der Auszubildendenzahlen (des Statistischen Bundesamtes) werden nur noch die Auszubildenden des 2. und 3. Ausbildungsjahres erfaßt; die eigentlichen Ausbildungsbeginner erscheinen dagegen in der Statistik der Berufs(grund)schüler. Die Abnahme bei der Zahl der Auszubildenden wird durch die Zahl der Berufsgrundschüler mehr als kompensiert.

Wie hat sich das Berufsfeld Agrarwirtschaft in den letzten Jahren entwickelt?

In den Ausbildungsberufen waren 1973 rund 25.000, 1978 rund 46.000 Auszubildende. Hauptanteil an der Zunahme hat der Ausbildungsbereich Gärtner/Gärtnerin (von ca. 5.000 auf ca. 15.000 Auszubildende); der andere große Ausbildungsbereich in diesem Berufsfeld, Landwirt/Landwirtin, hatte 1978 ungefähr 20.000 Auszubildende.

Ist der Anteil weiblicher Auszubildender in gewerbl.-technischen Ausbildungsbereichen in den letzten Jahren bereits gestiegen?

Ja, er liegt jedoch in den Berufsfeldern Metalltechnik, Elektrotechnik und Holztechnik erst bei 2% oder noch niedriger; im Berufsfeld Metalltechnik außerdem beruht der rechnerische Durchschnittswert fast ausschließlich auf dem hohen Mädchenanteil in dem Ausbildungsbereich Technischer Zeichner/Technische Zeichnerin.

Wie breit ist das Berufsfeld Metalltechnik?

Das Berufsfeld Metalltechnik umfaßt von allen Berufsfeldern die größte Zahl von Ausbildungsbereichen: ihm sind insgesamt 77 Ausbildungsbereiche, gruppiert nach drei Schwerpunkten, zugeordnet worden. Darunter sind jedoch eine Reihe seltener oder sogar sehr seltener Ausbildungsbereiche. So haben 18 Ausbildungsbereiche jeweils weniger als 100 Auszubildende (über alle Ausbildungsjahre); z.B., die Zahl der Auszubildenden 1978 in Klammern, die Ausbildungsbereiche Bohrer/Bohrerin (39), Drahtzieher/Drahtzieherin (73), Prägewalzgraveur/Prägewalzengraveurin (9). Der Ausbildungsbereich Kraftfahrzeugmechaniker/Kraftfahrzeugmechanikerin dagegen, der größte des Berufsfeldes, hat fast 90.000 Auszubildende. Die Vielzahl der Ausbildungsbereiche hängt u.a. auch damit zusammen, daß eine schon seit langem in Angriff genommene Neuordnung der Metallberufe noch aussteht.

Dieses und noch vieles mehr können Sie dem **Heft 22**, in der Reihe **Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung**, entnehmen:

Auszubildende nach Ausbildungsbereichen, Berufsfeldern und Ländern in Zeitreihen 1973–1978

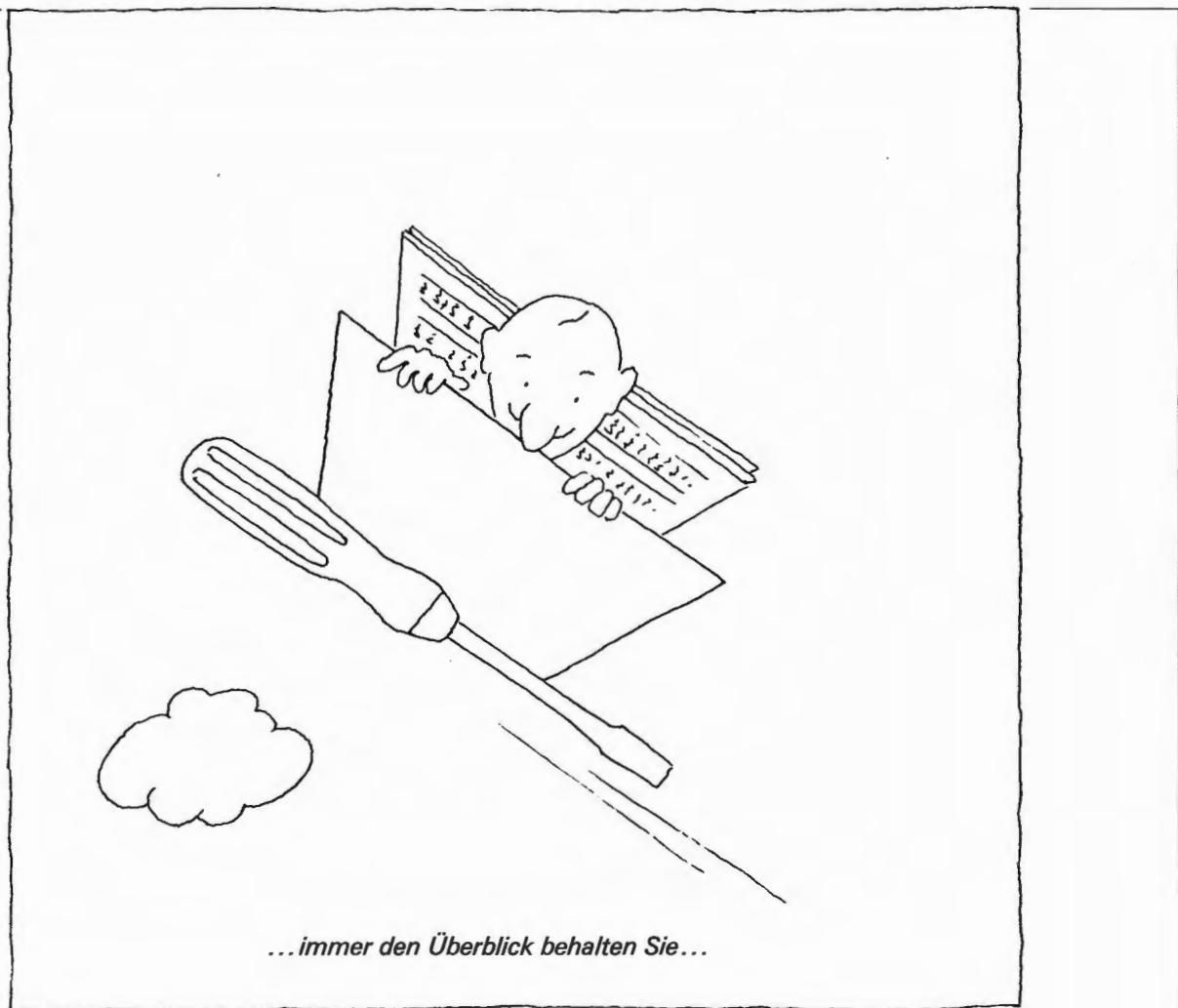
von Peter Glaser, Ilse G. Lemke und Brigitte Schmidt-Hackenberg
1981. 275 Seiten. DM 20,-

ISBN 3-88555-120-9

Seit einigen Jahren sind verstärkt Bemühungen zum Auf- und Ausbau einer Statistik für den Bereich der Berufsausbildung unternommen worden. Die hier angezeigte Veröffentlichung will hierzu einen Beitrag leisten. In ihr sind die seit 1973 in den verschiedensten statistischen Quellen erscheinenden Angaben über die Zahl der Auszubildenden in den einzelnen Ausbildungsbereichen zusammengetragen. Die statistischen Zeitreihen erstrecken sich nicht nur auf die Entwicklung dieser Zahlen im Bundesgebiet insgesamt, sondern sind zusätzlich auch nach Ländern aufgeschlüsselt. Einbezogen sind alle Ausbildungsbereiche, die den zur Zeit bestehenden Berufsfeldern zugeordnet sind, womit 87 % aller Auszubildenden erfaßt werden. Neben den Grunddaten enthalten die Tabellen Angaben über die Zahl weiblicher Auszubildender in den jeweiligen Ausbildungsbereichen sowie verschiedene Index-Berechnungen, die die absoluten Zahlen untereinander in Beziehung setzen und Vergleichsmaßstäbe liefern. Diese Dokumentation kann somit als statistisches Handbuch genutzt werden, das vielfältige Verwertungsmöglichkeiten bietet. Es ist beabsichtigt, die Zahlen in den folgenden Jahren fortzuschreiben.



Bundesinstitut für Berufsbildung – Presse- und Veröffentlichungswesen –
Fehrbelliner Platz 3 · 1000 Berlin 31 · Tel.: (030) 86 83-280



...immer den Überblick behalten Sie...

bei Bestellung eines

BIBB-Abonnements

nach Wahl aus folgenden Veröffentlichungs-Reihen:

- Berichte zur beruflichen Bildung
- Materialien und statistische Analysen zur beruflichen Bildung
- Tagungen und Expertengespräche zur beruflichen Bildung
- Modellversuche zur beruflichen Bildung
- Bibliographien und Dokumentationen zur beruflichen Bildung
- Dokumentationen und Informationen zum beruflichen Fernunterricht
- Sonderveröffentlichungen
- Alle Veröffentlichungen aus vorstehenden Reihen

Sie erwerben mit Ihrem BIBB-Abo den Vorteil des lückenlosen Bezuges; Sie erhalten die jeweilige neue Veröffentlichung als Erster sofort nach Erscheinen, und Sie sparen von der festgesetzten Schutzgebühr 25%. Rechnungsstellung erfolgt wie bisher je Einzelheft. Kündigung des BIBB-Abo's ist jederzeit möglich.

Wenn alle diese Vorteile auch für Sie zählen sollen, bestellen Sie bitte mit diesem Coupon.

Name _____

Straße _____

Ort _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____