

Volkmar Herkner

Berufspädagoginnen und Berufspädagogen mit Migrationshintergrund – Realität, Anspruch sowie Überlegungen zu deren Aus- und Weiterbildung

Unter den Lehrkräften an berufsbildenden Schulen sowie den betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbildern stellen Personen mit Migrationshintergrund eine deutliche Minderheit dar. In Zeiten spezifischen Fachkräftemangels liegen hier noch ungenutzte Möglichkeiten, die über arbeitsmarktpolitische Effekte zum Teil weit hinausreichen. Zu diskutieren sind Wege, wie der Anteil von Migrantinnen und Migranten am berufspädagogischen Personal erhöht werden kann. Dabei sind bei einem ersten Themenaufritt ebenso Schwierigkeiten wie Auswege aufzuzeigen. Dieses schließt die Annahme ein, dass nur mühsam und langfristig sowie eingebettet in eine gesamtgesellschaftlich verbesserte Integration erkennbare Veränderungen erzielt werden können.

1. Berufspädagoginnen und -pädagogen mit Migrationshintergrund – Problemaufriss und -entfaltung

1.1 Von unentdeckter Rarität und gesellschaftlichen Ansprüchen

Seit einiger Zeit wird in der Bundesrepublik über einen Fachkräftemangel in manchen speziellen Bereichen geklagt. Auch von staatlicher Seite tun sich Engpässe auf. So haben es die Kultusministerien der Länder immer schwerer, in ausreichender Zahl entsprechend qualifizierte Lehrkräfte für berufsbildende Schulen zu rekrutieren. Fachrichtungen, in denen der Mangel gravierend sichtbar wird, sind bundesweit dabei insbesondere Metalltechnik, Fahrzeugtechnik und Elektrotechnik. Ähnlich dürfte sich die Lage beim betrieblichen Ausbildungspersonal darstellen.

Schaut man sich in den Lernorten beruflicher Bildung näher um, so fällt ein Widerspruch auf. Zwar ist Multikulturalität sowohl in vielen (über-)betrieblichen als auch in schulischen Einrichtungen durchaus Alltag, doch bezieht sie sich nahezu ausschließlich darauf, dass die Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus verschiedenen sozialen und ethnischen Kulturen kommen. Diese Sichtweise – Multikulturalität durch Lernende mit Migrationshintergrund – wird auch in der berufspädagogischen Fachliteratur zuweilen thematisiert, ob auf bildungstheoretischer und organisatorischer (z. B. EL-MAFAALANI/TOprak 2010; GRANATO/ULRICH 2009) oder auch

auf didaktisch-methodischer (z. B. BENDER 1994; MERDIAN 1992) Ebene.¹ Sie stellt insofern kein Novum dar. Berufspädagogisch geschultes Personal mit Migrationshintergrund ist hingegen äußerst selten zu finden. Auch wird über diese Perspektive – Lehrende mit Migrationshintergrund – so gut wie gar nicht – und wenn, dann nur in jüngster Zeit (SPRUNG 2009) – reflektiert. Es bleibt zu fragen, warum das so ist, ob es so bleiben soll und was zu tun ist, damit sich die Situation gegebenenfalls ändert. Mit diesen Punkten werden sowohl berufspädagogische Forschungsfelder als auch politischer Handlungsbedarf angesprochen. Beides ist nachfolgend noch näher zu beleuchten. Die damit verbundene Grundsatzentscheidung, ob sich dem Themenfeld überhaupt zugewandt wird, scheint insofern durchaus berechtigt, als dass aus anthropologisch-ethischen Überlegungen abgelehnt werden könnte, Migrationshintergründe überhaupt zu erfassen. In einer toleranten, demokratischen Gesellschaft sollte Integration selbstverständlich sein; die Kennzeichnung von Personen mit Migrationshintergrund könnte hingegen zu möglichen neuen Diskriminierungen führen (vgl. SETTELMEYER/ERBE 2010, S. 20).

Wird sich aber dem Thema gewidmet, so könnte schon nach erstem Nachdenken gesagt werden: Wenn es gelingt, Migrantinnen und Migranten verstärkt für berufspädagogische Arbeitsfelder zu sensibilisieren, könnten – so die Hoffnung – angesichts des akuten Mangels z. B. an Lehr- und Ausbildungskräften für Metall-, Fahrzeug- und Elektrotechnik bislang wenig beachtete Potenziale genutzt und berufspädagogische Fachkräfte geworben werden. Unter Personen mit Migrationshintergrund sollen hierbei in einfacher Annäherung Ausländerinnen und Ausländer sowie eingebürgerte Migrantinnen und Migranten verstanden werden (vgl. NIVOROZHKIN u. a. 2006, S. 1).

Wird der Blick geweitet, so lässt sich zunächst mit dem Grundgesetz argumentieren. Dort heißt es im Artikel 2 Absatz 1: „Jeder hat das Recht auf die freie Entfaltung seiner Persönlichkeit, soweit er nicht die Rechte anderer verletzt und nicht gegen die verfassungsmäßige Ordnung oder das Sittengesetz verstößt.“ Und im Artikel 3 Absatz 3 ist formuliert: „Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ Die freie Entfaltung der Persönlichkeit, unabhängig von Abstammung, Rasse, Sprache, Heimat und Herkunft, zählt zu den Grundrechten aller Bürgerinnen und Bürger der Bundesrepublik. Bezogen auf die besondere Klientel von hier lebenden Jugend-

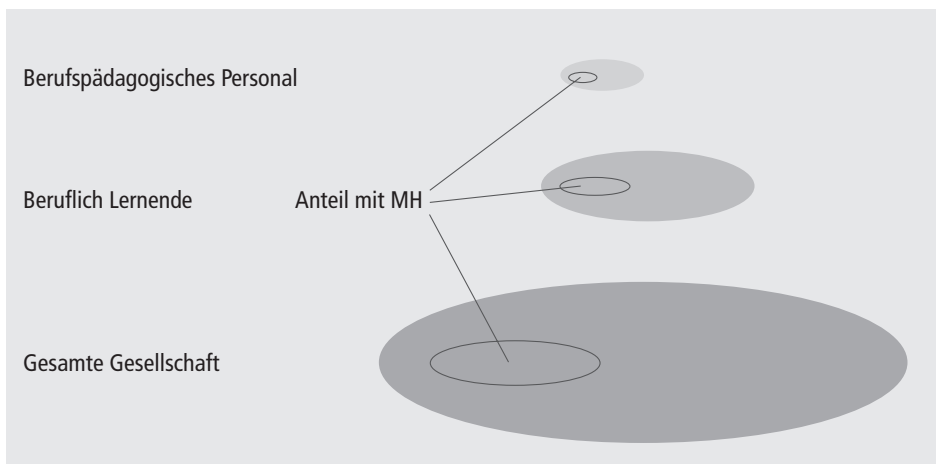
1 Im folgenden Beitrag sollen keineswegs die bereits geführten und zum Teil lang zurückreichenden Debatten über Interkulturalität, interkulturelle Bildung oder die gesellschaftliche Konstruktion von Fremdheit etc. zusammengefasst und aufgegriffen werden. Vergleiche hierzu für den Bereich beruflichen Lernens z. B. BENDER (1994).

lichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund lässt sich als Anspruch argumentieren, dass sie die gleichen Möglichkeiten haben, am gesellschaftlichen Leben teilzunehmen und ihr Recht auf „höhere Bildung“ zu verwirklichen, wie alle anderen Personen. Warum aber sind sie dann speziell beim berufspädagogischen Personal nur schwach vertreten? Eine fundierte Antwort auf diese Frage verlangt nach entsprechender Forschung. Hierbei ist zunächst die Datenlage genauer zu klären.

1.2 Berufspädagogisches Personal in der multikulturellen Gesellschaft

Während in unserer Gesellschaft vergleichsweise viele Jugendliche und junge Erwachsene mit Migrationshintergrund leben, absolviert nur ein relativ kleinerer Teil davon eine duale berufliche Ausbildung² oder besucht weiterführende Einrichtungen, die z. B. zur Hochschulreife führen. Noch geringer – so ist anzunehmen – ist der Anteil derer, die als Berufspädagoginnen und -pädagogen tätig sind. Eigentlich wäre hingegen nach sozialtheoretischen Erwägungen – ähnlich den Repräsentationstheorien im Parlamentarismus oder in der Journalismustheorie – anzustreben, dass der Anteil über alle drei Personengruppen annähernd gleich bleibt (Abb. 1).

Abbildung 1: Idealtypisches Modell einer Normalrepräsentanz von beruflich Lernenden und berufspädagogischem Personal mit Migrationshintergrund (MH)



2 So beteiligen sich nach aktuellen Zahlen an der dualen Ausbildung 57,6 Prozent aller deutschen Jugendlichen zwischen 18 und 21 Jahren, aber nur 23,9 Prozent der ausländischen Jugendlichen (BMBF 2010a; vgl. auch BMBF 2010b, S. 39; GRANATO/ULRICH 2009). GEISLER und WEBER-MENGES (2008, S. 16) sprechen davon, dass sich die Situation der Bildungsbenachteiligung von Migrantinnen und Migranten am dramatischsten in der Berufsausbildung darstellt.

Empirisch-statistische Daten zur tatsächlichen Lage sind nur mit sehr hohem Aufwand zu erheben. Dabei erweist es sich als Problem, dass Daten über die Lehrerschaft an berufsbildenden Schulen, aber auch über betriebliches Ausbildungspersonal kaum zu erhalten sind.³ Doch selbst wenn ein Zugang zu einzelnen Lernorten besteht, zeigt sich, dass ein Migrationshintergrund nicht immer offensichtlich ist. Allerdings gibt es auch zahlreiche Beispiele, bei denen ein Migrationshintergrund bei einer strengen Anwendung einer Definition vorliegt, dieser aber faktisch bei der Person selbst keine Rolle mehr spielt. Typische Beispiele sind hier „Grenzgänger“, zumal aus deutschsprachigen Ländern, also z. B. in der Bundesrepublik arbeitende Schweizer oder Österreicher. Streng genommen fallen solche Personen unter die Gruppe der Migrantinnen und Migranten. Ähnliche Beispiele lassen sich auch im kleinen deutsch-dänischen Grenzverkehr finden. So zeigt sich, dass „Migrationshintergrund“ nicht nur zu definieren, sondern vermutlich auch in unterschiedlichen Graden auszdifferenzieren ist. Hierbei scheinen beispielsweise Variablen relevant wie „Aufenthaltsdauer in unserem Kulturbereich bzw. Vertrautheit mit unserer Lebensart, Alter bzw. Sozialisationsabschnitt zum Zeitpunkt der Migration, Kompetenz in der deutschen Sprache, kulturelle Distanz zwischen Herkunfts- und Migrationsland, erreichter sozioökonomischer Status der Familie“ (MERDIAN 1992, S. 157).

Zumindest bei einer grundsätzlichen definitiven Herangehensweise kann auf Vorarbeiten gerade auch aus dem berufsbildenden Bereich zurückgegriffen werden. Hierbei ist die vergleichende Studie zur Operationalisierung des Begriffs „Migrationshintergrund“ in der Berufsbildungsforschung von SETTELMEYER und ERBE (2010) bedeutsam. Darin kommen die Autorinnen zu dem Schluss, dass „zur Konstruktion von Migrationshintergrund unterschiedliche Variablen herangezogen [werden können/d. A.], die in unterschiedlicher Weise miteinander kombiniert“ und in nicht einheitlicher Weise operationalisiert werden können (SETTELMEYER/ERBE 2010, S. 19). Forschungspraktisch sind aber Beschränkungen in der Zahl erhobener Variablen gegeben, und daher ist in diesem Fall eine gering ausdifferenzierte, eher „einfache“ Erfassung sinnvoll (ebd., S. 21).

Es ist offensichtlich, dass die derzeitige Situation – zumal in Mangelbereichen wie Metalltechnik, Fahrzeugtechnik, Elektrotechnik – dem idealtypischen Modell nicht annäherungsweise gerecht wird. Die Ursachen dafür dürften vielfältig sein und bereits in der schwächeren Bildungsbeteiligung (GEISSLER/WEBER-MENGENS 2008) sowie in Sprachdefiziten vieler Migrantinnen und Migranten liegen. Auch wurde gezeigt, dass sich die mangelnde Beherrschung der Sprache negativ „auf die Intensität und die Art der Arbeitssuche auswirkt“ (NIVOROZHKIN u. a. 2006, S. 1). Hinzu kommen

3 Generell heißt es aber z. B.: „Dass an deutschen Schulen ein eklatanter Mangel an Lehrkräften mit Migrationshintergrund herrscht, ist allgemeiner Konsens.“ (LUBWIG 2009)

vermutlich noch immer finanzielle Probleme sowie „eine andere Einstellung der Eltern zur Notwendigkeit der Ausbildung“ (STATISTISCHES BUNDESAMT 1992, S. 85). Dass die Suche nach Erklärungen aber keinesfalls so einfach ist und in erster Linie nur Sprachprobleme und sodann kulturelle Einstellungen sowie Verhaltensmuster allein für diese Situation verantwortlich sind, zeigen diverse Studien zur beruflichen Ausbildung von Migrantinnen und Migranten (GRANTAO/ULRICH 2009, S. 48).

In der Folge hieße das, Anstrengungen zu unternehmen, um den Anteil der Personen mit Migrationshintergrund unter den Berufspädagoginnen und -pädagogen erheblich zu steigern. Wenn dieses gelingen würde, so wären arbeitsmarktpolitisch u. a. folgende Vorteile naheliegend:

- Abbau des berufspädagogischen Fachkräftemangels in spezifischen Bereichen,
- Verringerung von Arbeitslosigkeit und unsicheren Beschäftigungsverhältnissen sowie
- kompetenzadäquate Beschäftigung von zugewanderten Erwachsenen mit Migrationshintergrund, die oftmals über eine hohe, in ihrem Heimatland erworbene Qualifikation auf akademischem Niveau verfügen, nun in der Bundesrepublik aber wenig anspruchsvolle Arbeitsplätze im Niedriglohnsektor besetzen (vgl. SPRUNG 2009, S. 102).

Darüber hinaus sind weitere Vorteile zu erwarten, und zwar solche, die eher sozial und gesellschaftlich greifen wie

- bessere Integration von Personen mit Migrationshintergrund in die Gesellschaft,
- erkennbare Vorbildfunktion für Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund,
- empathischer Zugang bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund sowie
- bereichernde Interkulturalität des berufspädagogischen Fachpersonals.

Gerade der letzte Punkt wird oft kaum bedacht. Dabei können Menschen aus anderen Kulturen helfen, neue Denk- und Arbeitsweisen kennenzulernen, sodass von solchen Einflüssen letztlich auch die gesamte Lehrer- und Auszubilderschaft profitieren kann. Die Vorbildfunktion von Berufspädagoginnen und -pädagogen mit Migrationshintergrund kann wiederum in einigen Kulturen ganz besonders wirksam sein. So wird türkischen Jugendlichen nachgesagt, tendenziell (männlichen) Vorgesetzten bzw. Fachautoritäten eine starke Akzeptanz entgegenzubringen (MERICAN 1992, S. 162). Hier könnten demnach auch Vorbildeffekte eintreten, die zu einer besseren Gesamtintegration von Jugendlichen mit Migrationshintergrund führen.

Insgesamt darf angenommen werden, dass eine erhöhte Repräsentanz von Migrantinnen und Migranten innerhalb des berufspädagogischen Fachpersonals vielfältige und nicht nur arbeitsmarktpolitische Vorteile hätte. Anzunehmen sind

auch interessante betriebs- und schulorganisatorische sowie didaktische Möglichkeiten, bei denen die zunehmende Interkulturalität des Personals genutzt werden könnte.

2. Aus- und Weiterbildung von Berufspädagoginnen und -pädagogen mit Migrationshintergrund – Lösungsansätze

2.1 Möglichkeiten und Grenzen der Lösungsansätze

Da bislang offenbar keine Expertisen und kaum stichhaltige Erfahrungen darüber vorliegen, wie mehr berufspädagogisches Fachpersonal mit Migrationshintergrund gewonnen werden kann, sind die folgenden Überlegungen nur als erstes Abtasten zu verstehen. Die Umsetzbarkeit der so gewonnenen Lösungsansätze kann derzeit nur vermutet werden.

Naheliegend ist es, sowohl Lösungen über eine grundständige Ausbildung als auch über Formen der Weiterbildung und Zusatzausbildung anzustreben. Betrachtet man die – zunächst völlig wertfreien – theoretisch erkennbaren Lösungsansätze näher, so werden sich Schwierigkeiten zeigen, die eventuell sogar zu einer hemmenden Skepsis führen könnten. Dennoch soll erst einmal der Versuch unternommen werden, die möglichen Lösungsansätze zu skizzieren.

2.2 Lösungsansatz 1: Anerkennung im Ursprungsland erworbener Qualifikationen

Eingewanderte Erwachsene mit hohem Ausbildungsniveau, insbesondere Akademiker, sind in der Bundesrepublik noch immer eine volkswirtschaftlich und arbeitsmarktpolitisch wenig genutzte Klientel. Angesichts der demografischen Entwicklung und des in vielen Bereichen bereits eingetretenen Fachkräftemangels ist es geradezu fahrlässig, diese Potenziale brachliegen zu lassen. Daher hat die Bundesregierung entsprechende Ziele formuliert. In 2011 soll ein Gesetz zur Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen und Abschlüsse verabschiedet werden, sodass ein Rechtsanspruch auf die Anerkennung solcher Qualifikationen über ein bundeseinheitliches Verfahren qua Gesetz besteht.

Für die Situation des berufspädagogischen Fachpersonals ergeben sich allerdings spezifische Probleme. Nicht nur, aber in besonderem Maße ist es hier so, „dass nicht alle im Ausland erworbenen Abschlüsse unbedingt deutschen Standards“ (TEPASSE 2009) gerecht werden. Entsprechend schwer dürfte es vor allem für den Bereich berufsbildender Schulen sein, aus dieser Klientel Lehrkräfte zu rekrutieren. Die deutsche Bildungsbürokratie sieht beispielsweise ein Zweifach-Studium vor.

Demgegenüber hat kaum ein anderes Land eine derart ausdifferenzierte, akademische Ausbildung von Lehrkräften für berufsbildende Schulen – zudem in zwei rechtlich voneinander getrennten Phasen (universitäre Phase mit Erstem Staatsexamen, unterrichtspraktische Phase im Vorbereitungsdienst mit Zweitem Staatsexamen) – wie die Bundesrepublik mit ihren Standards, die von der Kultusministerkonferenz vorgegeben werden.

Auch für die betrieblichen Ausbilderinnen und Ausbilder gibt es in der Bundesrepublik spezifische Standards, die sowohl das Berufsbildungsgesetz (§§ 28–30) als auch die Ausbildereignungsverordnung vorgeben. In anderen Ländern sind derartige Regelungen und damit eine entsprechend weit standardisierte Ausbildung des berufspädagogischen Fachpersonals nicht üblich. Dennoch könnte man kurzum den Lösungsansatz wie folgt zusammenfassen: Es geht um das

- Ziel, die bereits vorhandenen berufspädagogischen Kompetenzen der Migrantinnen und Migranten in der Bundesrepublik besser zu nutzen oder zu reaktivieren,
- Vergleichen und Anerkennen der Bildungsabschlüsse dieser Klientel,
- Einfügen in die vorhandene Personalstruktur berufspädagogischer Einrichtungen.

Als problematisch kann eingeschätzt werden, dass die Ausbildung dieser Fachkräfte aufgrund unterschiedlicher Entwicklungsstände der Berufsbildungssysteme nur schwer mit der deutschen gleichzusetzen ist. Selbst wenn dieses gelingen sollte, behindern vermutlich Formalregelungen den Zugang z. B. in verbeamtete Beschäftigungsverhältnisse an den berufsbildenden Schulen. Dazu zählen – wie schon angedeutet – das Vorliegen von Erstem und Zweitem Staatsexamen in zwei zu unterrichtenden beruflichen Fachrichtungen bzw. Fächern sowie ggf. bereits die deutsche Staatsangehörigkeit. Nicht zuletzt dürfte es oftmals sprachliche Defizite geben. Mit Feinheiten der deutschen Sprache können Immigrierte oft erst nach Jahren umgehen, aber für Pädagoginnen und Pädagogen sind diese sehr wichtig. Daher könnte hier eine Zusatzausbildung mit Schwerpunkten wie Deutsch, Berufsbildungsrecht, berufspädagogische Fachsprache geeignet sein, um noch vorhandene Defizite zu mindern. Einen Ausgleich solcher Defizite wird es indes oft erst nach Jahren beruflicher Tätigkeit und gesellschaftlicher Integration geben. In einigen Bundesländern, so in Nordrhein-Westfalen und Bremen, sind Fälle aus dem allgemeinbildenden Bereich bekannt geworden, in denen zugewanderte Lehrkräfte in den Schul- bzw. in den Vorbereitungsdienst aufgenommen wurden, wobei zum Beispiel ein von einer Stiftung initiiertes Sprachkurs den Eintritt in das deutsche Lehrerdasein im Rahmen eines Projekts erleichterte (LUDWIG 2009).

BENDER hat bereits 1994 – wenn auch für Auszubildende – festgestellt, dass „oft kompensatorische Ausbildungshilfen z. B. im Bereich der Sprachen (...) unverzicht-

bar“ seien, „um vorhandene relative Defizite auszugleichen“ (BENDER 1994, S. 152). Es wäre eine Aufgabe z. B. der jeweiligen Landesinstitute und Hochschulen, entsprechende Angebote zu entwickeln. Gegebenenfalls könnten die interkulturellen Kompetenzen, vor allem die vorhandenen spezifischen Sprachkenntnisse der zugewanderten Lehrkräfte und damit der Migrationshintergrund in Einzelfällen aber auch für die berufspädagogische Arbeit mit Migrantinnen und Migranten aktiv als Vorteile genutzt werden (vgl. SPRUNG 2009, S. 108).

2.3 Lösungsansatz 2: Berufspädagogische (Erst-)Ausbildung von Personen mit Migrationshintergrund

Auch für einen zweiten Lösungsansatz ist zwischen schulischem und betrieblichem berufspädagogischem Personal zu unterscheiden. Für die Ausbildung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen ist anzumerken: Ohne über statistische Daten zu verfügen, kann gesagt werden, dass es unter den Studierenden an den deutschen Hochschulen in den beruflichen Fachrichtungen nur sehr wenige mit Migrationshintergrund gibt.⁴ Migrantinnen und Migranten nehmen noch seltener ein solches Studium auf als in anderen Fachbereichen, wobei die Zahl beispielsweise in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen gar nicht so gering sein dürfte. Hier fallen vermutlich viele Dinge zusammen. Mindestens zwei Aspekte könnten Hinweise auf Begründungen liefern. Da ist zum einen der ungleich längere Gesamtausbildungsweg – neben einem in der Regel neun- bis zehensemestriigen Hochschulstudium kommen nicht selten eine Berufsausbildung von meistens drei Jahren oder betrieblich-berufliche Erfahrungen von mindestens einem Jahr sowie der meist eineinhalbjährige Vorbereitungsdienst hinzu –, den künftige Lehrerinnen und Lehrer an berufsbildenden Schulen im Vergleich zu zukünftigen Ingenieurinnen und Ingenieuren zu absolvieren haben. Dieser Umstand verweist bereits auf die zweite Besonderheit, die zu Nachteilen berufspädagogischer Studiengänge führt: die Spezifika des deutschen Berufsbildungssystems, die sich auch beim berufspädagogischen Personal bemerkbar machen. Während sich die Inhalte von zu studierenden Ingenieurwissenschaften international vergleichsweise wenig unterscheiden, ist dies bei der Ausbildung von Lehrkräften an berufsbildenden Schulen grundlegend anders. Demnach gestaltet sich ein berufspädagogisches Studium in der Bundesrepublik mehr oder weniger „einzigartig“. Ausbildungswege und -inhalte sind mitunter derart speziell, dass man bereits Schwierigkeiten damit hat, Muttersprachlern das Studium zu erklären.

4 Ohne Angabe einer Quelle wird in einem Beitrag von EL-MAFAALANI und TOPRAK (2010, S. 219) von einem entsprechenden Lehramtsstudierendenanteil von ca. 2 Prozent und „eine(r) auf absehbare Zeit wenig ertragreiche(n) Alternative“ gesprochen.

Tendenziell trifft diese Feststellung aufgrund einer hohen Regelungsdichte im deutschen Berufsbildungssystem auch auf die Ausbildung leitender betrieblicher Ausbilderinnen und Ausbilder zu. So verwundert es nicht, dass bei Unternehmen, die von nicht deutschstämmigen Personen geführt werden, die Zahl derer, die sich an einer Ausbildung beteiligen, deutlich geringer ist als bei Arbeitgebern, bei denen kein Migrationshintergrund erkennbar ist.⁵ Hier hat allerdings die Bundesregierung bereits Maßnahmen getroffen. Innerhalb der Initiative „Aktiv für Ausbildungsplätze“ stellt das zuständige Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) rund 900.000 Euro zur Verfügung. Damit werden „in 34 Städten Ausbilderseminare für Fachkräfte sowie für Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund“ gefördert, sodass nach erfolgreicher Teilnahme bis Ende 2010 „1.000 zusätzliche Ausbilderinnen und Ausbilder mit Migrationshintergrund das von den Kammern ausgestellte Zertifikat der Ausbildereignung in der Hand halten“ werden (BMBF 2010a; vgl. auch BMBF 2010b, S. 10).

Zusammenfassend lassen sich als Maßnahmen für diesen Weg folgende Punkte benennen: Es geht hier um das

- Sensibilisieren der Zielgruppe für eine Perspektive als Berufspädagogin bzw. -pädagoge,
- Gewinnen geeigneter Personen für eine berufspädagogische (Erst-)Ausbildung sowie
- Ausbilden zu berufspädagogischem Fachpersonal (Lehrer/-in an berufsbildenden Schulen bzw. Ausbilder/-in).

Auch für einen solchen Lösungsansatz sind – wie angedeutet – Schwierigkeiten oder sogar Probleme zu erwarten. Gemeint sind der auf interessierte Jugendliche und junge Erwachsene abschreckend wirkende lange Ausbildungsweg, die von dieser Klientel in vielen Fällen verlangte örtliche Mobilität zu einem Hochschulstandort, an dem die jeweilige berufliche Fachrichtung angeboten wird, sowie – auch hier – häufig Sprachdefizite, die in der spezifischen Ausbildung von Berufspädagoginnen und -pädagogen besonders zum Tragen kommen können. Als Hilfen könnten Maßnahmen dienen wie Sonder-BAföG, individuelle Förderung in zusätzlichen Kursen, erhöhter Beratungsservice oder z. B. eine Verlängerung der Regelstudienzeit für diese Klientel.

5 Nach einer Mitteilung des zuständigen Bundesministeriums gibt es derzeit in der Bundesrepublik „rund 580.000 Unternehmerinnen und Unternehmer mit Migrationshintergrund, aber die Beteiligung an der betrieblichen Ausbildung in diesen Unternehmen liegt mit 14 Prozent deutlich unter dem bundesweiten Durchschnitt von 25 Prozent“ (BMBF 2010a).

2.4 Lösungsansatz 3: Berufspädagogische Zusatzausbildung von geeigneten Fachingenieuren

So manche Migrantinnen und Migranten haben in ihrem Ursprungsland oder auch in der Bundesrepublik bereits ein Ingenieurstudium absolviert. Daher liegt es nahe, im Kontext von Seiten- oder Quereinsteigerprogrammen für die Ausbildung von künftigen Lehrkräften an berufsbildenden Schulen diese Klientel besonders anzusprechen und sie einzuladen, ihren bereits eingeschlagenen Weg nun zur Berufspädagogin oder zum Berufspädagogen weiterzugehen. Ein Quereinstieg in ein berufspädagogisches Studium ist an nahezu jeder deutschen Hochschule, die einen Studiengang mit beruflichen Fachrichtungen anbietet, möglich und führt zu einer Verkürzung der Studienzeit. Ebenso haben verschiedene Bundesländer die Türen für einen Seiteneinstieg in die Schulen bzw. in den Vorbereitungsdienst geöffnet. Hier liegen auch bereits positive Erfahrungen, so z. B. in Bayern, aber auch im Bereich der Informationstechnik in Berlin, vor. Die Erfolgsaussichten scheinen sowohl aus Sicht der Betroffenen als auch der Kultusbehörden durchaus gut. Doch obgleich für Migrantinnen und Migranten die Möglichkeiten von Seiten- oder Quereinstieg vorhanden sind und es hier entsprechend positive Fälle gibt, scheint auch auf diesem Wege noch keine nennenswerte Erhöhung des Anteils an Berufspädagoginnen und -pädagogen mit Migrationshintergrund eingetreten zu sein. Im Kern geht es deshalb darum,

- die Zielgruppe speziell anzusprechen und ihr die möglichen Perspektiven aufzuzeigen,
- Fachingenieure mit pädagogischer Eignung zu gewinnen,
- sie in berufsbildende Schulen als Lehrkräfte in Probe, Ausbildung oder Beschäftigung zu integrieren sowie
- diese vor allem in berufsbegleitender Form zum berufspädagogischen sowie berufs- und fachdidaktischen Kompetenzerwerb im Rahmen entweder eines zusätzlichen Studiums, des Vorbereitungsdienstes oder einer pädagogischen Weiterbildung zu führen und ihnen zudem die Möglichkeit zu offerieren, eine Lehrbefugnis auch für ein zweites Fach oder eine zweite berufliche Fachrichtung zu erwerben.

Als Hilfen für den Lösungsansatz können individuelle Regelungen zur Förderung dieser Personen oder Leistungsvereinbarungen etc. dienen, bei denen auf die spezifischen Belange der Zielgruppe eingegangen werden kann. Hier müssten sich für den berufsschulischen Bereich auch die Schulbehörden gegebenenfalls flexibel zeigen, ohne Mindeststandards zur Qualität der Lehreraus- und -weiterbildung aufzugeben.

2.5 Polyvalenter Ansatz

Eine nennenswerte Steigerung des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund unter den berufspädagogischen Fachkräften dürfte auch mit größten politischen Anstrengungen nur von Erfolg gekrönt sein, wenn ein polyvalenter Ansatz zu den skizzierten Lösungswegen gewählt wird und zugleich Attraktivität, Ansehen und Werbung für eine berufspädagogische Ausbildung generell sowie die Rahmenbedingungen für eine gelungene Integration von Migrantinnen und Migranten in die Gesellschaft insgesamt verbessert werden. Dazu zählt insbesondere die allgemein für die Arbeitsmarktpolitik gegebene Empfehlung, „gezielt bei der Sprachförderung“ anzusetzen (NIVOROZHKIN u. a. 2006, S. 1). Auch für das Rekrutieren von berufspädagogischem Fachpersonal gilt schließlich: „Sprachdefizite wirken sich auf die Aktivierung und Integration (...) negativ aus.“ (ebd.) Darüber hinaus müssen Bildungsdefizite bei Migrantinnen und Migranten abgebaut werden. Nur wenn auch mehr Personen mit Migrationshintergrund erfolgreich eine betriebliche Ausbildung absolvieren und wenn der Anteil dieser Klientel erhöht wird, der eine (Fach-)Hochschulzugangsberechtigung erwirbt, kann es auch mehr interessierte Migrantinnen und Migranten geben, die sich in berufspädagogischen Beschäftigungsfeldern bewegen möchten.

Aufgrund der Überlegungen lässt sich insgesamt sagen, dass ein polyvalenter Ansatz in dreierlei Richtungen zu wählen ist:

1. Es geht auf einer allgemeinen politischen und gesellschaftlichen Ebene darum, generell die Rahmenbedingungen für eine gelungene Integration von Migrantinnen und Migranten zu verbessern.
2. Wird die Attraktivität von Ausbildung und beruflicher Tätigkeit im Beschäftigungsfeld der Berufspädagoginnen und -pädagogen verbessert, so lassen sich möglicherweise auch eher Migrantinnen und Migranten für diesen Bereich begeistern.⁶
3. Für das spezielle Ziel, berufspädagogisches Fachpersonal mit Migrationshintergrund zu gewinnen, sollten alle verfügbaren Lösungsansätze genutzt und damit Ausbildung, Fortbildung und Zusatzausbildung bedacht werden.

3. Methodischer Zugang und mögliches weiteres Vorgehen

Die aufgezeigte Thematik kann als ein bildungspolitisch anzugehendes Problem verstanden werden. Im Globalen lassen sich so drei wesentliche Forschungs- und Aufgabenfelder identifizieren, um sinnvolle Lösungen anzustreben:

6 Damit würde zwar nicht zwangsläufig der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund gesteigert werden, wohl aber könnte die absolute Anzahl zunehmen.

1. Es geht um das genauere Ermitteln der gegenwärtigen Realität, wobei eine Schwierigkeit in der sinnvollen Definition von Migrationshintergrund und dessen „Stufung“ sowie im Datenzugang bestehen. Hierzu sollte auch die Suche nach Beweggründen gehören, warum Migrantinnen und Migranten eine Ausbildung zum berufspädagogischen Personal und/oder eine solche Beschäftigung tendenziell eher nicht wählen.
2. Zudem ist die gesellschaftliche Forderung, die zunächst darin liegt, dass Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund am gesellschaftlichen Leben genauso teilhaben und ihren Anspruch auf höhere Bildung verwirklichen können wie andere Personen, auszuformen und zu kommunizieren.
3. In einem weiteren Aufgabenfeld sollte die Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Lösungsansätzen im Mittelpunkt stehen, um den Anteil von Berufspädagoginnen und -pädagogen mit Migrationshintergrund erkennbar zu steigern. Hierfür scheint kein einfaches Lösungsrezept zu existieren. Ausgehend von den Gründen der Unterrepräsentativität sind komplexe Lösungsstrategien zu entwickeln, zu erproben und zu evaluieren.

Aus diesen Aufgabenfeldern lässt sich eine Agenda ableiten, die zeigt, wie die Problematik in Abstimmung zwischen Forschung und Politik im Folgenden bearbeitet werden kann:

1. Empirisch gesicherte Ermittlung der gegenwärtigen Realität
2. Spezielle Ausformung des gesellschaftlichen Anspruchs
3. Konkrete Entwicklung der Konzepte für alle Lösungsansätze
4. Fortlaufende Erprobung der Konzepte
5. Wissenschaftlich begleitete Evaluation und Verbesserung der Konzepte
6. Verstetigung in den Alltag

Bei alledem können die Schwierigkeiten und Einflüsse nicht außer Acht gelassen werden, die hierbei zu berücksichtigen sind. So ist der Bologna-Prozess des Schaffens eines gemeinsamen europäischen Hochschulraumes ebenso zu beachten wie der Kopenhagen-Prozess für die berufliche Bildung bzw. die derzeit forcierten generellen Anerkennungsverfahren für im Ausland erworbene Berufsabschlüsse. Eine wichtige Rolle spielt auch das in der Bundesrepublik noch immer verteidigte Zweifachstudium für das Lehramt an berufsbildenden Schulen, das es in dieser Form in anderen Ländern nicht gibt. Hier kann es sinnvoll sein, über ein Einfachstudium bzw. die Möglichkeit der Anerkennung eines im Ausland absolvierten Einfachstudiums nachzudenken. Dabei kann auch auf Erfahrungen bei der Übernahme von Lehrkräften aus der DDR in die Bundesrepublik zurückgegriffen werden. Mit dieser Frage sind besoldungsrechtliche Aspekte verbunden, die von

den Kultusbehörden zu klären wären. Und letztlich scheint es sinnvoll, im Falle von länderspezifischen Maßnahmen über bundesweite Anerkennungen im Rahmen der KMK nachzudenken, sodass den Betroffenen keine Nachteile für deren Mobilität entstehen.

4. Perspektivische Schlussbetrachtung

Ein spürbarer Anstieg des Anteils von Personen mit Migrationshintergrund ist für den akademischen Bereich der Lehrkräfte an berufsbildenden Schulen kurz- und mittelfristig nur bedingt zu erwarten. Beispielhaft ist aber der aktuelle Versuch des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, über ein Förderprogramm kurzfristig 1.000 Ausbilderinnen und Ausbilder aus dem Kreis der Migrantinnen und Migranten zu gewinnen. Insgesamt kommt es darauf an,

- die Zielgruppe für berufspädagogische Beschäftigungsfelder zu sensibilisieren,
- Sprachdefizite bei Migrantinnen und Migranten abzubauen, um sie so auch für die berufspädagogischen Ausbildungswege zu öffnen,
- die Spezifika des deutschen Berufsbildungssystems (und des Föderalismus im Schulsystem) verständlich zu machen sowie
- Anspruch, Lösungsmöglichkeiten und Perspektiven zu kommunizieren.

Um das Problem des fast nicht genutzten Potenzials anzugehen, sollten vielfältige Initiativen gestartet werden, so durch

- Vor-Ort-Werbung, z. B. an den betreffenden Hochschulen, und über Integrationsbeauftragte von Kommunen, Kreisen und Ländern,
- Thematisierung auf Fachtagungen,
- regionale Netzwerke z. B. unter Einbezug von Einrichtungen, die sich besonders der Integration von Migrantinnen und Migranten widmen, vor allem an Hochschulstandorten,
- Projekte wie das international angelegte Leonardo-Projekt „Representation of Minority Teachers in Vocational Education and Training“ sowie
- Initiativen zur Förderung von Migrantinnen und Migranten in berufspädagogischen Beschäftigungsfeldern auf Bundes- und Landesebene.

Als Ziel sollte stehen, dass die Vision zur Realität wird: Menschen mit Migrationshintergrund sind integraler Bestandteil unserer Gesellschaft. Sie können die Aus- und Fortbildung von Berufspädagoginnen und -pädagogen bereichern und gehören selbstverständlich auch zum berufspädagogischen Fachpersonal.

Literatur

- BENDER, Walter: Zur Aus- und Fortbildung von BerufspädagogInnen zur Integration von AusländerInnen in beruflichen Bildungsmaßnahmen. In: RÜTZEL, Josef (Hrsg.): Gesellschaftlicher Wandel und Gewerbelehrausbildung. Analysen und Beiträge für eine Studienreform. Alsbach/Bergstraße 1994, S. 151–157
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung): Ausbildungshemmnisse überwinden. In: Die berufsbildende Schule, 62 (2010a) 5, S. 169
- BMBF (Bundesministerium für Bildung und Forschung): Berufsbildungsbericht 2010. Bonn/Berlin 2010b. – URL: http://www.bmbf.de/pub/bbb_2010.pdf (Stand: 25.05.2010)
- EL-MAFAALANI, Aladin; TOPRAK, Ahmet: Interkulturalität in der Benachteiligtenförderung – Zum professionellen Umgang mit Jugendlichen türkischer und arabischer Herkunft. In: Die berufsbildende Schule, 62 (2010) 7/8, S. 216–220
- GEISSLER, Rainer; WEBER-MENGES, Sonja: Migrantenkinder im Bildungssystem: doppelt benachteiligt. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 58 (2008) 49, S. 14–22
- GRANATO, Mona; ULRICH, Joachim Gerd: Junge Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Weg in eine berufliche Ausbildung – Integrationspotenzial des Ausbildungssystems? In: LASSING, Lorenz; BABEL, Helene; GRUBER, Elke; MARKOWITSCH, Jörg (Hrsg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung, Innsbruck/Wien/Bozen 2009, S. 40–56
- LUDWIG, Michaela: Traum vom Schuldienst. Auf der Reservebank: zugewanderte Lehrkräfte. In: Erziehung und Wissenschaft, 61 (2009) 11, S. 30
- MERDIAN, Franz: Benachteiligte ausländische Jugendliche in beruflichen Schulen – Anmerkungen zur Unterrichtsgestaltung und Lehrerrolle. In: Die berufsbildende Schule, 44 (1992) 3, S. 157–165
- NIVOROZHKIN, Anton; GORDO, Laura Romeu; SCHÖLL, Christoph; WOLFF, Joachim: Arbeitssuche von Migranten: Deutschkenntnisse beeinflussen Suchintensität und Suchwege. In: IAB-Kurzbericht, o. Jg. (2006) 25
- SETTELMAYER, Anke; ERBE, Jessica: Migrationshintergrund – Zur Operationalisierung des Begriffs in der Berufsbildungsforschung. Wissenschaftliche Diskussionspapiere des Bundesinstituts für Berufsbildung, Heft 112, Bonn 08.01.2010. – URL: http://www.bibb.de/dokumente/pdf/wd_112_migrationshintergrund.pdf (Stand: 25.05.2010)
- SPRUNG, Annette: Die Seite wechseln? MigrantInnen als TrainerInnen und BeraterInnen in der beruflichen Weiterbildung. In: LASSING, Lorenz u. a. (Hrsg.): Öffnung von Arbeitsmärkten und Bildungssystemen. Beiträge zur Berufsbildungsforschung, Innsbruck/Wien/Bozen 2009, S. 93–114
- STATISTISCHES BUNDESAMT (Hrsg.): Datenreport 1992. Zahlen und Fakten über die Bundesrepublik Deutschland, Bonn 1992
- TEPASSE, Nicole: Ein Zeichen der Integration. In: Das Parlament, 59 (2009) 52, S. 12

© 2012 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn
Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, 53142 Bonn
Internet: <http://www.bibb.de/veroeffentlichungen>

aus: HERKNER, Volkmar: Berufspädagoginnen und Berufspädagogen mit Migrationshintergrund – Realität, Anspruch sowie Überlegungen zu deren Aus- und Weiterbildung.
In: ULMER, Philipp; WEIß, Reinhold; ZÖLLER, Arnulf (Hrsg.): Berufliches Bildungspersonal: Stellenwert, Entwicklungstendenzen und Perspektiven für die Forschung.
Bonn 2012, S. 151-164



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative Commons Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 3.0 Deutschland).

Das Werk wird durch das Urheberrecht und/oder einschlägige Gesetze geschützt. Jede Nutzung, die durch diese Lizenz oder Urheberrecht nicht ausdrücklich gestattet ist, ist untersagt. Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative Commons-Infoseite <http://www.bibb.de/cc-lizenz>