

Neue Wege der Erwachsenenbildung in multikulturellen Gesellschaften

Rahmenbedingungen für interkulturelle Bildung im Betrieb im europäischen Kontext

1. Europa ist kein Spielball der Ökonomie

Europa ist eine Idee, eine Wertegemeinschaft, eine kulturelle Einheit. Im zusammenwachsenden Europa muss der Mensch im Mittelpunkt stehen. Jeder Einzelne mit seinen Möglichkeiten, seinen Kompetenzen, seinen Fähigkeiten und Neigungen.

Es geht darum, dass Diktat der Ökonomie auf ein erträgliches Maß zurückzuführen.

2. Bildung ist mehr als eine Ware.

„Bildung muss mehr beinhalten, als die Vorbereitung der Europäer auf das Berufsleben, insbesondere, was ihre persönliche Entwicklung mit Blick auf ein besseres Leben und eine aktive Ausfüllung ihrer Rolle als Bürger einer demokratischen Gesellschaft unter Achtung der kulturellen und sprachlichen Vielfalt angeht.“

Der Standort Europa in der Welt ist nicht nur vom wirtschaftlich-technischen Erfolg, sondern ebenso von der Kontinuität und dem Ausbau der sozial- und rechtstaatlichen Demokratie abhängig.

Notwendige Bildungsphilosophie: „Wir brauchen alle, alle bleiben zusammen, niemand bleibt zurück, niemand wird beschämt, jeder wird geachtet.“

3. Interkulturelles Bildungsverständnis als Basis für multikulturelle Gesellschaften

Interkulturelle Bildung ist inzwischen aufgrund der Migrationsströme, Binnenmigration, Globalisierung, Pluralisierung von Lebensformen eine Notwendigkeit moderner Gesellschaften.

Interkulturelle Bildung ist keine „Sonderpädagogik“ für Einwanderer. Sie richtet sich in multikulturellen Gesellschaften an alle.

Interkulturelle Bildung bedeutet auch gleichzeitig politische Bildung. Um Teilhabechancen zu erhöhen, muss sie zu einem obligatorischen Bestandteil der Schulbildung, der politischen und allgemeinen Bildung und der beruflichen Bildung werden.

4. Rahmenbedingen für interkulturelle Bildung im Betrieb

Wer keine solide schulische Bildung erhält, wird später zum Spielball des Arbeitsmarktes.

Die Förderung der Chancengleichheit oder die Minderung der Chancenungleichheit darf nicht als moralische oder karitative Aufgabe angesehen werden. Sie ist eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe ersten Ranges, die von mehreren Akteuren abgestimmt und umgesetzt werden muss.

1. Personalentwicklungskonzepte sind als wirtschaftliche Angelegenheit und Investition anzuerkennen. Die Betriebsräte müssen Gestaltungsrechte für Maßnahmen zur Weiterbildung der Migrantinnen und Migranten erhalten, gerade im Rahmen von Vereinbarungen zu Sozialplänen und zum Interessenausgleich.
2. Um rechtzeitig aktiv und konstruktiv zugunsten der im Betrieb anwesenden Migrantinnen und Migranten agieren zu können, müssen die Vertretungsorgane umfassende Informationen über betriebliche Entwicklungen, wie Betriebsänderungen, Änderungen der Arbeitsorganisation, Einführung neuer Arbeitsmethoden oder Fertigungsverfahren und ihre Konsequenzen für die berufliche und betriebliche Bildung der Betroffenen bekommen.
3. Alle beruflichen Entwicklungsprozesse und damit verbundene berufliche Erfahrungen der zugewanderten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind als Teil beruflicher (Weiter-) Bildung anzuerkennen. Dies gilt sowohl für Formen herkömmlicher Weiterbildung als auch für arbeitsplatznahe Qualifizierung und informelle wie formelle Kompetenzentwicklung.
4. Die im Herkunftsland erworbenen allgemeinen und beruflichen Qualifikationen und ihre Abschlüsse müssen regelmäßig anerkannt werden. Dadurch werden negative Konsequenzen beim Zugang zur Weiterbildung und zum Studium vermieden, bis hin zu Arbeitslosenstatistiken, wo viele als ungelernete Arbeitskräfte eingestuft werden.
5. Die Migrantinnen und Migranten müssen eine aktive Rolle bei der Ermittlung ihrer Qualifikationsanforderungen und -bedürfnissen erhalten. Dazu gehört ein konkretes Mitspracherecht bei der persönlichen und beruflichen Perspektive.
6. Bei der betrieblichen Bildungsplanung muss eine beteiligungsorientierte Bedarfsermittlung zur beruflichen Qualifizierung der Einwanderer stattfinden.
7. Die spezifischen Bildungsinteressen aller Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer und Ansprüche auf konkrete Weiterbildungsmaßnahmen sind in Tarifverträgen grundsätzlich zu sichern und in der praktischen Umsetzung in Betriebsvereinbarungen auszugestalten.
8. Unter individueller Beteiligung der Betroffenen ist in den Unternehmen für alle Beschäftigten eine berufliche Entwicklungsperspektive zu erarbeiten. Das sichert die individuellen Entwicklungschancen und trägt auch zur Unternehmensentwicklung bei.
9. Um die Entfaltung von Fachkompetenz, Kreativität, Erfahrung und Kooperationsfähigkeit auch der Einwanderer stärker zur Geltung zu bringen, sind in Tarifverträgen entsprechende Regelungen zu treffen. In jährlichen Vereinbarungen sollen individuelle Weiterbildungspläne zur beruflichen Entwicklungsplanung festgelegt werden und insbesondere die Gruppe der Einwanderer eine intensivere Förderung erhalten.
10. Jeder Beschäftigte muss ein Recht auf unbezahlte befristete Arbeitsunterbrechung und Teilzeit zum Zweck der Weiterbildung erhalten.
11. Mittels eines paritätisch besetzten Bildungsausschusses muss ein aktives Weiterbildungsmanagement im Betrieb initiiert, unterstützt und professionell betrieben werden.
12. Die Möglichkeit von Selbstlernzentren im Betrieb soll stärker auch während der Arbeitszeit angeboten werden. Dadurch können Ängste und Scham stärker abgebaut werden. Durch persönliche Begleitung kann nach und nach das Interesse an Weiterbildung verstärkt werden.

13. Erfahrungen in Zentren und Vereinen von Eingewanderten bei Projekten für das Erlernen der deutschen Sprache haben sich als sehr positiv für den Abbau von Ängsten, insbesondere bei Frauen und älteren Menschen erwiesen. Ein ihnen bekanntes Milieu stärkt den Willen zum Lernen, worauf die Weiterbildung später aufbauen kann.

14. Wichtig ist auch die Schulung und Vorbereitung des Aus- und Weiterbildungspersonals. Sie müssen interkulturell geschult und ausgebildet werden.

15. Kampagnen zur Weiterbildung, aber auch die Darstellung von Vorbildern und erfolgreich geschulten Personen, sollen in den ausländischen Medien präsentiert und bekannt gemacht werden. Dort können Hinweise für Weiterbildungsmöglichkeiten – insbesondere für Klein- und Mittelbetriebe – angeboten werden.

16. Die Industrie- und Handwerkskammern sollen dringend darüber nachdenken, inwieweit ein (nicht minderwertiger) Abschluss oder eine Meisterprüfung in den gängigen Sprachen der Eingewanderten – insbesondere für diejenigen, die bereits durch Firmengründungen Arbeitsplätze selbst geschaffen haben – angeboten werden soll, verbunden mit einem zusätzlichem Angebot für das Erlernen der deutschen Sprache. Das wäre eine weitere Tür für Weiterbildungsmaßnahmen.

Im Bereich der Weiterbildung können die Empfehlungen vom Forum Bildung, einer nationalen Bildungskommission aus Bund und Ländern, Wissenschaft und Sozialpartner, wie folgt zusammengefasst werden:

- Zugewanderte über Erhöhung ihrer Chancen durch Bildung und Weiterbildung überzeugen;
- Erwerb der deutschen Sprache als Voraussetzung für Weiterbildung;
- Schaffung von Angeboten durch Betriebe und Gewerkschaften;
- Ständige Überzeugungs- und Informationsarbeit notwendig;
- Angebote auf Zielgruppen orientieren;
- Gewinn für Betriebe und Kammern im internationalen Kontext durch Beschäftigung von Zuwanderern unterstreichen;
- Nutzung der vorhandenen Kompetenzen und Fähigkeiten vor Ort;
- Ausbildung und Einstellung von Zuwanderern im Öffentlichen Dienst;
- Information und Beratungsangebote müssen funktionieren;
- Systemverbindungen zwischen Kindergarten, Schule und Ausbildung in den Medien der Zuwanderer darstellen;
- Angebote der Fort- und Weiterbildung in den Medien anpreisen;
- Individuelle und persönliche Ansprache durch Berater;
- Vorbilder für Zielgruppen in der Beratung und Information einbinden.