

Schriftenreihe Migration und Arbeitswelt

# 56

## **A**RBETSMARKTKONFERENZ DÜREN **WISSEN IST WACHSTUM!**

QUALIFIZIERUNG VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN  
ALS CHANCE FÜR DEN DÜRENER ARBEITSMARKT

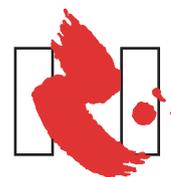
**DOKUMENTATION**



**MIGRATION** 

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort

**Xenos**  
Leben und Arbeiten in Vielfalt



**DGB BILDUNGSWERK**

## ARBEITSMARKTKONFERENZ DÜREN – WISSEN IST WACHSTUM!



QUALIFIZIERUNG VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN  
ALS CHANCE FÜR DEN DÜRENER ARBEITSMARKT

<b>01_MICHAELA DÄLKEN,</b>	
<b>DGB BILDUNGSWERK,</b>	
<b>LEITUNG KOMPETENZZENTRUM</b>	
<b>GLEICHBEHANDLUNG</b>	<b>4</b>

Vorstellung des Projekts „Die zweite Chance. Interkulturell und gemeinsam vor Ort.“

<b>02_SYBILLE HAUSSMANN,</b>	
<b>INTEGRATIONSBEAUFTRAGTE</b>	
<b>DES KREISES DÜREN</b>	<b>6</b>

Begrüßung: „Auch die Gesellschaft muss sich verändern.“

<b>03_HEINZ KAULEN,</b>	
<b>VORSITZENDER DER DGB-REGION</b>	
<b>NRW SÜD-WEST</b>	<b>8</b>

„Die Integration von Migrantinnen und Migranten liegt in unser aller Interesse.“

<b>04_DR. LUTZ BELLMANN,</b>	
<b>BEREICHSLIETER BETRIEBE UND</b>	
<b>BESCHÄFTIGUNG, INSTITUT FÜR</b>	
<b>ARBEITSMARKT- UND BERUFSFOR-</b>	
<b>SCHUNG, NÜRNBERG</b>	<b>10</b>

„Berufliche Weiterbildung – Bedeutung, Beteiligungsstrukturen und Ansätze zur Förderung.“

<b>05_UWE LOSS,</b>	
<b>REFERATSLEITER</b>	
<b>BERUFLICHE WEITERBILDUNG,</b>	
<b>MINISTERIUM FÜR ARBEIT,</b>	
<b>GESUNDHEIT UND SOZIALES</b>	
<b>DES LANDES NRW</b>	<b>16</b>

„Welche (Förder-) Möglichkeiten gibt es, Menschen mit Migrationshintergrund (Ü25) weiterzubilden?“

<b>06_ROBERT GERECI,</b>	
<b>LEITER KOMPETENZZENTRUM RECHT,</b>	
<b>DGB BILDUNGSWERK E. V.,</b>	
<b>DÜSSELDORF</b>	<b>22</b>

„Chance durch Vernetzung: Netzwerke im Bereich der Weiterbildung.“

<b>07_MODELLPROJEKTE UND</b>	
<b>VORBILDER BERICHTEN</b>	<b>26</b>

„Weiterbildung macht berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten möglich!“

<b>08_RUNDER TISCH</b>	<b>34</b>
------------------------	-----------

„Forum 2te Chance“

<b>IMPRESSUM</b>	<b>39</b>
------------------	-----------

## INHALT

**Z**u Beginn möchte ich Ihnen gern vorstellen, was sich hinter dem Kompetenzzentrum Gleichbehandlung verbirgt, nämlich eine Einheit im Bereich Migration & Qualifizierung des DGB Bildungswerks. Wir beschäftigen uns vor allen Dingen mit Antidiskriminierungsstrategien in Betrieben und in Verwaltungen, veranstalten Schulungen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz oder beraten bei der Umsetzung von Betriebsvereinbarungen.

Ich möchte Ihnen heute das Projekt vorstellen, in dessen Rahmen die Konferenz hier stattfindet. Es ist das Projekt „Die zweite Chance. Interkulturell und gemeinsam vor Ort“ im Rahmen des Xenos-Programmes.

### **Menschen mit Migrationshintergrund: Kaum Chancen auf höhere Schulbildung**

Zum Hintergrund: Wir haben in unserer Arbeit festgestellt, dass Menschen mit Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt weitaus schlechtere Chancen haben als Menschen ohne Migrationshintergrund. Das liegt sicherlich auch daran, dass eine qualifizierte Berufsausbildung immer entscheidender wird für gute Beschäftigungschancen. Leider sieht es so aus, dass Menschen mit Migrationshintergrund weitaus häufiger keinen Berufsabschluss haben oder auch ein niedrigeres Bildungsniveau als Menschen ohne Migrationshintergrund aufweisen. Im neuesten Bericht der Integrationsbeauftragten ist zu lesen, dass 17,2 Prozent der Ausländer keinen Schulabschluss haben. Zum Vergleich: Bei deutschen Staatsangehörigen sind nur 6,6 Prozent ohne Schulabschluss. Ein deutlicher Unterschied.

Gestatten Sie mir an dieser Stelle einen kleinen Einschub: Wenn ich hier schwanke zwischen den Begriffen „Ausländer“ und „Mensch mit Migrationshintergrund“, dann deshalb, weil es sich um unterschiedliche Gruppierungen handelt. Ein Ausländer ist jemand ohne deutsche Staatsangehörigkeit. Dagegen kann es sich bei einem Menschen mit Migrationshintergrund

um jemanden handeln, der hier geboren ist, selbst die deutsche Staatsangehörigkeit besitzt, dessen Eltern jedoch einst eingewandert sind. Unter diese Kategorie fallen beispielsweise auch Spätaussiedler.

Zurück zum Thema und zu den Zahlen. Ähnlich schlecht wie bei den Schulabschlüssen steht es auch um die Hochschulbildung: Nur 9 Prozent der Ausländer verfügen über einen Hochschulabschluss. Zum Vergleich: Unter den Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit sind es sechszwanzig Prozent, die einen Hochschulabschluss vorweisen können. Das sind zunächst mal nüchterne Zahlen, die so weit nicht viel sagen. Aber sie beschreiben die Situation deutlich: Die Bildungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund sind weitaus schlechter. Nirgendwo sonst in Europa ist es für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aus bildungsfernen Schichten so schwierig, eine höhere Schulbildung zu erreichen, wie bei uns; das hat die PISA-Studie klar gezeigt.

### **Ursachenforschung: Wenig Informationen, undurchlässige und undurchsichtige Strukturen**

Woran liegt das? Die Gründe sind vielfältig. Es liegt zum Beispiel daran, dass Migrantinnen und Migranten häufig nicht genügend über Bildung und ihre Bedeutung informiert sind. Auch bei vielen Eltern ist nicht genau bekannt, was zum Beispiel das duale Bildungssystem eigentlich ist. Dabei ist allerdings zu beachten, dass es große Unterschiede zwischen den verschiedenen Nationalitäten und zwischen den Bildungsniveaus gibt. Dies liegt auch an den Strukturen des Bildungswesens, das kein sehr durchlässiges System ist.

Es liegt aber auch an den Strukturen der Arbeitswelt. Das fängt zum Beispiel damit an, dass in Personalbüros Ratlosigkeit herrscht, wenn sich ein Ausländer um eine Stelle bewirbt. Sollte er gut geeignet sein und passen, stellt sich sofort die Frage nach dem Ausländerrecht. Können wir ihn oder sie denn jetzt einstellen oder folgen Probleme mit der Ausländerbehörde? Das sind Fragen, die uns relativ häufig begegnen. Und natürlich gibt es auch die üblichen Vorbehalte, das sollte man nicht verschweigen. Viele Menschen befürchten immer noch, dass ein Mensch mit ausländisch klingendem Namen kein Deutsch spricht. Das wird wohl kaum laut ausgesprochen, aber sicher gedacht. Die Noten sind zwar gut, aber wer weiß schon, was dahinter steckt ...



Michaela Dälken

## Integration muss immer von zwei Seiten kommen

Unsere Aufgabe ist es jetzt, genau da einzugreifen und zu versuchen, Gegenmaßnahmen zu treffen. Ziel unseres Projektes ist deshalb die Stärkung des lokalen Arbeitsmarktes zur Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten. Das möchten wir von zwei Seiten aus angehen, denn wir glauben, dass Integration immer eine zweiseitige Angelegenheit ist. Es betrifft zum einen die Migrantinnen und Migranten selbst, aber auch genau so die Aufnahmegesellschaft.

Bei den Migrantinnen und Migranten wenden wir uns insbesondere an Menschen, die bisher in der Übergangsphase von der Schule zum Beruf eher erfolglos waren. Dabei geht es uns nicht um Jugendliche, sondern vor allem um Menschen, die älter als fünfundzwanzig Jahre sind. Wir haben festgestellt, dass diese Gruppe die größten Probleme hat und es für sie zu wenige Programme gibt, mit denen sie gefördert werden können. Und es geht uns um die Eltern, auch sie sollen qualifiziert werden. Das ist besonders wichtig, denn sie entscheiden häufig über die Berufswahl der Jugendlichen. Das ist die eine Zielgruppe.

## Bündelung der Kräfte

Und zur anderen Zielgruppe gehören Sie, deswegen haben wir Sie heute hierher gebeten und ich freue mich, dass Sie so zahlreich erschienen sind! Sie sind uns wichtig, Sie gehören zu den ortsansässigen Akteuren des Arbeitsmarktes, wie Betriebe, Migrantenunternehmen, Gewerkschaften, Kammern, lokale Verwaltungen, Beratungsorganisationen, ARGEen und auch Migrantenselbstorganisationen. Das Projekt wird als Modellprojekt im Kreis Düren und der Stadt Dresden durchgeführt. Zu beiden Standorten zählen verschiedene und aufeinander aufbauende Elemente in unserem Projekt. Es gibt sowohl in Dresden als auch hier eine Arbeitsmarktkonferenz.

## Das Angebot: Ausbildungsmesse, Transferveranstaltung und Schulungen

Darüber hinaus führen wir eine Ausbildungsmesse durch. In Dresden ist das bereits erfolgt. Wir konnten uns da an eine bestehende Messe anbinden und dafür sorgen, dass erstmals der Bereich Migration überhaupt auf dieser Messe mit einbezogen worden ist. Und wir konnten verschiedene Migrantenselbstorganisationen motivieren, ihre Mitglieder dorthin

zu schicken, um sich über den Bereich Ausbildung zu informieren. Am Ende des Projekts werden wir dann noch eine Transferveranstaltung organisieren. Zudem bieten wir verschiedene Trainings, Seminare und Inhouse-Schulungen an, die ich Ihnen jetzt vorstelle. Wobei ich festhalten möchte, dass wir Ihnen auch Trainings nach Wunsch anbieten! Sie müssen sich zwar in den Rahmen unseres Projekts einfügen, aber wir würden durchaus Vorschläge von Ihnen aufgreifen!

**„Die Bildungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund sind weitaus schlechter als bei Menschen ohne diesen. Nirgendwo sonst in Europa ist es für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aus bildungsfernen Schichten so schwierig, eine höhere Schulbildung zu erreichen, wie bei uns; das hat die PISA-Studie klar gezeigt.“**

## Interkulturelle Trainings

Beginnen wir mit den interkulturellen Trainings. Sie richten sich zum Beispiel an Personalverantwortliche in Betrieben und Verwaltungen. Die Ziele sind Ihnen sicherlich vertraut. Wir werden diese Seminare oder Trainings offen ausschreiben, damit verschiedene Betriebe und Verwaltungen teilnehmen können. Es ist uns wichtig, dass Sie auch untereinander erfahren was in den Betrieben und Verwaltungen auf diesem Gebiet geschieht. Wir möchten den Austausch fördern: Was für Erfahrungen gibt es bereits mit interkultureller Öffnung, mit interkulturellen Trainings, mit der Nutzung von interkulturellen Kompetenzen? Und was können wir auch für uns nutzen?

## Integrationstrainings

Dann geht es weiter mit Angeboten für Menschen mit Migrationshintergrund: Für sie bieten wir Integrationstrainings an, die vor allem handlungsorientiert sind. Dort werden zum Beispiel allgemeine Informationen wie der lokale Arbeitsmarkt und seine Anforderungen angesprochen, aber auch Trainingselemente wie Kommunikations- und Konflikttraining sowie praktische Tipps bei den Recherchemöglichkeiten für die Suche nach Arbeitsplätzen.

## Schulung: Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Zudem können wir für Betriebe und Verwaltungen noch eine Schulung zum Allgemeinen

Gleichbehandlungsgesetz anbieten. 2006 ist das Gesetz verabschiedet worden und es muss überall in den Betrieben geschult werden.

## Beratungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten

Zusätzlich veranstalten wir Seminare oder auch Beratungen zu Weiterbildungsmöglichkeiten. Ein Teil wird sicherlich hier auf der

Konferenz heute schon angesprochen. Es gibt verschiedene Fördermöglichkeiten, um Weiterbildung im Betrieb zu stärken, Fördermöglichkeiten, die für Menschen mit Migrationshintergrund gedacht sind. Grundsätzlich schreiben wir Seminare offen aus, können Ihnen aber auch Inhouse-Schulungen anbieten. Das heißt, wir kommen an den von Ihnen gewünschten Ort um die Trainings durchzuführen. In diesem Falle werden wir sie bedarfsgerecht auf Sie zuschneiden. Außerdem können wir Ihnen auch in diesem Rahmen Beratungen anbieten.

## Leitbilder sammeln und Erfahrungen streuen

Zum Schluss noch ein Hinweis: Wir möchten Leitbilder sammeln. Hier im Kreis Düren gibt es ja schon eines, was wir auch veröffentlichen. Und ich bin mir sicher, dass es auch in den Betrieben noch verschiedene Betriebsvereinbarungen in dieser Richtung gibt. Wir würden gern all diese Konzepte sammeln, ganz gleich, wie weit diese ausgebaut sind, um sie auf unserer Internetseite zu veröffentlichen. Das Ziel ist, die Erfahrungen breiter zu streuen, damit sich auch andere an den Beispielen orientieren können.

Dies also als Schnelldurchlauf durch unser Projekt. Für weitere Fragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung. Vielen Dank.

## SYBILLE HAUSSMANN, INTEGRATIONS- BEAUFTRAGTE DES KREISES DÜREN:

Begrüßung: „Auch die Gesellschaft muss sich verändern.“

# 02



Sybille Hausmann

**H**erzlich willkommen im Kreishaus, sehr verehrte Damen und Herren. Ich möchte Ihnen vom Landrat des Kreises Düren, Herrn Speltahn, die allerherzlichsten Grüße ausrichten. Er ist leider kurzfristig verhindert und hat mich deshalb gebeten, heute hier die Begrüßung zu übernehmen. Ich habe diese Aufgabe sehr gern übernommen, weil ich als Integrationsbeauftragte für Migrantinnen und Migranten im Kreis Düren natürlich mit diesem Thema, das heute hier auf der Tagesordnung steht, sehr eng verbunden bin.

### Die Potenziale von Migranten sind enorm ...

Der Kreis ist, was die Förderung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte angeht, schon lange engagiert. Ein Beispiel sind die Regionalen Arbeitsstellen zur Förderung von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte (RAA), die sich intensiv für den Bereich Übergang Schule Beruf einsetzen und zum Beispiel ein Patenprojekt ins Leben gerufen haben. Darin werden Jugendliche bei ihrer Suche nach einer Ausbildungsstelle und auch

**„Es wird ja immer wieder beklagt, dass man an Menschen mit Migrationshintergrund nicht wirklich herankommt. Besonders in Institutionen wird gesagt, dass man die Zugänge nicht kennt. Genau an diesem Punkt haben wir angesetzt und versucht, Erfahrungen zu sammeln – und zwar gemeinsam mit Migranten ...“**

### Leitbild: Vorurteile und Barrieren abbauen

Der Kreis Düren hat bereits ein Leitbild entwickelt. Darin ist enthalten, dass sich nicht nur Migranten in unsere Gesellschaft einfügen sollten, sondern dass sich auch die Gesellschaft verändern muss, damit Migrantinnen und Migranten gleichberechtigte Chancen haben. Und dazu gehört natürlich auch, Vorurteile und strukturelle Barrieren abzubauen, die dazu beitragen, dass die Arbeitslosigkeit von Migrantinnen und Migranten höher ist als bei Einheimischen.

während der Ausbildung begleitet. Ich selber führe zurzeit mit Unterstützung des Landes ein Projekt durch, in dem es darum geht, die Potenziale von Zuwanderern besser zu erkennen und die Kontakte zu verbessern. Es wird ja immer wieder beklagt, dass man an Menschen mit Migrationshintergrund nicht wirklich herankommt. Besonders in Institutionen wird gesagt, dass man die Zugänge nicht kennt. Genau an diesem Punkt haben wir angesetzt und versucht, Erfahrungen zu sammeln – und zwar gemeinsam mit Migranten. Dabei haben wir festgestellt, dass die Potenziale, die die Leute mitbringen, enorm sind!

Und genau das ist, glaube ich, auch der Schwerpunkt dieser Tagung heute: Es sollte deutlich werden, welche Potenziale vorhanden sind und wie diese besser genutzt werden können. Gesellschaftlich, arbeitsmarktpolitisch, wirtschaftlich.

### **... aber sie werden nicht wahrgenommen!**

Wir hier haben erste, gute Erfahrungen mit Migrantinnen-Unternehmerinnen und -Unternehmern gemacht. Zwei Mitglieder aus unserem Prospekt werden heute ihre Arbeit präsentieren. Es ist deutlich geworden, dass selbst Migranten, die mit einem akademischen Abschluss nach Deutschland gekommen sind, sich hier immer unterschätzt fühlen. Sie beklagen, dass manche Menschen anfangen, ihnen „von Adam und Eva an alles zu erklären“ – sie lassen sie dann erstmal reden und warten geduldig bis das für sie Interessante kommt. Diesen Eindruck, dass ihre Potenziale nicht wahrgenommen werden, erleben Leute mit einer guten Ausbildung oft. Manchmal liegt es daran, dass sie nicht ausreichend die deutsche Sprache sprechen. Aber es liegt natürlich auch daran, dass man einfach ein bestimmtes Bild im Kopf hat, welches auf die Leute, die einem gegenüber sitzen, projiziert wird.

### **„Wir brauchen die Wirtschaft und die arbeitsmarktpolitischen Akteure!“**

Nun möchte ich Sie nicht lange mit einem Grußwort belästigen, denn wir wollen ja wirklich ans Arbeiten kommen. Für mich ist es

wichtig, dass diese Tagung heute hier in Düren stattfindet, weil nun die andere Seite beleuchtet wird. Bisher haben wir uns intensiv mit den Migrantinnen und Migranten beschäftigt und versucht, ihre Potenziale deutlich zu machen. Jetzt brauchen wir natürlich auf der anderen Seite die Wirtschaft, die arbeitsmarktpolitischen Akteure, die diese Potenziale auch aufgreifen und versuchen in ihre Arbeit, in ihre Unternehmen, in ihre Strukturen mit einzubeziehen. Darauf bin ich ganz gespannt.

Wir sind sehr stolz, dass sich das DGB Bildungswerk als exemplarischen Projektstandort den Kreis Düren ausgesucht hat. Wir bedanken uns dafür noch einmal herzlich, denn das stellt ja auch eine Anerkennung für die Arbeit dar, die wir bisher mit dem DGB Bildungswerk und generell in der Integrationsarbeit geleistet haben.

Ich wünsche uns allen einen spannenden Verlauf der Tagung und hoffe, dass wir heute zu einem fruchtbaren und auch weiterführenden Dialog kommen. Vielen Dank.



**„... Dabei haben wir festgestellt, dass die Potenziale, die die Leute mitbringen, enorm sind!“**

**HEINZ KAULEN, VORSITZENDER DER DGB-REGION NRW SÜD-WEST:** „Die Integration von Migrantinnen und Migranten liegt in unser aller Interesse.“



Heinz Kaulen

**„Eine Gesellschaft kann nur dann wirklich offen und integrationsfähig sein, wenn ein klares Wertefundament mit Grundregeln für alle gilt. Grundwerte wie Demokratie, Freiheit, soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie gegenseitige Anerkennung der Persönlichkeit sind es, die ein friedliches Miteinander und einen zivilen Umgang ermöglichen.“**

**G**uten Morgen, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen. Ich möchte mit einer These beginnen: Die Integration von Migrantinnen und Migranten in unsere Gesellschaft, und dazu zähle ich auch die Arbeitswelt, liegt in unser aller Interesse. Voraussetzung dafür sind allerdings die Chancengleichheit und eine gleichberechtigte Teilhabe in Gesellschaft und Wirtschaft, einschließlich einer eigenständigen Sicherung des Lebensunterhaltes. Dies zu erreichen bedarf der Anstrengung und des Willens aller Beteiligten, des Staates, der Gesellschaft, aber auch, und das betone ich hier, der Migrantinnen und Migranten selbst. Die aktuelle Debatte, die wir zurzeit erleben, unterstreicht die Notwendigkeit einer sachlichen und differenzierten Auseinandersetzung mit dem Thema Integration und der Erfordernis eines alle Lebensbereiche umfassenden, einschließenden und umschließenden Integrationskonzeptes.

**„Die Würde des Menschen ist unantastbar“: Basis für Integration**

Keine Sorge, ich will mich an dieser Stelle hier und heute nicht an der randständigen Meinung bestimmter Wahlkämpfer abarbeiten. Aber eines ist aus meiner Sicht klar: Die Werte unseres Grundgesetzes bilden die Basis der Integration von Migrantinnen und Migranten in Gesellschaft, Wirtschaft und insgesamt in unserem Land. Denn gerade mit dem Artikel 1 des Grundgesetzes: „Die Würde des Menschen ist unantastbar“, wollten die Väter und Mütter dieses Gesetzes einen Schlussstrich ziehen unter Jahre der Verfolgung, Erniedrigung und Ermordung von Menschen im Namen eines rassistischen, verbrecherischen Systems. Und die Anerkennung gerade dieser Werte ist Voraussetzung für eine dauerhafte Eingliederung.

Denn: Eine Gesellschaft kann nur dann wirklich offen und integrationsfähig sein, wenn ein klares Wertefundament mit Grundregeln für alle gilt. Grundwerte wie Demokratie, Freiheit, soziale Gerechtigkeit, Gleichberechtigung von Mann und Frau sowie gegenseitige Anerkennung der Persönlichkeit sind es, die ein friedliches Miteinander und einen zivilen Umgang ermöglichen.

## Vielfalt als Chance ...

Die Integration von zugewanderten Ausländern und Aussiedlern in der Arbeitswelt hat einen hohen Stellenwert. Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur arbeiten dort zusammen! Schon seit längerem sind sie formal arbeits- und sozialrechtlich gleichgestellt. Sie besitzen unabhängig von ihrer nationalen Staatsangehörigkeit das aktive und passive Wahlrecht für unsere Betriebsräte, Personalräte, aber auch für die Jugend- und Auszubildendenvertretungen. In vielen international tätigen Unternehmen werden die Vielfalt der Kulturen und die Unterschiedlichkeit der Beschäftigten heute schon als Chance für das Unternehmen verstanden. Hier finden sich die Weltoffenheit und die Ausländerfreundlichkeit unserer Gesellschaft, wenn es um den weltweiten Wettbewerb um Hochqualifizierte geht.

## ... aber Defizite in der Umsetzung

Demgegenüber weisen die überdurchschnittlich hohe Arbeitslosenquote und die mangelnde Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund auf Defizite und gleichzeitig auch auf Herausforderungen hin. Die Ursachen vieler problematischer Biographien sind oft in unserem Bildungssystem zu suchen. Die familiäre und soziale Situation sowie sprachliche Probleme führen häufig zu einem schlechten Abschneiden in der Schule beziehungsweise zu einem Verlassen der Schule ohne Abschluss. Das bedeutet: Eine erfolgreiche Integrationspolitik muss möglichst früh und umfassend ansetzen. Notwendig sind eine stärkere individuelle Förderung und der Ausbau der frühkindlichen Erziehung, wie das schon seit langem von der OECD gefordert wird.

## Vergeudete Chancen: Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz

Doch hier, meine Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen, ist unser immer noch selektierendes Schulsystem dieser Anforderung nicht gewachsen! Hier scheitert es gerade so vor sich hin und auch in diesen Zusammenhängen ist es offensichtlich

überfordert. Die Hürden auf dem Weg ins Ausbildungs- und Beschäftigungssystem sind noch immer besonders hoch. So absolviert in unserem Land nur ein Viertel der Menschen mit einem ausländischen Pass eine duale Ausbildung, gegenüber 59 Prozent der deutschen Altersgenossen. 72 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer hatten 2003 gar keine Berufsausbildung. Und die Arbeitslosenquote von Ausländern liegt weit über der allgemeinen Gesamtquote. Ich denke, in dieser Frage brauchen wir uns nur die wöchentlichen oder monatlichen Arbeitsamtsstatistiken anzuschauen. Das muss nicht weiter kommentiert werden. Und ein Blick in die Betriebe zeigt auch, dass nur verhältnismäßig wenig Menschen mit Migrationshintergrund Aufstiegsmöglichkeiten haben. Oft fehlt es an formalen Abschlüssen; aber sehr oft fehlt es an den Zugängen, um die Eignung dafür zu erwerben. Und gerade Migrantinnen und Migranten verfügen häufig über Fähigkeiten, die für Betriebe und Verwaltungen vorteilhaft sind. Ich nenne hier Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz. Hier werden meines Erachtens wichtige Schätze nicht gehoben und viele Chancen vertan.

## Ziel: Integrationswille und gegenseitiger Respekt

Und lassen Sie mich in dem Zusammenhang sagen: Es bedarf nicht immer nur erneut der Rufe nach so genannten Greencards. Ich bin davon überzeugt, dass es sowohl unter den inländischen und ausländischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern als auch bei den arbeitslosen Menschen ausreichendes Wissen gibt, um genau diese Nachfrage am Arbeitsmarkt befriedigen zu können. Aber um dies hinzubekommen, bedarf es einer konzertierten Vorgehensweise. Es bedarf konkreter Verabredungen zwischen Gesellschaft, Politik und Wirtschaft. Ich denke mir, die Zeit der Verschiebebahnhöfe von Zuständigkeiten sollte eigentlich zum Auslaufmodell werden. Eine Integrationspolitik, Integration in Gesellschaft, Bildung und Arbeit, die die Potenziale der Eingewanderten fördert und auch gleichzeitig den Willen zur Integration einfordert, eröffnet Chancen zur Akzeptanz für eine Vielfalt der Kulturen und Ethnien

auf dem Boden der von mir eben eingangs erwähnten Grundwerte und gemeinsamen Werte. Integrationswille bei allen Beteiligten und gegenseitiger Respekt, Offenheit und Aufnahmebereitschaft der Gesellschaft sowie ausreichende Hilfestellung im Arbeitsleben sind ausschlaggebend, um die Bereicherung durch die Zuwanderung in Gesellschaft und Wirtschaft zum Tragen zu bringen.

## Alle sind gefordert: Integrationsdefizite gemeinsam abbauen

Einwanderung – und wir sollten endlich einmal die Fakten feststellen und ehrlich sein in der politischen Debatte, unser Land ist ein Einwanderungsland – Einwanderung erfordert Integration. Und bestehende Integrationsdefizite können wir nur gemeinsam abbauen!



Kulturenvielfalt als Chance im weltweiten Wettbewerb

Es muss uns gelingen, allen Menschen unabhängig von ihrer Herkunft die gleichberechtigte Teilnahme und Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, kulturellen und politischen Leben unter Respektierung der kulturellen Vielfalt zu ermöglichen. Dafür ist allgemeine Bildung, berufliche Bildung und berufliche Fort- und Weiterbildung eine zwingende Voraussetzung. Und ich denke mir, wir sind alle gefordert, dafür gemeinsam die entsprechenden Rahmenbedingungen zu schaffen. Vielen Dank.

**DR. LUTZ BELLMANN, BEREICHSLEITER BETRIEBE UND BESCHÄFTIGUNG, INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG, NÜRNBERG:** „Berufliche Weiterbildung – Bedeutung, Beteiligungsstrukturen und Ansätze zur Förderung.“



Dr. Lutz Bellmann

**A**uch ich möchte Sie recht herzlich begrüßen. Ich bin gebeten worden, etwas über die Bedeutung der Weiterbildung zu sagen, was man ja aus betrieblicher Sicht, aus individueller Sicht und aus gesamtwirtschaftlicher Sicht tun kann. Ich leite in Nürnberg am Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung die Abteilung Betriebe und Beschäftigung, deswegen fange ich gern mit der betrieblichen Sichtweise an. Aber das ginge natürlich auch andersherum.

#### Ohne Weiterbildung geht es nicht

Aus betrieblicher Sicht ist die fortlaufende Qualifikation der Mitarbeiter eine absolute Notwendigkeit. Offensichtlich ist natürlich die Einführung neuer Technik, weil in der Regel die Belegschaft mit den alten Techniken gelernt hat zu arbeiten, aber die neue Technik im Rahmen von Produktschulung oder Verfahrensschulung vermittelt werden muss. Und oftmals ist auch mit der Einführung von neuen technischen Geräten oder Anlagen im Betrieb eine Reorganisation, also eine Veränderung der Verantwortlichkeiten und von Aufgaben im Betrieb verbunden. Insofern ist es häufig erforderlich, zum Beispiel Teamentwicklungen einzuleiten, Gruppen anders zu strukturieren und Entscheidungskompetenzen zu verteilen. Daraus ergeben sich dann weitere Erfordernisse für Qualifikation.

Dies erfolgte in den letzten Jahren auch intensiver als in der Vergangenheit: Weil die Betriebe zunehmend darauf angewiesen sind, sich sehr flexibel auf Veränderungen der Nachfrage aus dem In- und Ausland einzustellen und weil sie auf veränderte Konsumentenwünsche reagieren müssen. Es kann sogar über Nacht passieren, dass die Leute zum Beispiel bestimmte Handymarken nicht mehr haben wollen, dafür andere umso mehr bevorzugen. Und dann kommt es zu Schwierigkeiten, die Produktion hochzufahren, sie herunterzufahren ist ja schnell getan.

#### Bereits wichtig bei der Einstellung: Weiterbildungsangebote

Und natürlich muss man auch sagen, dass es gerade vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung für einen wachsenden Teil von Beschäftigten einen größeren zeitlichen Abstand zwischen der Erstausbildung und den aktuellen beruflichen Anforderungen gibt. Insofern wird es immer wichtiger, dazu zu lernen und mit seinen Qualifikationen up to date zu bleiben. Das ist natürlich in Zeiten des Fachkräftemangels, mindestens partiell können wir das ja auch feststellen, bei der Einstellung immer wichtiger. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein bestimmtes Qualifikationsniveau bereits erreicht haben, sind ein bisschen wählerischer und gehen lieber in einen Betrieb, in dem sie noch etwas dazu lernen können. Und ein Angebot aus einem anderen Betrieb schlagen sie vielleicht aus, weil sie dort sozusagen von ihrem „Akku“ leben müssten und nicht mehr aufladen könnten. Wer also die Wahl hat, geht lieber in einen Betrieb, der entsprechende Qualifikationsmöglichkeiten bietet. Was bedeutet das für die Praxis?

#### Weiterbildung: Für die einen „Versicherung gegen Arbeitslosigkeit“

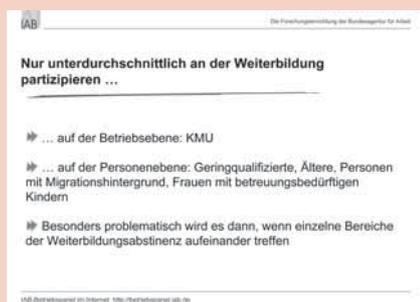
Das bedeutet, dass die Betriebe in den Einstellungsgesprächen oder den Bewerbungsgesprächen darauf angesprochen werden, wie denn die Weiterbildungsmöglichkeiten im Betrieb sind, welche Angebote es gibt. Und insofern ist man, glaube ich, gut beraten, da entsprechend präpariert zu sein. Aus individueller Sicht ist es natürlich auch ein Anreiz, sich weiter zu qualifizieren. In der Regel ist es ja so, dass die Qualifizierung nicht vollständig in der Arbeitszeit vorgenommen werden kann, sondern abends oder am Wochenende. Und so fragt man sich natürlich schon: Muss ich vielleicht auch noch die Lehrgangsgebühren bezahlen? Oder bekomme ich nur ein freundliches Lächeln von der Chefin oder dem Chef?

Wirkt sich die Fortbildung auch mal irgendwann auf das Gehalt aus? Untersuchungen zeigen, dass es sich auswirkt. Im einen Fall mehr, im anderen weniger, verallgemeinern kann man das nicht. Aber natürlich ist es gut für die Karriere, sich immer weiter fortzubilden und damit unter Beweis zu stellen, dass man sozusagen noch hungrig ist und noch etwas erreichen will. Das erhöht sicherlich die Chancen für einen Aufstieg.

Was wir von der Bundesagentur für Arbeit immer betonen ist, dass diejenigen, die sich weiterqualifizieren, auch so etwas wie eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit abschließen oder mindestens gegen das Risiko, lange arbeitslos zu bleiben. Die Qualifizierung der Beschäftigten oder Arbeitslosen ist wirklich das zentrale Merkmal unserer Statistiken, dieser Punkt sagt sehr viel aus.

### ... für die anderen ein Problem

Ein anderer Punkt stellt hingegen ein gewisses Problem dar: Manche Inhaber kleiner Firmen sagen: „Ich schicke meine Leute lieber nicht auf Kurse. Dann lernen sie die Konkurrenz kennen und erfahren vielleicht, dass die Konkurrenz besser bezahlt.“ Und sind dann schnell weg und im anderen Betrieb. Das kann man also auch von zwei Seiten aus betrachten. Dennoch – im Prinzip denke ich schon, dass heutzutage die Vernetzung von Firmen eher üblich ist als ein Problem.



### Generell: Qualifizierung fördert Wachstum und Beschäftigung

All das hat natürlich gesamtwirtschaftliche Effekte. Moderne Anlagen und Techniken würden ohne Wirkung bleiben, wenn sie nicht von entsprechend geschulten Mitarbeitenden genutzt werden, wenn nicht auf diese Weise für die Kunden ein klarer Kosten- und/oder Qualitätsvorteil entsteht. Wird dies aus betrieblicher Sicht erreicht, ergibt sich natürlich auch die Möglichkeit für das Unternehmen, eine bessere Position auf dem Markt zu erreichen und wettbewerbsfähiger zu werden. Und damit ist auch die Möglichkeit des betrieblichen und unternehmerischen Wachstums gegeben, was sich am Ende gesamtwirtschaftlich in dem Sinne rechnet, dass in einer Region, in einem Land das Wachstum größer ist als in einem anderen Land, wo man sich in dem Bereich mehr zurückhält. Qualifizierungen haben also positive Effekte auf Wachstum und Beschäftigung und damit insgesamt auf den Arbeitsmarkt.

### Wachsende Beschäftigung – mehr Einkommen – Vorteile für Problemgruppen

In Regionen, in denen die Beschäftigung generell wächst, ist es letztlich einfacher, auch die Problemgruppen zu bedienen; es ist ganz schlicht mehr Einkommen da. Sowohl bei den einfachen Dienstleistungen als auch bei den Einfacharbeitsplätzen, für die keine abgeschlossene Berufsausbildung erforderlich ist. Hier drängeln sich dann nicht auch noch diejenigen um einen Job, die bereits eine abgeschlossene Berufsausbildung vorweisen können. So kann man die Problemfälle besser vermitteln. Dort jedoch, wo das Wachstum insgesamt sehr gering ist, wird es auch schwieriger, in der Vermittlung erfolgreich zu sein.

Wie Sie alle wissen, sind wir ein Rohstoffarmes Land und gezwungen mit dem zu wuchern was wir haben. Dazu gehören ganz be-

**„Diejenigen, die sich weiterqualifizieren, schließen auch so etwas wie eine Versicherung gegen Arbeitslosigkeit oder mindestens gegen das Risiko ab, lange arbeitslos zu bleiben.“**

sonders die qualifizierten Arbeitskräfte. Aber: Wissen veraltet. Und insofern ist es wichtig, immer wieder nachzulegen, sich immer wieder auf den neusten Stand zu bringen und die Möglichkeiten der Weiterbildung, Weiterqualifizierung in Anspruch zu nehmen und zu nutzen. Die Bedeutung von Weiterbildung ist hoch!

### Ausbildung und Fortbildung ergänzen einander

Ein Problem ist allerdings, dass nicht alle Gruppen und alle Unternehmen in gleichem Maße diese Angebote nutzen. Zwar ist in Deutschland insgesamt die Bedeutung von Weiterbildung gestiegen. Es gibt aber immer wieder Leute, die der Erstausbildung einen höheren Stellenwert beimessen. Ich möchte das nicht gegeneinander rechnen aber betonen: Gerade auf einer fundierten Erstausbildung kann eine Weiterqualifizierung aufsetzen! Es ist ja schon in vielen modernen Ausbildungsberufen eine enge Verzahnung zwischen der beruflichen Ausbildung und der Weiterbildung vorgesehen und wird auch so durchgeführt. Ausbildung und Fortbildung sind also, denke ich, kein Gegensatz. Schaut man sich die Zahlen an, bestätigen diese die Entwicklung deutlich.



### Wo liegen die Probleme?

Also: Können wir nicht noch durch andere Konzepte vorwärts kommen? Warum gibt es immer noch Gruppen und Personen, die nicht so recht mitziehen, obwohl die Vorteile von Weiterbildung ganz offensichtlich sind? Wer sind diese Gruppen?

Da muss man auf der Betriebsebene die kleinen und mittleren Unternehmen (mit bis zu 250 Beschäftigten) nennen, auf der Personalebene die Un- und Angelernten oder gering Qualifizierten oder die Personen ohne formalen Berufsabschluss. Dann müssen Sie natürlich auch die Älteren nennen, wobei hier die Grenzen fließend sind. Üblicherweise gehöre auch ich zu dieser Zielgruppe, nämlich der über Fünfzigjährigen. Aber die Arbeitsagenturen können auch schon besondere Förderungen für die Gruppe der über Fünfundvierzigjährigen anbieten.

Dann gibt es natürlich diejenigen Personen, die in diesem Zusammenhang eine ganz besondere Rolle spielen: Die Menschen mit Migrations- oder mit ausländischem Lebenshintergrund. Und natürlich Frauen mit betreuungsbedürftigen Kindern, die auch eine besondere Gruppe darstellen. Leider ist es so, dass oftmals mehrere Problembereiche auch noch gemeinsam auftreten: Also bei Älteren in kleinen und mittleren Unternehmen oder bei älteren Personen mit Migrationshintergrund in kleinen und mittleren Unternehmen. Das ist gar nicht so selten.

### Wie sieht die Empirie aus?

Im IAB-Betriebspanel\* werden die Betriebe gefragt: „Haben Sie im letzten halben Jahr

„ Es ist ein wichtiges Thema für die Betriebsräte darauf zu achten, dass auch „etwas bildungsfernere Gruppen“ in Weiterbildungsangebote einbezogen werden.“

Ihre Beschäftigten oder einzelne Beschäftigte freigestellt für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen? Ober haben Sie die Kosten für einen Teil Ihrer Belegschaft, die daran teilnehmen wollte, übernommen?“ Was sich dann jedoch zeigt, ist, dass das nicht mal bei der Hälfte der Betriebe mit weniger als fünfzig Beschäftigten der Fall ist! Bei den größeren Betrieben hingegen macht das fast jeder. Aber da wir in Deutschland viele kleine und mittlere Betriebe haben, kommen wir natürlich gesamtwirtschaftlich auf eine Zahl, die eben der kleinen und mittleren Gruppe sehr stark entspricht.

### Weiterbildungsintensität ist unabhängig von der Betriebsgröße

Wenn ein Betrieb sich entschieden hat, seinen Mitarbeitern Weiterbildung anzubieten, dann erfolgt auf der zweiten Stufe die Einbeziehung der Mitarbeiter in größeren Betrieben nicht besser als in kleineren Betrieben. Sagt also ein kleiner Betrieb mit einem bis neun Mitarbeitern, wir machen Weiterbildung, dann bezieht er fast jeden zweiten Beschäftigten mit ein. Bei den großen Betrieben wird hingegen nur jeder fünfte Beschäftigte einbezogen. Und dies vor dem Hintergrund, dass nicht alle Personen mit jeweils allen Merkmalen einbezogen werden, sondern es auch durchaus Problemgrup-



Rolf Sackers, Geschäftsführer der Agentur für Arbeit, Düren und Dr. Lutz Bellmann

pen gibt. Hier greift dann das Engagement der Betriebsräte, die ja nach Paragraph 96, 97 und 98 Betriebsverfassungsgesetz bei der Bedarfsermittlung und bei der Vorbereitung und Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen im Betrieb gut mitwirken können. Insofern ist es ein wichtiges Thema für die Betriebsräte darauf zu achten, dass auch „etwas bildungsfernere Gruppen“ in Weiterbildungsangebote einbezogen werden.

der Fall ist, dann ist man darauf eingespielt, diesen zu ersetzen.

**Sie haben es schwer: Un- und Angelernte ...**

Zudem ist es so, frei nach dem „Matthäusprinzip“: „Wer hat, dem wird gegeben“, dass diejenigen die schon eine Qualifizierung haben, auch leichter die Möglichkeit einer Weiterbildung bekommen. Unter den Un- und Angelernten wird vielleicht jeder Zehnte in eine Maßnahme mit einbezogen. Bei qualifizierten Angestellten jeder Dritte. Also auch hier ein Problembereich!

**Menschen mit Migrationshintergrund ...**

Schlecht steht es um die Menschen mit Migrationshintergrund: Lag der Unterschied zwischen Älteren und Jüngeren schon bei eins zu zwei, ist er zwischen Ausländern und Deutschen mit deutschem Lebenshintergrund noch größer. Eine mittlere Position nehmen die Deutschen mit ausländischem Lebenshintergrund ein, insofern auch hier ein Bereich mit klaren Defiziten.

**Teilnahmequoten der Weiterbildung nach Betriebsgröße im 1. Halbjahr 2005**

	Alle Betriebe	Weiterbildungsbetriebe
1 bis 9 Besch.	21%	51%
10 bis 49 Besch.	23%	35%
50 bis 499 Besch.	21%	24%
500 u.m. Besch.	20%	21%
<b>Insgesamt</b>	<b>21%</b>	<b>28%</b>

Quelle: IAB-Betriebspanel  
IAB-Betriebspanel im Internet: <http://betriebspanel.iab.de>

**Individuelle Beteiligung an beruflicher Weiterbildung nach Staatsangehörigkeit u. Migrationshintergrund 2003 (Teilnahmequote in %)**

Ausländer	13%
Deutsche mit ausländischem Lebenshintergrund	19%
Deutsche mit deutschem Lebenshintergrund	29%

Quelle: Berichtssystem Weiterbildung  
IAB-Betriebspanel im Internet: <http://betriebspanel.iab.de>

**Trotzdem: KMU nur wenig interessiert, Verteilung ungerecht**

Warum beteiligen sich kleinere und mittlere Unternehmen nur unterdurchschnittlich an Weiterbildung? Da muss man einfach sagen, dass interne Weiterbildungsmaßnahmen sich oftmals für diese Betriebe gar nicht lohnen. Eigene Lösungen zu schneiden ist einfach zu aufwändig. Oftmals fehlt es an einer systematischen Personalarbeit in diesen Betrieben. Und es ist auch beim allerbesten Willen für kleine Betriebe schwierig, einzelne Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter freizustellen. Wenn in einem Großbetrieb mit hundert Beschäftigten mal einer fehlt, was ohnehin immer wieder

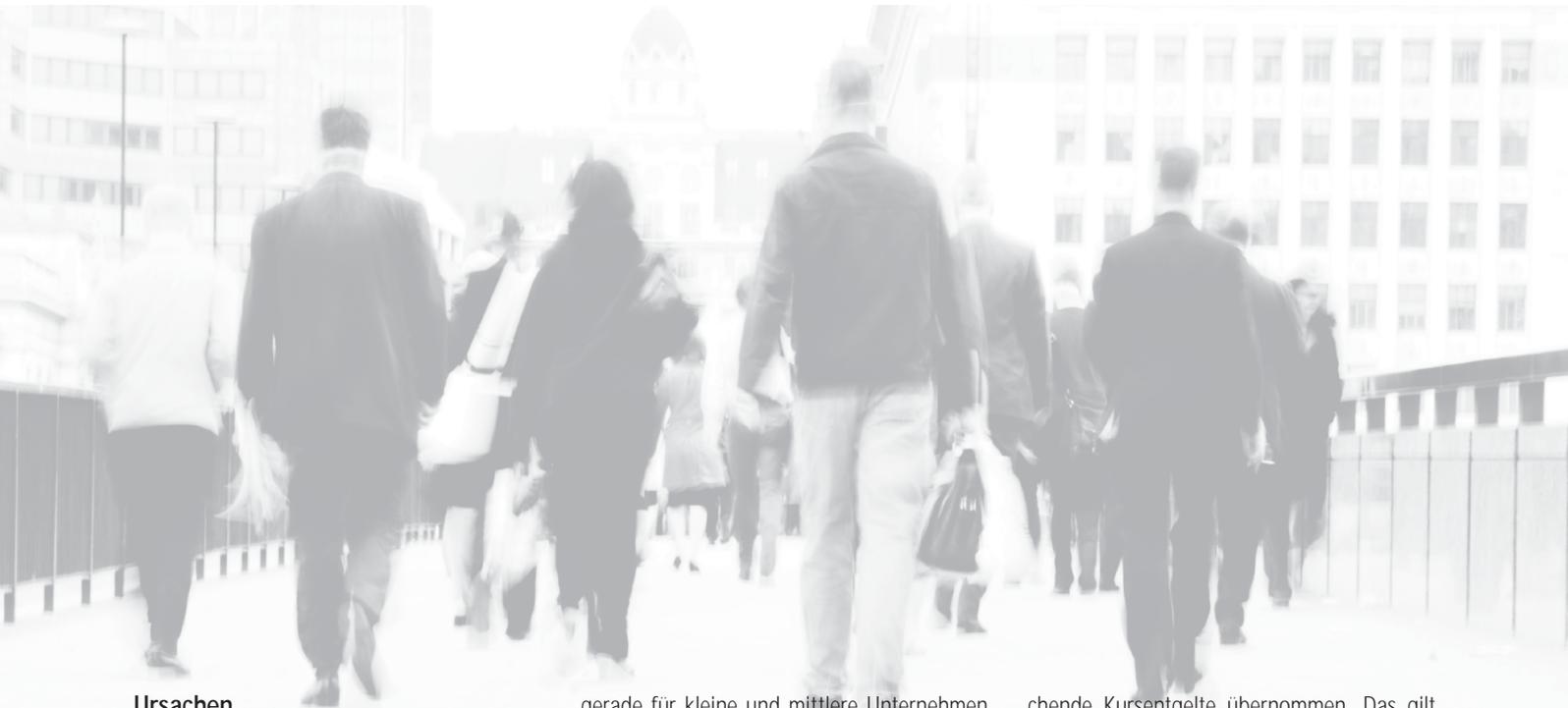
**Ältere ...**

Fünfzig- bis vierundsechzigjährige Männer und Frauen werden ungefähr halb so oft in Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen wie Personen im Alter von neunzehn bis vierunddreißig Jahren. Wenn dann Betriebsgröße und Alter zusammenkommen, dann sieht man, dass das hier schon sehr geringe Zahlen werden, insbesondere in kleinen und mittleren, aber auch bei den großen Betrieben, obwohl fast jeder größere Betrieb Weiterbildung anbietet. Nur jedes zweite Unternehmen macht ein Angebot auch für Ältere. Insofern liegt hier ein weiteres Problem. Von den Lernforschern wissen wir, dass es eigentlich gut wäre spezielle Weiterbildungsangebote für Ältere anzubieten, da sie etwas langsamer lernen, aber dafür besser behalten. Bei den Jüngeren ist es umgekehrt. Da machen getrennte Angebote Sinn. Natürlich gibt es auch viele andere Möglichkeiten, in denen man die beiden Gruppen zusammenbringen sollte, um ihre jeweiligen Stärken zu trainieren.

**Und die Frauen!**

Kommen wir zu den Haushaltskonstellationen: Da muss man feststellen, dass in den Haushalten mit mehreren Kindern ebenfalls die Teilnahme an Weiterbildung sehr erschwert wird. Und: Auch hier wird deutlich, dass insgesamt die Männer eher an beruflicher Weiterbildung teilnehmen als die Frauen. Aber wir stellen durchaus fest, dass bei der betrieblichen Weiterbildung die Frauen in ähnlichem Maße engagiert sind wie die Männer.

## „Berufliche Weiterbildung – Bedeutung, Beteiligungsstrukturen und Ansätze zur Förderung.“



### Ursachen

Es ist natürlich schon ein Problem, wenn in Betrieben gesagt wird: Bei Älteren lohnt sich die Weiterbildung vielleicht nicht so wie bei den Jüngeren. Positiv hierbei ist, dass die Altersgrenze jetzt steigt. So können die Betriebe auch davon ausgehen, dass diejenigen, die um die sechzig sind, doch noch eine gewisse Zeit im Betrieb verbleiben.

Es gibt aber auch „Lernentwöhnte“, das sind Personen, die einfach eine gewisse Zeit nicht mehr an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben und sich da ganz unwohl fühlen. Es ist schwierig, diese Leute abzuholen.

Dann fehlen natürlich auch Informationen über Nutzen und Angebote im Bereich der Weiterbildung. Gerade in kleinen und mittleren Unternehmen müssen sich die Betriebsinhaber um alles Mögliche kümmern und fragen sich, wie sie das schaffen sollen. Und dann kommt noch dieses Thema ... Da, denke ich, kann einem geholfen werden. Da muss man sich dann halt informieren wo es Leute gibt, die bereit sind zu helfen. Hier bietet sich sofort an, dass Beratungsleistungen intensiviert werden sollten.

Erwähnt hatte ich noch nicht, dass informelle Lernaktivitäten besonders vorteilhaft sind,

gerade für kleine und mittlere Unternehmen und für bildungsferne Gruppen. Denn es gibt einfach einen großen Teil von Personen, der zwar kursförmigen Weiterbildungen nicht so viel abgewinnen kann, aber durchaus sehr viel arbeitsintegriert, also im Vollzug der Arbeit, lernt. Hier können wesentlich bessere Lernerfolge erzielt werden, und die oftmals beobachtete Scheu vor Weiterbildung im Klassenzimmer ist geringer.

### Angebote der Bundesagentur für Arbeit

Bei der Bundesagentur für Arbeit sind wir ziemlich gut aufgestellt im Bereich der Weiterbildung. Das wird in letzter Zeit in der Öffentlichkeit ein bisschen zu negativ dargestellt. Natürlich hat es im Zusammenhang mit den Hartz-Gesetzen auch eine Verschärfung der Richtlinien gegeben. Es wurde auch weniger gefördert, weil man stärker darauf geachtet hat, dass man nicht Leute qualifiziert, die noch ganz andere Probleme haben – z. B. dass man nicht Leute qualifiziert, die auch mit Qualifizierung keine Chance haben und Bildungserfolge sich wahrscheinlich nie eingestellt hätten. Aber wir haben auch für die Problemgruppen in den letzten Jahren noch zusätzliche Angebote geschaffen und gerade für Geringqualifizierte und Ältere entspre-

chende Kursentgelte übernommen. Das gilt besonders für Beschäftigte in kleineren und mittleren Unternehmen. Und dieses Angebot wird durchaus angenommen, wie der deutliche Anstieg der geförderten Älteren zeigt. Und, wie gesagt, 2007 wurde die Förderung noch einmal verbessert und ist interessanter geworden. Ich kann nur jedem empfehlen, das Gespräch mit unserer Agentur zu suchen.

IAB Die Förderungsmittel der Bundesagentur für Arbeit

**Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit**

- Änderungen in der BA-geförderten Weiterbildung im Jahr 2003: U.a. Einführung von Bildungsgutscheinen → schwierigere Erreichbarkeit von bildungsfernen Personengruppen → deutlicher Rückgang der Weiterbildungsnachfrage (und damit auch des Weiterbildungsangebots).
- § 417 SGB III (ab Februar 2007): Förderung der Weiterbildung für ältere und geringqualifizierte Beschäftigte in Betrieben mit bis zu 250 Beschäftigten durch die BA. Gefördert werden externe Weiterbildungsmaßnahmen, die während der Arbeitszeit stattfinden und die Kenntnisse vermitteln, die über den Arbeitsplatz hinausgehen. Die BA finanziert die Lehrgangskosten, der Betrieb das Arbeitsentgelt.

IAB: Betriebsagentur im Internet: <http://betriebsagentur.iab.de>

Nun danke ich Ihnen für die Aufmerksamkeit. Ich denke, es hat sich einiges angesammelt an Fragen, und Diskussionsstoff ist sicher vorhanden.

## DISKUSSION UND NACHFRAGEN IM ANSCHLUSS AN DEN VORTRAG VON DR. LUTZ BELLMANN

### Wunsch: Spezielle Weiterbildungsangebote für Menschen mit Migrationshintergrund

Aus den Fragen und Anregungen der Teilnehmerinnen und Teilnehmer der Tagung ließ sich generell erkennen, dass Interesse an speziellen Weiterbildungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund besteht beziehungsweise an Kursen, die in den jeweiligen Muttersprachen angeboten werden.

Hierzu fragten sich die Teilnehmenden auch, ob das Fehlen fremdsprachlicher Kurse nicht mit verantwortlich dafür sein könne, dass sich viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nicht an die Qualifizierung herantrauen würden; vermutlich könnten sie schlicht die vermittelten Inhalte nicht verstehen. Im Gegensatz dazu vertraten andere die Ansicht, dass berufliche Qualifizierung nur dann Sinn mache, wenn sie in deutscher Sprache vermittelt wird. Allerdings wurde großen Wert darauf gelegt, die Sprachfähigkeit der Menschen mit Migrationshintergrund in ihrem eigenen Interesse zu verbessern. Erwähnt wurden die vielen Möglichkeiten an Volkshochschulen und von Bildungsträgern, die auch Business-Deutsch anbieten würden. Problematisch sei natürlich, das Angebotsnetz zu durchschauen und zu erkennen, welche Weiterbildungsangebote die richtigen seien.

### Nicht nur Vorteile für alle Seiten ...

Dass von Weiterbildung generell positive Effekte ausgehen, darin schienen sich alle Beteiligten einig. Hervorgehoben wurde in diesem Zusammenhang, dass sich diese Vorteile nicht nur auf der individuellen oder betrieblichen Ebene, sondern auch für die Wirtschaft insgesamt einstellen würden. Zudem gebe es steuerliche Abzugsmöglichkeiten: Seit ein paar Jahren stehen Weiterbildungskosten steuerlich günstiger da, weil sie in vollem Umfang, je nachdem als Sonderausgaben oder Werbungskosten, anerkannt werden.

### ... auch konkrete Fortschritte durch den Bildungsscheck

Der Träger einer Beratungsstelle berichtete, dass gerade Kleinstunternehmen aus allen Wirtschaftsbereichen, nicht nur aus dem Handwerk, ihr Interesse am Bildungsscheck bekunden in Bezug auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kleiner Firmen. Schon länger existierte wohl das Problem, dass einerseits bei vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern fachlicher Nachholbedarf besteht, die Betriebe jedoch bisher davor zurückgeschreckt sind, das Geld dafür auszugeben. Sie wussten oft auch nicht, wo welche qualifizierten Angebote zu bekommen waren, die passgenau auf

die Qualifizierungsprobleme der Mitarbeitenden zugeschnitten sind.

Die Schaffung des Bildungsschecks habe nun dazu geführt, dass sich die Qualität verbessert habe: Die Beratungsstellen werden immer qualifizierter in der Frage, kleinen Betrieben zu passgenauen Fortbildungsangeboten zu verhelfen. Angeboten, die zeitlich und finanziell stimmen. Die Verlockung der Übernahme von fünfzig Prozent der Kosten spielt zudem eine wichtige Rolle. Nordrhein-Westfalen sei hier also auf einem guten Wege.

### Erfolge

Aus der Agentur für Arbeit Düren war zu vernehmen, dass der Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die über Trainingsmaßnahmen qualifiziert worden seien, überdurchschnittlich hoch sei. Außerdem sei die Dauer der Maßnahmen zurückgegangen, andererseits jedoch die Integrationswahrscheinlichkeit im Anschluss an Qualifizierungsmaßnahmen um zwanzig Prozentpunkte gestiegen: „Auf deutlich über fünfundfünfzig Prozent“.

**UWE LOSS, REFERATSLEITER BERUFLICHE WEITERBILDUNG, MINISTERIUM FÜR ARBEIT, GESUNDHEIT UND SOZIALES DES LANDES NRW: „Welche (Förder-)Möglichkeiten gibt es, Menschen mit Migrationshintergrund (Ü25) weiterzubilden?“**



Uwe Loß

**M**ein Vordrucker hat mir ja schon manche Steilvorlage geliefert, so dass ich beinahe versucht war mitzudiskutieren. Denn es ist nun leider auch so, dass uns zahlreiche Eingaben von Bürgerinnen und Bürgern sowie Beschäftigten erreichen, die mit dem Angebot der Arbeitsagenturen, der Optionskommunen und der Arbeitsgemeinschaften nicht zufrieden sind: Da gibt es viel Enttäuschung im Lande. Aber ich möchte das jetzt gar nicht vertiefen. Nur ein Hinweis dazu: Ich wäre froh, wenn die Bundesagentur entsprechende Beratungsangebote auch für Beschäftigte bereitstellte. Es wird zwar oftmals gesagt, dass jeder, der zur Arbeitsagentur geht, dort auch beraten wird. Aber sofern es sich um ratsuchende Beschäftigte handelt, ist das Beratungsangebot doch eher schwach ausgeprägt, um es vorsichtig auszudrücken.

### **Förderangebot des Landes nicht speziell für Migranten**

Jetzt möchte ich Ihnen jedoch ein Förderangebot des Landes nahe bringen und die damit verbundene Strategie erläutern. Diese Strategie hat natürlich auch etwas mit der Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten zu tun, ist aber keine spezielle „Migrantenstrategie“. Man könnte ja auch trefflich darüber diskutieren, ob das Sinn macht, denn mit Maßnahmen, die auf Menschen mit Migrationshintergrund oder andere Personengruppen wie zum Beispiel ältere Arbeitnehmer ausgerichtet sind, ist immer auch die Gefahr eines Stigmas verbunden.

### **Unternehmen brauchen kompetente Mitarbeiter**

Was also bedeutet die berufliche Weiterbildung für Unternehmen? Natürlich führt der technische Wandel zu veraltetem Fachwissen. Aber es ist auch bereits gesagt worden, dass der globale Wettbewerb in einem anderen Maße als früher die Unternehmen zu Innovationen, zu Qualitätsverbesserungen geradezu zwingt, und zwar zu konkurrenzfähigen

Preisen auf den Märkten. Dies wird nur mit kompetenten Beschäftigten erreichbar sein. Hierfür brauchen wir Beschäftigte, die mitwirken können, wollen und dürfen. Damit ist die Frage einer umfassenden Kompetenzentwicklung angesprochen.

Dabei geht es nicht nur um Qualifizierung sondern auch um arbeitsorganisatorische Gesichtspunkte. Die Beschäftigten müssen also in modernen Arbeitsorganisationsformen arbeiten können, in denen ihr Wissen und ihr Hinzulernen auch abgefragt wird. Sonst werden sich verbesserte Kompetenzen nicht auf die Konkurrenzfähigkeit der Unternehmen, die Sicherung der Arbeitsplätze, die Aufstiegsmöglichkeiten der Beschäftigten und dergleichen mehr auswirken.

### **Fachkräfte werden knapp**

Verschärfend kommt hinzu, dass der demographische Wandel die Fachkräfte knapp werden lässt. In absehbarer Zeit wird sich das noch deutlich verstärken. Für die Unternehmen bedeutet dies, dass die erhöhten Anforderungen, die ich gerade beschrieben habe, mit Beschäftigten bewältigt werden müssen, die bereits heute in den Unternehmen sind. Wir dürfen uns also nicht allein die Frage stellen, ob wir Ältere weiterbilden, sondern wir müssen im Grunde komplett eine altersgerechte Personalentwicklung in den Betrieben entwickeln, weil der wachsende Fachkräftemangel uns absehbar auch in Zukunft nicht mehr loslassen wird. Natürlich ist es damit auch erforderlich bisher unerschlossene Fachkräftepotenziale zu entwickeln, zu erschließen und effizient zu nutzen. Dazu zählen auch und gerade unterwertig eingesetzte Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aber auch Frauen.

### **Orientierung und Beweglichkeit auf turbulenten Arbeitsmärkten**

Berufliche Weiterbildung hat jedoch noch eine weitere immer wichtigere Dimension. Angesichts turbulenter Arbeitsmärkte müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Vorstellung Abschied nehmen, ihr einmal erlernter Beruf hielte für das ganze Berufsleben. Auch kontinuierliche Weiterbildung im erlernten Beruf wird für viele nicht genügen, sondern es wird auf unterschiedliche Formen der Erwerbsarbeit hinauslaufen: Dazu zählen Selbständigkeit, Scheinselbständigkeiten, Zeit

verträge, Tätigkeiten bei Zeitunternehmen, mal das eine, mal das andere. Da braucht man schon ein gerüttelt Maß an Orientierung, um sich auf solchen Arbeitsmärkten auch wirklich bewegen zu können. Ich würde sogar so weit gehen zu sagen: Fast jeder wird in Zukunft sein eigener Unternehmer in Bezug auf den „Verkauf“ der eigenen Arbeitskraft in unterschiedlichen Ausprägungen. Auch das muss man aber erst einmal lernen und können!

### Trotz Einsicht: Geringe Beteiligung an Weiterbildung

Nicht zuletzt, und das ist gerade für Migrantinnen und Migranten in besonderer Weise wichtig, ist berufliche Weiterbildung auch der Schlüssel zu Ansehen und gesellschaftlicher Eingliederung. Das zusammengenommen hat durchaus schon den Charakter allgemeiner Einsicht – befragt man Arbeitnehmer dazu, wie wichtig ihnen berufliche Weiterbildung ist, dann sagen neunzig Prozent „sehr wichtig“. Nur, so ist das eben mit „Sonntagsabsichten“. Es mag ja als wichtig angesehen werden, aber die Weiterbildungsbeteiligung stagniert nicht nur, sondern sie sinkt: 2006 waren es dreiundzwanzig Prozent, sechs Jahre zuvor immerhin noch neunundzwanzig Prozent. Und damit liegt Deutschland nicht nur im hinteren Drittel, sondern schon fast am Ende der Skala vergleichbarer Industriestaaten, nämlich auf Platz vierzehn von fünfundzwanzig Staaten.

Selbst der Einwand, die anderen hätten ja kein vergleichbares System der beruflichen Erstausbildung und demzufolge entfielen die Notwendigkeit von Weiterbildung, zieht an dieser Stelle nicht. Denn nehmen wir als Beispiel die Schweiz und Österreich, die ähnliche Berufsausbildungssysteme haben wie wir – auch sie lassen uns locker hinter sich, was die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung angeht. Das ist hochdramatisch.

### Lebenslanges Lernen: Deutschland tut zu wenig

Was an den Zahlen nicht unbedingt erkennbar ist, und demzufolge wirft uns die EU das auch dauernd vor: Wir tun zu wenig für das lebenslange Lernen. Da werden Mitteilungen der EU-Kommission an Bundesrat und Bundesregierung geschickt, dass nun endlich mehr Vorrichtungen für das lebenslange Lernen etabliert werden müssen. Doch woran liegt

es, dass die Weiterbildungsbeteiligung bei uns vergleichsweise gering ist?

### Bei den Nachbarn läuft es besser

Wenn wir über den Tellerrand der alten Grenzen hinausschauen, etwa in die Niederlande oder nach Frankreich, dann werden wir sehen, dass dort andere Finanzierungssysteme für berufliche Weiterbildung verfügbar sind. In Frankreich gibt es einen Weiterbildungsfonds, aus dem Unternehmen und Beschäftigte die Kosten bestreiten können. In den Niederlanden gibt es gemeinwirtschaftliche Finanzierungssysteme auf Branchenebene. In der Bundesrepublik Deutschland haben wir so etwas für beschäftigte Arbeitnehmer überhaupt nicht.

Wir haben ein einziges Förderinstrument zur beruflichen Weiterbildung, auf das ein Rechtsanspruch besteht, und auch nur unter sehr eingeschränkten Bedingungen: Das Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz, das so genannte Meister-Bafög. Hier bekommen Arbeitnehmer und -nehmerinnen Hilfe zum Lebensunterhalt und eine Unterstützung bei der Bestreitung

**„Angesichts turbulenter Arbeitsmärkte müssen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von der Vorstellung Abschied nehmen, ihr einmal erlernter Beruf hielte für das ganze Berufsleben. Auch kontinuierliche Weiterbildung im erlernten Beruf wird für viele nicht genügen, sondern es wird auf unterschiedliche Formen der Erwerbsarbeit hinauslaufen.“**

der Weiterbildungskosten; darauf besteht, wie gesagt, sogar ein Rechtsanspruch. Aber immer nur dann, wenn ich einen höheren Abschluss anstrebe als den, den ich schon erworben habe!

### Alter plus Migrationshintergrund plus kleiner Betrieb: Kaum Chancen

Nun gibt es aber zahlreiche Ausschlüsse, die nicht jeden an dieses Förderinstrument gelangen lassen. Das überspringe ich jetzt, denn das deckt sich mit dem, was mein Vorredner schon gesagt hat. Dazu nur folgender Hinweis: Ich gehe hier nicht explizit auf Menschen mit Zuwanderungsgeschichte oder Migrationshintergrund ein, denn ich glaube, dass damit immer die Gefahr eines Stigmas verbunden ist. Aber natürlich kann es durchaus sein, dass solche nachteiligen Ausprägungen bei der Weiterbildungsbeteiligung kumulieren können. Wenn also jemand älter ist, einen Migrationshintergrund besitzt und dergleichen mehr, dann wird es natürlich schwieriger. Wenn er oder sie zudem noch in einem kleineren Unternehmen arbeitet, sinkt die Chance, an beruflicher Weiterbildung partizipieren zu können, immer weiter.



„Welche (Förder-)Möglichkeiten gibt es, Menschen mit Migrationshintergrund (Ü25) weiterzubilden?“

### **Kaum Weiterbildung: Sinkende Beschäftigungschancen und Wettbewerbsfähigkeit**

Für die Beschäftigten allgemein hat diese Weiterbildungsabstinentz natürlich Folgen. Das können wir auch in entsprechenden Statistiken nachvollziehen. Häufiger müssen sie schlechter bezahlte Jobs in Kauf nehmen, die Arbeitsplatzsicherheit ist geringer, Karrierechancen sind ebenfalls mäßiger als bei denen, die sich regelmäßig weiterbilden. Und für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte entsteht hier auch ein Integrationshemmnis. Für den Betrieb bedeutet Weiterbildungsabstinentz auch der Verzicht auf die optimale Nutzung von Talenten und Kompetenzen: Die Schätze bleiben ungehoben. Folglich wird es zu Einschränkungen in der Wettbewerbsfähigkeit kommen. Und bezogen auf den demographischen Wandel werden solche Betriebe weniger in der Lage sein, dem entweder drohenden oder auch schon spürbaren Fachkräftemangel effektiv zu begegnen.

### **Individuelle Beschäftigungsfähigkeit stärken**

Entsprechend sehen die Zielsetzungen der Landesregierung auf diesem Feld aus. Natürlich sorgen wir uns um die Arbeitsplatzsicherheit, die eng verbunden ist mit der Wettbewerbsfähigkeit unserer Unternehmen. Wir wollen Arbeitsplätze sichern und ausbauen! Wir wollen die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, aber auch die Integrationschancen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte verbessern. Das wollen wir unter anderem durch die Steigerung der Teilnahmequote an Weiterbildung insgesamt erreichen und durch die Förderung des lebenslangen Lernens. Aber wir sind nicht der Meinung, dass wir ein Förderprogramm nach dem anderen auflegen sollten, aus denen heraus die individuelle oder die betriebliche, betrieblich veranlasste berufliche Weiterbildung gefördert wird.

Ich glaube nicht, dass es uns heute und in absehbarer Zeit gelingen wird, ein gemeinschaftliches, strukturwirksames Finanzierungsmodell

der beruflichen Weiterbildung in der Bundesrepublik Deutschland einzuführen. Auf der anderen Seite sind Förderprogramme generell nicht auf Dauer angelegt. Wenn man das lebenslange Lernen insgesamt stimulieren und fördern will, bleibt einem dann eigentlich nur die Alternative, mehr Menschen, mehr Unternehmen als bisher zu veranlassen, Geld in die Hand zu nehmen und Investitionen in berufliche Weiterbildung zu tätigen. Das mag ein ernüchterndes Ergebnis sein, aber ich glaube nicht, dass wir mit noch so vielen temporär angelegten Förderprogrammen wirklich da hinkommen können wo wir hin müssen, nämlich verlässliche Finanzierungsstrukturen für die berufliche Weiterbildung aufzubauen.

**„Es kann nicht sein, dass ein Unternehmen zwar investiert, aber die dazu notwendige Qualifizierung der Beschäftigten der öffentlichen Hand überlässt beziehungsweise Zuschüsse erwartet.“**

### **Mit dem Bildungsscheck: Unbürokratische Hilfe bis fünfhundert Euro**

Nichts desto trotz haben wir in Nordrhein-Westfalen das bereits angesprochene Förderangebot Bildungsscheck. Was ist der Bildungsscheck? Der Bildungsscheck ist ein Zuschuss zu den Ausgaben für berufliche Weiterbildungen, sprich Kurs- und Prüfungsgebühren in Höhe von fünfzig Prozent, bis maximal fünfhundert Euro. Der Clou an diesem Bildungsscheck ist das Verfahren, mit dem er ausgegeben wird. Wir haben festgestellt, dass viele Barrieren den Zugang zur Weiterbildung versperren. Eine Barriere lag auch in unserem Fördersystem, das doch ein recht aufwändiges Beantragungsverfahren erforderte. Jetzt sind wir besonders stolz darauf, dass es uns gelungen ist, das Förderverfahren sehr unbürokratisch zu halten. Derjenige also, der letztlich den Zuschuss zu den Weiterbildungskosten erhält, muss nicht ein einziges Formular ausfüllen. Ich glaube, dass wir damit in der Bundesrepublik Deutschland ein Alleinstellungsmerkmal haben. Ähnliches gibt es in Belgien, auch in Südtirol und in Österreich, wenn auch mit einem noch etwas aufwändigeren Verfahren als bei uns.



## Aber: Auch die Unternehmen haben Pflichten

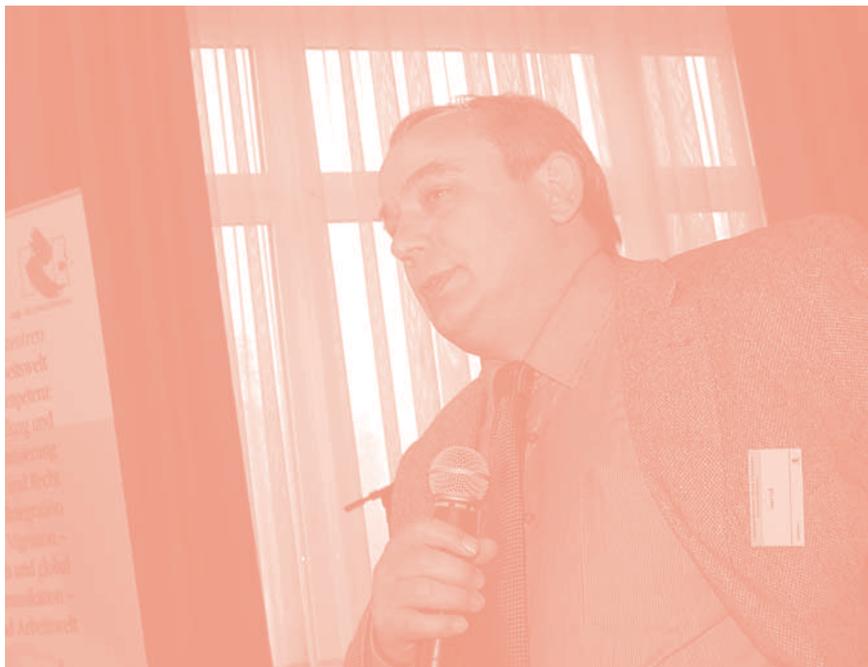
An dieser Stelle möchte ich eine Frage aufgreifen, die vorhin schon einmal im Raum stand: Was ist berufliche Weiterbildung im Unterschied zu betrieblicher Weiterbildung? Hier machen wie eine Unterscheidung. Wir sagen nämlich: Wir wollen die Unternehmen nicht von ihren Verpflichtungen entlasten. Es kann nicht sein, dass ein Unternehmen zwar investiert, aber die dazu notwendige Qualifizierung der Beschäftigten der öffentlichen Hand überlässt beziehungsweise Zuschüsse erwartet. Wir sehen es schon als originäre Verpflichtung des Unternehmens, selbst in die Tasche zu greifen und die Schulungen zum Beispiel beim Hersteller zu ermöglichen. Deswegen schließen wir bei der Förderung durch Bildungsschecks die arbeitsplatzbezogenen Anpassungsqualifizierungen aus.

## Bildungsschecks für Beschäftigte kleiner Betriebe ...

Wir konzentrieren uns also auf die berufliche Weiterbildung. Angebote zur Erholung und Unterhaltung sind natürlich auch von der Förderung ausgeschlossen, wobei sich das hier einfacher anhört, als es in Wirklichkeit ist. Wenn sich jemand für Elektronik interessiert, kann das einen beruflichen Hintergrund haben, kann aber auch Hobby sein. Da muss schon im Einzelfall genauer hingeschaut werden, um solche Unterscheidungen treffen zu können. Wer aber bekommt Bildungsschecks? Wir haben es gehört, je kleiner der Betrieb, desto geringer die Chance, eine Weiterbildung wahrzunehmen. Deswegen konzentrieren wir uns in Nordrhein-Westfalen auf Beschäftigte aus Betrieben mit weniger als zweihundertfünfzig Beschäftigten. Wir wollen auch nicht diejenigen erreichen, die für sich tatsächlich lebenslanges Lernen realisieren. Sondern wir wollen vor allen Dingen diejenigen ansprechen, die wir bisher nicht erreicht haben. Deswegen gibt es eine Einschränkung, die da lautet: „Ich habe im laufenden und vorangegangenen Jahr an keiner betrieblich veranlassten Weiterbildung teilgenommen.“ Dies mit ja zu beantworten ist die Bedingung dafür, einen Bildungsscheck in Anspruch nehmen zu können.

## ... und für Existenzgründer

Auf Geheiß der Handwerkskammern haben wir nach Anlaufen des Bildungsschecks An-



Uwe Loß – hinsichtlich Bildungsscheck stolz auf „unbürokratisches Förderverfahren“

fang 2006 auch noch Existenzgründer in den Kreis der Anspruchsberechtigten aufgenommen, weil oftmals die mangelnde Bestandsfestigkeit von Gründungen auf gravierende Qualifizierungsdefizite der Gründer zurückzuführen sind. Existenzgründer können nun also in den ersten fünf Jahren nach Gründung ebenfalls Bildungsschecks erhalten. Wesentliche Voraussetzung ist die Inanspruchnahme einer entsprechenden Beratung bei einer der über zweihundert Beratungsstellen in NRW.

## Zugang zum Bildungsscheck über Beratung

Im Normalfall gibt es zwei mögliche Zugänge zu Bildungsschecks: Der Unternehmer kann in die Beratungsstelle gehen, sich dort im Hinblick auf seinen betrieblichen Bedarf beraten lassen und bekommt dann bis zu zwanzig Bildungsschecks pro Jahr, die er an die Beschäftigten weitergeben kann. Wir haben aber auch die Möglichkeit eingeräumt, dass sich Beschäftigte unabhängig von ihrem Betrieb mit dem Bildungsscheck weiterbilden können sollen. Es kann Situationen geben, in denen es der Betrieb oder der unmittelbare Vorgesetzte nicht möchten, dass Beschäftigte sich weiterbilden, daher gibt es die vom Betrieb unabhängige Möglichkeit der Förderung beruflicher Weiterbildung. In diesem Fall lässt sich nur der Beschäftigte über das für ihn geeignete Qualifizierungsangebot beraten und bekommt im Falle eines einvernehmlichen Beratungsergebnisses sofort den Bildungsscheck überreicht.

## Unabhängige Beratung ist Pflicht

Als wir dieses Verfahren eingerichtet haben, standen wir vor einem Problem: Wie verhindern wir, dass die Beratungsstellen, die meist an Weiterbildungsanbieter gekoppelt sind, nur Reklame für die eigene Weiterbildungseinrichtung machen? Sich also im Sinne von Selbstbedienung die eigenen Kurse füllen? Sicher hätten wir unabhängige Beratungsstellen gründen können. Allein, da standen natürlich die Finanzen im Wege, getreu nach der Devise der Landesregierung: „Es wird keine neuen Dauerkostgänger geben“.

Das heißt, wir mussten auf die Beratungsstellen zurückgreifen, die es bereits gibt: Bei Kammern, Wirtschaftsförderern, Volkshochschulen und dergleichen mehr. Wir haben diese zu unabhängiger Beratung verpflichtet, was sich so ausdrückt, dass auf jedem Bildungsscheck mindestens drei Anbieter verzeichnet sein müssen. Es geht also nicht, dass die Beratungsstelle auf dem Bildungsscheck allein die ihr nahe stehende Weiterbildungseinrichtung einträgt. Das überprüfen und evaluieren wir auch. Und ich kann sagen, dass seitens der Bildungsberatungsstellen keine Selbstbedienung stattfindet, sondern im Gegenteil, es gibt sogar Beratungsstellen, die sehr wohl ein eigenes Bildungsangebot im Rücken haben, aber überwiegend die Interessenten zu anderen Weiterbildungsanbietern schicken.

## „Welche (Förder-)Möglichkeiten gibt es, Menschen mit Migrationshintergrund (Ü25) weiterzubilden?“



„Die Betriebe brauchen kompetente Bildungsberatung, die den Beschäftigten erklärt, wo der Nutzen für ihr individuelles Fortkommen liegt.“

### Kein umständliches Ausfüllen von Formularen

Und nun zum Clou, der mit den Bildungschecks\* verbunden ist: Keiner braucht ein Formular auszufüllen, sondern nach Erhalt des Bildungschecks wird dieser zur Bezahlung der Hälfte der Kursgebühren beim Weiterbildungsanbieter eingereicht. Die andere Hälfte trägt dann – beim betrieblichen Zugang – der Betrieb. Beim individuellen Zugang zahlt der Teilnehmer selbst die zweite Hälfte der Kosten. Und jeglicher „Formalkram“, der dann zu erledigen ist, wird vom Weiterbildungsanbieter übernommen. Er stellt den Antrag auf Erstattung und erhält daraufhin sein Geld von der zuständigen Bewilligungsbehörde.

### Geringes Interesse an Weiterbildung: Ursachenbündel

Nun möchte ich noch ein Wort zu unserer Strategie sagen. Mein Vorredner hatte auch die Ursachen der Weiterbildungsabstinz von Betrieben und Beschäftigten angesprochen. Wir haben dazu eine ganz besondere Auffassung, warum Beschäftigte, vor allen Dingen natürlich auch aus kleineren und mittleren Unternehmen, so häufig weiterbildungsabstinent sind beziehungsweise warum Betriebsinhaber, Personalverantwortliche nicht in stärkerem Maße bereit sind, Beschäftigte in eine Weiterbildung zu schicken. Wir glauben, dass das ein Ursachenbündel ist, was da zusammenkommt. Da ist zum einen die Unüberschaubarkeit des Weiterbildungsmarktes; allein am Bildungsscheck beteiligen sich 4.200 Anbie-

ter in Nordrhein-Westfalen. Wir wussten gar nicht, dass es so viele überhaupt gibt. Die Weiterbildungsanbieter wiederum haben natürlich vielfältige Angebote. Jemand, der kein intimer Branchenkenner ist, vermag kaum zu beurteilen, was sinnvoll ist und was nicht.

Die zweite Ursache liegt aber wohl darin, dass der Nutzen von Qualifizierung nicht ohne weiteres erkennbar ist. Wenn unsere Beratungsstellen tatsächlich intime Branchenkenner des Angebotes an beruflicher Weiterbildung in Nordrhein-Westfalen sind, so sind sie doch nicht oder bisher noch nicht in der Lage, den betrieblichen Nutzen der Weiterbildung genügend deutlich zu machen.

### Folge: Individuelle und betriebliche Bedürfnisse besser verknüpfen

Das heißt für uns: Eigentlich müssen wir die Beratungsstellen in Nordrhein-Westfalen dazu befähigen, an den betrieblichen Bedürfnissen der Weiterbildung anzusetzen und mit dem individuellen Bedarf zu vereinbaren. Denn wir wollen nicht, dass wir nur das bezahlen, was dem Betrieb in unmittelbarer Perspektive nutzt. Sondern wir wollen ja auch die individuelle Beschäftigungsfähigkeit erhöhen: Der Beschäftigte, der eine Weiterbildung genießt, soll etwas damit anfangen können, und zwar auch auf externen Arbeitsmärkten. Und das miteinander zu verknüpfen, also die Schnittmenge des Nutzens für den Betrieb mit der Schnittmenge des Nutzens für den Beschäftigten zu verbinden – das ist die eigentliche edle Aufgabe kompetenter Bildungsberatung.

### Beispiel Qualifizierungstarifvertrag

In der Metall- und Elektroindustrie haben wir einen Qualifizierungstarifvertrag. Unserer Wahrnehmung nach ist er noch nicht so richtig in Schwung gekommen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer haben darin vereinbart, in bestimmten Abständen Personalentwicklungsgespräche zu führen, konkrete Qualifizierungsvorhaben zu besprechen und diese dann auch in die Tat umzusetzen. Der Qualifizierungstarifvertrag beinhaltet auch Regelungen darüber, wer welche Kosten trägt, je nachdem ob es ausschließlich dem Betrieb oder dem Beschäftigten oder beiden nutzt. Leider läuft dieser Managementprozess noch nicht genügend. Ich glaube, dass die Betriebe da Hilfe brauchen; durch eine kompetente Bildungsberatung, die den Betrieben aufzeigt, wo ihr jeweiliger betrieblicher Nutzen wirklich liegt und den Beschäftigten erklärt, wo der Nutzen für ihr individuelles Fortkommen liegt.

### Strategie: Weiterentwicklung der Beratungsangebote

Deswegen ist ein großer Bestandteil unserer Strategie, dass wir in den nächsten Jahren ein Weiterbildungsprogramm für Weiterbildungsberater auflegen werden was versucht, genau diese Beratungskompetenzen dann auch in der Fläche und Breite herzustellen. Das ist eigentlich unser zentraler Ansatz. Ich erinnere noch mal: Wir gehen nicht davon aus, auch wenn wir noch so viel Geld einsetzen, dass wir die Weiterbildungsbereitschaft wesentlich anheben können, wenn es uns nicht gelingt, den individuellen und betrieblichen Nutzen in anderer Weise zu verdeutlichen als das bisher geschehen ist.



## DISKUSSION UND NACHFRAGEN IM ANSCHLUSS AN DEN BEITRAG VON UWE LOß

### Weiterbildung am betrieblichen Bedarf ausrichten

Eine weitere Nachfrage zielte auf das möglicherweise nicht mehr ausreichende Wissen von Weiterbildungsberatern. Hierzu der Experte: „Es geht nicht nur darum, einen Förderausschluss identifizieren zu können.“ Sondern es ginge vor allen Dingen darum, die knappen Mittel der Weiterbildung sinnvoll zu lenken. Hier müsse man sich am betrieblichen Bedarf ausrichten, jedoch nicht an „tagesaktuellen“ Bedürfnissen, für die das Unternehmen selbst sorgen muss. Hier kämen zum Beispiel neue Formen der Arbeitsorganisation in Frage, worin den Beschäftigten ganz neue Kenntnisse abverlangt würden.

Entscheidend jedoch sei die Beratung der Betriebe – an diesem Hebel müsse man laut Uwe Loß ansetzen: „Das heißt, wenn der Betrieb in der Beratungsstelle sitzt, dann soll die Beratung darauf insistieren, ob es nicht möglich ist, nun mal endlich diejenigen zur Weiterbildung zu schicken, die selten oder nie in den Genuss von Weiterbildung kommen.“

Und in Verbindung mit der Inanspruchnahme der Bildungsschecks sei es erfahrungsgemäß so, dass Migranten überwiegend an Sprachkursen teilnahmen, was einer staatlichen Förderung der Sprachkompetenzen gleich kommt.

### Zu wenig spezifische Fördermöglichkeiten

Ein zentrales Diskussionsthema war das Problem der Fördermöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund, vor allem verbunden mit der Frage, wie Beratungsstellen darauf vorbereitet sind und was sie tun (können), um diese Menschen auch zu erreichen. Hier bestätigte der Experte, dass es in der Tat mit zu den größten Problemen gehört, die Bildungsangebote an gering qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer heranzutragen. Gerade die bildungsferneren Menschen sind schlecht erreichbar, sagte dazu Uwe Loß.

### Und die Berater?

Das Thema Weiterbildungsberatung beschäftigte die Runde ebenfalls noch eine Weile: Hier ging es vor allem um etwaige Parteilichkeit von Bildungsträgern. Zu verhindern sei, dass sich Unternehmen, die Weiterbildung anbieten und gleichzeitig in der Weiterbildung beraten, entweder sich selbst oder gegenseitig Teilnehmer zuschustern. Das darf nicht sein, war aus dem Plenum zu vernehmen. Ebenso wichtig sei, auch die Weiterbildungsberater, vor allem in interkultureller Kompetenz, zu qualifizieren. Letztlich müssen sie es schaffen, (nicht nur) bildungsferne Menschen mit Migrationshintergrund zu erreichen, müssen wissen, wo und wie sie an Kontaktpersonen kommen.

Als Lösungswege wurden zum einen das Beschäftigen von Menschen mit Migrationshintergrund in der Weiterbildungsberatung empfohlen, analog der zum Beispiel bei Banken arbeitenden türkischen Mitarbeitenden, die sich um die entsprechende Zielgruppe kümmern sollen. Oder aber auch Trainings in interkultureller Kompetenz!

Angebote gibt es, zum Beispiel mit Hilfe des Xenos-Projekts: In diesem Rahmen werden vom DGB Bildungswerk Bewerbungstrainings, Integrationstrainings sowie Seminare in interkultureller Kompetenz angeboten. Ebenso gibt es Beratung über Fördermöglichkeiten und Anlaufstellen für Projektgenehmigungen. Hat jemand also eine Idee für ein Projekt, die er jedoch nicht umzusetzen weiß, wende er oder sie sich an das DGB Bildungswerk und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Xenos-Projekt. Dort wird gemeinsam an der Umsetzung gearbeitet und nach den richtigen Anlaufstellen gesucht.

### Zu den Kosten von Weiterbildung

Zur Finanzierung von Weiterbildung hieß es: Bildungsberatung müsse „so etwas wie eine Verbraucherschutzfunktion einnehmen“, es

könne nicht sein, dass sich Menschen für Dinge verschuldeten, die ihnen am Ende nichts nützten. Man müsse mit dem auskommen, was vorhanden sei und dies verbessern.

Der Bund plant hierzu drei Elemente: Prämie, vorzeitige Entnahmemöglichkeit als Arbeitnehmersparguthaben und Weiterbildungsdarlehen. Zudem gebe es die Möglichkeit, dass die Bundesagentur für Arbeit, soweit sie nicht in der Lage ist, qualifizierte Beratung umzusetzen, diese abgebe an andere: In Berlin werden zum Beispiel so genannte Beratungsläden von der Bundesagentur bezuschusst.

### Kritik und Wünsche nach Vernetzung

Kritische Stimmen aus dem Publikum merkten an, dass man so viele Beratungsstellen installieren könne wie man wolle, der Erfolg stelle sich nur dann ein, wenn die Betriebe mitspielen, was bedeutet, dass die Maßnahmen eindeutig eine wirtschaftliche Verbesserung der Situation zur Folge haben müssten. Als ein weiterer kritischer Punkt erwies sich auch die fehlende Transparenz bei der Inanspruchnahme der beruflichen Bildung, man findet einfach nicht durch. Und dies ausgerechnet in Bezug auf die Zielgruppe der Menschen mit Migrationshintergrund.

Immer wieder tauchte im Zusammenhang mit der Frage, was hier getan werden könne, ein großer Wunsch auf: „Und ich wünsche mir einfach auch noch ein Stück mehr Vernetzung. Wir haben also in unserer täglichen Arbeit sehr oft mit Migranten zu tun, die ihren beruflichen Weg hier in Deutschland suchen, sich sortieren, wir versuchen also, mit ihnen auch festzustellen: Was bringe ich mit aus dem Heimatland? Was kann ich hier einsetzen?“ Doch Nahtstellen für diese Kompetenzen zu finden ist in der Praxis oft sehr schwierig.

Dieser Frage widmete sich der nachfolgende Beitrag.

**ROBERT GERECI, LEITER KOMPETENZ-  
ZENTRUM RECHT, DGB BILDUNGSWERK  
E.V. DÜSSELDORF:** „Chance durch Vernetzung:  
Netzwerke im Bereich der Weiterbildung.“



Robert Gereci

**S**ehr geehrte Damen und Herren, guten Tag. Ich möchte mich Ihnen kurz vorstellen: Ich bin Rechtsanwalt und leite das Kompetenzzentrum Recht beim DGB Bildungswerk in Düsseldorf. Und ich kann Sie beruhigen, ich werde Sie nicht mit einem juristischen Vortrag langweilen. Man hatte mich im Vorfeld angesprochen, etwas auf dieser Veranstaltung vorzustellen, weil ich die letzten zwei Jahre lang ein Netzwerk betreue, beziehungsweise im Rahmen eines Netzwerks gearbeitet habe, das sich unter anderem der Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten widmet. In meinem Vortrag möchte ich deshalb die Chancen durch Vernetzung vor allem im Bereich der Weiterbildung ansprechen. Dabei möchte ich Ihnen einige Beispiele vorstellen, die auch hier im Raum Düren angesiedelt sind.

dische Unternehmen fehlt es häufig gerade an Wissen, wenn es um die Frage geht: Wie kann ich Fort- und Weiterbildung anstoßen, wie kann ich Fördermittel erlangen? Und da können Netzwerke sicherlich helfen, dieses Wissen zu erlangen. Vorhin wurden bereits gewisse Fördermittel vorgestellt, die zum Beispiel das Land NRW bereitstellt. Gerade solche Informationen sind es, die Unternehmen oder Migrantinnen und Migranten häufig fehlen. Da können Netzwerke, wie es sie auch im Raum Düren gibt, sicherlich Abhilfe schaffen.

#### **Netzwerke: Gemeinsam statt einsam**

Zunächst möchte ich Ihnen ganz kurz einige Argumente vorstellen, die für Netzwerke sprechen. Dazu müssen wir natürlich wissen, was

**„Durch das Zusammenwirken im Netzwerk können Aufgaben oder auch Probleme bewältigt werden, die von den Akteuren allein vielleicht nicht lösbar sind. Das Wesentliche an Netzwerken ist also das so genannte soziale Kapital, sprich die Beziehungen, die untereinander zwischen den Netzwerkpartnern entstehen.“**

Im Wesentlichen möchte ich Sie aber neugierig machen. Sie auffordern, selber zu reflektieren, welche Netzwerke aus Ihrer Sicht denn wirklich sinnvoll sind und welche vielleicht auch nicht. Der Begriff der Netzwerke ist ja sehr modern, ebenso der des „Netzwerk-Hopping“... Es fragt sich immer: Welche Netzwerke machen Sinn? Welche sollte man noch entwickeln? Auf welche könnten Sie auch verzichten? Auf diese Fragen soll sich das Schlusswort meines Vortrags beziehen.

#### **Fort- und Weiterbildung: Zu wenig Wissen**

Im Vorfeld der Veranstaltung habe ich mir den Titel angesehen. Und darin heißt es „Wissen ist Wachstum“. Und für viele Migrantinnen und Migranten, aber auch für kleine mittelstän-

ein Netzwerk ist. Ein gewisser Herr Jansen hat in seiner Einführung in die Netzwerkanalyse mal ein Netzwerk folgendermaßen definiert: „Ein Netzwerk ist eine abgegrenzte Menge von Knoten oder Elementen und der Menge der zwischen ihnen verlaufenden Kanten. Dabei repräsentieren die Knoten die Akteure, die Kanten symbolisieren die Beziehungen zwischen ihnen.“ Ich verstehe vor lauter Knoten und Kanten, ehrlich gesagt kein Wort. Aber ich denke, man könnte das so veranschaulichen: Netzwerke sind Foren, in denen die Akteure, Einzelpersonen oder Organisationen, auftreten, und zumindest auf informeller Ebene miteinander kommunizieren. Wichtig ist, dass alle ein gemeinsames Handlungsproblem haben, das sie gemeinsam aus unterschiedlichen Perspektiven angehen möchten. Das ist sicherlich wesentlich für ein Netzwerk. Und: Netzwerke bieten natürlich einen ganz

bestimmten Nutzen, sonst würde eine Beteiligung daran keinen Vorteil bringen. Durch das Zusammenwirken im Netzwerk können Aufgaben oder auch Probleme bewältigt werden, die von den Akteuren allein vielleicht nicht lösbar sind. Das Wesentliche an Netzwerken ist also das so genannte soziale Kapital, sprich die Beziehungen, die untereinander, zwischen den Netzwerkpartnern entstehen. Das soziale Kapital eröffnet unter Umständen Fachwissen, das der eine Partner hat und der andere nicht, das man austauschen kann. Unter Umständen auch Geldquellen.

Ich selber kann Ihnen von einem Termin heute Morgen berichten, bei dem es darum ging, dass ein Partner Geldmittel hat, die er unbedingt ausgeben möchte, der zweite Partner umgekehrt kein Geld hat, dafür aber Ideen, wie man dieses ausgeben kann. Das ist typisch für ein Netzwerk: Man tut sich zusammen und versucht gemeinsam, ein Ziel zu erreichen. Personal ist ebenfalls eine Ressource, auf die im Rahmen von Netzwerken zurückgegriffen werden kann. Und natürlich die Infrastruktur, die ein Partner dem anderen zur Verfügung stellen kann.

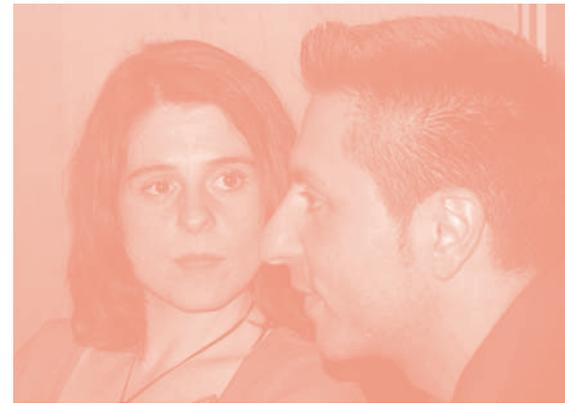
### Ehrlich und offen – Austausch von Leistungen

Was sind denn die wesentlichen Faktoren für Kooperationen in Netzwerken? Ich habe sechs Punkte definiert, die jedoch nicht abschließend sein müssen. Ein wesentlicher Faktor ist sicherlich, dass man innerhalb der Netzwerke auch wirklich, also ehrlich, miteinander kooperiert. Es gibt unglaublich viele Netzwerke, an denen wir teilhaben und uns engagieren. Es fehlt aber häufig an einer ehrlichen Kooperation, vor allem am Austausch von Leistungen. Ein Beispiel ist der nationale Ausbildungspakt zwischen Politik und Wirtschaft. Hier wird über Jahre hinweg leider nicht geschafft, dass man ausreichend vielen Jugendlichen Ausbildungsplätze gibt. Zwar werden über diesen Pakt häufig Angebote von Ausbildungsplätzen bereitgestellt, aber dennoch gelingt es nicht, die Jugendlichen in die Ausbildung zu bringen. Das ist ein Netzwerk, das vielleicht

an zu wenig Kooperation zu knabbern hat. So ist meine These.

### Unterschiedliche Interessen – gemeinsame Lösungen

Wesentlich ist natürlich ein gemeinsamer Wunsch nach Lösung des von allen als brennend empfundenen und beurteilten Problems. Und dazu ist halt ein intensiver Wissens-, Technik-, also ein Ressourcenaustausch notwendig, er muss auch wirklich stattfinden. Der eine Partner muss dem anderen Partner unter Umständen Ressourcen zur Verfügung stellen, die vielleicht auch erfolgskritisch sind, denn es befinden sich durchaus auch Konkurrenten im selben Netzwerk. Sitzen zum Beispiel Arbeitgeber und Arbeitnehmer an einem Tisch, so verfolgen sie mitunter trotzdem zum Teil unterschiedliche Interessen. Aber es gibt dann vielleicht doch ein Problem, das beide Seiten vereint und an dem man auch zusammenarbeiten kann. Das ist eine sensible Stelle, an der es eines ehrlichen und offenen Austausches bedarf: Der Kitt, der so ein Netzwerk zusammenhalten kann, besteht aus Vertrauen und gegenseitiger Verbindlichkeit!



Robert Gereci definiert „sechs wesentliche Faktoren für Kooperationen in Netzwerken“.

1. Kooperation ist ein zentraler Faktor erfolgreicher sozialer Netzwerke!
2. Gemeinsamer Wunsch nach einer Lösung des von allen als brennend empfundenen oder beurteilten Problems.
3. Intensiver Wissens- (und ggf. Technik-) Austausch
4. Preisgabe erfolgskritischer Informationen zwischen den Partnern
5. Vertrauen und Verbindlichkeit
6. Stabilität und Langfristigkeit der Beziehungen

## „Chance durch Vernetzung: Netzwerke im Bereich der Weiterbildung.“

### Stabilität und Langfristigkeit – Vertrauen und Erfolg

Man kann sehr schnell Netzwerken beitreten, kann aber auch sehr schnell wieder austreten. Und ich denke, Punkt 6 spielt hier dann auch noch eine Rolle: Stabilität und Langfristigkeit von Beziehungen. Dies kann Netzwerke festigen. Denn nur auf die Dauer kann so viel Vertrauen entstehen, dass man es wagt, vielleicht kritische oder brisante Ressourcen oder Schwierigkeiten offen zu legen. In einem Klima des Vertrauens wird ein Betrieb vielleicht bekannt geben, dass er wohl Ausbildungsplätze hat, aber nicht die geeigneten Auszubildenden findet. Es melden sich zwar unglaublich viele Interessenten, erfüllen aber nicht die Qualitätsstandards. Da kann ein anderer Partner dafür sorgen, dass Auszubildende vermittelt werden, die genau diese Qualitätsstandards erfüllen.

Im Folgenden möchte ich Ihnen einige Beispiele, also Netzwerke vorstellen, die hier im Raum Düren stattgefunden haben oder noch stattfinden. Ich habe sicherlich nicht alle Projekte erfasst, denn das würde den Rahmen sprengen. Die Beispiele sollen Ihnen nur als Anregung dienen und vielleicht Ihre Neugierde wecken.

#### Beispiel 1: STARegio

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung hat 2003 die Initiative „STARegio“, Strukturverbesserung der Ausbildung in ausgewählten Regionen initiiert. Das Projekt ist Ende 2007 ausgelaufen, die Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds und die Bundesmittel stehen nicht mehr zur Verfügung. Allerdings gibt es immer noch die Träger, die daran beteiligt waren, und viele engagieren sich weiterhin auf diesem Gebiet. Diese Initiative ist entstanden als Reaktion auf die Verschlechterung der Arbeitsplatzangebote und insbesondere in Regionen, die zwar durchaus ein wirtschaftliches Entwicklungspotential haben, aber eben nicht genügend Arbeitsplätze. Vor allem in Westdeutschland ist im Rahmen von „STARegio“ viel auf die Beine gestellt worden: Ein Beispiel hierfür ist die Initiative

Bionet im Raum Aachen und Düren. Das Ziel war, fünfzig Ausbildungsplätze in Unternehmen der Life Sciences zu akquirieren. Insbesondere ging es darum in möglichst vielen Fällen eine Verbundausbildung zu schaffen, in der Betriebe im Rahmen des Projekts gemeinsam Ausbildungsplätze angeboten haben. Ein weiteres Projekt innerhalb von STARegio war RAN, das Regionale Akteursnetzwerk: Hier sollten mittels intensiver Akquise sechzig Ausbildungsplätze geschaffen werden. Da wurden zum einen Matching Tools, beziehungsweise Matching-Verfahren entwickelt, die den Betrieben „geeignete“ Auszubildende zuleiten sollten.

#### Beispiel 2: Matching

Ein weiteres Beispiel setzt auch an genau diesem Punkt an: Das Projekt „Matching“ – Hilfe bei der Suche nach geeigneten Ausbildungsplätzen und Ausbildungsbetrieben, angesiedelt bei der Handwerkskammer Aachen. Das Ganze hat stattgefunden im Rahmen der Initiative Pro Ausbildung und war eine aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanzierte Landesinitiative.

Hier hat man ebenfalls versucht, offene Ausbildungsplätze an geeignete junge Menschen zu vermitteln und andererseits über Berufsbilder, Ausbildungsplätze und Ausbildungsmöglichkeiten zu informieren, die schwer zu besetzen sind. Es ist ja häufig so, dass Ausbildungsplätze frei bleiben, weil sie den Jugendlichen unattraktiv erscheinen, weil ganz bestimmte Vorurteile herrschen. Im Rahmen unseres Projektes haben wir festgestellt, dass sich Migrantinnen und Migranten zu über achtzig Prozent nur um eine Handvoll Berufsfelder bewerben. Alles andere ist entweder nicht bekannt oder nicht beliebt. Nur eine Handvoll an Berufsbildern, alles andere findet keine Resonanz.

#### Beispiel 3: Städtenetzwerk NRW

Nun ein Netzwerk, das vor allem für öffentliche Verwaltungen interessant ist: Das Städtenetzwerk NRW. Es handelt sich dabei

um eine Art Plattform und ist ein Internet-Angebot des Städtetages NRW und des Städte- und Gemeindebundes NRW. Beide preisen es an als „Schatzkiste zukunftsweisender Ideen“. Zumindest auf dieser Plattform geht es darum, über Tagungen, Fortbildungen und Publikationen zu informieren, alles angesiedelt auf dem Gebiet öffentlicher Verwaltungen und öffentlicher Betriebe. Ein Themenbereich ist auch hier die Fort- und Weiterbildung.

#### Beispiel 4: weiterbildung.in.nrw.de

Eine Internetplattform, die sicherlich vielen bekannt ist, heißt „Weiterbildung in NRW“ und ist initiiert vom Ministerium für Schul- und Weiterbildung. Wenn ich von „Internetplattform“ spreche, klingt das natürlich nicht nach Netzwerk. Aber das Netzwerk entsteht vor allem dadurch, dass es eine Art Suchmaschine ist, in der über 2.000 Weiterbildungsträger in NRW ihre Angebote eingestellt haben. Vor allem für Einzelpersonen ist es hier sehr gut möglich, ein passendes Fort- und Weiterbildungsangebot zu finden. Denn insgesamt ist das Angebot an Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten in NRW völlig unübersichtlich, Suchende verirren sich leicht in einem Dschungel von Informationen. Diese Internetseite ist sicherlich geeignet, Interessierten auch die notwendigen Informationen rund um ihren Wohnort anzubieten. Gleichzeitig gibt es auf dieser Seite auch Informationen zu Fördermitteln für Fort- und Weiterbildung. Unter anderem ist auch der Bildungsscheck auf dieser Seite erläutert.

#### Beispiel 5: frauen.nrw.de

Vor allem Frauen sollen in einem Netzwerk angesprochen werden, das vom Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in NRW ins Leben gerufen worden ist. Auf dieser Plattform wird vor allem informiert: Über Veranstaltungen und auch über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Es sollen vor allem Berufsrückkehrerinnen angesprochen werden – ihnen gelten Informationen, die sie vielleicht den Spagat zwischen Arbeitswelt und Familie leichter bewältigen lassen.

### Beispiel 6: Netzwerk Frauen

Ebenfalls an die Frauen gerichtet ist ein Netzwerk, das Frauen in Führungspositionen im öffentlichen Dienst in NRW anspricht, als ein fachübergreifender Zusammenschluss von Frauen im öffentlichen Dienst. Auch hier werden vor allem Konzepte und Informationen vorgestellt. Zum Beispiel mit Hinweisen auf Seminare, die Frauen im Spannungsfeld zwischen Familie und Beruf fördern sollen. Schwerpunkt hier ist natürlich der öffentliche Dienst.

### Beispiel 7: Kompetenznetze Deutschland

Nun ist es ja so, dass es unglaublich viele Netzwerke gibt. Für welches soll man sich entscheiden? Da kann vielleicht die Plattform „Kompetenznetze Deutschland, networking for innovation“ weiterhelfen. Das Bundesministerium für Wirtschaft und Technologie hat hier ein Instrument geschaffen, das als eine Art Recherchequelle nutzbar ist und die nach verschiedenen Wirtschaftsbranchen sortierten Netzwerke zugänglich macht. Wenn man nicht weiß, was es vor Ort gibt, kann man hier vielleicht die richtigen Ansprechpartner und die richtigen Netzwerke finden.

### Beispiel 8: Pro Qualifizierung

Und last but not least möchte ich in eigener Sache ein wenig Werbung betreiben: Mit dem Netzwerk „Pro Qualifizierung“. Im Rahmen dieses Netzwerkes betreue ich ein Transferprojekt, das sich der beruflichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund widmet. Es ist so, dass wir vor allem während der letzten zwei Jahre im Bereich öffentliche Verwaltungen sehr viel Beratungs- und Informationsarbeit geleistet haben. Wir haben beispielsweise mit der Kreisverwaltung Düren einige Schulungsveranstaltungen unter anderem zum Thema Interkulturelle Kompetenz durchgeführt. Wir haben mit anderen öffentlichen Verwaltungen Leitbilder entwickelt, wobei es darum geht, interkulturelle Öffnung weiterzubringen. Wir haben mit anderen öffentlichen

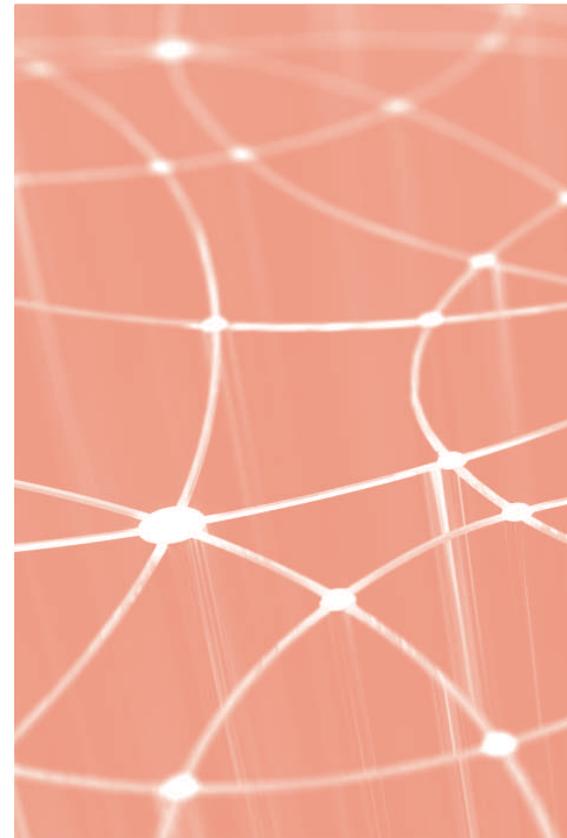
Verwaltungen Handlungsempfehlungen herausgebracht. Im Bereich des Handwerks haben wir im Rahmen dieses Projektes ein Schulungsmodul vor allem für Handwerksmeister in der Handwerksausbildung zu interkulturellen Kompetenzen, zu interkultureller Kommunikation untergebracht. Und in Industriebetrieben haben wir es auch geschafft, dort vor allem für Menschen mit Schwierigkeiten in berufsspezifischem Deutsch, also mit Deutsch am Arbeitsplatz, Kurse und Trainings initiieren. Dieses Projekt Pro Qualifizierung läuft seit Januar auch weiter. Ein wenig verändert, aber die Projektstrukturen stehen noch immer und basieren auf der Netzwerkarbeit beziehungsweise dem Austausch von Erfahrungen.

### Netzwerke: Nutzen statt nur Flagge zu zeigen

So viel zu den Beispielen, die ich Ihnen vorstellen wollte. Ist sicherlich nicht allumfassend und ich vermute, dass Sie noch weitere Netzwerke benennen können, die ich nicht erwähnt habe. Ich wollte Sie nur neugierig machen und Sie anregen, sich genau an den Netzwerken zu beteiligen, die Ihnen auch wirklich Nutzen bringen. Netzwerkarbeit macht nur dann Sinn, wenn man sich vollends einbringt und Nutzen daraus zieht. Eine bloße Beteiligung um Flagge zu zeigen oder um letztlich als Stakeholder in irgendeiner Region bekannt zu sein, macht hingegen nicht viel Sinn.

### Leben: Wissen und Fähigkeiten der Einwohner

Wichtig ist der Eingangssatz, den ich erwähnt hatte, also der Titel dieser Konferenz „Wissen ist Wachstum.“ Dieses Wissen kann für Migranten, Migrantinnen, aber eben auch für Unternehmen zum einen Arbeitsplatzchancen, aber auch wirtschaftliche Möglichkeiten eröffnen. Eine Region lebt von dem Wissen und den Fähigkeiten ihrer Einwohner. Und dabei ist es völlig gleich, ob diese nun einen Migrationshintergrund haben oder nicht. Wichtig ist vor allem, dass das Wissen auch allen Leuten offen steht und man es jederzeit abrufen kann.



## DISKUSSION UND NACHFRAGEN IM ANSCHLUSS AN DEN BEITRAG VON ROBERT GERECI

### Netzwerke als Flucht vor der eigenen Wissenslücke?

Darüber hinaus solle man (sich) jedoch die Frage stellen: Ist das jeweilige Netzwerk wirklich sinnvoll? Oder ist insbesondere die Forderung nach einem Netzwerk ein Synonym für eigenes Nichtwissen? Die Frage stelle sich immer dort, wo Menschen nicht genügend informiert seien. Ein Teilnehmer bezweifelte, dass der Sache mit einem weiteren Netzwerk gedient sei. Vielleicht sei es besser, diejenigen, die informiert sein müssten, stärker zu fordern und ihnen aufzuerlegen, ihre Wissenslücken selbst zu füllen?

Auch andere Teilnehmer aus dem Plenum äußerten ihre Skepsis: Manche Netzwerke seien gut, bei anderen frage man sich, warum man dabei sitze. Es bliebe die Frage: Machen Netzwerke immer Sinn?

## MODELLPROJEKTE UND VORBILDER BERICHTEN: „Weiterbildung macht berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten möglich.“

Moderation: Bernd Mansel,  
MedienbüroArbeitswelt, Berlin



### BEKTAŞ KUSDOGAN: UNTERNEHMER MIT KÖPFCHEN, WITZ UND AUSDAUER

Bektaş Kusdogan hat ein kleines Unternehmen, in dem er Anlasser produziert. Er hat an der FH Aachen, Abteilung Jülich, Elektrotechnik studiert, das Abitur stammt aus der Türkei. In Deutschland musste er erst noch eine Anpassungsprüfung bestehen, bevor er arbeiten durfte, und natürlich noch einen Sprachkurs absolvieren.

Nach dem Studium hat er bei dem Düsseldorfer Unternehmen BEA Elektrotechnik und Automation angefangen, erst im Außendienst, dann im Innendienst. Und schließlich wurde er Leiter der Anlasserfertigung. Doch dann sollte diese Abteilung geschlossen werden. Was weiter geschah, erzählt er so:

#### „Wenn man zusammenhält, dann schafft man alles!“

„Dann haben wir überlegt: Das Produkt ist gut. Es hat weltweit einen guten Namen und ist sehr hoch geschätzt. Ich habe mit meinen Kollegen gesprochen und zu ihnen gesagt: „Jungs, passt mal auf, ich mache mich selbständig. Ihr könnt mitmachen und auch Anteile kaufen. Dann kommt, lasst uns das übernehmen.“

Doch die Kollegen waren wohl nicht risikofreudig genug, sie haben abgelehnt und waren ohnehin ihm gegenüber eher ablehnend eingestellt. Davon hat sich Bektaş Kusdogan jedoch nicht abschrecken lassen und sich gesagt: „Okay, dann mache ich es allein.“

#### „Machen Sie. Sie werden unterstützt.“

Immerhin war der Vorstand an seinem Konzept interessiert und hat ihn dazu ermuntert, einen Business-Plan zu erstellen.

Aber man müsse sich schon drei Fragen beantworten können, die auch die Banken stellen, erzählt Bektaş Kusdogan: „Wer das nicht beantworten kann, ist draußen.“

Die erste Frage: Macht Ihre Frau mit? Ja. „Wenn nein, überzeugen Sie erstmal Ihre Frau. Dann kommen Sie wieder.“

Dann die zweite Frage: „Haben Sie Sicherheiten? Ja. Was haben Sie denn? Na, ein Haus, ein Auto und was da drin ist.“

Die dritte Frage: „Setzen sie darauf? Nein. Sagt er: Ach, Sie trauen sich Ihre Sache nicht? Warum sollen wir denn Ihr Risiko übernehmen?“

Diese drei Fragen seien wichtig, so Bektaş Kusdogan. Wenn also dies alles stimmt, dann kann auch aus einer zuvor bewilligten Viertelstunde Beratungszeit bei der Bank ein ganzer Abend werden. Um 17:45h sei er angekommen und erst um 22:30h wieder hinaus. Das habe richtig Spaß gemacht, erinnert er sich, „und der Bankier war so begeistert. Er sagte: Machen Sie. Sie werden unterstützt.“ Wichtiger noch: Kusdogan ging mit einer dreiviertel Million Euro Kreditzusage nach Hause. So kann es gehen.

#### Jedes Jahr mehr Umsatz!

„Und dann haben wir mit unserer Firma verhandelt, wie wir das abwickeln können. Das ging auch ganz gut. Die Kollegen haben auch mitgemacht. Sie mussten mitmachen, sonst wären sie auf der Straße gelandet.“ Das war 2001.

Angefangen hat die neue kleine Firma mit einer Million Umsatz. Doch es war schwierig, die Anlasser erwiesen sich als zu groß und zu teuer. Also hat er alle bisherigen Berechnungen über Bord geworfen, sich Unterstützung geholt und die Kosten um dreißig bis vierzig

Prozent reduziert. „Und das hat mich bis heute so erfolgreich gemacht, dass wir sagen können: Wir haben jedes Jahr zwanzig bis dreißig Prozent Steigerung – sowohl beim Umsatz wie bei den Leuten.“ Heute arbeiten in der Firma fünfzehn Beschäftigte und der Umsatz liegt bei knapp 3 Millionen Euro. 2003 haben sie sogar in Jülich eine neue Halle gebaut, die bereits erweitert wurde und schon wieder zu eng ist.

### „Der Tod und das Finanzamt kommen immer“

Mit den Behörden hatte er kaum Schwierigkeiten, seiner Erfahrung nach scheitert man eher an den kaufmännischen Anforderungen an die Selbstständigkeit. „Aber Gott sei dank, wir haben gute kaufmännische Mitarbeiter und Steuerberater.“ Als erstes musste er lernen, was es mit der Umsatzsteuer auf sich hat, dass „da irgendwie neunzehn Prozent“ waren, die nicht ihm gehörten, „und das schön sauber abgerechnet“ werden musste.

„Und das ist bei den kleinen Firmen nie der Fall.“ Vorsicht also, sagte sich Bektaş Kusdogan, siebenundfünfzig Prozent gehört dem Staat und der Stadt, wenn man ein Gewerbe angemeldet hat. Geld zurücklegen ist ganz wichtig! „Wenn ich das nicht mache, nicht zurücklege, dann kommt das Finanzamt und ich bin tot. Und die kennen keinen Spaß. Die machen den Laden zu. Und daher denke ich immer, der Tod und das Finanzamt kommen immer. Also, das ist mein Leitsatz.“

### Schwieriger Beginn: Kollegen abweisend, Kunden anstrengend

Doch bis es soweit war, mussten Bektaş Kusdogan und seine Familie einiges aushalten.

„Am Anfang, also während des Studiums natürlich mussten wir kämpfen“, als junge Familie mit einem Kind, erinnert sich Bektaş Kusdogan. Aber er macht deutlich: „Wenn man zusammenhält, auch in der Familie, dann schafft man alles. Nur muss man Ausdauer und eine Zielsetzung haben.“

Aus seinen Anfängen bei BEA schildert er, dass er wohl bei den Kunden gut ankam, aber nicht bei seinen Kollegen. Allerdings haben sie ihn machen lassen, was er als Vorteil ansah. Und dann haben die Kollegen festgestellt, dass er es kann, sogar besser.

Für Bektaş Kusdogan ist das „deutsche Publikum“ „sehr anspruchsvoll“ und macht es einem nicht leicht, nach oben zu kommen. Hat man es jedoch einmal geschafft, so seine Erkenntnis, dann stehen alle Türen offen. „Das ist das eigentlich, wo ich sagen kann: „Leute, kämpfen!“

Seine zweite Erfahrung ist, dass das Produkt stimmen muss, auch in Bezug auf das Preis-Leistungs-Verhältnis. Die dritte Erkenntnis: „Die Beziehung zwischen den Menschen muss stimmen.“ Wenn diese drei Komponenten zusammenkommen, meint er, dann habe man es geschafft. Getreu dem Motto: „Der Teufel schießt auf den größten Haufen.“



Moderator Bernd Mansel und Bektaş Kusdogan

**„Wenn man zusammenhält, auch in der Familie, dann schafft man alles. Nur muss man die Ausdauer und eine Zielsetzung haben.“**

## „Weiterbildung macht berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten möglich.“

Moderation: Bernd Mansel,  
MedienbüroArbeitswelt, Berlin



### VIKTORIA KINDSVATER: EINE FRAU FÜR ALLE FÄLLE

Auch Viktoria Kindsvater musste Beharrlichkeit, Ausdauer und den Willen zum Lernen einsetzen, um in Deutschland vorwärts kommen zu können.

Vor vierzehn Jahren ist sie aus Kasachstan nach Deutschland gekommen. Von Beginn an war ihr ganz wichtig, zu lernen, zu lernen und nochmals zu lernen. Und das Gelernte auch anzuwenden: Sie hat zum Beispiel einen Fachlehrgang zur Steuerfachangestellten absolviert und einen weiteren in Buchführung. Danach hat sie in verschiedenen Jobs gearbeitet und sich schließlich mit einer Arbeitsvermittlung insbesondere für Spätaussiedler selbständig gemacht.

Sie bietet eine Art „Rundumservice“ an: Das reicht von einer Profilerstellung der Bewerberinnen und Bewerber, über Sprachkurse bis hin zu Bewerbungstrainings. Finanziert wird dies über Vermittlungsgutscheine der Arbeitsagenturen.

#### „Ich wollte mich immer gut auskennen“

„Zur Zeit unterstütze ich 13 Arbeitssuchende auf dem Weg in den ersten Arbeitsmarkt“, berichtet Viktoria Kindsvater. Das sei zwar viel Arbeit, sagt sie, aber der Erfolg gebe ihr Recht

Beharrlichkeit und Ausdauer lohnen sich eben. „Ich stehe auch den Arbeitgebern bei Kommunikationsschwierigkeiten oder bei organisatorischen Fragen beratend zur Verfügung.“ In Düren zum Beispiel führt sie eine Art Einzelunterricht durch und begleitet Menschen bei der Suche nach einem Praktikum. Für eine Frau hat sie gerade eine Praktikumsstelle in einem russischsprachigen Unternehmen gefunden. Sie unterstützt die Frau auch in Bezug auf die Verbesserung der Sprachkenntnisse und bildet die Brücke zwischen Sprachunterricht und berufsspezifischer Vorbereitung. „Bei meiner Arbeit stelle ich immer wieder fest, dass da Vermittlungshemmnisse vorhanden sind.“ Und das sind in erster Linie fehlende Sprachkenntnisse.

Aber der Service geht noch weiter: Da sie gut verstehen kann, wie man sich fühlt, wenn man aufgeregt und einer Sprache nicht wirklich mächtig ist aber etwas über sich erzählen soll, hilft sie den Menschen, das richtige Verhalten anzuwenden. So sollen die Bewerberinnen und Bewerber nicht nur als Bittsteller auftreten, sondern als Arbeitssuchende, die Initiative zeigen, meint Viktoria Kindsvater. „Und ich versuche, den Menschen klarzumachen, dass das, was sie alles vorher gemacht haben Potenzial ist, welches für Arbeitgeber auch wichtig ist. Diese Stärken, die sie in sich tragen, sollten sie auch darstellen. Also die Stärken zeigen. Nicht nur sagen: ‚Ich kann nicht so gut deutsch. Und ich komme jetzt, um etwas zu bitten.‘“



Gabi Neubauer und Viktoria Kindsvater

### Ein Betrieb, der passt

„Die fehlende Anerkennung bei der Hochschul- ausbildung ist auch eine Problematik“, berichtet Frau Kindsvater weiter. Manchmal sei die Sprachfähigkeit zwar da, aber die Hochschul- ausbildung werde oft nicht anerkannt. Dann müssten Diplom-Ingenieure als Staplerfahrer arbeiten, „das passt nicht zusammen“. Im Moment betreut sie einen Mann, der viel Berufserfahrung hat, über gute Deutschkennt- nisse verfügt und auch gerne weiterkommen möchte. Sie findet, es sei sinnvoller, in einem Betrieb zum Beispiel als unterstützender Ver- triebsleiter zu arbeiten und eine erfolgreiche, effektive Arbeitskraft zu werden, als irgendeine Umschulung zum Beispiel zum Mechaniker zu machen, die ihn nicht weiterbringt. „Also ich versuche, für ihn jetzt zum Beispiel einen Betrieb zu finden, der zu ihm passt.“

### Es soll nicht nur beim Reden bleiben ...

Ein wichtiges Thema betrifft auch die unge- nügenden Informationen über Bewerbungs- verfahren. „Viele Leute wissen gar nicht, wel- che Fördermöglichkeiten es gibt. Oder die Arbeitgeber wissen auch nicht immer, welche Fördermöglichkeiten für die Arbeitsaufnahme bestehen.“ Das sei aber wichtig! Auch hier stellt sie eine Brücke, einen Kontakt zwischen Arbeitssuchenden und den Arbeitgebern her. Erfolgreichen Kontakt. „Ja, und in meiner Ar-

beit möchte ich auch die Arbeitgeber auf das vorhandene Potenzial von Migranten hinwei- sen. Und dann stehe ich auch den potenziel- len Arbeitgebern zur Verfügung als Ansprech- partner.“

„Und mein Wunsch wäre für diese Veranstal- tung, dass es nicht nur beim Reden bleibt, sondern auch, dass diese Arbeit Früchte trägt.“

**„Ich versuche, den Menschen klarzumachen, dass das, was sie alles vorher gemacht haben Potenzial ist, welches für Arbeitgeber wichtig ist. Diese Stärken, die sie in sich tragen, sollten sie auch darstellen.“**

## „Weiterbildung macht berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten möglich.“

Moderation: Bernd Mansel,  
MedienbüroArbeitswelt, Berlin

### GABI NEUBAUER: WEIT GEREIST, WEIT GEKOMMEN – HOFFNUNG AUF EIN BESSERES LEBEN

Gabi Neubauer ist vor zehn Jahren aus der Ukraine nach Deutschland gekommen. Sie ist Lehrerin für Russisch und hat sich hier ebenfalls auf das Kämpfen verlegt, um beruflich Fuß zu fassen. Sie ist dann schließlich Sozialarbeiterin geworden und arbeitet heute beim Sozialdienst katholischer Frauen (SKF) in den Bereichen Jugendmigrationsdienst und Schwangerschaftsberatung. Und: Sie ist als allein erziehende Mutter hierher gekommen.

#### Gabi Neubauer

„Ja, ich war allein erziehend. Und im September werden es schon elf Jahre, dass ich in Deutschland lebe. Die erste Frage ist meist: Woher kommen Sie? Aus der Ukraine komme ich. Geboren wurde ich in Omsk in Russland, in Sibirien.“

Und zu der immer wieder gestellten Frage, warum sie nach Deutschland gekommen sei, erzählt sie, dass sie als Lehrerin für russische Sprache und Literatur nach vierzehn Jahren keine Arbeit mehr bekommen hat, weil in den Behörden nur noch ukrainisch gesprochen wurde. Und warum Deutschland? „Es war einfach die Hoffnung auf ein besseres Leben. Und Hoffnung für das Kind.“

#### Bei Null angefangen

Ein weiterer Punkt war für sie, dass sie zu ihrer Familie wollte, wie viele Aussiedler. Ihre Eltern lebten schon drei Jahre in Deutschland. Trotzdem war alles neu für sie, „als ich nach Deutschland kam, war das für mich ein Nullpunkt. Für mich war alles unbekannt.“ Die

erste Barriere war die Sprache: „Ich habe drei Tage gelernt um ‚Guten Abend‘ zu sagen. Und ich habe gelernt und gelernt.“ Als es denn zu einem ersten Gespräch mit Deutschen kam, sagten sie ‚Guten Morgen‘ und ich antwortete zwei Monate noch danach ‚Guten Abend‘, weil ich den Unterschied nicht kannte.“

#### „Ich wusste überhaupt nichts.“

„Ich kam in ein Geschäft und konnte nichts kaufen. Überhaupt nichts. Gott sei Dank gab es Lebensmittel in Plastikverpackung, da konnte man hineinschauen, was drin ist. Aber was es kostet, wusste ich nicht.“ Wie die Währung funktionierte, konnte Gabi Neubauer nicht einschätzen.

Die erste Tätigkeit, die sie in Deutschland begonnen hatte, war putzen. Das machten alle, und sie dachte, es gehört dazu. „Du kommst nach Deutschland, du fängst sofort an zu putzen.“ So kam dann der zweite Kontakt zu den Einheimischen zustande, erinnert sie sich, „die Familie war super nett zu mir“ und hat ihr auch ein wenig von der Angst genommen.

Wie ging es weiter? „Wenn ich zurückblicke, haben mir viele Leute geholfen.“ Zunächst das Sozialamt. Das deutsche Rechtssystem war ihr absolut unbekannt, „das ist für Deutsche schon schwer. Aber für mich war das unglaublich schwer.“ So hat sie blind auf alles vertraut, was ihr gesagt wurde. Heute glaubt sie, dass sie viel mehr selbst in die Hände hätte nehmen und ändern können.

#### Stationen: Floristin, Altenpflegerin ...

Ihr Diplom wurde nicht anerkannt. „Dann musste ich irgendwas Neues machen. Ehrlich gesagt, habe ich keine Angst, was Neues zu

machen. Hauptsache Arbeit.“ Also hat sie ein Praktikum als Floristin angenommen, wurde jedoch nicht eingestellt. Dann: „Ich bin zum Marienhospital gegangen und sagte: Ich möchte Altenpflegerin werden.“ Sie haben gesagt: „Gut, machen Sie bei uns ein Praktikum.“ Das war zwar „supergut“, aber dieser Beruf war nichts für sie, denn sie konnte kein Blut sehen. Sie hätte es aber trotzdem gemacht, hat auch den Aufnahmetest bestanden. Allein, das Arbeitsamt konnte die Ausbildung nicht finanzieren.

#### Informatik-Kauffrau ...

Die Aussichten waren schlecht, viele Menschen sagten ihr, mit siebenunddreißig Jahren hätte sie keine Chance. Dennoch vermittelte ihr der Berater eines Arbeitsamtes einen Vorbereitungskurs zur Informatik-Kauffrau. „Ich habe noch nie im Leben einen Computer gesehen. Ich wusste nicht, wie ich damit umgehen soll. Aber ich dachte, egal, irgendwas muss sein. Da bin ich da hingegangen.“ Nach der Zwischenprüfung hat sie einen Platz bekommen und gemeinsam mit dreißig Männern, drei Frauen und einem weiteren Aussiedler nach zwei Jahren den Abschluss zur Informatik-Kauffrau geschafft. „Ich weiß nicht, ich habe einfach Glück, glaube ich. Ich habe alle Prüfungen bestanden, obwohl ich immer mit dem Wörterbuch alles übersetzen musste, um danach zu antworten. Aber ich war in Mathematik nicht so schlecht.“

#### Auf dem Friedhof, bei der Gesellschaft für Arbeitsförderung ...

Ihrem Selbstwertgefühl hat das einen großen Sprung nach vorn versetzt: „Danach fühlte ich mich wirklich besser“. Aber – auch nach dieser Ausbildung bestand kaum Hoffnung auf

„Aber ehrlich gesagt, muss man selbst irgendwas in die Hand nehmen und nicht warten, dass irgendwer kommt und dich nimmt und mir dir irgendwohin geht. Man muss es einfach probieren ... Und vielleicht klappt das.“

Arbeit, es haperte immer noch an der Sprache, erzählt Gabi Neubauer. So ist sie wieder zum Sozialamt gegangen, hat ein bisschen auf dem Friedhof gearbeitet, bis sie dann in der Maßnahme „Arbeit statt Sozialhilfe“ bei der Dürener Gesellschaft für Arbeitsförderung (DGA) einen Platz bekommen hat, befristet auf zwei Jahre. Und: „Die haben zusätzliche Sprachkurse für Aussiedler angeboten. Das hat mir wirklich gut geholfen. Ich habe in der Verwaltung angefangen zu arbeiten, aufgrund meiner guten Computerkenntnisse“.

### Beim Sozialdienst katholischer Frauen, beim Jugendmigrationsdienst ...

Der Leiter hat sie auch weiterhin unterstützt und dem Sozialdienst katholischer Frauen (SKF) empfohlen. „Ich hatte panische Angst. Herr Gerber hat mich vorgestellt. Ich habe keinen Ton gesagt. Nichts. Er hat selbst gesagt, dass ich mich mit dem Computer auskenne und ich in der Verwaltung helfen kann. Dann haben sie mich tatsächlich in der Verwaltung eingesetzt. Und nach einem halben Jahr haben sie mich übernommen.“ Das war 2001. Nach ein paar Jahren hat Gabi Neubauer angefangen, aufgrund ihrer Migrationserfahrung zusätzlich beim Jugendmigrationsdienst zu arbeiten. Was sie immer wieder wundert: „So viele Maßnahmen gibt es. Und viele Migranten wissen davon überhaupt nichts!“

### Angekommen: Als Studentin der Sozialarbeit und Beraterin für Schwangere

Doch damit ist die Geschichte noch nicht zu Ende, Gabi Neubauer wollte Sozialpädagogik studieren und hat versucht, einen Studienplatz zu bekommen. „Mit dreiundvierzig Jahren anzufangen, das ist wirklich spät. Für Russland ist das zu spät, für Deutschland sehe ich, dass



Robert Gereci und Gabi Neubauer

es nicht zu spät ist.“ Zwei Jahre lang kamen Absagen wegen falscher Papiere, die Anerkennung für das Studium hatte nicht funktioniert. Schließlich hat sie ihr Diplom übersetzt – und das war es dann. Im dritten Jahr bekam sie einen Studienplatz für Sozialarbeit in Köln, einen Diplom-Studiengang. „Jetzt bin ich im letzten Jahr, Diplom-Vorbereitung. Ich möchte irgendetwas über Migration schreiben“, vielleicht für Jugendliche. Seit drei Monaten arbeitet sie als Beraterin in der Schwangerschaftsberatung beim SKF Düren. „Und mir haben viele Leute geholfen.“

### Von nichts kommt nichts

„Aber ehrlich gesagt, muss man selbst irgendwas in die Hand nehmen und nicht warten, dass irgendwer kommt und dich nimmt und mit dir irgendwohin geht. Man muss es einfach probieren, hier und hier. Und vielleicht klappt das.“ Den Migrantinnen und Migranten rät sie, es einfach zu probieren. „Gehen Sie und machen Sie es. Sie müssen keine Angst haben, irgendwas Neues anzufangen.“ Ihr Beispiel zeigt ja, dass es geht, sie ist sogar zum Computer-Fan geworden, aktualisiert die Seite des

SKF-Jugendhilfezentrums und schreibt zusammen mit Migrantinnen eine kleine Internetseite.

### Doch trotz Erfolg: Noch nicht ganz heimisch

Ihr Fazit: „Ich hatte das nie erwartet, dass das in mir steckt. Das habe ich hier in Deutschland entdeckt. Und ich freue mich, dass ich in Deutschland lebe. Ich fühle mich noch wie eine Russin, kann man so sagen. Obwohl ich mich in Deutschland sehr gut fühle. Ich finde, der Integrationsprozess ist ein sehr langjähriger Prozess. Mein Bauchgefühl sagt mir: Nein, du bist noch nicht Deutsche, du musst noch weiter, weiter, weiter, arbeiten und machen.“ Auch mit ihrem Sohn hat es geklappt. Er hat eine Ausbildung als Papiertechnologe gemacht und arbeitet jetzt in Karlsruhe. Nach einem Jahr möchte auch er studieren: In Richtung Papier-Ingenieur.

## „Weiterbildung macht berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten möglich.“

Moderation: Bernd Mansel,  
MedienbüroArbeitswelt, Berlin

### **Allen gemeinsam: Die Hoffnung auf ein besseres Leben**

Abschließend antworteten die drei noch auf Fragen nach ihren Kindern. Haben auch die Kinder diesen unbändigen Drang übernommen, es in Deutschland zu etwas bringen zu wollen?

### **Voll integriert!**

Bektaş Kusdogan hat drei Kinder, zwei Mädchen und einen Jungen. Die erste, sagt er, ist so ein klassisches „Einserkind“, die zweite bemüht sich an europäischen Universitäten und der „Sohnemann ist der klassische Nachzügler, der tut sich ein bisschen schwer.“ Mamas Liebling ... Wenn die Mama eine Türkin wäre, hätte ihn das weniger gewundert, aber „die deutschen Mütter machen das Gleiche.“ Alle Kinder seien voll integriert. „Also ich kann eines sagen: Meine Familie ist nicht die klassische Emigrantenfamilie, sondern ein türkischer Mann, eine kölsche Frau und eine Jülicher Familie, seit 1977.“

### **Mehr deutsch als türkisch und vor allem: Europäisch**

Also das, was den anderen Kindern mit Migrationshintergrund widerfahren ist, sei seinen Kindern erspart geblieben, erzählt Bektaş Kusdogan. „Ich habe von vornherein eigentlich mehr das deutsche Publikum gesucht als die türkische Geselligkeit.“ Zwar sprechen sie deshalb schlechter Türkisch, dafür aber exzellentes Deutsch und Englisch. „Also, wir haben es geschafft, wirklich europäische Kinder zu erziehen.“

### **Sehr, sehr ehrgeizig**

Gabi Neubauer berichtet, dass ihre drei Nichten und ihre Sohn perfekt Deutsch sprechen und aufs Gymnasium gehen. „Sie sind voll

integriert.“ Das Beste sei, berichtet sie, wenn die Familie an Festtagen zusammensitzt und die Kinder bitten, eine Geschichte auf Russisch zu lesen: „Das ist ein Spaß, wir lachen unglaublich, weil sie fast nichts lesen können. Für uns ist das zwar Spaß, aber natürlich ist das schon traurig.“ Die Kinder seien sehr, sehr ehrgeizig. „Sie haben große Pläne, unsere Kinder. Und Gott sei Dank, dass es so ist. Sie sind Deutsche, kann man so sagen.“

„Also, wir haben es geschafft, wirklich europäische Kinder zu erziehen.“



## RUNDER TISCH: „Forum 2te Chance.“

### ANNA-MARIA DÜSING-SCHATZ

Beauftragte für Chancengleichheit  
bei der Arbeitsagentur Düren

### SYBILLE HAUSMANN

Migrationsbeauftragte  
des Kreises Düren

### PETER EMPT

Geschäftsführer der QualiTec GmbH  
(Handwerkskammer Aachen)

### HEINZ GEHLEN

Geschäftsführer Berufsbildung  
bei der IHK Aachen

### ULI SALENTIN

Leiter des Sachgebiets  
Projektorganisation der Jobcom,  
Kreis Düren

Moderation: Bernd Mansel,  
MedienbüroArbeitswelt, Berlin

**A**nna-Maria Düsing-Schatz ist bei der Arbeitsagentur Düren Beauftragte für Chancengleichheit. Und das betrifft gleichermaßen Zuwanderer wie auch Frauen. Die Frage von Beschäftigungslosigkeit kennt sie nicht nur aus der Perspektive der Arbeitsagentur, sondern auch persönlich, was immer recht hilfreich ist. Sie war arbeitslose Lehrerin für die Fächer Deutsch und Sozialwissenschaften und hat sich dann umorientieren müssen und arbeitet seither bei der Arbeitsagentur.

Sybille Hausmann ist Migrationsbeauftragte des Kreises Düren. Sie war vorher Gleichstellungsbeauftragte. Von Hause aus ist sie Sozialarbeiterin. Nach ihrem Studium in Köln hat sie erst im Anwaltsbüro und als Sekretärin gearbeitet. Dann war sie in der Flüchtlingsberatung tätig. Anschließend ist sie in den Gemeinderat gewählt worden.

Peter Empt ist Geschäftsführer der QualiTec GmbH, das ist eine hundertprozentige Tochter der Handwerkskammer Aachen. Herr Empt ist gelernter Werkzeugmacher. Er hat studiert und einen Abschluss als Diplom-Ingenieur gemacht. Zunächst hat er als Dozent in der Meistervorbereitung gearbeitet und später die QualiTec GmbH als Geschäftsführer übernommen.

Heinz Gehlen ist Geschäftsführer Berufsbildung bei der Industrie- und Handelskammer Aachen und da ist er zuständig für rund 11.000 Ausbildungsverhältnisse. Von Hause aus ist er Jurist und hat auch bei der IHK Aachen lange als Jurist in der Rechtsabteilung gearbeitet.

Uli Salentin schließlich ist Leiter des Sachgebiets Projektorganisation der Jobcom des Kreises Düren. Er hat zunächst im mittleren Dienst gearbeitet, sich dann betriebswirtschaftlich weitergebildet, ist in den gehobenen Dienst gegangen, hat zunächst bei der Polizeiverwaltung gearbeitet und ist dann als Controller zur Jobcom gewechselt und ist inzwischen Sachgebietsleiter.

### THEMA:

**Wie kann man die Menschen mit Zuwanderungshintergrund erreichen, die bereits über fünfundzwanzig Jahre alt sind und eine zweite Chance brauchen, weil sie keine Berufsausbildung haben?**

Das Problem: Die Arbeitsplätze der Generationen vor ihnen wurden zum großen Teil wegrationalisiert. Heute gibt es kaum noch Jobs für Un- und Angelernte und dieser Trend wird sich angesichts der wachsenden Computerisierung fortsetzen. So werden nicht nur die Arbeitsplätze knapp, es passen auch die Vorbilder der Eltern nicht mehr, die Nachfolgeneration steht quasi in der Luft und sieht sich selbst als chancenlos. Was kann man dagegen tun? Wie kann man diese Menschen unterstützen? Darum sollte es in der Podiumsdiskussion gehen, die auch lebhaft im Austausch mit den übrigen Teilnehmern des Plenums geführt wurde.



Moderator Bernd Mansel und Heinz Gehlen

### Je besser die Bildung, desto höher die Motivation?

Kann man es also schaffen diese Menschen so zu motivieren, dass sie die gleiche Beharrlichkeit, den gleichen Ehrgeiz an den Tag legen wie Bektaş Kusdogan, Viktoria Kindsvater und Gabi Neubauer? Sie hatten wohl alle einen gut gebildeten Ausbildungshintergrund bevor sie nach Deutschland gekommen seien, sagte hierzu Heinz Gehlen. Daraus resultiere ein hoher Motivationsgrad. Und das sehe er als den generellen Schlüssel an. „Je besser



Teilnehmer Podiumsdiskussion

die Bildung ist, die schulische Bildung ist, die Allgemeinbildung ist, umso mehr kann man daraus machen.“ An diesem Punkt sieht er zunehmend Probleme in der Gesellschaft, zumindest in Nordrhein-Westfalen, da die Leistungsprofile insbesondere der männlichen Schulabgänger mit Migrationshintergrund schlechter geworden seien als noch vor zehn Jahren.

**„Es gibt soziale Defizite und daraus folgend auch Defizite in der Beherrschung der Grundfertigkeiten wie Rechnen, Schreiben, Lesen und so weiter.“**

### **Soziale und Bildungsdefizite der Kinder: Grundstein in den Familien?**

Peter Empt stellte für das Handwerk fest, dass es in den kommenden Jahren an fachlich kompetentem Nachwuchs fehlen werde. Die Probleme seien mehrschichtig. Einerseits werde es weniger Schulabgänger geben, andererseits auch weniger qualifizierte Schulabgänger. „Es gibt soziale Defizite und daraus folgend auch Defizite in der Beherrschung der Grundfertigkeiten wie Rechnen, Schreiben, Lesen und so weiter.“ Aus Sicht des Handwerks würden diese Defizite nicht in der Schule erzeugt, sondern in den Familien. Die Kinder kämen „mit einer falschen Anleitung“ aus den Familien und daraus folgten dann in der Schule Probleme. Solche Defizite hätten allerdings alle Kinder, aus allen Schichten der Bevölkerung.

Moderation: Bernd Mansel,  
MedienbüroArbeitswelt, Berlin

### Keine Vorstellung vom Wert einer Berufsausbildung?

Bei den ausländischen Kindern oder bei den Kindern aus Familien mit Migrationshintergrund scheint es so zu sein, so Peter Empt weiter, dass deren Eltern und Großeltern – in den sechziger und siebziger Jahren eingewandert – als Arbeiter zunächst ein sehr gutes Auskommen gehabt haben. Und somit gar nicht die Vorstellung entwickeln konnten, „dass berufliche Ausbildung einen besonderen Wert hätte. Ich vermute mal, dass das Arbeiten ohne Ausbildung oder das Arbeiten mit Berufsausbildung aus der Sicht dieser älteren Generation gar nicht zu differenzieren ist.“ Vielleicht lebten sie mit der Vorstellung, besser kann nur Studium heißen. Und berufliche Ausbildung scheinke keinen besonderen Wert zu haben. „Es ist nicht cool, in eine solche Ausbildung zu gehen. Und darin sehen wir ein Problem. In den Netzwerken, die wir hier in Düren und Aachen haben, beschäftigen wir uns damit. Man kann unendliche Angebote machen, wenn von Seiten derjenigen, die wir informieren wollen, keine Motivation vorhanden ist, etwas wissen zu wollen.“



Peter Empt

### Keine Informationen – was sich aber lösen ließe

Im Publikum wurde darauf verwiesen, dass dies zwei unterschiedliche Ebenen seien: „Das eine ist, dass man Familien mit Migrationshintergrund motivieren muss, ihre Kinder in die Ausbildung zu schicken. Das andere ist,

Informationen so aufzubereiten, dass sie die Empfänger erreichen.“

Sybille Hausmann stellte fest: „Ich bin der festen Überzeugung, die meisten Eltern haben die innere Motivation, dass es ihre Kinder besser haben sollen und dass sie eine gute Ausbildung haben sollen. Und wir haben es ja eben auch sehr deutlich geschildert bekommen, dass es nicht an der Motivation, sondern an den Zugängen liegt.“ Doch das ließe sich ändern: Die Institutionen müssen in die Vereine gehen und sich vorstellen. Das hat Erfolg. Sybille Hausmann nannte drei Regeln: Hingehen, Schlüsselpersonen ansprechen, persönliche Einladungen aussprechen. Aus ihrer Erfahrung waren die Veranstaltungen leer, wenn man diese drei Regeln nicht beachtet hatte, sie waren voll, wenn man sie beachtet hatte.



Sybille Hausmann

### Problem fehlender Motivation?

Wenig Aussicht auf Erfolg sah hingegen Uli Salentin, der das Problem fehlender Motivation noch einmal fokussierte: „Die Motivation zu erzeugen ist schwierig und arbeitsintensiv. Sie können, wenn Sie mit Maßnahmenkonzepten arbeiten, nur ganz kleine Maßnahmen durchführen. Wir bieten mittlerweile erlebnispädagogische Konzepte an.“ Allerdings, so seine Meinung, würde viel zu spät angesetzt bei Kindern, deren „Schulkarriere“ von Misserfolgen geprägt war. „Das kann man nicht innerhalb von einem oder zwei Jahren aufholen“, so Salentin.

„Man kann unendliche Angebote machen, wenn von Seiten derjenigen, die wir informieren wollen, keine Motivation vorhanden ist, etwas wissen zu wollen.“



Uli Salentin

### Vorbehalte bei der Einstellung: Ja oder nein?

Im Publikum wurde in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass nicht von einer Motivationslosigkeit bei Migrationshintergrund ausgegangen werden könne. Ein Problem sei auch die mangelnde Motivation von Personalentscheidern, Migrantinnen und Migranten einzustellen. Selbst die Gutausgebildeten unter den Menschen mit Migrationshintergrund hätten größte Schwierigkeiten, in einen Beruf zu kommen. „Wenn ich das im Vergleich sehe zu Deutschen ohne Migrationshintergrund, ist da eine ganz hohe Diskrepanz.“

Heinz Gehlen merkte an: „Wenn ein Dürener Industrieunternehmen einen Industriemechaniker Fachrichtung Anlagentechnik sucht, dann sucht er nicht einen Deutschen mit einem 300-jährigen Dürener Stammbaum, sondern er sucht den Besten.“ Etwas anderes sei es, wenn sich im Einzelhandel jemand mit Kopftuch vorstelle, da gebe es nicht von der Hand zu weisende Probleme.

In diesem Zusammenhang wurde auf verschiedene Studien verwiesen, bei denen es um Diskriminierungen bei der Einstellung ging. So sind gleiche Bewerbungen mit unterschiedlichen Namen (einheimisch und ausländisch klingenden Namen) verschickt worden. In der Resonanz zeigte sich eine eindeutige Diskriminierung gegenüber den Personen mit ausländisch klingenden Namen.

Auch andere Teilnehmer bestätigten, dass Menschen mit Migrationshintergrund viel mehr

## „Die Motivation zu erzeugen ist schwierig und arbeitsintensiv ... Wir bieten mittlerweile erlebnispädagogische Konzepte an.“

investieren müssten, um eine Stelle zu bekommen. Beleg dafür seien die hohen Arbeitslosenquoten bei Ausländern in schlechten konjunkturellen Situationen. Bektaş Kusdogan: „Wenn der Job kritischer wird, weniger wird, glauben Sie mir, ein Unternehmer sucht immer die Besten unter den Deutschen. Bis dahin, und dass sage ich aus Erfahrung, geht die Auswahl immer dahin, dass erst ein Deutscher, dann ein Europäer, dann vielleicht ein Türke oder Araber oder Russe eingestellt werde.“

Peter Empt jedoch: „Es gibt keine Vorbehalte.“ Seit Jahren „buhle“ das Handwerk genau um diese Menschen. Aber: Natürlich erlebten Kinder mit Migrationshintergrund, dass sie Probleme haben. „Diese hängen damit zusammen, dass natürlich im Handwerk nicht zweierlei ausgebildet werden kann.“ Es gebe nur einen Wirtschaftsbereich und die Ausbildung darin sei geregelt und für alle gleich: für Männer, für Frauen, für Menschen mit oder ohne Migrationhintergrund. Es gehe ganz einfach um Fakten, die in einem Bildungsgang



Anna-Maria Düsing-Schatz

nötig sind. „Im Handwerk ist die Situation in Aachen wie folgt: Wir haben etwa 14.000 Mitgliedsbetriebe, 8.000 Betriebe bilden beruflich aus, 10 Prozent davon sind Jugendliche mit Migrationshintergrund.“ Dabei gebe es bevorzugte Berufe im Handwerk für diese Jugendlichen. So habe im Fahrzeuglackierhandwerk fast 90 Prozent der Auszubildenden Migrationshintergrund. Auch in den Gesundheitshandwerken sei der Anteil sehr hoch.

### Bessere Informationen und mehr Offenheit

Im Publikum wurde betont, dass es zunehmend zu einem Fachkräftemangel komme: „Ich denke, genau darin liegt unsere Chance und unsere Verantwortung, da den Matching-Prozess herzustellen und die Migranten mit den Arbeitgebern zusammen zu führen. Aus dieser Problematik heraus haben wir uns entschieden, in Düren einen Lehrgang zu machen, in dem auch berufsbezogene Sprachkenntnisse vermittelt werden.“

Einige Teilnehmende an der Diskussion wünschten sich mehr Offenheit, zum Beispiel seitens der Unternehmen gegenüber Menschen, die die deutsche Sprache noch nicht flüssig beherrschen. Sie sollten vor allem auf die hohe Motivation der Menschen setzen und sie besser unterstützen, beispielsweise durch eine begleitete Praktikumsmöglichkeit. Zudem seien manche Berufsbilder in Kreisen von Menschen mit Migrationshintergrund gar nicht oder nur kaum bekannt.



**ARBEITSMARKTKONFERENZ DÜREN – WISSEN IST WACHSTUM!**

**HERAUSGEBER**

DGB Bildungswerk e. V.  
 Vorsitzender: Dietmar Hexel  
 Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

**VERANTWORTLICH**

Für den Inhalt: Leo Monz, DGB Bildungswerk

**KOORDINATION**

Michaela Dälken, DGB Bildungswerk

**GESTALTUNG**

Achim Konopatzki, akino au gratin graphics

**FOTOS**

DGB Bildungswerk  
 istockphoto.com

**DRUCK UND VERTRIEB**

SETZKASTEN GMBH

**BESTELLADRESSE**

SETZKASTEN GMBH  
 Kreuzbergstraße 56  
 40489 Düsseldorf  
 Tel. 02 11-408 00 90-0  
 info@setzkasten.de

**ZUSCHRIFTEN/KONTAKT**

DGB Bildungswerk e. V.  
 Bereich Migration & Qualifizierung  
 Hans-Böckler-Straße 39  
 40476 Düsseldorf

Tel. 02 11-43 01-1 41  
 Fax. 02 11-43 01-1 34  
 migration@dgb-bildungswerk.de  
 www.migration-online.de

Düsseldorf, September 2008

**GEFÖRDERT DURCH**



Bundesministerium  
 für Arbeit und Soziales



Bundesministerium  
 für Verkehr, Bau  
 und Stadtentwicklung



EUROPÄISCHE UNION  
 Europäischer Sozialfonds

Beschäftigung, Bildung und Teilhabe vor Ort



