

Schlüssel für die Integration der Migranten in den Arbeitsmarkt:
Strategien für Wirtschaft, Verwaltung und Politik



Schwerpunkt Weiterbildung

Franz Müntefering
Qualifizierung durch
Weiterbildung –
Pflichtaufgabe für alle

Weiterbildung in
der Zukunft
Matthias Horx
Prof. Dr. Rolf Dobischat
Prof. Dr. Hans Georg Graf

EDITORIAL

Qualifizierung durch Weiterbildung – Pflichtaufgabe für alle



Foto: © REGIERUNG online

Franz Müntefering,
Bundesminister
für Arbeit und Soziales

Die Integration der in Deutschland lebenden Menschen mit Migrationshintergrund ist für unsere Gesellschaft unverzichtbar. Wenn wir sie richtig angehen, dann eröffnet sie zusätzliche Chancen und Potenziale. Das menschliche Zusammenleben ist schon jetzt an vielen Stellen gut entwickelt. Integration und Partizipation sind besser als ihr Ruf.

Aber wir haben auch noch einiges an Arbeit vor uns: Mit dem Integrationsgipfel hat die Bundesregierung im Juli 2006 einen interkulturellen Dialog gestartet. Wir wollen einen Nationalen Integrationsplan entwickeln – mit klaren Zielen, konkreten Maßnahmen und Selbstverpflichtungen der beteiligten Ebenen von Bund, Ländern, Kommunen und gesellschaftlichen Gruppen. Der Plan wird gerade von sechs Arbeitsgruppen vorbereitet und soll im Sommer 2007 vorliegen. Im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ist die AG „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“ angesiedelt.

Die Globalisierung erfordert, die Wettbewerbsfähigkeit unseres Landes und seiner Wirtschaft auszubauen, um den gemeinsamen Wohlstand zu erhalten. Dazu brauchen wir Wachstum, damit Arbeit entsteht. Die Integration in den Arbeitsmarkt ist dabei von zentraler Bedeutung. Arbeitslosigkeit bekämpfen ist Integrationsarbeit.

Qualifizierung ist die wesentliche Voraussetzung für mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Das gilt für alle Arbeitnehmer, ob mit oder ohne Migrationshintergrund. Lernen und Qualifizieren darf nicht mit der ersten Ausbildung aufhören. Hier müssen wir besser werden. Nach der neuesten Studie der OECD bilden sich bei uns gerade einmal 12 % der 25- bis 64-Jährigen fort. Dass Jugendliche und Erwachsene mit Migrationshintergrund oft noch ein höheres Arbeitsmarktrisiko als Deutsche haben, hat seine Ursache vor allem in schlechten Deutschkenntnissen und fehlender schulischer sowie beruflicher Qualifikation. Weiterbildungsangebote im klassischen Sinne können schon deshalb viele Menschen mit Migrationshintergrund oftmals nur wenig oder gar nicht erreichen.

Das muss anders werden: Gerade Menschen mit Zuwanderungsbio graphien brauchen verstärkt genau auf ihre Bedürfnisse abgestimmte Angebote zur Weiterbildung und Qualifizierung. Das ist – vor allem angesichts der Herausforderungen durch Globalisierung, steigende Konkurrenz auf den Weltmärkten und den absehbaren Fachkräftemangel – eine Pflichtaufgabe für alle: Arbeitgeber, Arbeitnehmer und die staatlichen Ebenen.

INHALT

SCHWERPUNKT: WEITERBILDUNG

Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe für Weiterbildung – „unbekannt“?	2
Nordrhein-Westfalens Migrationshauptstadt Duisburg (Weiterbildung vor Ort)	4
Migranten werden nicht gesondert angesprochen (Weiterbildung bei VW)	8
Weiterbildung in der Zukunft	10
Weiterbildung in der Praxis ...	14
Migrant/-innen sind keine homogene Gruppe (Anforderungen an Weiterbilder)	15
Weiterbildung aus Sicht der Wirtschaft	16
Prüfstein Weiterbildung – Ein Kommentar	17
„Migration ist positiv!“ – Interview	6
Menschen in Bewegung	7
Qualifizierung und mehr (Integra.net)	13
Bildungspyramide 2006 für griechischen Betrieb	13
Blick zum Nachbarn (7) Schweiz	18
„Employability“ – ein neuer Wettbewerbsfaktor	20
Journalisten mit Migrationshintergrund gesucht	21
Schlussendlich ...	21
Impressum	21

clavis bedankt sich für die rege Beteiligung und die positive Einstellung zu clavis bei der Leserbefragung in der Ausgabe 03 | 2006.

Der Gewinner der mobilen E-Mail-Maschine Black Berry wurde schriftlich benachrichtigt.

Migrantinnen und Migranten als Zielgruppe für Weiterbildung – „unbekannt“?

Ein Streifzug durch neue Veröffentlichungen zum Thema

Von Klaus M. Schmidt

Schule, Ausbildung, Beruf – in diesem Dreischritt durchmisst man schon lange nicht mehr ein Erwerbsleben. Im Zeitalter der Globalisierung und des rasanten wissenschaftlich-technischen Fortschritts sind die sozioökonomischen Bedingungen einem sowohl steten als auch sich immer rascher vollziehenden Wandel unterworfen, der in das Leben jedes Einzelnen tiefgehend eingreift. Anpassungsleistungen und Flexibilität werden ständig und zunehmend von jedem erwartet, der auf den Arbeitsmärkten der modernen Industriegesellschaften zum Zuge kommen will. Das gilt selbstverständlich auch für Migrantinnen und Migranten.

Der inzwischen zum Allgemeinplatz gewordene Begriff „lebenslanges Lernen“ umschreibt auf freundliche Art, was vom Einzelnen erwartet wird. Die Wichtigkeit der Weiterbildung – vor allem der beruflichen Weiterbildung, die neue Qualifikationspotenziale erschließt – wird dementsprechend immer wieder in der Öffentlichkeit hervorgehoben. Umso mehr überrascht, dass der aktuelle Bildungsreport „Bildung in Deutschland“ konstatiert: „die individuelle Teilnahme an Weiterbildung (nimmt) seit 1997 ab.“ Noch weniger ermutigend erscheint auf den ersten Blick, was die „Zeitschrift für Weiterbildungsforschung – Report“ in ihrer zweiten Ausgabe 2006 mit dem Schwerpunkt „Zuwanderung und Migration“ als Tendenz schon in den Titeln einzelner Aufsätze anklingen lässt: „Migranten und Migrantinnen – eine weitgehend unbekanntes Zielgruppe in der Weiterbildung“ heißt es da, oder auch: „Weiterbil-

dung für Migrantinnen und Migranten – Tradition ohne Nachhaltigkeit“.

Gefahr für Wettbewerbsfähigkeit

Ohne auf seine Ergebnisse hier im einzelnen eingehen zu können, kommt der Bildungsreport in seiner Zusammenfassung zum Thema Weiterbildung unter anderem zu folgenden Resultaten und Schlussfolgerungen. Nicht nur die Beteiligung an Weiterbildung habe abgenommen, auch die finanzielle Förderung durch die öffentlichen Haushalte und die Unternehmen habe sich reduziert. Es herrschten überdies begründete Zweifel, „dass die berufliche Weiterbildungsförderung der BA ihr arbeitsmarktpolitisches Ziel, Problemgruppen zu integrieren, durchschlagend erreicht.“ Insgesamt rangiere Deutschland bei der Weiterbildungs-beteiligung innerhalb der EU-15-Staaten „eher am unteren Ende“. Das solle „politisch nachdenklich“ stimmen, was die ökonomische Wettbewerbsfähigkeit des Landes angehe.

Die Zeitschrift „Report“ bezieht sich in ihrer Ausgabe „Zuwanderung und Migration“ unter anderem auf die Erhebungen des „Berichtssystems Weiterbildung IX“ (BSW). Dort heißt es: „Ausländer nehmen auch 2003 [das ist das letzte Berichtsjahr; Anm. d. Autors] wesentlich seltener an Weiterbildung teil als Deutsche (29 % vs. 42 %).“ Weitere Differenzierungen können hier nicht betrachtet werden. Das BSW schränkt die Zuverlässigkeit seines Zahlenwerks allerdings selbst ein, indem es darauf hin-

weist, dass nur Ausländer befragt wurden, „deren Deutschkenntnisse für ein mündliches Interview ausreichen.“ Dies wird in der Zeitschrift „Report“ moniert, die Tendenz der BSW-Ergebnisse aber wird unter Zuhilfenahme anderer Studien bestätigt.

Mangel an Schlüsselqualifikationen

„Bei den 20- bis unter 26-Jährigen weisen die jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund im Vergleich mit denen ohne Migrationshintergrund neben niedrigeren Ausbildungsquoten auch geringere Erwerbstätigkeitsquoten auf, zugleich jedoch höhere Anteile von Erwerbslosen und Nichterwerbspersonen“, berichtet der Bildungsreport. Niedrigeres Bildungsniveau führt also zu geringerer Beschäftigung, es darf angenommen werden, dass es auch zu geringerer Motivation zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen führt. Das BSW stellt unter anderem fest, dass der Anteil der Ausländer im Jahr 2003 an allgemeiner Weiterbildung bei 21 % lag, an beruflicher Weiterbildung aber nur bei 13 %. Im Bereich allgemeine Weiterbildung sei die Teilnahme im Themengebiet „Sprachen“ immer noch besonders häufig. „Dabei dürfte es sich in den meisten Fällen um Deutschkurse gehandelt haben“, so das BSW weiter.

„Schätzungen gehen davon aus“, so Veronika Fischer in ihrem Editorial der Zeitschrift „Report“, „dass etwa 14 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland leben.“ Bei



*Normalität heute –
Normalität der Zukunft:
In Deutschland hat
mehr als jeder vierte
Mensch unter 25 Jahren
Migrationshintergrund.*

einer Gesamtbewohnerzahl von 82,5 Millionen (Stichtag 31.12.2004, laut „Datenreport 2006“ des Statistischen Bundesamtes) wären das cirka 17 %. Der Bildungsreport weist auf Basis des Mikrozensus 2005 darauf hin, dass 18,6 % der Bevölkerung individuelle oder familiäre Zuwanderungserfahrung aufweisen, also „fast ein Fünftel“. Und außerdem: „der Anteil bei den Kindern und Jugendlichen im besonders bildungsrelevanten Alter (unter 25 Jahre) ... liegt bei 27,2 % der gleichaltrigen Bevölkerung.“ Also: „Mehr als jedes vierte Kind und jeder vierte Jugendliche in Deutschland hat einen Migrationshintergrund.“ Fischer kommt zu dem Schluss: „Einen Migrationshintergrund zu haben, ist nicht mehr Merkmal einer verschwindenden Minderheit, sondern gehört zunehmend zur gesellschaftlichen Normalität und verlangt insofern auch einen Perspektivenwechsel in der Weiterbildung.“

Integration und Weiterbildung – eine Herausforderung

Dass Deutschland strukturell ein Einwanderungsland ist, darauf wird in „Report“ mehrfach hingewiesen, nicht ohne zu betonen, dass diese Tatsache zu lange ignoriert wurde. Dies habe unter anderem zur Folge: „Über die Frage, wie eine angemessene Integrationsförderung in der Einwanderungsgesellschaft gestaltet werden kann, besteht derzeit keine Klarheit.“ Jetzt aber – nach dem Inkrafttreten des Zuwanderungsgesetzes 2005 – sei eine „Situation der politischen Aufwertung der Migrations- und Integrationsthematik“ gegeben. Hierhin liege auch „eine

Chance“ für die Weiterbildungsorganisationen, sich „im Prozess der Gestaltung Deutschlands als Einwanderungsgesellschaft“ noch stärker zu profilieren.

Der Bildungsreport stellt fest: „Gemessen an den Kompetenzen, die bei internationalen Schulstudien erfasst werden, gelingt es einigen Staaten (Australien, Kanada, Neuseeland) durch systematische Einwanderungs-, Integrations- und Bildungspolitik Kompetenzunterschiede schon für die 2. Generation auszugleichen. Unter den europäischen Staaten mit Arbeitsmigration ist Deutschland dasjenige Land, dessen Zuwanderer sich hinsichtlich Bildungshintergrund und sozialem Status am meisten von der übrigen Bevölkerung unterscheiden.“

Gerhild Brüning nennt in „Report“ im Resümee ihres Aufsatzes „Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten –

Tradition ohne Nachhaltigkeit“ zum Beispiel als Grund: „Die Übernahme erfolgversprechender Ansätze in Regularien steht noch aus. Das Problem ist ... eine zu kurz greifende Zielorientierung der Maßnahmen ... und eine nicht optimal genutzte regionale Kooperation zwischen Bildungseinrichtungen, Arbeitsamt, Betrieben, Selbsthilfeorganisationen von Migrant/inn/en.“ Zur Stützung ihrer These zitiert sie den Bericht des Zuwanderungsrates von 2004: „Es fehlte eine übergreifende strategische Ausrichtung, aus der sich Ziele und Maßnahmen der dezentral handelnden Akteure ableiten konnten.“ Insgesamt erweckt „Report“ den Eindruck, dass im Gebiet der Weiterbildung mit Bezug auf die Integration Potenzial zur positiven Gestaltung durchaus vorhanden ist, dieses aber unbedingt der Entwicklung bedarf, die ohne die selbstkritische Reflexion aller Akteure nicht auskommt.

Berichtssystem Weiterbildung IX / vorgelegt von TNS, Infratest-Sozialforschung (Federführung des Gesamtprojektes). Verf. Helmut Kuwan; Frauke Thebis. Durchgeführt im Auftr. des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. [Hrsg.: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Referat Publikationen, Internetredaktion]. – Berlin: BMBF, Referat Publ., Internetred., 2006.

Download im Internet: www.bmbf.de/pub/berichtssystem_weiterbildung_neun.pdf

Bildung in Deutschland: ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration / Konsortium Bildungsberichterstattung. Im Auftr. der Ständigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der BRD und des Bundesministeriums für Bildung und Forschung. – Bielefeld: Bertelsmann, 2006.

Zuwanderung und Migration / [verantw. Hrsg.: Ekkehard Nuisl ...] = Report : Zeitschrift für Weiterbildungsforschung / Hrsg.: Deutsches Institut für Erwachsenenbildung e.V. – Jg. 29, 2 (2006). – Bielefeld: Bertelsmann, 2006.

Nordrhein-Westfalens Migrationshauptstadt Duisburg

Weiterbildung zwischen Bundesagentur für Arbeit und Deutschlands größter Moschee

Von Dieter Müller

Duisburg, Universitätsstadt und zwölftgrößte Stadt Deutschlands, gilt als Migrationshauptstadt Nordrhein-Westfalens. Im November 2006 lag die Arbeitslosenquote bei 15,2 Prozent. Besonders die Stadtteile im Duisburger Norden sind von Arbeitslosigkeit betroffen. Von den 500.000 Einwohnern insgesamt besitzen 160.000 Migrationshintergrund. In der Duisburger Bundesagentur für Arbeit gibt es jedoch keine besonders ausgewiesenen Weiterbildungsangebote für Migrantinnen und Migranten. Geschäftsführer Dieter Maul erklärte clavis, warum das so ist (siehe Interview auf Seite 5). Integrationsbemühungen besonderer Art finden im Stadtteil Marxloh statt. Dort entsteht für die DITIB-Gemeinde die größte Moschee Deutschlands.



Noch „haust“ die Begegnungsstätte der Moschee provisorisch in Containern.

Fotos: Ralf König

Knapp 18.000 Einwohner zählt Marxloh im Duisburger Norden. Hier besitzt jeder Dritte Migrationshintergrund, 4.000 Menschen sind türkischer Herkunft. Die Marxloher Moschee soll im Herbst 2007 vollendet werden, das Vorhaben wird vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung unterstützt. „Das ist ein Zeichen der Globalisierung“, so empfindet es Elif Saat. Die selbstständige Finanzmanagerin ist erste Vorsitzende des Trägervereins der Begegnungsstätte, die Teil der Moschee werden soll.

Die Idee dazu ist in Marxloh, wo Ortsteilarbeit und auch die türkisch-islamische Gemeinde schon eine lange Tradition haben, unter Beteiligung aller gesellschaftlichen Gruppen entstanden. Das spiegelt sich in dem Beirat wider, den die Gemeinde installiert hat. Hier sind die Nachbarschaft sowie andere Moschee-

vereine, christliche Kirchengemeinden, das evangelische Familienbildungswerk, die politischen Parteien, der Stadtteilausschuss Marxloh, Gymnasien, die Universität, der Runde Tisch Marxloh, die Ideenwerkstatt Kaiser-Wilhelm-Straße e.V. sowie die Entwicklungsgesellschaft Duisburg (EG DU) vertreten.

Raus aus den Hinterhöfen

In Duisburg gibt es 40 Moscheegemeinden. Deren Beträume finden sich oft versteckt in Hinterhöfen. „Wir holen die Muslime aus den Hinterhöfen heraus“, erklärt Mehmet Özay, Vorsitzender der Türkisch-Islamischen Gemeinde in Marxloh. Das sei auch ein Beitrag zum interkulturellen Dialog und damit zur gelungenen Integration. Elif Saat betont, der Bau bringe auch wirtschaftliche Vorteile, man wolle Arbeitsplätze und Bildungsange-

bote von Migranten für Migranten schaffen. Auch Weiterbildung soll hier stattfinden.

Während der Bauzeit werden schon Angebote gemacht, teils in behelfsmäßigen Containern, teils in Zusammenarbeit mit Krankenhäusern, Altenheimen und der katholischen Bildungsstätte. Sprachkurse, Umschulungsmaßnahmen für Frauen, die sonst keine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben, Job-Coachings für Jugendliche, Aufklärungsarbeit für muslimische Frauen sowie Orientierung für Senioren sind vorgesehen.

„Die Bedürfnisse sind da, aber es gibt eine Hemmschwelle, die Kurse in öffentlichen Institutionen zu besuchen. Bei uns existiert so eine Hemmschwelle nicht. Wir stärken das Selbstbewusstsein und bieten berufliche Orientierung“, sagt Züfisiyah Kaykin, Geschäftsführerin des



Jeder dritte Einwohner von Marxloh hat Migrationshintergrund.

Trägervereins der Begegnungsstätte. In Kooperation mit der Duisburger ARGE und der Stadt Duisburg sollen für die Weiterbildungsangebote Referenten eingekauft werden.

Ausbildungsplätze in Migranten-Betrieben

Integration ist in Duisburg nur eines von vielen Problemen. Durch den Strukturwandel kam es zu einem Bevölkerungsrückgang, vor allem junge Deutsche zogen weg. Unabhängig von der Moschee und ihrer Begegnungsstätte ist die Gesellschaft für Beschäftigungsförderung (GfB) auch in Marxloh tätig. In ihrem Büro, nur einen Katzensprung von der Moschee-Baustelle entfernt, setzen Nedim Özelik und Gabriele Linsel das Programm IDA (Integration durch Ausbildung) um.



Mit einer Kuppelhöhe von 23 und einer Minarethöhe von 34 Metern entsteht in Duisburg-Marxloh die größte Moschee Deutschlands.

Zweck ist es, Unternehmen unter Leitung von Migrantinnen für die Ausbildung von Jugendlichen, unter denen in Marxloh eine besonders hohe Arbeitslosigkeit herrscht, zu gewinnen. „80 Ausbildungsplätze haben wir hier auf diese Weise akquiriert, aber nur 32 besetzt“, sagt Karin Hester. Die Leiterin des Ausbildungsbereiches der GfB erklärt: „Migrantinnen wollen nicht unbedingt für Migrantinnen arbeiten. Was wir machen, ist schon fast zur Kulturberatung geworden. Es geht um den Abbau von Vorurteilen.“

Die Sozialwissenschaftlerin Leyla Özmal, Duisburgerin mit türkischen Wurzeln und tätig für die EG DU, für die sie das Moschee-Projekt begleitet, sieht dieses als Vorzeigobjekt. „Menschen werden in die Kuppel gehen können, ohne in den Betraum zu müssen“, erklärt Özmal. Die Begegnungsstätte, die auch ein Bistro erhalten soll, werde offen für alle sein – auch für Nichtmuslime, für Touristen, allgemein Interessierte, Zuschauer, Gäste.

Özmal befürwortet sehr, dass der Migrantinnenverein die Förderung aus den EU-Töpfen erhält und die Federführung bei dem Großprojekt hat. „Das ist der richtige Weg: Wer Förderung der Migrantinnen will, muss sie auch mitnehmen. Man muss ihnen Vertrauen und Verantwortung schenken. Sonst funktioniert das nicht“, sagt Özmal. Denn: „Das Schlimme bei der Integrationsdiskussion ist doch, dass sie oft über die Köpfe der Betroffenen hinweg statt mit ihnen geführt wird. Wir brauchen den Dialog auf Augenhöhe.“

Migranten haben hohe Motivation

Norbert Maul (51) ist Geschäftsführer der Bundesagentur für Arbeit in Duisburg. Dieter Müller sprach mit ihm über die Angebote der BA für Migranten.



Wie viele Instrumente hat die Duisburger BA speziell für Menschen mit Migrationshintergrund?

Kein einziges, das speziell für Migranten ausgeschrieben ist. Wir haben in fast allen Angeboten 50 bis 60 Prozent Migranten. Das zeigt, dass die Menschen mit Migrationshintergrund eine hohe Motivationslage mitbringen. Logischerweise sind sehr viele Menschen mit Migrationshintergrund dabei, wenn wir beispielsweise im Duisburger Norden Programme für Benachteiligte anbieten.

Welche Programme bereiten auf die Ausbildung vor?

Jede Menge. Der Klassiker ist der Lehrgang für Benachteiligte, der diejenigen auf die Ausbildung vorbereitet, die im laufenden Jahr keine mehr erhalten haben. Wir machen sie fit für die Ausbildung im nächsten Jahr. Ein weiteres Angebot ist für die vom Markt Benachteiligten. Also für die, die zwar ganz gut sind, aber ohne eigene Schuld keine Ausbildung bekommen haben. Ein anderes Programm bietet eine zweite Chance. Es hilft all denen, die den Einstellungstest absolviert, aber nicht bestanden haben. In diesem Programm haben wir eine sensationelle Quote: 80 bis 100 Prozent landen in der Ausbildung.

Warum gibt es keine Programme speziell für Migranten?

Zu unseren Programmen soll jeder Zugang haben. Zum Teil wissen wir nicht, wer Migrationshintergrund besitzt. Das ist nicht genau definiert. Wir fragen die Menschen, die bei uns vorstellig werden, ziemlich viel. Aber nicht, wo ihre Großeltern geboren sind. Wir sehen nur den Pass. Wir haben Programme, die den Menschen helfen, die ein Problem haben, in die Ausbildung zu kommen. So ein Problem kann beispielsweise in der Sprache bestehen. Das Sprachproblem haben Menschen mit Migrationshintergrund sicher häufiger, aber das kann auch einem Deutschen passieren.

„Migration ist positiv!“

Ein Gespräch zur Arbeit in den AGs, die den Nationalen Integrationsplan vorbereiten

Von Klaus M. Schmidt

Der Integrationsgipfel hat im Sommer 2006 getagt. Kanzlerin Angela Merkel befand, das Zusammentreffen von 86 Teilnehmern aus allen gesellschaftlichen Bereichen, darunter etwa ein Drittel Migranten, sei „ein fast historisches Ereignis“ gewesen. Ein Jahr später, im Sommer 2007, soll ein Nationaler Integrationsplan vorliegen, der von sechs Arbeitsgruppen erarbeitet wird. Die AG 3 widmet sich dem Thema „Gute Bildung und Ausbildung sichern, Arbeitsmarktchancen erhöhen“. clavis sprach mit Wolfgang Fehl, der an dieser AG teilnimmt, über die Entwicklung des Integrationsplans vor dem Hintergrund seiner langjährigen Erfahrungen in der Integrationspraxis.

Unter der Regierung der Großen Koalition hat sich beim Integrationsgipfel im Juli 2006 der politische Wille konstituiert, an Integration von höchster Ebene aus zu arbeiten. Herr Fehl, was ist die Ausgangslage für die Arbeitsgruppen?

Was mir spontan einfiel, als ich die Einladung zur AG 3 erhielt, war: Moment, da war doch schon eine AG, die alles festgelegt hat. Ich meine die AG „Aus- und Weiterbildung“ im „Bündnis für Arbeit, Ausbildung und Wettbewerbsfähigkeit“. Denn die hat am 26. Juni 2000 zur „Aus- und Weiterbildung von jungen Migrantinnen und Migranten“ unter anderem beschlossen: „Der Bund sagt eine Erhöhung der Ausbildungsleistungen für junge Migrantinnen und Migranten im Bundesbereich zu und wird sich gegenüber den Ländern und Kommunen für eine Erhöhung auch in deren Bereichen einsetzen.“ Das ist jetzt schon mehr als sechs Jahre her.

Das heißt: Sie vermissen eine Kontinuität in den Integrationsbemühungen des Bundes in den letzten Jahren?

Es ist nur zu begrüßen, dass die Kanzlerin jetzt höchstpersönlich den Gipfel ausgerufen hat. Denn nun treffen sich Ministerialbeamte, die schon länger wissen, was nötig ist, und Praktiker, die zu berichten wissen, was alles nicht funktioniert hat. Das ist eine gute Sache. Dieses Mal erwarte ich auch, dass es zu konkreten Ergebnissen kommt.

Die AG 3 hat bisher dreimal getagt. Lässt sich nicht schon eine positive Richtung erkennen?

Sicher. Die Arbeitsatmosphäre ist äußerst konstruktiv. Das liegt auch an den konkreten Beiträgen der beteiligten Migran-

ten, die eine ganz eigene Perspektive aus ihren Erfahrungen im Umgang mit Deutschen in die Diskussion einbringen. Dass es ohne die Beteiligung der Migranten nicht mehr geht, ist auf politischer Ebene angekommen. Damit ändert sich auch das Bewusstsein. Migration ist positiv, da haben wir auch etwas davon.

Die Vorbereitungen für den Nationalen Integrationsplan sind im Gange, gleichzeitig gibt es auch das durch den Paragraphen 45 des Zuwanderungsgesetzes geregelte Integrationsprogramm.

Die Entwicklung des Integrationsprogramms wird durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) organisiert. Zwischen dem Netzwerk IQ, speziell der beteiligten Entwicklungspartnerschaft in Hamburg – dem Norddeutschen Netzwerk zur beruflichen Integration von Migrantinnen und Migranten –, und dem BAMF hat sich zum Thema „berufsbezogenes Deutsch“ ein fruchtbarer Diskurs entwickelt. Dass eine Behörde die Nähe zu unseren praktischen Erfahrungen, Erkenntnissen sucht, das sage ich ganz ehrlich, das hätte ich vor geraumer Zeit noch nicht für möglich gehalten. Neben der politischen Ebene der AG 3 sind es solche konkreten Prozesse, die jetzt schon stattfinden, die ich für meine Arbeit motivierend finde.

Der Nationale Integrationsplan, von dem man einen großen Schub in Sachen Integration erwarten sollte, ist also das eine, die schon vorhandene Praxis ist das andere. Was können die AGs aus der Praxis lernen?

Lassen Sie mich das noch an einem anderen Beispiel veranschaulichen, am Mainzer Appell vom 21. Juni 2006. Hier wird



Foto: Peter Himself

Wolfgang Fehl ist Leiter des Koordinierungsprojektes „Integration durch Qualifizierung“ (KP IQ), das die Arbeit der sechs Entwicklungspartnerschaften des Netzwerks IQ bündelt und moderiert. Fehl hat im Laufe seiner beruflichen Laufbahn zahlreiche Integrationsprojekte entwickelt.

gefordert, die unternehmerischen Potenziale von Menschen mit Migrationshintergrund zu nutzen. Unter der Schirmherrschaft eines Staatssekretärs haben sich da die Präsidenten von Industrie- und Handelskammer sowie der Handwerkskammer, der Oberbürgermeister der Stadt Mainz, der Vorsitzende des Ausländerbeirats der Stadt, die Vorstände von Arbeitsagentur und ARGE getroffen, das heißt die Bosse vor Ort schlechthin. Das ist es, was wir brauchen: Vernetzung der Entscheidungsträger muss wirklich stattfinden. Wirtschaft, Politik und Integrationspraktiker in der Kommune müssen gemeinsam agieren, und das Ganze muss moderiert werden. Eine solche Vernetzung spiegelt sich jetzt auch in der AG wider, wie ich zu Beginn angedeutet habe.

Im März 2007 wird die AG 3 bereits ihre Abschlussveranstaltung haben. Ist das nicht ein sehr straffer Zeitplan?

Der zeitliche Druck zwingt dazu, sich schnell zu konkretisieren. Das ist gut so. Die Arbeitsgruppen sollten keine ständigen Gremien werden. Man sollte die Arbeit so schnell wie möglich abwickeln und dann Zielvereinbarungen treffen, deren Umsetzung schließlich kontrolliert werden sollte.

MENSCHEN IN BEWEGUNG

Manuel Eduardo de Oliveira Tavares, unter anderem Stadtrat

„Ich musste mich durchbeißen“

Von Dieter Müller

Er ist Kfz-Mechaniker, Rettungssanitäter, Feuerwehrmann und Stadtrat. Für die CDU sitzt er im Rat der Stadt Steinheim (Westfalen). Manuel Eduardo de Oliveira Tavares ist ein engagierter Mensch, der schon viele wichtige Entscheidungen in seinem Leben getroffen hat. „Doch da gibt es eine Entscheidung, die ich aus heutiger Sicht sehr bereue“, sagt der 40-jährige gebürtige Portugiese. Der damalige Fußball-Bundesligist SG Wattenscheid 09 war an ihm interessiert, lud ihn zweimal zum Probetraining ein. „Ich ließ beide Termine sausen. Wahrscheinlich, weil ich zu sehr an meiner gewohnten Umgebung hing“, erinnert er sich.

Zuhause ist und fühlt sich Manuel Eduardo de Oliveira Tavares in Deutschland, geboren aber wurde er in Albergaria-a-Velha, einem Ort südlich von Porto. Sein Vater, ein ausgebildeter Tischler, emigrierte 1971 nach Deutschland, seine Familie holte er 1973 nach. Aber weil sein jüngster Sohn, damals sechs Jahre alt, kurz vor der Einschulung stand, musste dieser in Portugal bei der



Oma bleiben. Also besuchte Tavares daheim die Grundschule. Vier Jahre später erst kam er auch nach Deutschland. Ohne Deutsch-Kenntnisse wurde er eingeschult – in die Hauptschule. „Ich musste mich anfangs durchbeißen“, sagt er heute, bekennt, sich „mehr um Fußball als um die Schule gekümmert“ zu haben, und ist stolz auf seinen guten Abschluss: „Für das Bewerbungszeugnis habe ich mich zusammengerauft und einen Schnitt von 2,1 hinbekommen.“ Seine Eltern seien sehr darauf bedacht gewesen, dass ihr Sohn die Schule gut abschließt, erklärt er.

Manuel Eduardo de Oliveira Tavares absolvierte die Ausbildung zum Kfz-Mechaniker, arbeitete acht Jahre lang als Kfz-Elektriker und schloss viele kostenintensive Zusatzausbildungen ab. Die Firma wollte ihn per Vertrag langfristig verpflichten. „Aber ich wollte mich nicht zu früh an ein Unternehmen binden“, sagt Tavares, der nach seiner Ausbildung am Institut der Feuerwehr in Münster zum Gerätewart ernannt worden war. Er bewarb sich beim Studieninstitut Bielefeld für die Ausbildung zum Rettungssanitäter – und wurde genommen. Er machte auch noch sein Examen zum Rettungsassistenten und ist nun seit zwölf Jahren im Rettungsdienst tätig. Nebenher engagiert er sich ehrenamtlich für die Menschen in seiner Stadt: als Jugendtrainer, Jugendfeuerwehrwart, Mitglied der Feuerwehr und seit zwei Jahren auch als Stadtrat in der Politik. So beschreibt Tavares seine Hobbys: „Feuerwehr, Fußball, Tennis, Gastgeber sein und mich politisch engagieren – vor allem für die Jugend.“

Nuray Aruca, Mediengestalterin in der Ausbildung

„Ohne Bildung geht es nicht“

„Wir bieten Ihnen vielfältige Chancen, Ihre beruflichen Ziele umzusetzen. Sie sind leistungsorientiert, verantwortungsbewusst, verfolgen den Anspruch, sich weiterentwickeln zu wollen, und haben das Ziel, sich in einem dynamischen Markt durchzusetzen? Nehmen Sie Ihre Perspektiven wahr.“ Das liest man unter dem Stichwort Karriere auf den Internetseiten eines IT-Dienstleisters. Nuray Aruca (24) hat's nicht gelesen. Sie hat sich gleich bei der Firma beworben, angelockt durch die von ständiger Veränderung, Modernität, Dynamik und Komplexität geprägte IT-Branche. Obwohl: Alles, was da steht, trifft auch auf die zierliche und modebewusste junge Frau zu: Sie ist leistungsorientiert, verantwortungsbewusst und will sich weiterentwickeln. Und am liebsten würde sie auch nach ihrer Ausbildung in dem Unterneh-

men bleiben: „Wenn nicht, werde ich mich weiter bewerben.“

Nuray Aruca ist in Hagen, einer Industriestadt im südöstlichen Ruhrgebiet, geboren und aufgewachsen und lebt heute in Schwerte. Ihre Eltern stammen aus der Türkei. „Ich war immer ich selber, motiviert und lernfreudig. Ich habe nie Diskriminierung oder Ausländerfeindlichkeit im Unternehmen gespürt. Das finde ich klasse, weil das heutzutage nicht unbedingt normal ist“, sagt sie. „Ohne Bildung geht es nicht“, das ist ihr Motto. Ihre Leidenschaft ist ihre Kreativität. In ihrer Ausbildung zur Mediengestalterin ist Medienberatung der Schwerpunkt. Nach dem Abitur absolvierte sie zunächst eine zweijährige schulische Ausbildung zur Gestaltungstechnischen

Assistentin. Der Sprung von der Schule in den Beruf fiel ihr leicht: „Aber dafür ist es wichtig, offen für neue Herausforderungen zu sein.“



Migranten werden nicht gesondert angesprochen

Ein Besuch im
VW-Werk Stöcken in Hannover

Von Murat Ham

*Im VW-Werk Stöcken werden
Nutzfahrzeuge hergestellt.*

Wie gehen große Unternehmen mit dem Thema Weiterbildung um? Wie werden hier Menschen mit Migrationshintergrund beteiligt? Der Volkswagen-Konzern beschäftigt ca. 345.000 Mitarbeiter weltweit, davon 158.570 in Deutschland. clavis besuchte das VW-Werk Stöcken in Hannover, einen von neun inländischen Standorten. Hier arbeiten etwa 14.500 Beschäftigte, von denen 13 % einen Migrationshintergrund haben. „Gemeinsam mehr erreichen“ lautet die Devise bei Europas größtem Autobauer.



Sigrid Pätzold

„Für uns sind gute Deutschkenntnisse wie bei anderen Unternehmen auch die Basis für den beruflichen Erfolg“, betont die Personalentwicklerin Sigrid Pätzold (37). Seit zwei Jahren bietet das VW-Werk Stöcken ein Sprach-Trainingsprogramm für seine Beschäftigten an: „Deutsch für den Beruf“. Das Angebot gliedert sich in eine berufsbegleitende Sprachförderung und die Themenkomplexe Geschichte der Einwanderung, Gesellschaftssystem in Deutschland, europäische Vereinigung, Rhetorik und Gesprächsförderung, Kultur Deutschlands (Infos zur Alltagsgestaltung). Die Kurse dauern insgesamt 100 Stunden, zwei Stunden werden wöchentlich gegeben.

Mensch im Mittelpunkt

Das „Leitbild des mehrfachqualifizierten, mitgestaltenden, mobilen und menschlichen Mitarbeiters“ propagiert VW auf seinem Internet-Auftritt. Man wolle „die Menschen mit ihrem Wissen und ihrer Kompetenz in den Mittelpunkt“ rücken. In Analogie zum berüchtigten Shareholder Value wird der Begriff Workholder Value als positives Markenzeichen besetzt.

„Weiterbildung wird bei uns groß geschrieben“, formuliert entsprechend Sigrid Pätzold, „wie bei anderen Angeboten können daran alle teilnehmen.“ Jedoch: „Migranten werden nicht



Foto: Volkswagen AG



gesondert angesprochen.“ Man könne ja mittlerweile auch längst nicht mehr sicher alle Beschäftigten mit Migrationshintergrund anhand der nackten Personaldaten als solche erkennen, da viele einen deutschen Pass haben.

Weiterbildung ist auch für VW eine Investition in die Zukunft. Die Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit soll erhalten bleiben. Durch zielgerichtete Qualifizierung, Personalentwicklung und Arbeitsorganisation will sich VW frühzeitig auf den demographisch bedingten Strukturwandel einstellen. „Unsere Sprachkurse zum Beispiel kommen gut an; wir werden sie auch künftig fortsetzen.“

Hohe Einstiegsqualifikation

Wenn VW heute Migranten einstelle, dann brächten die schon „sehr viel Know-how“ mit. Die Einstellungsvoraussetzungen seien sehr hoch, so dass nur „die Besten durchkommen.“ Mit den Fähigkeiten der so genannten „Gastarbeiter“, die vor über vier Jahrzehnten nach Deutschland gekommen sind, seien die heute erwarteten Qualifikationen nicht mehr zu vergleichen. Von den Migranten der ersten Generation seien heute die meisten pensioniert und nur noch ein kleiner Teil beschäftigt.

„Heute arbeiten die meisten Migranten bei uns als Facharbeiter oder sind in höheren Positionen angestellt.“ VW wolle das Potenzial der Migranten nutzen, sie bei den beruflichen Aufstiegschancen unterstützen. Gleichzeitig sei damit auch „ein großer Schritt in Richtung Integration getan.“ Dabei gehe es nicht nur um Erfolg bei der Arbeit, sondern auch um die Teilhabe an gesellschaftlichen Debatten und Entscheidungen zur Steuerung von politischen Prozessen. Entwicklungen wie die EU-Erweiterung, die fortschreitende Globalisierung der Märkte sollen zusammen gestaltet werden. Wissen, Kompetenz und der Austausch über Handlungsmöglichkeiten sei daher für alle von Nutzen. „Deshalb arbeiten wir mit allen und für alle“, formuliert Sigrid Pätzold sehr optimistisch. Die „kulturellen Unterschiede“ nutze man beispielsweise in der Jugend- und Ausbildungsvertretung.

Unterschiede bei den Generationen

„Migranten der zweiten Generation einte der Wille, aktiv mitzureden, mitzugestalten und mitzuentcheiden“, stellt die Jugend- und Ausbildungsvertreterin Reyhan Yegen (26) fest. „Dieses Engagement vermisste ich jedoch leider bei vielen der

*Blick in die Produktion
des VW-Werks Stöcken.*

dritten Generation“, fährt sie fort. Gründe dafür kann sie nicht benennen, doch der Trend werde sich vermutlich umkehren, „weil kommende Generationen besser begreifen, dass sie sich selber helfen müssen.“

Mit „unserem Weiterbildungsangebot möchten wir Migranten wie die anderen Beschäftigten auch gleichberechtigt fördern“, meint auch Reyhan Yegen. Die gelernte Konstruktionsmechanikerin hat vorgemacht, wie Migranten Bildung für ihr berufliches Fortkommen nutzen können: Sie büffelte neben der Arbeit für das Fach Betriebswirtschaftslehre und schloss den Studiengang an der Leibniz-Akademie Hannover erfolgreich ab. Auf der anderen Seite, ergänzt Reyhan Yegen, habe für die wenigen noch verbliebenen Vertreter der ersten Migrantengeneration „Weiterbildung keinen Reiz mehr.“ Und gezwungen werde niemand zur Weiterbildung.



Reyhan Yegen

Gelassenes Verhältnis zu Einwanderern

Heute besetzen Migranten bei VW die ganze Bandbreite aller Berufsfelder. Sigrid Pätzold sieht das Verhältnis von Migranten und Nicht-Migranten in Bezug auf das Betriebsklima und die Produktivität des Konzerns entspannt: „Man kann ein gelassenes Verhältnis zu Einwanderern haben, wenn man wie wir bereits seit langer Zeit Kontakt hat. Interkulturelle Kompetenz ist vielleicht vergleichbar mit dem Erwerb einer Fremdsprache: Je früher man sie lernt, desto besser kann man sie sprechen.“

Arbeit verbinde die Menschen – rund um den Globus. Auch helfe VW beispielsweise Fachkräften, die ins Ausland gehen. „Wenn es für einen Mitarbeiter bald nach China geht, dann bereiten wir ihn bestmöglich auf die Kultur vor.“ Dies könnten auch jüngere Beschäftigte sein, da sehr viele Auszubildende übernommen werden. „Wir bilden bedarfsgerecht aus, so dass die Talente nicht auf der Strecke bleiben.“ Und nach der Ausbildung? Die „gezielte Weiterbildung“ sei der Schlüssel für den weiteren Erfolg, eben nicht nur für den einzelnen Mitarbeiter, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, sondern auch für den Konzern.

Weiterbildung in der Zukunft

Zukunftsforscher geben Auskunft

Berufliche Weiterbildung, die effizient ist und den Menschen nicht ins Leere laufen lässt, muss sich auf den Arbeitsmarkt der Zukunft ausrichten. Nur, wie sieht der Arbeitsmarkt der Zukunft aus? Worauf müssen Weiterbilder ihre Strategie ausrichten, worauf müssen die Menschen gefasst sein? clavis hat bei renommierten Zukunftsforschern nachgefragt.

Lernfähigkeit wichtigste Qualifikation

Von Hans Georg Graf



Prof. Dr. Hans Georg Graf ist Titularprofessor für Volkswirtschaftslehre mit besonderer Berücksichtigung der Wirtschaftsprognostik an der Universität St. Gallen.

Der Arbeitsmarkt in Deutschland ist in absehbarer Zukunft besonders durch drei Entwicklungen gekennzeichnet:

- Schrumpfendes Angebot an einheimischen Arbeitskräften, nicht zuletzt durch die sinkende Anzahl Jugendlicher.
- Alterung des Arbeitskräftepotenzials, was ein Hemmnis für die Durchsetzung neuen Wissens bedeutet.
- Zunehmende Abwanderung vorab Hochqualifizierter, die Eigenverantwortung und Selbstgestaltungsmöglichkeit dem Rundum-Vorsorge-Staat vorziehen.

Zuwanderung kann – ebenso wenig wie Geburtenzuwachs – diese Defizite nicht ausgleichen. Weiterbildung des einheimischen Arbeitskräftepotenzials und der Migranten kann es jedoch ermöglichen,

den unausweichlichen Rückgang des Humanvermögens der deutschen Gesellschaft zu verlangsamen. Dazu muss auch die Verlängerung der Lebensarbeitszeit beitragen.

Jobs verschwinden

Im Zeichen der voranschreitenden internationalen Arbeitsteilung wächst der Strukturanpassungsdruck weiter. Alte Jobs verschwinden, neue entstehen nur, wenn die dafür erforderlichen Fähigkeiten vorhanden sind. 80 Prozent der Arbeitskräfte des Jahres 2015 sind heute bereits berufstätig, 80 Prozent der heutigen Technologien sind 2015 jedoch verschwunden. Der Strukturwandel erfasst nicht nur die Industrie, sondern immer mehr auch die Dienstleistungen.

Wissensintensive Geschäftsdienstleistungen (knowledge intensive business services), müssen zunehmend die Strukturen europäischer Volkswirtschaften prägen, damit sie im internationalen Wettbewerb bestehen können. Interne Aus- und Weiterbildung sind das Rückgrat erfolgreicher Unternehmen. Zugleich muss die Mobilität der Mitarbeiter zunehmen, ebenso wie die Bereitschaft, Neues zu lernen. Die Basis einer Wissensgesellschaft bildet die breite Streuung des Wissens.

Sprachkenntnisse unerlässlich

Bei der Wissensgesellschaft geht es um die Dematerialisierung von Wertschöpfungsaktivitäten. Lernfähigkeit – nicht Wissen an sich – ist die Voraussetzung, um in einer Wissensgesellschaft bestehen

Aus- und Weiterbildung sind das Rückgrat erfolgreicher Unternehmen. Zugleich muss die Mobilität der Mitarbeiter zunehmen, ebenso wie die Bereitschaft, Neues zu lernen.

zu können. Grundlegende Vorbedingung der Weitergabe von Neuem ist eine funktionierende Schnittstelle, das heißt Sprachkenntnis, um Verständigung zu ermöglichen. Neben perfektem Deutsch wird außer Englisch vor allem Mandarin immer wichtiger. Als entscheidendem Motor für einen Vorsprung des Humanvermögens eines Landes kommt der Ausgestaltung der Bildungs-, Forschungs- und Universitätslandschaft und deren Umorganisation nach dem Wettbewerbsprinzip wichtigste Bedeutung zu, um Innovationen sowie soziale und kulturelle Vielfalt zu bewahren. Im gesamten Bildungssystem sind zudem ein hoher Leistungsdruck, große Eigenverantwortlichkeit und weitreichende Internationalität unabdingbare Forderungen.

Ohne Weiterbildung droht Arbeitslosigkeit

Von Rolf Dobischat



Prof. Dr. Rolf Dobischat ist Bildungs- und Berufsforscher an der Universität Duisburg-Essen, wo er seit 1991 lehrt. Er ist Vertrauensdozent der Friedrich-Ebert- sowie der Hans-Böckler-Stiftung und seit Ende Mai 2006 Präsident des Deutschen Studentenwerks (DSW), des Dachverbands der 61 Studentenwerke in Deutschland.

Seit Jahrzehnten ist unsere Volkswirtschaft auf Grund der Globalisierung einem massiven Strukturwandel unterworfen. In dessen Folge haben sich auch die beruflichen Qualifikationsanforderungen im Beschäftigungssystem und am Arbeitsmarkt deutlich verändert.

Verfolgt man die bislang erkennbaren Entwicklungen und wirft man einen Blick auf die einschlägigen Zukunftsprognosen, so wird der Qualifikationsbedarf weiterhin ansteigen. Damit wird das „lebenslange Lernen“ zur individuellen Daueraufgabe, denn es ist eine Voraussetzung dafür, eine langfristige Beschäftigungsfähigkeit am Arbeitsmarkt sicherzustellen. Nimmt

man die realen Beteiligungsquoten an beruflichen Qualifizierungsprozessen in der Vergangenheit ins Blickfeld, so fällt auf, dass die bereits gut Qualifizierten die Zeichen der Zeit längst erkannt haben und an beruflicher Weiterbildung zwecks Anpassung an neue Herausforderungen kontinuierlich teilnehmen.

Zu wenig Beteiligung an Weiterbildung

Hingegen weisen Geringqualifizierte und hierbei besonders die arbeitsmarkt- und bildungspolitische „Risikogruppe“ derjenigen mit einem Migrationshintergrund deutlich niedrigere Beteiligungsquoten auf. Dies verursacht u.a. unweigerlich ein erhöhtes individuelles Arbeitslosigkeitsrisiko. Für die geringe Beteiligungsquote sind viele Ursachen verantwortlich, neben anderen eine fehlende Berufsausbildung, die zumeist in einem instabilen Berufsverlauf mündet, Zugangsbarrieren zum organisierten Lernen in den Betrieben wie auch finanzielle Belastungen während der Weiterbildungsmaßnahme.

Unsicherheit herrscht darüber, wie sich die Arbeitsmärkte in Zukunft entwickeln werden und welche spezifischen Berufe hinreichende Beschäftigungsperspektiven besitzen. Sicher ist aber, dass eine solide berufliche Ausgangsbasis im Sinne einer absolvierten Berufsausbildung nach wie vor der zentrale Einstieg in eine Erwerbskarriere ist und die aufbauende berufliche Weiterbildung eine „Schutzzone“ zur individuellen Bewältigung des beschleunigten beruflichen Qualifikationswandels bilden kann.

Integration zwingend geboten

Dieser empirisch belegte Tatbestand gilt jedoch nicht durchgängig für den Teil der bundesrepublikanischen Erwerbsbevölkerung mit einem Migrationshintergrund. Dies ist deshalb problematisch, weil deren dauerhafte Integration in das Beschäftigungssystem angesichts des demografischen Wandels in unserer Gesellschaft zwingend geboten ist. Gerade die Grundlage einer qualifizierenden beruflichen Aus- und Weiterbildung ist die unabdingbare Voraussetzung der Eröffnung von Lebens- und Erwerbschancen, die wiederum für eine langfristige gesellschaftliche Integration notwendig sind.

In der Konsequenz bedeutet dies, dass man den in unserem Ausbildungssystem

Sicher ist aber, dass eine solide berufliche Ausgangsbasis im Sinne einer absolvierten Berufsausbildung nach wie vor der zentrale Einstieg in eine Erwerbskarriere ist.

und in dessen Verlängerung, also in der beruflichen Weiterbildung, etablierten Selektionsprozessen, deren „Opfer“ überproportional Menschen mit Migrationshintergrund sind, mit adäquaten bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Aktivitäten entgegenwirken muss. Für den Staat, die Sozialpartner wie auch für andere gesellschaftliche Akteure erwächst hieraus die soziale Verpflichtung, entsprechend gezielte bildungspolitische Förderungsprogramme zu entwickeln.

Wenn die Weiterbildung im Sinne des „lebenslangen Lernens“ keine leere Versprechung bleiben will, sondern tatsächlich zur Chanceneröffnung am Arbeitsmarkt beitragen soll, dann muss politisch schnell gehandelt werden, damit vorrangig bestehende Zugangsbarrieren zum Lernen im Weiterbildungssystem beseitigt werden.

Mit Eigensinn in der Wissensgesellschaft

Von Matthias Horx



Matthias Horx gilt als einflussreichster Trend- und Zukunftsforscher im deutschsprachigen Raum. Er ist seit 25 Jahren publizistisch tätig, arbeitete für renommierte Zeitungen wie „Die Zeit“ und „Merian“. Mit seinem Zukunftsinstitut mit Hauptsitz bei Frankfurt am Main gründete er zur Jahrtausendwende einen Thinktank, der sich der Früherkennung langfristiger Trendwellen und Megatrends verschrieben hat.

Arbeit erhebt sich im 21. Jahrhundert von den Plätzen, wird auf vielschichtige Weise mobil, flüchtig und flexibel. Wir oder unsere Kinder werden im Laufe unseres Lebens im Schnitt drei Berufe ausüben, bei sechs unterschiedlichen Arbeitgebern arbeiten. Wobei „Arbeitgeber“ eigentlich ein überkommenes Wort ist. Denn in der Wissensgesellschaft, in der wir immer mehr auf unsere

Kreativität, auf den „Eigensinn“ angewiesen sind, sind ja die Individuen die „Arbeitgeber“. Unternehmen bauen sich langsam um in Netzwerke, in denen die Mitarbeiter „Intrapreneure“ sind, Selbstständige innerhalb eines Unternehmenszusammenhangs. („Intrapreneure“ ist eine Wortneuschöpfung. Es werden das französische entrepreneur [Unternehmer] und das lateinische intra [innerhalb] verknüpft; Anm. der Red.)

Jobs finden wir vor allem in den komplexen Dienstleistungen, die heute entstehen – vom Wellness-Coach bis zum Logistik-Spezialisten. Dabei werden die „Soft Skills“ immer wichtiger, jene Qualifikationen, die uns zu Teamwork, guter Kommunikation und Selbstlernen befähigen. Und vielleicht gelingt es uns auch, die „Rushhour“ des Lebens zu entzerren, jene Zeit zwischen 30 und 45, in der wir zwischen Familie und Karriere hin- und hergerissen sind. Bei einer Lebenserwartung von über 80 Jahren sollten wir das eigentlich intelligenter gestalten können – und zwar für Männer und für Frauen!

Mehr als doppelt so viele Selbstständige

Meine Vision der Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts: Der Selbständigenanteil in den Wohlstandsnationen wird sich in den nächsten Jahrzehnten mehr als verdoppeln. 20 bis 25 Prozent aller Erwerbstätigen werden dann Selbstständige, Einzelunternehmer, beziehungsweise „Ich-AGs“ sein. Weitere 40 Prozent der Erwerbstätigen haben so genannte „prekäre Arbeitsverträge“. Dies sind entweder Werksverträge ohne zeitliche Angaben, die produktorientiert entstehen, oder befristete Arbeitsverträge. Viele dieser Verträge versuchen beides zu kombinieren, Angestelltentum und Selbstständigkeit als so genannter „angestellter Freelancer“.

Nur restliche 30 bis 40 Prozent haben noch regulierte Arbeitszeiten und unbefristete Verträge, vor allem im Staatsdienst (15 Prozent). Die Arbeitslosigkeit wird durch proaktive Sozialsysteme eher zurückgehen. Sie liegt dauerhaft konstant zwischen fünf und zehn Prozent. Der Frauenanteil im Management wird auch in den noch patriarchal geprägten Arbeitsgesellschaften auf um die 40 Prozent steigen. Jeder Arbeitsvertrag wird individuell ausgehandelt, es gibt keine Normverträge mehr.

Unternehmen bauen sich langsam um in Netzwerke, in denen die Mitarbeiter „Intrapreneure“ sind, Selbstständige innerhalb eines Unternehmenszusammenhangs.

WEITERBILDUNG VOR ORT

Qualifizierung und mehr

Fort- und Weiterbildung für Migrantinnen und Migranten bei Integra.net

Von Ute Schmitt



Integra.net ist eine der sechs Entwicklungspartnerschaften des Netzwerks Integration durch Qualifizierung, angesiedelt beim Bildungswerk der Hessischen Wirtschaft (BWHW) in Frankfurt. Acht Teilprojekte engagieren sich im Rahmen von Integra.net in Hessen, Bayern, Thüringen und Baden-Württemberg. Es werden Modelle einer migrationssensiblen Beratung entwickelt und erprobt, weiterhin bemüht man sich um Kompetenzfeststellung, Qualifizierung und Unterstützung bei der Existenzgründung.

Zielgruppe ihrer Arbeit, so Bärbel Weber, Leiterin von Integra.net, seien vorrangig

arbeitslose Migrantinnen und Migranten, vermittelt durch BA und ARGE. Als Voraussetzungen für eine adäquate Zuweisung in eine Qualifizierungsmaßnahme würden vor allem Sprachkompetenz, Ausbildungsniveau, Alter und Familienstand berücksichtigt. Denn: „Nur wer über ausreichende Schlüsselqualifikationen verfügt, kann auch fachlich qualifiziert werden.“ Doch oft mangle es an Interesse für eine Weiterbildung.

Bei den betroffenen „Kunden“ werde die Motivation für eine Weiterbildung oft überlagert von der Sorge um die Grundversorgung des Lebens- bzw. Familien-

unterhaltes. Liegt keine feste Arbeitsstelle oder ein gesichertes Einkommen vor, lassen sich Migranten für eine Fortbildung oder Nachqualifizierungsmaßnahme nur schwer ansprechen. Bis dahin ist es ein weiter Weg, auf dem vor allem erst einmal Schlüsselqualifikationen erlernt werden müssen.

Berufsziele und Wünsche werden bei jungen Migranten vielfach nach der Verwertbarkeit im Heimatland (z. B. Handwerksberufe) ausgesucht, während bereits qualifizierte Migranten, etwa aus den GUS-Staaten, oft den Weg in die Selbstständigkeit wählen.

Bildungspyramide 2006 für griechischen Betrieb

In Baden-Württemberg werden mehr Ausbildungsbetriebe mit Migrationshintergrund gesucht

Von Susanne Bajohr

„Wenn keiner ausbildet, gibt es auch bald keine Fachkräfte mehr“, bringt Konstantinos Michalopoulos (39), Karosserie- und Fahrzeugbaumechaniker aus Remseck, die Problematik auf den Punkt. Die Handwerkskammer Region Stuttgart verlieh dem griechischen Handwerksmeister aus dem Landkreis Ludwigsburg Ende Dezember als einem von sechs Handwerksbetrieben, die sich in Sachen Ausbildung besonders ausgezeichnet haben, die Bildungspyramide 2006.

„Betriebe mit Migrationshintergrund“ war das Motto dieser Preisverleihung. Für die Stuttgarter Handwerkskammer war jedoch nicht allein die Herkunft des engagierten Unternehmers Michalopoulos Grund ihn auszuzeichnen, sondern vor allem sein vor vier Jahren vollzogener mutiger Schritt in die Selbstständigkeit und die Tatsache, dass er seitdem bereits fünf griechischen und deutschen Lehrlingen, darunter auch „schwierigen Fällen“, sein Wissen vermittelt hat.

Auch für Ali Günsan, den türkischen Geschäftsführer der Schwieberdinger Möbel Galerie GmbH, ist es unerheblich, welcher Nation seine Auszubildenden angehören. „Mehrsprachigkeit ist im Hinblick auf die Kundenbetreuung in meiner Branche sogar von Vorteil“, so Günsan. Weil er keine geeigneten Buchhalter finden konnte, besuchte der türkische Unternehmer vor drei Jahren ein von der Industrie- und Handelskammer Region Stuttgart angebotenes Ausbilderseminar,

legte eine Prüfung ab und bildet seitdem konstant selbst seine kaufmännischen Mitarbeiter aus.

Insgesamt aber ist die Bereitschaft unter den ausländischen Unternehmern in Baden-Württemberg, Jugendliche auszubilden, immer noch gering. Nur 3.600 von 24.000 ausländischen Betrieben bilden laut des dortigen Wirtschaftsministeriums derzeit aus. Bernd Kroll vom Migrationsdienst des Caritasverbands für Stuttgart e.V. gibt zu bedenken, dass aber gerade diese Betriebe dem Nachwuchs auf dem Arbeitsmarkt eine reelle Chance bieten könnten, da sie einen Großteil des Dienstleistungssektors (Groß- und Einzelhandel, Gastronomie, Bürokommunikation und Reisebüros) abdecken.

Zusammen mit der Industrie- und Handelskammer (IHK) Region Stuttgart und der baden-württembergischen Landesregierung hat die Caritas daher 2006 das Gemeinschaftsprojekt ABba – „Ausländische Betriebe bilden aus“ – initiiert. „Gerade für ausländische Jugendliche, die sich auf dem Ausbildungsmarkt oft besonders schwer tun“, weiß Kroll, „ist es wichtig, dass ihre Landsleute Lehrstellen anbieten.“

Weiterbildung in der Praxis – ein weites Feld

Zwei Beispiele von Weiterbildungsanbietern

Viele kommen aus Eigeninitiative Caritas, Berlin

Die Erfahrungen des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin e.V. zeigen, dass zu wenige Migranten Zugang zu berufsqualifizierenden Weiterbildungsmaßnahmen finden. Dies liegt jedoch nicht am mangelnden Interesse der Migranten, sondern an erschwerten Zugangsbedingungen.

Fehlende Aufenthaltstitel und die eingeschränkte Bereitschaft von Jobcentern, Weiterbildungsmaßnahmen zu bewilligen, sind wichtige Gründe. Zudem haben nicht alle Migranten die Möglichkeit, Integrationshilfen in Anspruch zu nehmen, die oftmals eine Voraussetzung zur Inanspruchnahme von Weiterbildungen sind. Die in den Integrationskursen erworbenen sprachlichen Fähigkeiten reichen zumeist nicht aus, um beruflich Fuß fassen zu können. Zusätzliche qualifizierende Sprachangebote werden aber kaum bewilligt. Somit sind die Ausgangsvoraussetzungen für Weiterbildungsmaßnahmen erschwert.

Der Caritasverband bietet deshalb mit seinen Migrationsfachdiensten Kurse an, welche die Bedingungen für eine berufliche Integration als Vorstufe zu beruflichen Weiterbildungsmaßnahmen verbessern. Hierbei handelt es sich um Alphabetisierungskurse, Deutschkurse, Konversations- und Bewerbungstrainings. Migranten werden dabei von den Caritas-Angeboten auf verschiedenen Wegen erreicht. Viele kommen aus Eigeninitiative. Sehr selten kommen sie auf Vermittlung der ARGEN und Jobcenter.

Persönliche Betreuung ist wichtig

Wichtig wäre, dass bestehende Angebote verschiedener öffentlicher und freier Träger stärker miteinander kooperieren und strukturell stärkeres Gewicht auf die Phasen vor und nach der Weiterbildung gelegt wird. Praktika sollten in berufliche Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden werden. So könnten auch erste Kontakte

Bei der Caritas in Berlin ist es wie anscheinend überall sonst auch: Migranten bilden sich zu wenig weiter. In Berlin findet man allerdings dafür auch Ursachen, die nicht nur auf Seiten der Migranten liegen. Das Kölner mibeg-Institut Medizin ist hingegen sehr zufrieden mit seinem Angebot und der Klientel, die es erfolgreich nutzt.

zu Betrieben und Unternehmen geknüpft werden. Ein wesentlicher Schlüssel zur Steigerung der Effektivität von Weiterbildung liegt in der intensiven persönlichen Betreuung, die Unterstützungs- und Coachingangebote nach einer Weiterbildung vermittelt.

Der Artikel basiert auf einer Mitteilung von Thomas Gleißner, Pressesprecher des Caritasverbandes für das Erzbistum Berlin.

Integration auf hohem Niveau mibeg-Institut, Köln

Von Ute Schmitt

Seit 1990 qualifiziert das mibeg-Institut Medizin in Köln überaus erfolgreich zugewanderte Ärztinnen und Ärzte für die deutsche Approbation. Mehr als 80 Prozent der inzwischen über 1000 Teilnehmer erhielten bereits das begehrte Zertifikat, das Voraussetzung ist, um sich in Deutschland als Arzt niederzulassen oder in Krankenhäusern tätig sein zu können.



„Hierauf sind wir sehr stolz“, sagt Institutsleiterin Barbara Rosenthal. „Trotz finanzieller Einschnitte bei der Teilnehmerförderung durch die öffentliche Hand sind wir in Deutschland das einzige Institut, das sich über einen so langen Zeitraum erfolgreich am Markt behauptet hat. Unser Niveau ist sehr hoch, und die Beherrschung der deutschen Sprache ist für unsere Teilnehmer kein Problem, sondern Voraussetzung. Wer will schon bei einem Arzt Patient sein, der kein Deutsch spricht?“

Kunden des mibeg-Instituts Medizin sind vorrangig Ärztinnen und Ärzte, die nicht in der Bundesrepublik studiert haben. Das Seminar dauert neun Monate, einschließlich eines klinischen Praktikums. Vermittelt werden Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten in ausgewählten medizinischen Fachgebieten. Insbesondere in den Bereichen der Diagnostik und Therapie innerer Erkrankungen, der Ultraschalldiagnostik, der Notfallmedizin und der Pharmakologie wird eine Vertiefung des Wissens angestrebt. Einen weiteren Schwerpunkt bildet das chirurgische Kolloquium.

Dozenten aus der Praxis

Das Seminar vermittelt über die einzelnen medizinischen Fachkurse hinaus Sicherheit im Umgang mit berufsrechtlichen Grundlagen und verdeutlicht Strukturen des deutschen Gesundheitswesens. Darüber hinaus erlernen und trainieren die Teilnehmer den selbstständigen Umgang mit Standard-EDV-Anwendungen. Nach bestandener Prüfung erhalten die Absolventen das Zertifikat der Ärztekammer und des mibeg-Instituts Medizin.

„Unseren Erfolg verdanken wir vor allem unseren spezialisierten Dozenten. Das sind engagierte Ärztinnen und Ärzte, die aus der Praxis kommen und die wir gemeinsam mit der Ärztekammer auswählen. Dozenten, die routinemäßig ihr Programm abspulen, sind nicht unsere Sache“, führt Rosenthal als weiteren Grund für die effiziente Integration der Absolventen des Instituts in den medizinischen Arbeitsmarkt an.

Migrant/-innen sind keine homogene Gruppe

Interview mit Dr. Monika Bethscheider (BIBB) über die Anforderungen an die Trainer/-innen herkunftsgemischter Lerngruppen

Dr. Monika Bethscheider ist wissenschaftliche Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Kompetenzentwicklung“ beim Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in Bonn und Autorin einer Studie zu „Anforderungen an Trainerinnen und Trainer in der beruflichen Weiterbildung von Lerngruppen mit Teilnehmenden deutscher und anderer Herkunft“ (2005). clavis sprach mit ihr über die Besonderheiten der Arbeit in herkunftsgemischten Weiterbildungskursen.

In Ihrer Studie untersuchten Sie Lehrgänge, bei denen ein Berufsabschluss oder ein Studium der Teilnehmer vorausgesetzt wurden. Liegt bei Menschen mit Migrationshintergrund meist nicht eher die Notwendigkeit einer generellen Qualifizierung vor, und müssen somit die Anforderungen nicht weit niedriger angesetzt werden? Sind bei einem niedrigen Einstiegslevel gemischte Fachkurse überhaupt sinnvoll?



Unter den Migrant/-innen sind zweifellos viele, die beruflich nicht oder nur gering qualifiziert sind. Auch mangelnde Deutschkenntnisse werden immer wieder beklagt. Unstrittig ist daher, dass ein erheblicher Bedarf an sprachlicher Förderung besteht. Aber Migrant/-innen sind keine homogene Gruppe, entsprechend unterschiedlich ist ihr „Einstiegslevel“. Unter den Zuwanderern sind Menschen, die aufgrund ihrer bisherigen Ausbildung ihren deutschen Kolleg/-innen fachlich in nichts nachstehen. Die Sprachkenntnisse der Einzelnen sind zwar unterschiedlich, aber ein großer Teil kann an den Regelangeboten der beruflichen Weiterbildung teilnehmen. Es sollten dennoch unterstützende Angebote gemacht werden.

Wozu sollen die dienen?

Migranten befinden sich generell in einer besonderen Lernsituation: Sie müssen die Inhalte in Deutsch als Zweitsprache aufnehmen und verstehen, sie in Übungen umsetzen – alles ebenso schnell wie ihre muttersprachlichen Kurskolleg/-innen. Dass sie in herkunftsgemischten Kursen zumeist eine Minderheit darstellen, erhöht die Schwelle, sich ggf. mit sprachlichen Fehlern und Verständnisproblemen zu zeigen. Auch das Verständnis von Höflichkeit oder der Umgang mit Autoritäten, Kritik und Konflikten kann sich vom hierzulande Üblichen unterscheiden und das Stellen notwendiger Fragen erschweren. Diese Besonderheiten müs-

Weiterbilder stecken oft in einem Dilemma.

sen mehr beachtet werden.

Bei öffentlichen Ausschreibungen erhält meist der billigste Anbieter den Zuschlag. Nach welchen Kriterien werden Trainer dann überhaupt ausgesucht?

Dass das Lehrpersonal gerade auch in der öffentlich geförderten beruflichen Weiterbildung meist möglichst billig sein soll, hat weitreichende Konsequenzen: Die Lehrenden haben weniger Geld zur Verfügung, um ihre eigene Fortbildung zu finanzieren. Auf das fachliche Wissen des Lehrpersonals wird schon geachtet, didaktisch-methodische und gruppenpädagogische Kompetenzen spielen bei der Auswahl aber kaum eine Rolle.

Kann ein Trainer die Qualität seines Unterrichtes selbstständig vor die Quantität der geforderten Stoffmenge stellen?

Nein, er steckt in einem Dilemma: Wo Kurse drastisch verkürzt wurden und trotzdem eine Vielzahl von Modulen behandelt werden soll, ist es unmöglich, alle Inhalte zu bearbeiten. Oder der Stoff muss so schnell durchgegangen werden, dass die Zeit für praktische Übungen fehlt, die helfen, sich das Wissen nachhaltig anzueignen. Und für die Teilnehmenden, die den Anschluss verlieren, bleibt oft zu wenig Zeit.

Inwieweit sollen und müssen erfahrene Trainer in die Formulierung der Anforderungskriterien einbezogen werden?

derungskriterien einbezogen werden?

Erfahrene Trainer/-innen sind wichtig, um die Situationen zu identifizieren, die das Lehrpersonal speziell in herkunftsgemischten Kursen vor Probleme stellen können, etwa dann, wenn der Rückzug von Teilnehmer/-innen aus der Lerngruppe droht. Sie wissen auch am besten, welcher zeitliche Rahmen für ein bestimmtes

Fachprogramm angemessen ist. Für die Formulierung eines Qualifizierungskonzepts sollten aber weitere Experten hinzugezogen werden, die z.B. methodisch-didaktisches Wissen für den Umgang mit Deutsch-Zweitsprachlern oder gruppenpädagogische Kenntnisse einbringen.

Werden die Trainer auf besondere Konfliktsituationen vorbereitet?

Weiterbildungsanbieter legen Wert auf qualifiziertes Lehrpersonal. 93 % der 2003 vom BIBB befragten Träger gaben an, dass ihrer Meinung nach die Qualifikation der Dozenten ihre Einrichtung für den Kunden besonders interessant mache. Aber wie gesagt: Hier zählt meist allein das fachliche Wissen. Eine systematische Vorbereitung auf mögliche Konflikte wird nicht erwartet. Die gilt als Sache von Spezialisten für „human relations“. Ob und wie sich Fachtrainer, die nicht auf HR-Themen spezialisiert sind, auch mit möglichen Konflikten in der Kursgruppe und ihrem eigenen Verhalten auseinandersetzen, ist ihnen selbst überlassen. Gerade aber weil – wie im Zuge der Hartz-Reform vorgesehen – „Anpassungsqualifizierungen“ vorzugsweise in Modulen gefördert werden sollen und feste Lerngruppen infolge dessen immer seltener zustande kommen, ist es notwendig, dass alle Trainer/-innen kompetent mit Gruppenprozessen und Schwierigkeiten Einzelner umgehen können.

Weiterbildung aus Sicht der Wirtschaft

Meinungsbilder von
Verbänden und Dachorganisationen

Migranten bilden sich zu wenig weiter, sollten das aber verstärkt tun. Das ist Tenor in den Äußerungen vieler Entscheidungsträger, die sich mit dem Thema auseinandersetzen. clavis zitiert im Folgenden aus Statements der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH) und des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), in denen dieser allgemeine Tenor wiederholt. Im Anschluss ein Kommentar von clavis-Autor Klaus M. Schmidt.

Jeder Einzelne ist selbst gefordert Zur beruflichen Weiterbildung von Migranten



Von Tanja Nackmayr für die
**Bundesvereinigung der Deutschen
Arbeitgeberverbände (BDA)**

Integration gelingt dort am besten, wo Migranten aktiv im Erwerbsleben stehen. 1,7 Millionen Ausländer und Millionen von Menschen mit Migrationshintergrund (z. B. eingebürgerte Aussiedler) sind Mitarbeiter deutscher Unternehmen. Sie partizipieren ebenso an beruflicher Weiterbildung wie alle anderen Beschäftigten und sind im gleichen Maße gefordert, sich für den Erhalt ihrer Beschäftigungsfähigkeit auch selbst zu engagieren.

Allerdings gelingt einem viel zu großen Teil der Migranten der Einstieg ins Erwerbsleben aufgrund mangelnder Bildungsvoraussetzungen nicht oder nur sporadisch. Migrantenkinder verfügen viel häufiger über keinen oder einen niedrigeren Schulabschluss als ihre Altersgenossen ohne Migrationshintergrund. Auch bleiben sie viel häufiger ohne Berufsabschluss.

Kindergarten muss Teil des Bildungssystems werden

Wesentliche Voraussetzung für die Verbesserung der Lernkompetenz und Motivation der Migranten und damit für ihre Teilhabe an Beschäftigung und

beruflicher Weiterbildung ist eine gezielte und intensive Förderung der Sprachkompetenz schon im Vorschulalter. Hierfür fordern die Arbeitgeber zumindest ein obligatorisches und gebührenfreies Kindergartenjahr, der Kindergarten muss konsequent zur ersten Stufe des Bildungssystems ausgebaut werden. (...)

Für arbeitslose Migranten müssen gezielte Qualifizierungsangebote zur Reintegration in den ersten Arbeitsmarkt bereitgestellt werden. Diese müssen sich vor allem auf den Ausgleich von Sprachdefiziten konzentrieren und sowohl praxisnah als auch individuell gestaltet werden, um den Anforderungen der Betriebe ebenso wie den Eingangsvoraussetzungen der Teilnehmer gerecht zu werden. Auch hier ist neben der Solidargemeinschaft der Arbeitslosenversicherung jeder Einzelne selbst gefordert, initiativ zu werden und gebotene Chancen nachhaltig und verantwortungsbewusst zu nutzen. Integration setzt immer auch Integrationsbereitschaft voraus – dies gilt für den Arbeitsmarkt in gleicher Weise wie für die Gesellschaft insgesamt.

Fachkräftemangel steigt dramatisch an

Von Präsident Otto Kentzler für den
**Zentralverband des Deutschen
Handwerks (ZDH)**



Die Handwerksbetriebe mit ihren personalintensiven Dienstleistungsangeboten

sind auf Know-how, Kreativität und Innovationsfähigkeit angewiesen. Sie brauchen ein hochwertiges Qualifikationsniveau. Der demografische Wandel führt jedoch dazu, dass die personelle Basis dafür kontinuierlich schmaler wird. Vor diesem Hintergrund gewinnt die Weiterbildung von Migrantinnen und Migranten zunehmend an Bedeutung.

Die entsprechenden Qualifizierungsangebote werden jedoch bislang leider nur ungenügend angenommen. Die Gründe dafür liegen vielfach bereits im schulischen und vorschulischen Bildungssystem: Alle Studien zur Weiterbildungsbeteiligung weisen darauf hin, dass eine fundierte Basisqualifikation Grundvoraussetzung für eine spätere Beteiligung an Weiterbildung ist. Zuerst muss die Schule eine gute Allgemeinbildung und Sprachkompetenz vermitteln. Darauf bauen eine qualifizierte berufliche Bildung und schließlich eine fundierte Weiterbildung auf.

Mängel im Bildungssystem

Dieser Prozess wurde bislang nicht ausreichend umgesetzt – insbesondere bei Menschen mit Migrationshintergrund. Auch wenn es Beispiele für hervorragende Integration gibt, weisen die Daten insgesamt auf gravierende Mängel und bedenkliche Fehlentwicklungen im Bildungssystem hin: 18 Prozent der Schüler mit Migrationshintergrund verlassen die Schule ohne jeden Abschluss, 37 Prozent bleiben ohne abgeschlossene Berufsausbildung. Die Weiterbildungsvoraussetzungen sind damit denkbar schlecht. (...) Bei der Förderung der beruflichen Weiterbildung besteht (...) Nachholbedarf. Es geht dabei sowohl um die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit als auch um die Beseitigung des immer dramatischer werdenden Fachkräftemangels.

Stigmatisiert die Zielgruppenorientierung?

Von Knut Diekmann für den **Deutschen Industrie- und Handelskammertag (DIHK)**



Berufliche Weiterbildung kann zur gesellschaftlichen Integration beitragen. Dabei ist wesentlich, dass die Personen mit Migrationshintergrund auf die Meisterung der innerbetrieblichen Herausforderungen vorbereitet werden.

Es ist daher aus Sicht der deutschen Wirtschaft wünschenswert, dass die Beteiligungsquote von Migranten an der Weiterbildung steigt. Bislang zeigen jedoch die Statistiken, dass sich Ausländer weniger als halb so oft wie Deutsche weiterbilden. Die Chancen für eine erfolgreiche Teilnahme sind dafür durchaus gegeben, da man erwachsenen Lernern zutrauen kann, mit Motivation und Eigeninitiative an die Weiterbildung heranzugehen.

Anforderungen der Betriebe

Die Angebote der IHKs sind vor allem darauf ausgerichtet, die steigenden



ulstein bild - Himse/Intro

Anforderungen der Betriebe abzudecken. Dazu gehören sowohl fachliche Inhalte als auch Schlüsselqualifikationen. Besonders leicht stellt sich die Integration von ausländischen Arbeitskräften in Großbetrieben dar. Auch ist der Bildungsstand ein wesentliches Moment, da sich Hochqualifizierte schneller integrieren.

Spezielle Weiterbildungsangebote für Migranten gibt es nicht häufig. Allerdings ist auch fraglich, ob die Zielgrup-

„Spezielle Weiterbildungsangebote für Migranten gibt es nicht häufig.“

pen-Orientierung nicht schon ein stigmatisierendes Moment beinhaltet. Die eingeführten Integrationskurse leisten sicherlich ihren Beitrag für eine erfolgreiche Integration. Die Orientierungsstufe spielt dafür eine wesentliche Rolle. Hierbei wäre es wünschenswert, wenn auch auf die spezifische Wirtschaftsverfassung und den Arbeitsmarkt stärker Bezug genommen werden könnte. (...)

Prüfstein Weiterbildung – Ein Kommentar

Von Klaus M. Schmidt

Alle sind sich einig. Weiterbildung muss sein. Der Arbeitsmarkt in seinem Wandel verlangt danach und die Volkswirtschaft als Ganzes auch. Und Migranten nehmen zu wenig an Weiterbildung teil, im Gegensatz zu ihren deutschen Kollegen. Die Zahlen sprechen eine deutliche Sprache. Doch woran oder an wem liegt das? Da wird oft das Engagement des Einzelnen eingeklagt und an seine Integrationswilligkeit appelliert. Wäre man böswillig, könnte man das als Unterstellung interpretieren: Der Mensch mit Migrationshintergrund lebt viel zu gern in seiner Parallelgesellschaft, da will er sich auch nicht weiterbilden.

Das sollte man dem 15-jährigen Mohammed von der Berliner Rütli-Hauptschule lieber nicht erzählen, der – die Faust in der Tasche – den Grammatikunterricht ablehnt, weil er für sich so wieso keine Chance sieht (wie der

scheidende Direktor der Schule, Helmut Hochschild, in einem Spiegel-Interview [Nr. 49/2006] berichtet). Perspektivlosigkeit ist – das wird vielleicht nicht gerne gehört – meist kein selbstgewähltes Schicksal, sondern erwächst direkt aus den sie bedingenden Lebensumständen, die auch in Deutschland zunehmend so vorkommen.

Ein positives Zahlen- und Gegenbeispiel: Laut der Zeitschrift für Weiterbildungsforschung Report, Ausgabe 2/2006, erhielten im Jahr 2005 etwa 200.000 Migrantinnen und Migranten eine Zulassung zum Integrationskurs, wie er per Zuwanderungsgesetz vom 1. Januar 2005 verpflichtend vorgeschrieben ist. Doch die Nachfrage überstieg das Angebot, erst 110.000 Menschen konnten teilnehmen. Dabei soll „gut die Hälfte auf freiwillige Anträge“ von Migranten entfallen sein, „die schon länger in Deutschland

leben.“ So dokumentiert sich wohl kein mangelndes Interesse.

Weiterbildung setzt Bildung voraus. Wenn bei der Weiterbildung von Migranten etwas im Argen liegt, dann hat vorher schon das Bildungssystem versagt. Anders gesagt: Die Integration scheitert bereits in den Schulen. Und was heißt das? Wer sich mit dem Thema Weiterbildung und Migration auseinandersetzt, kommt gerade bei diesem schnell dahinter, dass Integration in dieser Gesellschaft noch auf schwachen Füßen steht.

Nehmen wir es positiv: Deutschland hat gerade erst begonnen, seine Identität als Einwanderungsland bewusst anzunehmen. Das Gefühl, zur Integration verpflichtet zu sein, wird dann wohl auch erst noch wachsen müssen, und zwar auf Seiten aller Beteiligten.

Schweiz

Von Gertrud Auf der Mauer

Keine Zuwanderung ohne Qualifikation

Die Zuwanderung war in der Schweiz schon immer stark auf die Bedürfnisse des Arbeitsmarktes ausgerichtet. Heute gibt es ein duales System, das Unqualifizierte abwehren und gut ausgebildete Ausländer anlocken soll.

Die Schweiz ist in den letzten 50 Jahren zu einem Einwanderungsland geworden. Über 20 Prozent der Wohnbevölkerung und rund 25 Prozent der Arbeitskräfte sind Ausländerinnen und Ausländer. Kein anderes europäisches Land hat ähnlich hohe Ausländeranteile, sieht man von den Ausnahmefällen Luxemburg und Liechtenstein ab. Das ist unter anderem die Folge hoher Einbürgerungsschranken.

Zuwanderung hat entscheidend dazu beigetragen, dass aus dem Kleinstaat eine mittelgroße Wirtschaftsmacht wurde. Bereits im 16. Jahrhundert förderten die Hugenotten maßgeblich den Aufschwung des Handels, des Bankwesens und der Textilherstellung. Auch die Unternehmer Henri Nestlé aus Frankfurt, Charles Brown und Walter Boveri sowie die Wissenschaftler Wilhelm Konrad Röntgen, Fritz Haber und Albert Einstein waren Einwanderer.

Nach dem Zweiten Weltkrieg erwiesen sich vor allem italienische Saisoniers als Motoren des Wirtschaftswachstums. Durch ein so genanntes Rotationsprinzip durften sie nur neun Monate im Jahr in der Schweiz wohnen und ihre Familien nicht nachkommen lassen. Es standen ganz klar wirtschaftliche Interessen im Vordergrund, eine Integration der Gastarbeiter wurde nicht angestrebt. Bis in die 1960er Jahre stellten ausländische Arbeitskräfte nicht viel mehr als konjunkturelle Puffer dar, die bei Bedarf wieder nach Hause geschickt werden konnten. Auch heute ist die schweizerische Wirtschaft noch stärker als Deutschland auf Zuwanderer angewiesen. Das heimische Personal reicht nie aus, um alle Stellen zu besetzen.

Begrenzung der Einwanderung erwünscht

Gleichzeitig ist die Angst vor Überfremdung ein Dauerthema der schweizerischen Politik. Seit den 1960er Jahren hatte das Volk immer wieder zu Überfremdungsinitiativen abzustimmen. Noch 1981 wurde die „Mitenand-Initiative“, mit der die Gewerkschaften eine weitgehende Gleichstellung von Ausländern und Schweizern forderten, vom Volk klar abgelehnt. 1970 hatte der Bundesrat jährliche Höchstquoten für die Zuwanderung eingeführt. Diese sogenannte „Globalplafondierung“ sollte dazu dienen, die Einwanderung zu begrenzen und den Gesamtbestand der Ausländerbevölkerung nicht weiter ansteigen zu lassen.

Auch in Zukunft soll am Grundsatz der zahlenmäßigen Begrenzung des Zugangs von erwerbstätigen Ausländern festgehalten werden. Dies sieht das neue Ausländer- und Asylgesetz vor, das



Foto: ullstein - Herrmann

Einbürgerung

Das Einbürgerungsverfahren ist dreistufig: der Bund, die Gemeinde und der Kanton müssen zustimmen. Dabei legt der Bund z. B. folgende Voraussetzungen fest: 12 Jahre Wohnsitz in der Schweiz, Eingliederung in die schweizerischen Verhältnisse und Vertrautsein mit den Lebensgewohnheiten. Die Kantone und Gemeinden erlassen ebenfalls eigene Einbürgerungsvoraussetzungen – z. B. Dauer des Wohnsitzes im Kanton oder Kenntnis einer Sprache, die im Kanton gesprochen wird. Es gibt 26 Kantone und 3000 Gemeinden in der Schweiz.

zum 1. Januar 2008 in Kraft treten soll. Es gilt als schärfstes Gesetz in Europa und wurde im September 2006 von 68 Prozent der Schweizer in einem Referendum angenommen. Das neue Ausländergesetz schreibt ein duales Zulassungssystem fest, das definiert, welche Zuwanderung die Schweiz will.

Zum einen sind EU-Bürger aufgrund des Freizügigkeitsabkommens den Schweizern gleichgestellt. Nach einer Übergangsfrist bis 2014 ist hier eine uneingeschränkte Rekrutierung von Arbeitskräften möglich. Zum anderen haben von außerhalb der EU nur noch „Führungskräfte, Spezialisten und andere qualifi-



Foto: Ullstein - CARO/Bastian

Schuhproduktion bei der Firma Bally International AG in Schönenwerd, Kanton Solothurn

zierte Arbeitskräfte“ Zugang zum schweizerischen Arbeitsmarkt. Sie werden zugelassen, wenn in der Schweiz und in der EU bzw. der Europäischen Freihandelszone (EFTA) keine geeigneten Arbeitskräfte zu finden sind und die Wirtschaft sie braucht. Im Gesetz wird ausdrücklich festgehalten, dass die Zulassung erwerbstätiger Drittstaatenangehöriger im „Interesse der Gesamtwirtschaft“ geschieht. Der Bundesrat kann für den Bund und die Kantone Höchstzahlen festlegen.

Strenges Asylgesetz – von der Opposition kritisiert

Auf Asylgesuche wird in der Schweiz künftig gar nicht mehr eingegangen, wenn die Asylbewerber nicht binnen 48 Stunden gültige Ausweispapiere vorlegen können. Abgewiesene Asylbewerber werden aus der Sozialhilfe ausgeschlossen und können bei den Kantonen nur noch Nothilfe beantragen. Wenn sie ihre Ausreisefrist nicht beachten, können sie mit einem „Rayonverbot“ belegt werden, das heißt, die Kantone können ihnen befehlen, ein bestimmtes Gebiet nicht zu verlassen oder zu betreten. Mit der neu eingeführten Durchsetzungshaft von maximal 18

Erwerbstätige Jahresaufenthalter und Niedergelassene nach Staatsangehörigkeit – Ende April 2002

Total	743.093
Deutschland	72.590
Frankreich	34.722
Italien	170.866
BR Jugoslawien	86.146
Österreich	18.563
Portugal	78.216
Spanien	48.491
Türkei	33.999
Andere Länder	199.500

Quelle: BFS - Statistisches Lexikon der Schweiz

Monaten sollen sie zur Ausreise bewegt werden. Das Hochkommissariat für Flüchtlinge der Vereinten Nationen (UNHCR) und die EU zeigten sich besorgt über das neue Gesetz, die linke Schweizer Opposition kritisierte es als „unmenschlich“ und befürchtet das Ende der humanitären Tradition.

Verbessert werden soll die Integration der in der Schweiz lebenden Ausländer, die erstmals als Gesetzesbegriff verankert wird. Beim Antrag auf Zuwanderung einer Person muss deren „individuelles Potenzial zur Integration“ geprüft werden, bei der Aufenthaltverfestigung wird der „Integrationsgrad“ geprüft. Integration wird als zweiseitiger Prozess verstanden. Einmal zugelassene Personen können künftig Beruf und Wohnort in der Schweiz leichter wechseln, was den Zugang zur Erwerbstätigkeit erleichtert. Ebenso wird der Familiennachzug erleichtert.

Stärkere Integrationsbemühungen werden erwartet

Die Anstrengungen für die Integration werden verstärkt – auch mit Anreizsystemen. Wer sich aktiv um die Integration bemüht, kann in Zukunft bereits nach fünf (statt bisher zehn) Jahren eine Niederlassungsbewilligung erhalten. Allerdings fordert das Gesetz auch stärkere Integrationsbemühungen von den Zuwanderern. So kann eine Aufenthaltsbewilligung mit dem verpflichtenden Besuch von Sprach- und Integrationskursen verbunden werden. Ausländer müssen sich mit den Lebensbedingungen in der Schweiz auseinandersetzen und insbesondere eine Landessprache lernen. Verbessert werden soll die Integration zum Beispiel auch durch eine möglichst frühe Einschulung ausländischer Kinder. Die eigentliche Integrationsarbeit (z.B. in den Bereichen der schulischen und beruflichen Aus- und Weiterbildung) findet größtenteils in den Gemeinden und Kantonen statt. Aufgabe des Bundes ist es, diese Tätigkeiten lenkend zu unterstützen. Probleme werden möglichst dezentral an Ort und Stelle gelöst. Dieses Prinzip der „Organisation von unten“, das sich in allen Politikbereichen der direkten Demokratie wiederfindet, ist entscheidend für den arbeitsmarktpolitischen Erfolg der Schweiz.

Als Fazit lässt sich festhalten, dass die Schweizer bei der Steuerung des Zuzugs von Ausländern schon immer viel unbefangener als die Deutschen auf ihren ökonomischen Vorteil geachtet haben. Als Konjunkturpuffer werden die ausländischen Arbeitskräfte inzwischen aber kaum noch benutzt, da die meisten einen gesicherten Status haben. Zudem zeichnet sich die schweizerische Migrationspolitik durch Transparenz und Kontinuität aus, was auch für Akzeptanz in der Bevölkerung sorgt.

„Employability“ – ein neuer Wettbewerbsfaktor

Beschäftigungsfähigkeit wird zunehmend wichtig

Von Friedrich H. Esser

Dass die Bevölkerung in Deutschland schrumpft, ist keine neue Erkenntnis, doch die Auswirkungen lassen noch auf sich warten. Klar ist aber: Je weniger Menschen geboren werden, desto weniger Nachwuchs steht der Wirtschaft zur Verfügung. Der Fachkräftemangel steigt, der Wettbewerb um den Nachwuchs zieht an, die Bedeutung älterer Mitarbeiter nimmt zu. Zudem steigen die Bemühungen zur Integration von Erwerbslosen in den Arbeitsmarkt. Im Vergleich zu heute sind das grundlegend andere Umstände, auf die man sich aber schnell einrichten muss. „Employability“, das englische Synonym für Beschäftigungsfähigkeit, wird in diesem Zusammenhang ein zunehmend wichtiger Faktor für Deutschland.

Professorin Jutta Rump und Silke Eilers vom Institut für Beschäftigung und Employability an der Fachhochschule Ludwigshafen haben sich mit der Frage beschäftigt, was Beschäftigungsfähigkeit genau bedeutet. Sie verstehen darunter „die Fähigkeit, fachliche, soziale und methodische Kompetenzen unter sich wandelnden Rahmenbedingungen zielgerichtet und eigenverantwortlich anzupassen und einzusetzen, um eine Beschäftigung zu erlangen oder zu erhalten“. Eine Person ist ihrer Meinung nach dann beschäftigungsfähig beziehungsweise employable, wenn sie

- „fachlich kompetent ist,
- aktiv ist und Initiative ergreift, Chancen erkennt und nutzt,
- Verantwortung für sich selbst, ihre Entwicklung übernimmt und sich Ziele setzt,
- die Konsequenzen ihres Handelns erkennt,
- fleißig ist und sich engagiert,
- kontinuierlich dazu lernt und am Ball bleibt,
- fähig und bereit zur Zusammenarbeit ist,
- in der Lage ist, das, was sie meint und will, auszudrücken und zur Geltung zu bringen,
- sich in andere hineinversetzt und zuhört,
- in ungewohnten beziehungsweise be-

lastenden Situationen einen klaren Kopf behält,

- konstruktiv mit schwierigen Situationen und Misserfolg umgeht,
- offen für Neues ist, neugierig ist,
- weiß, was sie kann und regelmäßig über sich und ihre Beschäftigungsfähigkeit nachdenkt.“

Dieses Anforderungsprofil entspricht sicher einem Wunschbild und keinem realitätsnahen Standard. Es zeigt allerdings die Richtung an und verdeutlicht, wie viel dazu gehört, um langfristig im Arbeitsalltag zu bestehen.

Die Arbeitslosenquote bei Menschen mit Migrationshintergrund fällt mehr als doppelt so hoch wie bei Deutschen aus. Deshalb ist die Erhöhung ihrer Beschäftigungsfähigkeit besonders dringlich. Die zunehmende Rekrutierung von Migrantinnen und Migranten liegt dabei, angesichts der schrumpfenden deutschen Bevölkerung, auf der Hand. Migranten sind nicht zuletzt deshalb im größeren Maße von Arbeitslosigkeit bedroht, weil sie überwiegend in Bereichen mit geringen Qualifikationsanforderungen arbeiten und viel seltener als Deutsche an beruflicher Weiterbildung teilnehmen.

Ohne eine regelmäßige Qualifizierung wird Employability langfristig nicht zu erreichen sein. Deshalb darf lebenslan-



Foto: ZDH

Prof. Dr. Friedrich H. Esser ist Leiter der Abteilung Berufliche Bildung des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

ges Lernen nicht länger eine Floskel bleiben. Angesichts der kommenden Entwicklung besteht dringender Handlungsbedarf, denn Weiterbildung und Qualifizierung spielen in vielen Unternehmen eine untergeordnete Rolle. Fraglich ist, ob traditionelle Weiterbildungsangebote hier Abhilfe schaffen können, denn Weiterbildung wird häufig genug als Unterbrechung der eigentlichen Arbeit angesehen. Arbeit und Bildung müssen daher miteinander verschmelzen, und Qualifizierung muss zu einem Bestandteil der unternehmerischen Praxis werden. Nur so kann die Beschäftigungsfähigkeit in Deutschland langfristig gesichert werden.

Journalisten mit Migrationshintergrund gesucht

Von Ute Schmitt

„Migration und Integration – Europas große Herausforderung – Welche Rolle spielen die Medien“ – unter diesem Motto fand im November 2006 in Essen eine prominent besetzte Medienkonferenz statt. Ministerpräsident Jürgen Rüttgers verdeutlichte in seinem Eingangsreferat die Haltung der NRW-Landesregierung. Man müsse die Migranten fördern und fordern, das neue Land müsse für Zuwanderer auch neue Heimat sein. Deshalb gehe es nicht um Assimilation, sondern Integration.

An die Medien wurde die Forderung gestellt, sich in der Berichterstattung mehr an der Realität zu orientieren, statt Gemeinplätze oder Klischees zu vermitteln. Vermisst werde vielfach eine sorgfältige Recherche. Generell sei es wünschenswert, dass mehr Journalisten mit Migrationshintergrund in den Fernsehanstalten arbeiteten.

WDR-Intendant Fritz Pleitgen stellte fest, dass zwar beklagt werde, dass Ausländer zu selten zu Wort kämen, gleichzeitig würde der Beruf des Journalisten von den Migranten aber auch zu selten ergriffen. Man fände kaum Leute mit den gewünschten Qualifikationen, Sprachkenntnisse und Qualität der Arbeit seien aber nun mal Voraussetzung für eine Anstellung.

Vorgestellt wurden auf der Tagung zwei aktuelle Studien zum Medienverhalten der Migranten, und zwar vom ZDF „Erwartungen von Migranten an das TV-Angebot“ sowie vom WDR „Zwischen den Kulturen – Fernsehgewohnheiten türkischer Migranten.“

Schlussendlich ...

Abschweifende Gedanken von Martin Lukas

Wie nennen wir sie denn jetzt? Im großen WDR macht man sich so seine Gedanken, ob die Zuhörer und Zuschauer mit dem „sperrigen Begriff Migranten“ etwas anfangen können. Man wolle den gemeinten Menschenschlag lieber als „Einwanderer“ titulieren, konnte man der letzten „WDRPRINT“ entnehmen.

Schreibende Journalisten stöhnen auch gerne über die Wortkarawane „Menschen mit Migrationshintergrund“. Den werten Kollegen ist dabei selbstverständlich nicht die erwünschte politische Korrektheit ein Dorn im Auge, sie klagen vielmehr über die zeilenschindende Anzahl der Buchstaben.

„Einwanderer“ – mag man zu bedenken geben – taugt auch wieder nur für die erste Migrantengeneration, deren Kinder wandern dann zwar vielleicht noch, aber kaum noch ein. Sprechen wir dann also von „Menschen mit Einwanderungshintergrund“?

Apropos Wandern: Als Ausländer war ich da zuletzt in Österreich unterwegs und musste mir nach einer langen und hundsgemein verregneten Hochgebirgstour vom Wirt der Zielhütte anhören: „Den Guss hat's mal gebraucht. Bei all den Preußen, die heuer unterwegs sind, musste der Herrgott das Gebirge mal sauber waschen.“ Sprach's und grinste breit.

Mann, tat das gut, sich mal wieder als Fremder diskriminieren zu lassen, ist man ja ansonsten als geborener Inländer an seiner Heimatfront gar nicht mehr gewöhnt. Leider war gerade mein Freund und Nachbar Murat nicht zur Stelle, der sich bestimmt mit mir gegen den Kaiserschmarrenfresser, den verdammten, solidarisiert hätte.

Gastarbeiter, Ausländer, Migranten, Einwanderer – wie nennen wir sie denn nun? An der Geschichte ihrer Bezeichnung lässt sich zwar ein Wandel der Zeiten und der Einschätzungen ablesen, eines aber

nicht: dass Integration schon vollends stattgefunden hätte.

Anderes Beispiel: Suchen Sie mal bei Google nach Inländerwitzen. Bevor man eine dürftige Liste mit noch dürftigeren Treffern zu lesen bekommt, wird man erst einmal gefragt: „Meinten Sie Ausländerwitze?“ Schön, dass wir offenbar wenigstens die Ostfriesen und Bayern integriert haben, da muss man halt keine Inländerwitze mehr machen.

Nach dem Regentag in den Alpen folgte übrigens viel Sonnenschein, und wie ich da so übers Vordach der Welt dem nächsten Gipfel entgegen spazierte, wollte ich mich partout nicht mehr über den Preußenverächter von Hüttenwirt ärgern. Was kümmert's einen Weltbürger, wenn sich so ein Regionaldepp an einem reibt, dachte ich mir – ach ja, „Weltbürger“ – das war ja mal eine Zukunftsidee, eine hübsche. Leider ist sie schon Geschichte ...

Impressum

Herausgeber:
Die Herausgabe erfolgt im Rahmen des Projektes KP IQ, gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) in Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. (ZWH), Sternwartstraße 27-29, 40223 Düsseldorf.

Redaktion:
for mat gmbh,
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf
info@clavis-magazin.de
www.clavis-magazin.de

Verantwortlich (V.i.S.d.P.):
Hermann Röder

Chefredaktion:
Gertrud Auf der Mauer

Schlussredaktion:
Klaus M. Schmidt

Autoren:
Susanne Bajohr,
Friedrich H. Esser,
Murat Ham,
Martin Lukas,
Dieter Müller,
Ute Schmitt

Mitarbeit an dieser Ausgabe:
Wolfgang Fehl,
Anke Kinnewig

Konzeption und Gestaltung:
Markus Kossack, for mat gmbh

Anzeigen & Vertrieb:
for mat gmbh

Druck:
VVA, Düsseldorf

Auflage: 15.000

Erscheinungsweise:
3-mal jährlich

Bezugsadresse (kostenfrei):
for mat gmbh
Redaktion clavis
Drususstraße 13a
40549 Düsseldorf

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wieder. Für eingesandte Materialien kann keine Gewähr übernommen werden. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit Genehmigung der Redaktion.