

# G.I.B.INFO 4\_14



„Nicht verstehen ist wie blind sein“ – Berufsbezogene Sprachförderung

*Produktionsschule.NRW • Zielgruppenbezogene Produktionsnetzwerke • Arbeitsorientierte Grundbildung • Gesetzlicher Mindestlohn • Branchen stärken in OWL • Autorisierte Beschreibung • Interkulturalität in Barcelona • Lügen mit Zahlen • Betriebliche Berufsausbildung im Verbund • ÖgB*

**G.I.B.** NRW

Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH

## So viel vorab

Fast eine halbe Million Menschen sind 2013 dauerhaft nach Deutschland eingewandert. Das ist Rekord. Die berufliche Integration gelingt laut „Integrationsausblick 2014“ der OECD erstaunlich gut. Problematisch findet die OECD den hohen Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund, die kaum Deutsch sprechen und deutschsprachige Texte nicht lesen können. Das ist eine Herausforderung.

Sprachliche Kompetenz gilt als Schlüssel zum Erfolg im Arbeitsleben. Vor Problemen im Beruf stehen viele, deren Sozialisation und Ausbildung die Grundlagen dieser Schlüsselkompetenz nicht legen konnten, oder die einfach mit einer anderen Muttersprache aufgewachsen sind. Ansätze, die so entstandenen Defizite auszugleichen, haben wir in diesem Heft zum Schwerpunkt erhoben.

Vor allem zugewanderte Menschen brauchen oft eine sprachliche Förderung – am besten kombiniert mit beruflicher Qualifizierung, meint Prof. Udo Ohm von der Universität Bielefeld: „Ziel muss es sein“, so lautet sein Befund im Gespräch mit uns, „Fachinhalte und sprachliche Form gemeinsam in den Fokus zu nehmen.“

Solche Bildungsmaßnahmen mit integrierter Sprachförderung werden zurzeit in Modellprojekten des Landes umgesetzt. Zwei davon stellen wir in diesem Heft vor: „Brücken bauen für den Beruf“ in der Stadt Essen sowie die „Koordinierungsstelle Arbeit und Spracherwerb“ des Jobcenters Herford.

Unseren Leserinnen und Lesern bekannt sind die Regelangebote des Bundes zur Sprachförderung von Migrantinnen und

Migranten. Ergänzend dazu hat das IQ Netzwerk NRW individuelle Sprachförderangebote in den Projekten „kommNRW“ (Kommunikation am Arbeitsplatz) und „SPRUNQ“ (Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung) entwickelt. Wir berichten.

Im Frühjahr 2011 wurden erste Ergebnisse der „Level-One Studie“ vorgestellt. Die Kernaussage lautete: 7,5 Millionen Deutsch sprechende Erwachsene können nur so eingeschränkt lesen und schreiben, dass sie häufig auf Unterstützung angewiesen sind. Mehr als die Hälfte dieser „funktionalen Analphabeten“ ist trotz dieses Handicaps erwerbstätig. Auf einer Fachtagung in Bonn haben wir mit anderen arbeitsmarktpolitischen Akteuren über Strategien und Handlungsoptionen im beruflichen Umfeld dieser Personengruppe und über eine arbeitsorientierte Grundbildung diskutiert, siehe dazu unseren Bericht auf Seite 42 ff.

Schließlich noch ein Blick über die Landesgrenzen: Über Sprachförderkonzepte in Frankreich hat uns Claire Extramiana vom französischen Kulturministerium im Interview berichtet.

Ansonsten in diesem Heft?

Das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen fördert seit September 2014 beinahe flächendeckend Produktionschulen: Insgesamt 1.900 Plätze landesweit. Mit Dr. Jörg Meier von der Technischen Universität Dortmund sprachen wir über die Umsetzungserfahrungen in NRW und in anderen Bundesländern.

Langzeitbezieherinnen und -bezieher im SGB II sollen durch Produktionsnetzwerke besser in Arbeit integriert werden.

Das ist das Ziel eines Pilotprojektes des nordrhein-westfälischen Arbeitsministeriums, über das Prof. Dr. Claus Reis in diesem Heft berichtet.

Am Thema Fachkräftesicherung führt auch für KMU kein Weg vorbei. Daran besteht auch für die Verantwortlichen von „Fachkräfte sichern – Branchen stärken in Ostwestfalen-Lippe“ kein Zweifel, einem Projekt im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW. Lesenswert dazu auch die kritischen Ausführungen des Bestseller-Autors Prof. Dr. Gerd Bosbach von der Fachhochschule Koblenz zum Ge- und Missbrauch von Zahlen und Statistiken, insbesondere zum Thema Fachkräftebedarf.

Schon bald gilt der Mindestlohn. Wir wollten wissen, welche Erfahrungen andere europäische Länder mit der Umsetzung und der Kontrolle der Mindestlohngesetze gemacht haben. Dies hat das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) beim DGB in unserem Auftrag untersucht. Die zentralen Ergebnisse der Studie lesen Sie auf Seite 56 ff. Ergänzend dazu: Unser Gespräch mit Isabell Mura von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten.

Auf keinen Fall überschlagen: Unser Interview mit Ramon Sanahuja Vélez, Direktor für Immigration und Interkulturalität der Stadt Barcelona, über den Plan für Interkulturalität der Hauptstadt Kataloniens.

Das alles und noch viel mehr in diesem Heft! Viel Spaß beim Lesen wünscht wieder





02 So viel vorab

### **Jugend und Beruf**

04 Landesprogramm Produktionsschule.NRW

06 Auftrag, Kunde, Produktion. Fachgespräch über die Wirkungszusammenhänge von Produktionsschulen

### **SGB II**

14 Interview Prof. Dr. Claus Reis: „Verbindliche Beziehungen autonomer Akteure entlang von Dienstleistungsketten“

### **Berufsbezogene Sprachförderung**

20 „Nicht verstehen ist wie blind sein“. Berufsbezogene Sprachförderung für Migrantinnen und Migranten in NRW

24 Modellprojekt „Kordinierungsstelle Arbeit und Spracherwerb“ im Jobcenter Herford

28 Modellprojekt „Brücken bauen für den Beruf“ im JobCenter Essen

32 komma. Das Sprachförderungsprojekt „Kommunikation am Arbeitsplatz“ des IQ Netzwerks NRW

38 SPRUNQ. Das IQ-Modellprojekt „Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“

42 Funktionaler Analphabetismus und arbeitsorientierte Grundbildung

46 Interview Prof. Dr. Udo Ohm: „Fachinhalte und sprachliche Form gemeinsam in den Fokus nehmen“

52 Interview Claire Extramiana: „Die französische Sprache wurde zum Sinnbild der nationalen Einheit“

### **Arbeitsgestaltung und -sicherung**

56 G.I.B.-Studie: Umsetzung und Kontrolle des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland

62 Interview Isabell Mura: „Der Mindestlohn im Hotel- und Gaststättengewerbe“

66 Fachkräfte sichern – Branchen stärken in OWL. Ein Projekt im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW

70 Die autorisierte Beschreibung. Zur Transparenz und Akzeptanz beruflicher Qualifikationen in der EU

### **Themenübergreifend**

74 Interview Ramon Sanahuja Vélez: „Interkulturalität in Barcelona“

### **Monitoring und Evaluation**

84 Interview Prof. Dr. Gerd Bosbach: „Hinter scheinbar objektiven Zahlen verbergen sich oft subjektive Interessen“

91 Betriebliche Berufsausbildung im Verbund. Ergebnisse des Monitorings

94 Vermittlungshemmnisse von „Öffentlich geförderten Beschäftigten“

# Landesprogramm Produktionsschule.NRW

## Berufsvorbereitungsangebote für „schulmüde“ Jugendliche

Vor einem Jahr veröffentlichten wir im G.I.B.-Info 3/2013 einen Artikel über Produktionsschulen als Berufsvorbereitungsangebot für benachteiligte Jugendliche und das entsprechende Förderangebot des MAIS. Unter dem Titel „Produktionsorientierte Maßnahmen“ wurden seit September 2013 erstmalig in NRW insgesamt ca. 510 Produktionsschulplätze an 13 Standorten mit einer Kofinanzierung durch die Agenturen für Arbeit und Jobcenter gefördert. Seit September 2014 wird dieser Förderansatz unter dem Titel „Produktionsschule.NRW“ als Landesprogramm fortgeführt.



Das Programm ist eingebunden in das Gesamtsystem Übergang Schule – Beruf und ordnet sich dem Handlungsfeld 2 „Systematisierung des Übergangs nach der schulischen Sekundarstufe I durch schlanke und klare Angebotsstrukturen“ zu. Jugendliche, die nach Verlassen der allgemeinbildenden Schule keinen Ausbildungsplatz bekommen, sollen ein passgenaues Übergangsangebot erhalten. Dabei sind die Bedarfe dieser Jugendlichen unterschiedlich. Die Regelangebote Einstiegsqualifizierung und berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) der Bundesagentur für Arbeit und die berufsvorbereitenden Bildungsgänge der Berufskollegs stellen für Jugendliche, die aufgrund komplexer individueller Benachteiligung einen erschwerten Zugang zum Ausbildungsmarkt haben, kein geeignetes Förderangebot dar. Diese Jugendlichen brauchen niedrigschwel-

lige Förderangebote, wie sie z. B. die Produktionsschulen darstellen. Sie bieten ein besonderes praktisch orientiertes Berufsvorbereitungsangebot, das gerade „schulmüde“ Jugendliche motivieren kann. Zentrales Merkmal der Produktionsschulen ist die Verbindung von beruflichem Lernen und praktischer Arbeit, indem in betriebsähnlichen Strukturen Produkte und Dienstleistungen für reale Kunden hergestellt bzw. angeboten werden. Lernprozesse finden als Produktionsprozesse statt, dies ist das didaktische Kernelement der Produktionsschulen.

Zur Auswahl geeigneter Produktionsschulträger in NRW veröffentlichte das MAIS NRW im Mai 2014 einen öffentlichen Aufruf an interessierte Bildungsträger, mit dem diese dazu aufgefordert wurden, eine detaillierte Interessenbekundung einzureichen. Dieses Interes-

senbekundungsverfahren war dem eigentlichen Antragsverfahren vorgeschaltet. Da die Vernetzung und Einbindung der Träger in regionale Arbeitsmarkt- und Wirtschaftsstrukturen ein wesentliches Qualitätskriterium von Produktionsschulen ist, wurden zu den eingereichten Interessenbekundungen auch Voten der zuständigen Regionalagenturen zur regionalen Vernetzung eingeholt.

Auf der Grundlage eines einheitlichen Bewertungsrasters und fachlicher Stellungnahmen zu den eingereichten Interessenbekundungen führte das MAIS eine auf die Regionen bezogene Auswahl der Träger durch, bei dem die Interessenbekundungen der Träger mit den regionalen Bedarfen und Kofinanzierungsoptionen abgeglichen wurden. Das Finanzierungsmodell für die Produktionsschule.NRW sieht eine Kofinanzierung der Produktionsschulen durch Mittel des SGB II, III oder VIII vor, wobei der Landes-/ESF-Anteil 2/3 der Teilnehmerplatzkosten beträgt und die Kofinanzierung 1/3. Die ausgewählten Träger konnten anschließend Förderanträge bei der Bewilligungsbehörde und bei den Kofinanziers stellen. Auf der Grundlage dieses Auswahl- und

Bewilligungsverfahrens werden seit September 2014 insgesamt ca. 1.900 Teilnehmerplätze gefördert, davon ca. 1.000 Plätze mit Kofinanzierung SGB III und ca. 850 Plätze mit Kofinanzierung SGB II sowie ca. 40 Plätze mit einer Kofinanzierung SGB VIII.

Damit ist es gelungen, gemeinsam mit den Mitfinanzierenden ein niedrigschwelliges Förderangebot zu schaffen, das jetzt in 44 kreisfreien Städten und Landkreisen unter Beteiligung von ca. 90 Bildungsträgern, z. T. in Trägerverbänden, umgesetzt wird. Diese große Zahl von geförderten Produktionsschulplätzen, mit der NRW bundesweit eine Spitzenstellung einnimmt, erfordert eine qualitätsgesicherte Umsetzung, also die verbindliche Formulierung, Setzung und Einhaltung von einheitlichen Standards der Praxis in den Produktionsschulen. Eine Orientierung bieten dabei – das MAIS NRW bezieht sich in seinem Erlass vom Mai 2014 ausdrücklich darauf – die Qualitätsstandards des Bundesverbandes Produktionsschulen e. V.

An diesen Qualitätsstandards sollten sich alle beteiligten Akteure, insbesondere die Produktionsschulträger orientieren.

1. Produktorientierung: welche Produkte und/oder Dienstleistungen stellt die Produktionsschule für welche Auftraggeber und Kunden bereit?
2. Betriebsähnliche Strukturen und marktorientierte Produktion und Dienstleistungserstellung.
3. Pädagogische Leitidee: wie erfolgt die Umsetzung der pädagogischen Leit-

idee bei der Erstellung von Produkten und Erbringung von Dienstleistungen?

4. Theoriebezug: die praktische Umsetzung der theoretischen Konzepte in der Produktionsschulpraxis?
5. Verbindung der Lern- und Arbeitsprozesse: Lernen und Arbeiten in der Produktionsschule erfolgen nicht losgelöst voneinander, sondern miteinander verbunden.
6. Curriculum: es wird ein eigenes Produktionsschulcurriculum eingesetzt.

Durch diese Qualitätsmerkmale heben sich Produktionsschulen von anderen niedrigschwelligem Angeboten der Berufsvorbereitung ab, wie z. B. dem Werkstattjahr oder Aktivierungshilfen der Agenturen für Arbeit oder Jobcenter. Erfahrungen aus anderen Bundesländern, die bereits seit Jahren eigene Produktionsschulprogramme fördern, zeigen die Wirksamkeit des Produktionsschulansatzes für die Berufsvorbereitung benachteiligter junger Menschen. Die Erfahrungen dieser Bundesländer zeigen aber auch die Bedeutung verlässlicher Rahmenbedingungen und regionaler Kooperationsstrukturen für den Produktionsschulansatz, um seine Wirkung entfalten zu können. Dies wird nicht im ersten Umsetzungsjahr völlig gelingen, gerade die Vernetzung mit den örtlichen Kooperationspartnern, z. B. Agenturen für Arbeit, Jobcenter, Jugendhilfe und Kammern erfordert viel Informations- und Überzeugungsarbeit. Dort wo dies gelingt, können Produktionsschulen aber ein fester Bestandteil der Berufsvorbereitungsangebote werden.

#### AUTOR

Albert Schepers

Tel.: 02041 767-255

a.schepers@gib.nrw.de

#### QUELLEN/LITERATUR

Bundesverband Produktionsschulen e. V.:  
Wo Produktionsschule drauf steht, soll  
auch Produktionsschule drin sein. Quali-  
tätsstandards des Bundesverbandes Pro-  
duktionsschulen e. V., Hannover 2010

# Auftrag, Kunde, Produktion

## Fachgespräch über die Wirkungszusammenhänge von Produktionsschulen

*Das Arbeitsministerium Nordrhein-Westfalen fördert seit September 2014, von wenigen Landkreisen abgesehen, über das Programm „Produktionsschule.NRW“ flächendeckend Produktionsschulplätze: insgesamt 1.900 landesweit. Damit liegt Nordrhein-Westfalen, was die Quantität von Produktionsschulen angeht, bundesweit an der Spitze. Wir dokumentieren ein von der G.I.B.-Info-Redaktion moderiertes Fachgespräch zwischen Dr. Jörg Meier, Vertretungsprofessor des Lehrstuhls für Berufspädagogik und berufliche Rehabilitation an der Technischen Universität Dortmund, und Albert Schepers, G.I.B.*

**G.I.B.:** Aktuell hat die in der Freien und Hansestadt Hamburg für die Produktionsschulen zuständige Behörde für Schule und Berufsbildung das Institut für berufsbezogene Beratung und Weiterbildung (ibbw consult GmbH) in Göttingen damit beauftragt, eine externe Befragung der Produktionsschüler und -schülerinnen durchzuführen und auszuwerten, um mit diesen Ergebnissen Empfehlungen für die weitere Gestaltung und Entwicklung der Produktionsschulen in der Freien und Hansestadt Hamburg zu ermöglichen. Herr Meier, Sie haben mehrfach Untersuchungen zu Produktionsschulen durchgeführt, u. a. auch im Freistaat Sachsen. Wie kommen Produktionsschulen bei den Jugendlichen an?

**Dr. Jörg Meier:** Wir haben die Jugendlichen gefragt: Was spricht Dich an der Produktionsschule an? Was beeindruckt Dich am meisten? Oft kamen Antworten wie: Hier wird ernsthaft gearbeitet. Andere Antworten ließen die Bedeutung und Wirkung von Werkstattleitern bzw. Anleitern erkennen. Für die Produktionsschüler ist es wichtig zu erleben, dass sie tatsächlich ernst genommen werden. Einen wesentlichen „Wirkkern“ bildet in Produktionsschulen dabei die „Wirktrias“ von Auftrag, Kunde und Produktion.

Produktionsschule wirkt immer da am stärksten, wo diese ungeschmälert umgesetzt werden kann: beispielsweise wenn eine Kundin oder ein Kunde mit einem realen Auftrag Anlass für die Produktion ist und das Produkt dann in der Werkstatt von den Produktionsschülern komplett umgesetzt wird – bis hin zur Auslieferung.

**G.I.B.:** Wer profitiert davon, wenn Produktionsschulen Teil des Übergangssystems sind?

**Dr. Jörg Meier:** In einem System des Übergangs, im Sinne einer Berufsvorbereitung, wie sie derzeit in den Ländern reformierend bzw. weiter entwickelnd angestrebt und

auch schon praktiziert wird, erfahren die Träger eine Aufwertung, wenn diese im Schulpflichtbereich angesiedelt sind. Hier kann solider geplant werden, auch finanziell, als es etwa im Rahmen von Modellvorhaben oder ähnlichen Programmen mit befristeten Laufzeiten möglich ist. Die Produktionsschulen in der Freien und Hansestadt Hamburg werden aus dem Bildungsetat finanziert. Die Zuständigkeit liegt beim Bildungsressort. Das ist für die Qualität und die Entwicklung der Produktionsschulen von erheblicher Bedeutung. Die Vorteile für die Jugendlichen liegen auf der Hand: Sie können ihre (Berufs-)Schulpflicht praxisnah und in einem betriebsähnlichen Umfeld berufsorientierend und -vorbereitend erfüllen.

**Albert Schepers:** Zunächst einmal profitieren davon die Jugendlichen, für die andere Berufsvorbereitungsangebote nicht passgenau sind. Bezogen auf das Beispiel Hamburg gibt es allerdings die Kehrseite, dass damit auch altersmäßig eine engere Zielgruppendefinition verknüpft ist, nämlich auf Jugendliche, die der Berufsschulpflicht unterliegen. Das heißt, der Zugang zum Angebot Produktionsschule ist nach dem Erreichen des 18. Lebensjahres beendet.

**Dr. Jörg Meier:** Das ist in der Tat ein Kritikpunkt. Die Berufs- und Ausbildungsvorbereitung für Schulpflichtige liegt in der Zuständigkeit des Landes. Nach Ende der Schulpflicht bestehen Angebote der Berufsvorbereitung außerhalb des Schulsystems und in verschiedenen Regelungsbereichen. Im Rechtskreis des SGB III beispielsweise im Rahmen des jüngst aufgelegten Fachkonzepts der „Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen mit produktionsorientiertem Ansatz“ (BvB-Pro). Dieser produktionsorientierte Ansatz der BvB-Pro wie er in Nordrhein-Westfalen mit den Arbeitsagenturen umgesetzt wird, wird auch in Mecklenburg-Vorpommern



Dr. Jörg Meier, Technische  
Universität Dortmund  
Fakultät Rehabilitationswissenschaften

praktiziert. Damit kann Volljährigen auch über die bis dato einschränkende „Systemgrenze“ der Schulpflicht hinaus die Produktionsschule angeboten werden, beispielsweise auch in Hamburg.

Sozusagen „umgekehrt“ besteht jedoch auch ein Problem: Bei den Untersuchungen in den Ländern, in denen das Angebot der Produktionsschule „eigentlich“ für nicht (mehr) Schulpflichtige besteht, zeigte sich, dass ein zunehmender Teil der Produktionsschüler (noch) schulpflichtig war. In Sachsen waren dies beispielsweise 14 Prozent. Ungeklärt waren dabei die formalrechtlichen und schulrechtlichen Fragen. Eine Umsetzungsweise besteht darin, die grundsätzlich schulpflichtigen Produktionsschüler bedingt, nämlich zum Zweck des Besuchs der Produktionsschule, von ihrer Schulpflicht zu befreien. Diese „Gebundenheit“ verhindert ein „Ausschulen“.

**Albert Schepers:** Der Regelfall in NRW ist, dass die berufsschulpflichtigen Jugendlichen, die an einer Berufsvorbereitungsmaßnahme teilnehmen, eine sogenannte Teilzeitklasse an den Berufskollegs besuchen. Das wird auch so in BvBs und in dem jetzt auslaufenden Landesprogramm „Werkstattjahr“ praktiziert. Also: zwei Tage Berufsschule, drei Tage beim Träger bzw. Betriebspraktikum, in der Kooperation Träger/Berufskolleg.

In NRW ist keine Befreiung der Jugendlichen von der Berufsschulpflicht vorgesehen. Abgesehen von der schulrechtlichen Klärung würde dies nur dann Sinn machen, wenn der Träger in der Lage wäre, den schulischen Anteil zu kompensieren. Wenn er zum Beispiel über eine Externenprüfung den Teilnehmenden ermöglichen würde, einen fehlenden Hauptschulabschluss nachzuholen. Im Kontext der Kofinanzierung durch BvB-Pro besteht sogar die Vorgabe des Fachkonzeptes der Bundesagentur für Arbeit, den Jugendlichen das Nachholen des Hauptschulabschlusses zu ermöglichen.

**G.I.B.:** Gibt es Erfahrungen, ob das Thema „Nachholen des Hauptschulabschlusses“ die Träger überfordern kann?

**Albert Schepers:** Es ist aus Sicht der „reinen“ Produktionsschullehre ein Systembruch. Weil Schule nach einer

anderen Logik arbeitet als die Produktionsschule: hier wird fachtheoretisches Wissen über die produktive Arbeit vermittelt und nicht Wissen nach einem Lehrplan.

Die Hamburger Produktionsschulen gehen den Weg über die Externenprüfung. Diese Prüfungsordnung für den externen Schulabschluss im berufsbildenden Bereich wurde im Rahmen der Reform der beruflichen Bildung geändert und ermöglicht neben den Kernfächern, Mathe, Deutsch und Englisch, in Hamburg eine praxisbezogene Prüfung. Die Produktionsschulen haben dazu u. a. Selbstlernmaterialien entwickelt, die die Produktionsschüler selbst mit Unterstützung ihrer Anleiter und Stützlehrer in der Produktionsschule nutzen können, um sich auf den externen Abschluss vorzubereiten. Sie kommen gut an und funktionieren auch gut.

**Dr. Jörg Meier:** Seit dem Start der Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern ist das Problem bekannt: Einerseits besteht der Wunsch, auch von vielen Eltern geäußert, den Hauptschulabschluss zu erlangen. Für viele Jugendliche verbindet sich mit dem Abschluss auch der Wunsch nach Anerkennung und die Hoffnung auf einen gelingenden Anschluss. Andererseits ist es ein Widerspruch, Jugendliche, bei denen Schule nicht funktioniert hat, wieder mit schulischen Angeboten zu konfrontieren. Mit der Verheißung, die vielfach in diesen Abschluss hineingedeutet wird, werden im Grunde die Chance und das Konzept von Produktionsschule verwischt. Es bleibt für Produktionsschulen eine Herausforderung, ausdrücklich praktisch orientiert und eben nicht „schulförmig“ ihrem Prinzip verpflichtet, „gleichzeitig“ auf ein ausdrücklich als „Schulabschluss“ deklariertes Zertifikat vorbereiten zu müssen oder zu wollen. Eine am Produktionsschulprinzip authentisch entwickelte Möglichkeit besteht darin, (weiter) konsequent die Lehr- und Lerngelegenheiten aus den Aufträgen und in der produktiven Tätigkeit zu entwickeln – (auch) für die Anforderungen an einen ersten allgemeinbildenden Abschluss. Bei dieser curricularen Aufgabe benötigen die Produktionsschulen Unterstützung.

Einstweilen bleibt daher die Umsetzungsformel in den Produktionsschulen, dass die kundenauftragsbezogene

Produktion in den Werkstätten den pädagogischen und didaktischen Kern bildet – die Vorbereitung auf den Schulabschluss ist (dort) möglich, dabei aber nicht vorrangiges Ziel.

**G.I.B.: Wie ist die Situation in NRW? Sind die Produktionsschulen mit dem Hauptschulabschluss gekoppelt?**

**Albert Schepers:** Der größte Teil der Produktionsschulteilnehmer in NRW ist berufsschulpflichtig. Die Berufskollegs bieten berufsschulpflichtigen Jugendlichen in verschiedenen Bildungsgängen unabhängig davon, ob sie eine Produktionsschule besuchen, einen Hauptschulabschluss an. Die Produktionsschüler besuchen KSOB-Klassen, die ab Sommer nächsten Jahres mit einer veränderten Konzeption als Ausbildungsvorbereitungsklassen fortgeführt werden, und in diesen Klassen besteht unter bestimmten Voraussetzungen die Möglichkeit einen Hauptschulabschluss nachholen zu können. Das ist also zunächst einmal nichts, was systematisch im Produktionsschulkonzept angelegt ist.

Wir haben im nordrhein-westfälischen Produktionsschulprogramm drei Kofinanzierungsvarianten. Von den insgesamt 1.900 Teilnehmerplätzen in Produktionsschulen werden ca. 1.000 über BvB-Pro, also über die Agentur für Arbeit, kofinanziert. Dann noch mal 850 Plätze über die Jobcenter, also mit Mitteln des SGB II, und dann ca. 40 Plätze über die kommunale Jugendhilfe

Bei den Plätzen, die über BvB-Pro kofinanziert sind, also bei 1.000 von 1.900 Plätzen, besteht die verbindliche Vorgabe des Fachkonzeptes BvB-Pro, auch das Nachholen des Hauptschulabschlusses zu ermöglichen. Seitens des Landes, das ja jeden Produktionsschulplatz mit zwei Dritteln der Kosten finanziert, gibt es diese Vorgabe nicht. Die Richtlinie des Landes ist ja insgesamt sehr schlank.

Viele Teilnehmer haben noch keinen Hauptschulabschluss, das ist eines der Merkmale dieser Zielgruppe. Die Frage ist: Soll man das weiterhin regulär in Kooperation mit dem Berufskolleg ermöglichen oder sollte man den Weg gehen, den Jugendlichen auf eine sogenannte Externenprüfung vorzubereiten, wie das Hamburger Beispiel zeigt? Wobei die Kooperation mit den

Berufskollegs auch viele Gestaltungsmöglichkeiten bietet, einige am Werkstattjahr beteiligte Bildungsträger und Berufskollegs haben z. B. gute Erfahrungen damit gemacht, den Unterricht komplett an den Lernort „Träger“ zu verlegen.

**G.I.B.: Verwässert das nicht den Produktionsschulansatz?**

**Albert Schepers:** Es kann ein methodischer Konflikt sein. Das ist auch die Kritik, die vom Landesverband Produktionsschulen geäußert wurde, der bemängelt, dass das Konzept BvB-Pro unter anderem durch die schulische Komponente überfrachtet ist. Die Teilnehmer arbeiten auftragsbezogen und dabei kann eine Situation entstehen, in der gerade die Qualifizierungselemente nicht enthalten sind, die auf einen schulischen Abschluss hinzielen. Es gibt hier also ein grundsätzliches Problem, genau wie bei den Qualifizierungsbausteinen. Man kann auch Qualifizierungsbausteine anhand der Aufträge entwickeln. Diese unterscheiden sich aber von den konventionellen Qualifizierungsbausteinen, die in der Regel losgelöst von konkreten Auftragsituationen entwickelt wurden und teilweise auch komplexer und im Anforderungsniveau anspruchsvoller sind.

Die Bildungsträger kritisieren, dass sie jetzt drei Dinge synchron leisten sollen: eine auftragsbezogene Tätigkeit, den Hauptschulabschluss vermitteln und darüber hinaus auch noch Qualifizierungsbausteine, wobei der arbeitsmarktpolitische Stellenwert der Qualifizierungsbausteine für diese Zielgruppe zu hinterfragen ist. Sie sind mit Sicherheit ein Motivationsfaktor für Jugendliche, der erste Arbeitsmarkt interessiert sich aber in der Regel nicht für Qualifizierungsbausteine. Eine Erhebung der G.I.B. zum Einsatz von Qualifizierungsbausteinen im Landesprogramm Werkstattjahr hat keine Belege dafür gefunden, dass diese zu einer verbesserten Chance auf einen Ausbildungsplatz oder gar zu einer Verkürzung von Ausbildungszeiten führen.

**Dr. Jörg Meier:** Nach dem Berufsbildungsgesetz können die Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit insbesondere durch Qualifizierungsbausteine vermittelt werden. Die so berufsausbildungsvorbereitend erlangten fachlichen Kompetenzen werden mit einem



Albert Schepers, G.I.B.

Zeugnis dokumentiert. Ebenfalls ist bundeseinheitlich geregelt, dass das dafür zugrunde liegende Qualifizierungsbild „kammerzertifiziert“ werden kann.

Im Rahmen eines begleitenden Forschungsprojekts wurde die Geeignetheit modularer Qualifizierungskonzepte analysiert und in einer Produktionsschule der Einsatz von solchen, von den Kammern bestätigten, Qualifizierungsbausteinen erprobt, die die Kompetenzentwicklung im fachlichen Bereich abbilden – so auch der Wortlaut im Fachkonzept BvB-Pro. Aktuell wurde jetzt in Hamburg damit begonnen, Qualifizierungsbausteine konsequent auftragsbezogen für die Produktionsschulen zu entwickeln. Mit der Kammerzertifizierung, die für den Einsatz von Qualifizierungsbausteinen in Produktionsschulen obligatorisch sein sollte, liegt die Zuständigkeit auf der regionalen Ebene. Dort gehört sie hin und dies entspricht auch ausdrücklich dem Produktionsschulkonzept.

Zum Thema Schulabschluss in Produktionsschulen sehe ich eine Möglichkeit, wie beide Curricula zusammengebracht werden können: Denkbar wäre doch durchaus, den ersten allgemeinbildenden Schulabschluss als im Schwerpunkt praxisbezogene Prüfung zu ermöglichen. In Mecklenburg-Vorpommern sind beispielsweise eben diese Qualifizierungsbausteine Elemente eines ersten allgemeinbildenden Schulabschlusses. Jugendliche, die in dem herkömmlichen curricularen System der Schule nicht zurechtgekommen sind, werden über praxisbezogene Kompetenzentwicklung, die berufsfeldbezogen sein kann und sich an dem orientiert, was auch ein Ausbildungsrahmenplan enthält, zu einem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss geführt. Nach dieser Denkweise wäre die Produktionsschule auch Regelbestandteil der Berufsvorbereitungsschule.

**G.I.B.: Sind nicht Anschlüsse viel wichtiger als Abschlüsse in der Produktionsschule?**

**Dr. Jörg Meier:** Natürlich benötigen die Jugendlichen für einen gelingenden Übergang beides: Anschlüsse und Abschlüsse. Stimmig wäre ein System, in dem die Berufsausbildungsvorbereitung, die ja Regelbestandteil der Berufsbildung ist, mit entsprechend anerkannten Zerti-

fikaten ausgestattet würde und damit den unbefriedigenden Zustand zu überwinden, der das Stigma des sogenannten Übergangssystems kennzeichnet – nämlich, dass dort grundsätzlich keine anerkannten Abschlüsse erlangt werden können. Betriebe wünschen sich für ihre Einstellungsentscheidung aussagekräftige Aussagen beispielsweise zur Pünktlichkeit und zur Zuverlässigkeit und darüber, was die Bewerber tatsächlich, ggf. auch schon fachlich, können. Mit einem Zeugnis über die Berufsausbildungsvorbereitung bestünden hierfür Möglichkeiten. Ein Schulabschluss weist diese Kriterien nicht aus. In der Produktionsschule sind dies schon entscheidende Kriterien für die Entwicklungsarbeit mit den Jugendlichen. Auch werden in einigen betriebsähnlich arbeitenden Produktionsschulen Arbeitszeugnisse ausgestellt.

**G.I.B.: Welche Erfahrungen gibt es zum Thema Berufsfelder aus anderen Bundesländern? Konkret: Welche Praxisprobleme ergeben sich bei der Berufsfeldwahl? Gibt es zum Beispiel vonseiten der Jobcenter Versuche, bestimmte Berufsfelder, in denen es hohe Vermittlungschancen gibt, in solche Konzepte verstärkt einzubringen?**

**Dr. Jörg Meier:** Eine Hypothese bei meinen ersten Forschungsaktivitäten in diesem Bereich war: Es braucht zunächst eine Marktanalyse, um die Bedarfe für mögliche Übergänge zu ermitteln. Soweit die Theorie. Aber beispielsweise im Bereich Lager und Logistik kann eine solche Vorgehensweise durchaus dazu führen, dass Aufträge von den Jugendlichen nicht zu bewältigen sind, kein Personal für dieses Berufsfeld gefunden werden kann oder es schlicht an den entsprechenden Kunden fehlt.

Die Geeignetheit der Aufträge für die fachlichen und sozialen Entwicklungsmöglichkeiten der Produktionsschüler muss bei der Wahl der Produkte und der Werkstätten einer Produktionsschule das entscheidende Kriterium bleiben. Es geht um die Persönlichkeitsentwicklung der Produktionsschüler. Dieser Entwicklungsraum, der auch „Schonraum“ ist, denkt sich in der Produktionsschule zentral vom pädagogisch-didaktischen Kern der Produktion. Anforderungen, Wünsche und/oder Bedarfe der Wirtschaft müssen emanzipiert und idealerweise in Kooperation von Betrieben und Produktionsschulen dahingehend geprüft werden, ob sie für die Jugendlichen

„passen“. Die Idee einer fachkräfteorientierten Steuerung kann nur in diesem Kontext zum gemeinsamen Vorteil tragen.

**Albert Schepers:** Aus meiner Sicht gibt es zwei unterschiedliche Blickrichtungen auf das Thema Berufsfelder. Die eine ist die produktionsschulspezifische, die ein Berufsfeld sehr eng verknüpft mit der Möglichkeit marktorientiert zu arbeiten. Das heißt: Ich überlege mir, in welchem Berufsfeld ich meine Dienstleistungen marktorientiert anbieten kann. Ein schönes Beispiel: In Mecklenburg-Vorpommern liegt in einem Küstenhafen ein Fischkutter, der einer Produktionsschule gehört. Die fischen und vermarkten dann auch den gefangenen Fisch. Das ist ein dort nachgefragtes Berufsfeld – aber eins, wo man dann auch den Kunden mit im Blick hat.

Das schlägt sich auch im Fachkonzept BvB-Pro nieder, das ja seinerzeit von den Ländervertretern am „Runden Tisch“ Produktionsschulen initiiert und entwickelt wurde, um es dann gemeinsam mit der Bundesagentur für Arbeit unter Beteiligung des Bundesverbandes der Produktionsschulen zur Schlussreife zu führen. Auch dort werden Berufsfelder in den Zusammenhang der Kunden- oder Produktorientierung eingeordnet. Die Praxis, zumindest die der Agenturen für Arbeit in NRW, ist aber eine andere. Wie bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen wird eine Ausbildungsmarktanalyse zugrunde gelegt und dann eruiert, in welche Branchen für die Maßnahmenteilnehmer am ehesten ein Ausbildungsplatzangebot besteht. Und das wird den Trägern vorgegeben, unabhängig davon, ob die dann auch in der Lage sind, in diesen Bereich produktorientiert zu arbeiten.

**Dr. Jörg Meier:** Eine reine „Verwertungssicht“ entspricht nicht dem Konzept der Produktionsschule, es wird nicht den Produktionsschülerinnen und -schülern und auch nicht den Fachkräften in den Produktionsschulen gerecht und führt letztlich auch nicht voran.

**G.I.B.: Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Kooperation von Betrieben und Kammern in anderen Ländern? Stimmen sich Träger mit den Kammern bezüglich Unbedenklichkeitsbescheinigungen ab?**

**Dr. Jörg Meier:** Ein Untersuchungsthema sowohl in Sachsen als auch in Mecklenburg-Vorpommern war die Beiratsituation, sie ist vielleicht das stärkste Element bei der erfolgreichen Umsetzung von Produktionsschulen in diesen Ländern. In Mecklenburg-Vorpommern hat jede Produktionsschule obligatorisch einen Beirat, der Teil der Leitung der Produktionsschule ist. Die Stärke dieses Konzepts ist, dass alle regionalen Akteure eingebunden sind – insbesondere die Betriebe und die Sozialpartner. Mögliche Probleme, die entstehen können, werden hier schon im Vorfeld bearbeitet. Der Beirat entscheidet über die Auftragsvergabe und die Preisgestaltung der Produktionsschulen – die Entscheidungen über das pädagogische Konzept liegen bei der Produktionsschulleitung.

Der Freistaat Sachsen hat bereits im Jahr 2008 durch die EU-Kommission klären lassen, dass es subventionsrechtlich störungsfrei ist, wenn Produktionsschulen auftragsbezogen auf dem Markt auftreten und insbesondere Einnahmen aus dem Verkauf ihrer Produkte realisieren. Für die Begründung spielte die Existenz eines Beirats eine große Rolle und dass die realisierten Erlöse vollständig in die pädagogische Arbeit der Produktionsschule einfließen.

**G.I.B.: Gab es denn in NRW Widerstände gegen die Einrichtung von Produktionsschulen aus Richtung der Kammern?**

**Albert Schepers:** Nein, es gab bisher nur Nachfragen, zum Beispiel seitens des Westdeutschen Handwerkskammertages in Düsseldorf. Diese Abstimmung wurde in der Regel ganz gut auf der örtlichen Ebene gelöst, zumindest von den erfahreneren Trägern, allerdings in der Regel nicht über spezielle Beiräte.

Dazu muss man aber auch den Unterschied zu Mecklenburg-Vorpommern betonen. Wir haben hier deutlich mehr als sechs Produktionsschulen und wir haben eine relativ gut entwickelte arbeitsmarktpolitische Gremienlandschaft vor Ort, regionale Beiräte, Facharbeitskreise usw. Und viele Träger sagen – aus meiner Sicht auch zu Recht –, dass es keinen Sinn macht, neben diesen entwickelten Strukturen nochmal eine Beiratsstruk-

tur zu installieren. Das führt nur dazu, dass sich immer die gleichen Leute unter den verschiedensten Titeln treffen. Das Thema wird in NRW also in die vorhandenen Strukturen eingebracht und dort abgestimmt. Dann ist auch der Konsens hergestellt.

### **G.I.B.: Welche Rolle spielt das Entgelt?**

**Dr. Jörg Meier:** Das Produktionsschulgeld stellt einen originären Bestandteil des Produktionsschulprinzips dar. Die konkrete Umsetzung ist jedoch wenig entwickelt worden, wie eine Analyse der vorliegenden Dokumente zeigt. Tatsächlich konnte u. a. in den Forschungsprojekten in Mecklenburg-Vorpommern und in Sachsen als Ergebnis festgehalten werden, dass die Zahlung für die Produktionsschüler wichtig ist und wirkt. Denn es macht einen Unterschied, ob eine Tätigkeit mit einer Zahlung anerkannt wird oder ob alimentierende Leistungen gezahlt werden. Faktisch wirkt die Zahlung anerkend und (be-)stärkend. Die Produktionsschulen, so eine Empfehlung aus den Untersuchungsergebnissen, sollten nicht auf diese vergleichsweise einzigartige Möglichkeit zur Stärkung der pädagogischen Arbeit verzichten.

Die in Hamburg an die Produktionsschüler gezahlte individuelle Leistungsprämie ermöglicht in der Tat, auch defizitorientierte Konzepte eines Alimentations- und Sanktionsverständnisses überwindbar werden zu lassen. Die Zahlungen sollen pädagogisch klug genutzt und eingesetzt werden, um weniger die Defizite abzustrafen, als vielmehr die erreichten Leistungen und Potenziale bei der eigenen Entwicklung der Jugendlichen anzuerkennen und zu honorieren.

Die Freie und Hansestadt Hamburg hat seit Jahresbeginn 2014 die Zahlung des Produktionsschulgeldes ausbuchstabiert und in einer Richtlinie geregelt. Die Produktionsschüler/innen erhalten in Hamburg ein Produktionsschulgeld als individuelle Leistungsprämie. Diese dient ausdrücklich dem pädagogischen Zweck, die Motivation der Produktionsschüler zu befördern. Damit werden das Engagement im produktiven Prozess und somit die gezeigten und bewerteten Kompetenzentwicklungsschritte im personalen, sozialen und fachlichen Bereich anerkannt.

Diese leistungsbezogenen Zahlungen in Produktionsschulen erfolgen ungeschmälert neben den Leistungen beispielsweise der BAB in der BvB-Pro oder des ALG II der Grundsicherung für Arbeitsuchende nach dem SGB II oder auch der HzE des SGB VIII – in allen Fällen findet keine Anrechnung der ausdrücklich anders zweckbestimmten Zahlungen auf die Bedürftigkeitsleistungen statt.

### **G.I.B.: Das ist aber eine hohe qualitative Anforderung an die durchführenden Träger.**

**Dr. Jörg Meier:** Das ist fraglos sehr ambitioniert. Aber genau das entspricht dem Verständnis des Produktionsschulkonzepts und damit den Zielen der Arbeit in den Produktionsschulen: Die Kompetenzentwicklung(en) sollen sichtbar gemacht und dokumentiert werden. Unsere empirische Studie in Sachsen hat gezeigt, dass es deshalb sehr darauf ankommt, wie der Programmgeber Produktionsschulen in sein Übergangssystem integriert. In Kollern ist nicht vorgesehen, die gezeigten Leistungen bei der Entwicklung der Kompetenzen der Jugendlichen oder ihre Aktivierung und Stabilisierung durch Zahlungen zu honorieren. Es besteht noch Handlungsbedarf dabei, Kompetenzfeststellungsverfahren zu dokumentieren und zu einem Entwicklungsprozess zu führen.

Hamburg ist dabei sehr konsequent. Im reformierten Übergangssystem bildet die Produktionsschule zusammen mit der dualisierten Ausbildungsvorbereitung an berufsbildenden Schulen die Berufsvorbereitungsschule. Dabei werden die Produktionsschulen in freier Trägerschaft durchgeführt.

### **G.I.B.: Welche Probleme ergeben sich aus der Anrechnung des Produktionsschulgeldes auf die SGB II- und SGB III-Bezüge?**

**Albert Schepers:** Das ist ein Problem im SGB II. Ein Großteil der Jugendlichen in den Produktionsschulen stammt aus Haushalten, die Leistungen nach SGB II beziehen. Und hier ist die Logik, dass das Produktionsschulgeld angerechnet wird.

**Dr. Jörg Meier:** Bereits in der Startphase von BvB-Pro 2012 war die erste Frage: was passiert, wenn ein Ju-

gendlicher in einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme, in diesem Fall BvB-Pro, Geld für seine Tätigkeit in der Produktionsschule erhält. Diese Figuration ist sozialrechtlich fast einmalig und im Alimentationskonzept der Bedürftigkeitsleistung nicht vorgesehen. Diese Alleinstellungssituation von Produktionsschule bereitet also sozusagen förderrechtlich Probleme. Nicht zuletzt deswegen hat der Freistaat Sachsen bereits im Jahr 2008 die subventions- und wettbewerbsrechtliche Lage verbindlich klären lassen.

Bei der Zahlung der Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) in der BvB-Pro nach dem SGB III werden eigene Einkünfte nicht angerechnet. Damit bleibt das Konzept des Produktionsschulgeldes in Produktionsschulen unbeeinträchtigt und kann (weiter) pädagogisch genutzt werden. Es wäre ja auch absurd, Geld als Motivation pädagogisch einzusetzen und auf der anderen Seite wieder herauszurechnen.

Jugendliche im Rechtskreis des SGB II erhalten Bedürftigkeitsleistungen im Rahmen der Grundsicherung für Arbeitsuchende als Teil einer Bedarfsgemeinschaft. Hier wird natürlich das eigene Einkommen und Vermögen – bis zu den jeweils geltenden Freibeträgen – herangezogen. Aus diesem Anrechnungszusammenhang resultiert wohl auch der bis dato zu konstatierende niedrige Entwicklungsstand des Produktionsschulgeldes. Unter anderem erklärt sich daraus auch die Orientierung der in Produktionsschulen geleisteten Zahlungen – meist in einem Bereich von bis zu 100 Euro, tatsächlich liegen die Zahlungen vielfach deutlich unterhalb dieses Betrages.

Der Weg, den Hamburg beim Produktionsschulgeld initiiert hat, ist ein anderer. Das als individuelle Leistungsprämie gezahlte Produktionsschulgeld ist eine zweckbestimmte Leistung aus Landesmitteln und wird zu einem anderen Zweck gezahlt als dem, der vom SGB II verfolgt wird, nämlich zur Anerkennung und Motivation der Jugendlichen; dieser ausdrücklich so bestimmte Zahlungsweg (des Landes) darf nicht vom SGB II konterkariert werden. Nach einem längeren Klärungsprozess, der maßgeblich von der zuständigen Fachreferentin initiiert und durchgeführt wurde, gilt das als individuelle Leistungsprämie gezahlte Produktionsschulgeld seit Fe-

bruar 2014 nun als sogenanntes privilegiertes Einkommen. Dies wurde so auch vom BMAS bestätigt. Auch die fachlichen Hinweise der BA zur Einkommensberücksichtigung im SGB II berücksichtigen nach der erfolgten Klärung nun diesen für die Produktionsschulen einschlägigen Sachverhalt.

**Albert Schepers:** Nordrhein-Westfalen beschäftigt sich mit dieser Frage noch nicht so lange wie Hamburg. Es gibt eine interne Prüfung im Ministerium – derzeit noch ohne Ergebnis. Aus meiner Sicht sind zwei Probleme zu klären. Das eine ist das der Anrechnung. Einen möglichen Lösungsweg hat Hamburg aufgezeigt.

Das zweite Problem, das zu lösen ist, ist die Quelle des Produktionsschulgeldes. Der Standpunkt der Bundesagentur für Arbeit ist: nicht aus dem SGB III. Eine ähnliche Position wird es für die Kofinanzierung durch die Jobcenter geben, soweit diese über Aktivierungshilfen erfolgt. Es ist auch zu fragen, ob der ESF eine Leistungsprämie zulässt, denn die Landesmittel speisen sich ja aus diesem Fonds. Das Produktionsschulgeld aus den Einnahmen der Produktionsschule zu finanzieren, ist ebenfalls problematisch, da klassisch solche Einnahmen mit der Förderung zu verrechnen sind.

### **G.I.B.: Welche Bedeutung haben die Fachkräfte in Produktionsschulen?**

**Dr. Jörg Meier:** Das Thema Fachkräfte hat uns in Sachsen intensiv beschäftigt. Dort haben wir eine Sonderauswertung zu Situation und zur Tätigkeit der Fachkräfte an den sächsischen Produktionsschulen durchgeführt. Sie sind es, die vor allem sich selbst und ihre Profession mit- und einbringen – vom Berufspädagogen über den Meister und nicht zuletzt auch die Sozialpädagogen und -pädagoginnen bis hin zu Fachkräften mit bunten Berufsbiografien. Diese berufsbiografische Vielfalt in multiprofessionell in den Produktionsschulen tätigen Teams ist eine Stärke. Aber es fehlt doch eine originäre Ausbildung für die Pädagogen in Produktionsschulen. Es gibt ein Fortbildungsprogramm für die Fachkräfte in Produktionsschulen, das von Arnulf Bojanowski und Cortina Gentner seinerzeit an der Leibniz Universität Hannover zusammen mit dem Bundesverband der Produktionsschu-

len entwickelt wurde. Nicht zuletzt auch mit Blick auf die rein quantitativ stetige Zunahme von Produktionsschulen und die damit unmittelbar verbundene wachsende Nachfrage nach Fachkräften in und für Produktionsschulen sollte nun der Schritt von der informellen auch zur formalen Qualifizierung erfolgen. Denkbar wären entsprechende Angebote beispielsweise in Berufsakademien oder als Aufbaustudiengang im Rahmen universitärer Studienangebote.

**Albert Schepers:** Die spezifische Kompetenz – im Produktionsschuljargon Werkpädagoge genannt – gibt es im Übrigen auch in nordrhein-westfälischen Jugendwerkstätten. Die Landschaftsverbände bieten für diese Träger die entsprechenden Fortbildungen an. Es ist also nicht so, als ob das etwas völlig Neues wäre. In den Produktionsschulen wird im Idealfall das klassische Arbeitsteilungsschema zwischen Sozialpädagogen und Fachanleiter aufgehoben, zumindest nach dem konzeptionellen Ansatz. Das hat auf der Trägerebene in NRW aber noch nicht im breiten Umfang seinen Niederschlag gefunden. Es gibt noch nicht die große Zahl entsprechend qualifizierter Fachkräfte.

**Dr. Jörg Meier:** Es ist auch noch weiterzuentwickeln, was genau eigentlich im Einzelnen ein entsprechender Lehrplan enthalten sollte. Es wurde ja gerade erst mit einer curricularen Bestimmung begonnen. Einen Schritt weiterzugehen, könnte an der Stelle auch bedeuten, eine solche Ausbildung auch tatsächlich „produktionsschul-konzeptionell“ zu denken und auftragsbezogen zu entwickeln. Damit ließe sich auch die konventionelle Lehrerausbildung akzentuieren.

**Albert Schepers:** Das kann man dann gut realisieren, wenn es auch gelingt, die Produktionsschulangebote zu verstetigen und so für die betreffenden Mitarbeiter eine längerfristige Perspektive besteht. Nicht funktionieren wird das, wenn Träger ständig rotieren müssen und Mitarbeitende nach dem Mindestlohnprinzip beschäftigt werden.

**Dr. Jörg Meier:** Finanzierung und Verstetigung und damit eine Sicherheitsperspektive müssen wir an der Stelle voraussetzen. In Hamburg wurde mit der parlamenta-

rischen Entscheidung für die Produktionsschule dieser wichtige Schritt (bereits) unternommen und die Finanzierung über das Bildungsbudget sowie die qualitative Sicherung der Umsetzung durch das Fachreferat für Produktionsschulen etabliert. Von einem so konsolidierten Landesprogramm aus, kann das Produktionsschulkonzept auch in Kooperation mit der Bundesagentur für Arbeit solide durchgeführt werden. Dabei kann im Interesse der Jugendlichen, der Fachkräfte und auch der Träger, sowie nicht zuletzt auch des Programmgebers, auch ein Horizont von, sagen wir, fünf Jahren eine Etappe für eine denkbare Institutionalisierung eines regional präsenten Produktionsschulangebotes in den Ländern sein.

#### TEILNEHMER

**Dr. Jörg Meier,** Tel.: 0231 7552941

Technische Universität Dortmund

Fakultät Rehabilitationswissenschaften

Emil-Figge-Str. 50, 44227 Dortmund

joerg.meier@tu-dortmund.de

**Albert Schepers,** Tel.: 02041 767-255

a.schepers@gib.nrw.de

#### DAS GESPRÄCH MODERIERTE

**Manfred Keuler,** Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

#### LITERATUR

- Untersuchungen Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen sowie zur BvB-Pro: Gentner, Cortina (Hg.) 2008: Produktionsschulen im Praxistest. Untersuchungen zum Landesprogramm Produktionsschulen in Mecklenburg-Vorpommern, Münster.
- Meier/Gentner 2014: Abschlussbericht. Evaluationsstudie „Produktionsschulorientierte Vorhaben im Freistaat Sachsen“ – Eva[P]S. Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, Hamburg (online verfügbar)
- Meier u. a. (Hg.) 2011: Produktionsschule verstetigen! Handlungsempfehlungen für die Bildungspolitik, Münster.
- Förderrichtlinie der Freien und Hansestadt Hamburg zur individuellen Leistungsprämie in Produktionsschulen, Januar 2014

# „Verbindliche Beziehungen autonomer Akteure entlang von Dienstleistungsketten“

*Interview mit Prof. Dr. Claus Reis, Professor für Sozialarbeit mit dem Schwerpunkt „Organisation Sozialer Dienste im Bereich Armut, Wohnungslosigkeit und Arbeitslosigkeit“ an der Frankfurt University of Applied Sciences zum Modellprojekt „Soziale Dienstleistungen Hand in Hand – Teilhabe und Integration in Arbeit für Langzeitbezieherinnen und -bezieher durch zielgruppenbezogene Produktionsnetzwerke“*

**G.I.B.:** Im Frühjahr dieses Jahres startete das Pilotprojekt des MAIS „Soziale Dienstleistungen Hand in Hand – Teilhabe und Integration in Arbeit für Langzeitleistungsbeziehende durch zielgruppenbezogene Produktionsnetzwerke“. Was ist Grundidee dieses Projektes?

**Prof. Dr. Claus Reis:** Die Grundidee geht von einer Diagnose aus, die wir am Institut für Stadt- und Regionalentwicklung der Frankfurt University über mehrere Jahre hinweg durchführen konnten und die auch durch die Fachliteratur gefestigt ist, dass nämlich Personen, die sich im Langzeitbezug von SGB II-Leistungen befinden, üblicherweise eine hohe Komplexität von Problemlagen aufweisen. Sie sind

Arbeit konzentrieren, sondern muss auch andere Lebensbereiche mit erfassen. Und das heißt im Klartext: andere Leistungen, die in anderen Lebensbereichen angeboten werden, auch mit zu koordinieren. Es ergibt sich also ein umfassender Koordinierungs- und Vernetzungsanspruch.

**G.I.B.:** Zentrales Element des Projekts sind die Produktionsnetzwerke. Was ist das Neue daran? Welche Besonderheiten gibt es?

**Prof. Dr. Claus Reis:** Das Neue ist, dass es sich um Netzwerke handelt, die tatsächlich auf verbindlichen Kooperationen basieren. Das geht einen Schritt über das hinaus, was üblicherweise unter dem Begriff Netzwerk diskutiert wird und häufig ein relativ lockerer Zusammenschluss ist. Netzwerke in unserem Sinne – also Produktionsnetzwerke – basieren auf verbindlichen Beziehungen autonomer Akteure, die entlang bestimmter Pfade bzw. Dienstleistungsketten Leistungen miteinander koppeln.

**Produktionsnetzwerke basieren auf verbindlichen Beziehungen autonomer Akteure, die entlang bestimmter Pfade bzw.**

**Dienstleistungsketten Leistungen miteinander koppeln.**

nicht nur arbeitslos, sondern auch verschuldet, haben Gesundheitsprobleme und so fort. In Deutschland wie auch in anderen westeuropäischen Staaten gibt es zwar ein Leistungsangebot für verschiedene Problemkonstellationen, dieses ist aber häufig nicht oder nur unzureichend koordiniert.

Das ist zum Beispiel im Zusammenhang mit den § 16a-Leistungen des SGB II sehr gut feststellbar. Wenn man beabsichtigt, Langzeitbeziehende in absehbarer Zeit wieder in ein Arbeitsverhältnis zu integrieren, kann man sich nicht nur auf den Bereich

Das Institut für Stadt- und Regionalentwicklung (ISR) ist schon fünf, sechs Jahre mit dem Thema befasst. Ein Kennzeichen dieses Projekts ist, dass wir die Perspektive stark auf Einzelfälle richten, um exemplarisch zeigen zu können, wie die unterschiedlichen professionellen und organisatorischen Perspektiven zusammenkommen. Es geht nicht darum, einen Einzelfall wie in Fallkonferenzen tatsächlich zu lösen, sondern an einem konkreten, nicht konstruierten Beispiel die unterschiedlichen Perspektiven und Lösungsansätze zu diskutieren. Und das ist relativ neu.

Eine weitere Besonderheit ist die Vielfalt der Netzwerkpartner. Natürlich ist „Kooperation“ ein „Alltagsgeschäft“, häufig vollzieht sie sich aber bilateral. Und bei bilateralen Strukturen haben Sie es mit ei-



Prof. Dr. Claus Reis,  
Frankfurt University of Applied Sciences

ner relativ einfachen Konstellation zu tun, in der sich nur zwei Partner abstimmen müssen. Je mehr Partner mit unterschiedlichen Interessenlagen an Kooperationen beteiligt sind, desto komplexer wird die Ausgangssituation. Bei unseren aktuellen Projekten kann man feststellen, dass an allen Standorten die Akteure sich nicht sternförmig auf das Jobcenter zubewegen, sondern untereinander Traditionen der Kooperation oder auch der Nicht-Kooperation haben.

**G.I.B.: Könnten Sie diese unterschiedlichen Interessen und Zielsetzungen an einem Beispiel konkretisieren?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Mein Beispiel-Klassiker ist der Umgang mit alleinerziehenden Müttern. Da haben Sie bereits auf der Ebene der gesetzlichen Regelungen einen massiven Unterschied zwischen SGB II und SGB VIII. Im SGB II interessiert Kinderbetreuung allein unter dem Aspekt, dass die Kinder versorgt sind, damit die Mutter dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen kann. Aus dem SGB II lässt sich nichts zur Qualität der Kinderbetreuung ableiten. Im SGB VIII ist das komplett anders. Da stehen die Entwicklung und das Wohl des Kindes im Vordergrund und die qualitativen Anforderungen an die Kindertagesbetreuung werden entsprechend den Ausführungsgesetzen konkretisiert.

An dieser Stelle treten oft Probleme zwischen Jobcenter und Jugendhilfe auf, z. B. bei der Frage, wie viel „Randzeitenbetreuung“ mit dem Kindeswohl vereinbar ist. Als weitere Akteure mit eigenen professionellen Anforderungen kommen dann zum Beispiel noch Kinderärzte dazu.

Sehr schnell entsteht so eine Konstellation, in der nicht nur unterschiedliche Interessen aufeinandertreffen, sondern auch selektive Problemwahrnehmungen. Konflikthaft wird es vor allem, wenn einzelne Professionen sich als Leitdisziplin definieren und andere quasi als zuarbeitende Hilfswissenschaften degradieren.

**G.I.B.: Womit startet konkret ein Produktionsnetzwerk?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Wir haben dieses Konzept schon in zwei früheren Projekten entwickelt und da den Akteuren die Initiierung weitgehend selbst überlassen. Nun sind wir einen Schritt weiter und geben eine klare Schrittfolge vor: Im Zentrum stehen zu Beginn konkrete Fälle, deren Zielgruppe SGB II-Langzeitbeziehende sind. In der Städteregion Aachen besteht die konkrete Zielgruppe aus SGB II-Empfängern mit diagnostizierten psychischen Erkrankungen, bei der Stadt

**Konflikthaft wird es vor allem, wenn einzelne Professionen sich als Leitdisziplin definieren und andere quasi als zuarbeitende Hilfswissenschaften degradieren.**

Mülheim an der Ruhr aus Alleinerziehenden in einem Stadtteil, in Solingen geht es um Haushalte mit verfestigtem Leistungsbezug und in Warendorf um kinderreiche Familien. Der zentrale Akteur – das ist in diesem Fall das Jobcenter bzw. am Standort Solingen die AWO Arbeit und Qualifizierung gGmbH – überlegt dann, wer zu einem solchen Netzwerk dazugehören müsste, wobei die Zielgruppendefinitionen den Kreis der zentralen Akteure schon relativ klar vorgeben, etwa bei kinderreichen Familien das Jugendamt oder bei psychisch Kranken den Gesundheitsbereich.

Wir haben dann im Rahmen unserer Moderation gebeten, in Bezug auf die jeweilige Zielgruppe typische Fälle auszusuchen und die unterschiedlichen organisatorischen und professionellen Perspektiven zu diskutieren.

**G.I.B.: Sie sagten, dass Sie in dieser frühen Phase im Gegensatz zu früher jetzt schon eine Methode vorgeben, wie es in dem Projekt weitergeht. Gibt das nicht Reibungen mit den Akteuren, wenn jemand sagt: „Ich weiß schon genau, wie es geht“?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Das ist in der Tat eine schwierige Situation: Wir haben ein Konzept, das an vielen Stellen noch allgemein und abstrakt ist, und wollen es jetzt konkretisieren. Die Standorte fangen ja auch nicht bei null an und haben konkrete Vorstellungen zu Verfahrensweisen, die sie einbringen. Das ist spannungreich, das ist völlig klar. Wir müssen deshalb damit überzeugen, dass neue Erfahrungen gemacht, neue Perspektiven gewonnen werden können, die von den Akteuren als Bereicherung wahrgenommen werden.

## Deswegen versuchen wir eine klassische Ist-Analyse zu vermeiden. Wir möchten nicht wissen, was es alles gibt, sondern wir möchten klären, wo wir hinwollen.

Hier helfen die konkreten Fälle und vor allem die gemeinsame Fallbearbeitung, die für die Beteiligten einen echten Zusatznutzen bringen kann, da teilweise neue Einblicke in die Denk- und Handlungsweise von Kooperationspartnern realisiert werden. Hinzu kommt die systematische Vergewisserung der Perspektive der Betroffenen, die Bestandteil unseres methodischen Vorgehens ist. Das bedeutet, dass versucht wird, die Eigenlogik von Handlungen zu rekonstruieren, die zunächst fremd und unverständlich sind. Hierüber können wichtige Erkenntnisse gewonnen werden, die die Perspektive der an der Fallbesprechung beteiligten Institutionenvertreter erweitern und als Bereicherung erfahren werden können.

### G.I.B.: Wer bringt den Fall ein?

**Prof. Dr. Claus Reis:** Das ist nicht vorgegeben. Wir achten darauf, dass es tatsächlich ein Fall ist, der exemplarisch die Problemlage und die Ressourcen der Zielgruppe abbildet. Das ist wichtig für das weitere Vorgehen, weil wir dann aus dem Einzelfall oder aus der Addition mehrerer Einzelfälle he-

raus versuchen, auf Strukturen zu kommen. Ausgehend von konkreten Fällen bin ich dann auf einer Planungsebene.

### G.I.B.: Eine Frage, die sich aus dem „Fallverstehen“ ergibt, ist ja auch die abzuleiten, wer eigentlich mit seinen Dienstleistungen zum Netzwerk dazugehört.

**Prof. Dr. Claus Reis:** Wenn sich Akteure zu einer Fallrekonstruktion zusammenschließen, kommt man über die Fallrekonstruktion und die Diskussion typischer Fälle unter Umständen auf Akteure, die nicht da sind, die aber einbezogen werden müssten. Die Frage ist dann, ob man sie einbeziehen kann und in welcher Form.

Zum Beispiel gibt es viele Fälle, wo Personen mit Migrationshintergrund eine Rolle spielen. Also muss ich einen solchen Akteur mit einbeziehen. Es gibt also das Ausgangsnetzwerk und über die Fallarbeit so etwas wie ein Kernnetzwerk. Ein sehr heikles Thema ist Schule. Immer, wenn es um Familienkonstellationen mit Alleinerziehenden geht, spielt Schule eine gewisse Rolle. Aber in keinem der entsprechenden Netzwerke sind Vertreter der Schule von vornherein dabei gewesen.

Die Zielsetzung ist der nächste Schritt. Wir haben im ISR eine lange Tradition, uns mit Zielsetzungen auseinanderzusetzen und orientieren uns an der zielorientierten Projektplanung. Die Akteure, die an den Fällen gearbeitet haben, verständigen sich über ein gemeinsames Grundsatzziel. Das geht meistens relativ einfach, weil ein solches Ziel oft schon in den Köpfen Gestalt angenommen hat oder sie sich schon vorab verständigt haben. Da das Grundsatzziel meistens sehr allgemein gefasst ist, kommt es an der Stelle noch nicht zu größeren Debatten.

### G.I.B.: Wie könnte ein konkretes Grundsatzziel lauten?

**Prof. Dr. Claus Reis:** Als Aussagesatz formuliert könnte das sein: „Menschen mit psychischen Beeinträchtigungen nehmen gleichberechtigt am Arbeits-

und gesellschaftlichen Leben teil.“ Das ist etwas, worauf sich die meisten Beteiligten gut einigen können. Spannend in jeglicher Hinsicht wird es, wenn sie das dann operationalisieren.

Zu jedem der übergreifenden Themen in den Modellprojekten kann man ein Ziel formulieren. In Warendorf war das die Familiendynamik und das Erkennen und Beeinflussen dieser Familiendynamik. Dazu kann ich das Ziel formulieren: „Die Familiendynamik ist positiv zu beeinflussen.“ Dann breche ich dieses Rahmenziel runter in die nächste Zielebene, eigentlich wie in jeder Projektplanung.

**G.I.B.: Muss an dieser Stelle auch eine Bestandsaufnahme der Leistungen, die die Beteiligten einbringen können, erfolgen?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Die Aktivitäten muss ich definieren, wenn ich die Ziele formuliert habe und zur Umsetzung komme. Diese Vorgehensweise stammt aus dem strategischen Management und orientiert sich an der Strategie, vom Ziel aus zu denken und nicht vom Bestehenden auszugehen. Deswegen versuchen wir eine klassische Ist-Analyse zu vermeiden. Wir möchten nicht wissen, was es alles gibt, sondern wir möchten klären, wo wir hinwollen. Dann überprüfen wir, was wir haben, um dorthin zu kommen, und wo noch etwas verbessert werden muss.

**G.I.B.: Es könnte Ressourcen geben, die gegenläufig ausgerichtet sind. Ich denke zum Beispiel an die Unvereinbarkeit bestimmter Maßnahmen in verschiedenen Rechtskreisen. Kann ein Produktionsnetzwerk an dieser Stelle verhindern, dass es zu einer Blockade kommt?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** So optimistisch wäre ich jetzt nicht. Das hängt davon ab, wie hart die Gesetze an der Stelle sind. Es gibt ja unter Umständen Konstellationen, wo gesetzliche Grundlagen widersprüchlich sind, denken Sie nur an das oben genannte Beispiel der Kinderbetreuung im SGB II und SGB VIII. Sie können durch ein Produktionsnetzwerk kein Ge-

setz ändern, aber beispielsweise im SGB II problematische Bereiche anzeigen. Das kann auch ganz erfolgreich sein.

Was aber möglich ist: Viele gesetzliche Vorschriften sind interpretierbar – Stichwort Ermessensspielräume. Diese Spielräume werden oft zu restriktiv oder gar nicht genutzt. Und da kommen Sie schon einen Schritt weiter, wenn Sie das an einem konkreten Fall diskutieren können.

**G.I.B.: Sie sagten, dass sich Produktionsnetzwerke gegenüber anderen Netzwerken durch Verbindlichkeit auszeichnen. Wie entsteht diese Verbindlichkeit?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Sie haben zwei Wege, die meines Erachtens kombiniert werden müssen: sie müssen gemeinsame Abläufe definieren und Kooperationsvereinbarungen abschließen. Welche Leistungen muss ich mit

**Bei Produktionsnetzwerken geht es nicht darum, ein neues Netzwerk zu erfinden, sondern häufig schon bestehende Strukturen zu überprüfen und zu ergänzen, den Moment der Kooperation zu optimieren.**

welchen verknüpfen, parallel oder auch hintereinander, damit das auf den Einzelfall bezogene Ziel erreicht wird? Das wäre dann die berühmte Dienstleistungskette. Und parallel, um die Verbindlichkeit herzustellen, ist es sinnvoll, diese in Vereinbarungen zu fixieren.

**G.I.B.: Was wird da konkret vereinbart?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Sie können zum Beispiel zwischen Jugendamt und Jobcenter vereinbaren, dass das Jugendamt sein Know-how in puncto Fallarbeit dem Jobcenter zur Verfügung stellt, z. B. auf gemeinsamen Besprechungen oder Fortbildungen des Jugendamtes für Jobcenter-Beschäftigte.

Wir konnten im Zuge langjähriger Forschungen im ISR häufig feststellen, dass das Fallverständnis im Bereich des SGB II unterentwickelt ist, wenn Probleme ins Spiel kommen, die nicht auf Arbeit oder Qualifikation bezogen sind. Aber im Jugendamt, gerade im Allgemeinen Sozialen Dienst, existiert z. B. viel Know-how, was Familiendynamik und ein entsprechendes Fallverständnis angeht.

Das beansprucht natürlich die Ressourcen des Jugendamtes und deshalb muss es einen klaren Auftrag geben.

**Die Integration in gesellschaftliche und soziale Strukturen ist ein sehr komplexer gesetzlicher Auftrag, den ein Jobcenter eigentlich nur dann erfüllen kann, wenn es eng kooperiert mit anderen Akteuren und sich entsprechend abstimmt.**

**G.I.B.: Man fängt nicht bei null an. Oft gibt es ja schon Kooperationen, vielleicht auch Kooperationsvereinbarungen. Wie findet so etwas Eingang?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** In Warendorf beispielsweise hat man eine Bestandsaufnahme vorgenommen: Welche Vereinbarungen bestehen schon? Sind die so aktuell, dass man sie nutzen kann oder muss etwas modifiziert werden? Und mit wem haben wir noch keine Vereinbarung?

Es taucht häufig ein Missverständnis auf: Es geht bei dem Stichwort Produktionsnetzwerk überhaupt nicht darum, ein neues Netzwerk zu erfinden. Häufig geht es tatsächlich darum, schon bestehende Strukturen zu überprüfen und zu ergänzen, den Moment der Kooperation zu optimieren.

**G.I.B.: Auch Arbeitsweisen zu modifizieren?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Ja, ganz klar. Das ist auch oft der Stachel im Fleisch von Produktionsnetzwerken. Oft ist eine Umstellung der Arbeitsweisen und Routinen erforderlich. Das ist nicht unbedingt das, was alle Leute gern tun.

**G.I.B.: Mit Blick auf Ihre bisherigen Erfahrungen in den Modellprojekten, aber auch aus Sicht Ihrer sonstigen Arbeiten: Was müssen Kommunen, Jobcenter oder andere Akteure wie Wohlfahrtsverbände für den Aufbau eines Produktionsnetzwerks mitbringen?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Wichtig ist – das zeigen die Projekte jetzt sehr deutlich –, dass Personen benannt werden, die die Netzwerke vor Ort aufbauen, also Netzwerkkoordinierende und dass ihnen die notwendigen zeitlichen Ressourcen gegeben werden. Der Aufbau eines Produktionsnetzwerks muss dazu Bestandteil der Geschäftspolitik eines Jobcenters sein und dessen Geschäftsführung dahinterstehen.

Man muss auch klären, wie das, was dort geschieht in die Organisation zurückwirkt. Die Kommunikationswege der Koordinatoren, z. B. interne Leitungsbesprechungen in der Organisation müssen klar sein. Die Koordinatoren werden aus pragmatischen Gründen nicht selbst Leitungskräfte sein, aber sie müssen auf einer Ebene angesiedelt sein, die Zugang zur Leitungsebene hat, denn nur so gelingt es, wo es notwendig ist, Arbeitsweisen zu verändern.

Dazu kommt, dass die Koordinatorinnen und Koordinatoren entsprechend qualifiziert sein müssen. Es ist ganz hilfreich, wenn sie schon etwas mitbringen an Kenntnissen über Projektmanagement und Ähnliches, ansonsten müssen sie entsprechend qualifiziert werden.

**G.I.B.: Wenn der Prozess wie von Ihnen beschrieben abläuft, welche besondere Qualität können Produktionsnetzwerke dann erreichen? Wer profitiert davon?**

**Prof. Dr. Claus Reis:** Was gewonnen werden kann, ist meines Erachtens sehr klar: Über diese Struktur wird der gesetzliche Auftrag besser erfüllt. Die Neufassung des SGB II mit dem § 1 nimmt jetzt Bezug auf die Menschenwürde und die Teilhabe am sozialen Leben. Und das meint nicht nur das Bildungs- und Teilhabepaket, sondern eine Integration in gesellschaftliche und soziale Strukturen. Das ist ein sehr komplexer gesetzlicher Auftrag, den ein Jobcenter eigentlich nur dann erfüllen kann, wenn es eng kooperiert mit anderen Akteuren und sich entsprechend abstimmt.

Die meisten Jobcenter haben Routinen entwickelt im Umgang mit dem Bereich Beschäftigung. Aber die meisten Probleme entstehen an den Rändern, also da, wo sie es mit Organisationen zu tun haben, mit denen sie bisher nicht oder nur wenig kooperiert haben

oder wo es unter Umständen das Klima eines gegenseitigen Misstrauens gibt. Das zeigt sich zum Beispiel nicht selten im Verhältnis zwischen Jobcentern und freien Trägern. In anderen Fällen geht es um die Zusammenarbeit mit dem Jugendamt oder der Schule.

**Ich erhoffe mir, dass der Nutzen darin besteht, dass die verschiedenen Helferorganisationen abgestimmter und dadurch besser handeln.**

Ich erhoffe mir, dass der Nutzen darin besteht, dass die verschiedenen Helferorganisationen abgestimmter und dadurch besser handeln. Wenn ich mir ansehe, dass es noch relativ häufig dazu kommt, dass Personen gar nicht wissen, welche Hilfemöglichkeiten es gibt bzw. immer wieder zwischen unterschiedlichen Organisationen durchrutschen, habe ich an der Stelle einen direkten Nutzen für die unmittelbar Betroffenen. Und zum anderen sehe ich die Perspektive der Betroffenen. Wenn die eingeführt wird in die Fallarbeit, besteht die Möglichkeit, dass sich die Beteiligten tatsächlich mal auf etwas ganz anderes einlassen.

**DAS INTERVIEW FÜHRTEN**

**Helmut Kleinen**

Tel.: 02041 767-208

[h.kleinen@gib.nrw.de](mailto:h.kleinen@gib.nrw.de)

**Manfred Keuler**

Tel.: 02041 767-152

[m.keuler@gib.nrw.de](mailto:m.keuler@gib.nrw.de)

**KONTAKT**

**Prof. Dr. Claus Reis**

Fachbereich Soziale Arbeit und Gesundheit (FB 4)

Frankfurt University of Applied Sciences

Nibelungenplatz 1

60318 Frankfurt am Main

Tel.: 069 1533-2831

[csreis@fb4.fh-frankfurt.de](mailto:csreis@fb4.fh-frankfurt.de)

# „Nicht verstehen ist wie blind sein“

Berufsbezogene Sprachförderung für Migrantinnen und Migranten in NRW



**„Nicht verstehen ist wie blind sein“ ist der Titel einer vom Fotografen Veit Mette im Rahmen des IQ-Modellprojektes „komma-NRW“ geschaffenen Ausstellung. Großformatige Porträt-Aufnahmen zugewanderter Menschen waren in den Fenstern der Lohnhalle der Zeche Arenberg-Fortsetzung in Bottrop zur Veranstaltung „Berufsbezogene Sprachförderung für Migrantinnen und Migranten – modellhafte Ansätze in NRW“ am 11. September 2014 zu sehen, fotografiert an ihren Arbeitsplätzen in NRW. Das Besondere: ihre Augen waren geschlossen. – Ein eindringlicher Hinweis auf die Bedeutung der Sprachkompetenz im Beruf.**

Fachkräftemangel aufgrund des demografischen Wandels in bestimmten Branchen wie z. B. dem Gesundheits- und Pflegebereich führt dazu, dass wir auch auf die Zuwanderung von Fachkräften aus dem Ausland angewiesen sind. Um ausbildungsadäquat eingesetzt werden zu können, benötigen Zuwanderer häufig eine gezielte berufsbezogene Sprachförderung. Aber auch Migrantinnen und Migranten, die bereits in Deutschland leben, brauchen Möglichkeiten zur Qualifizierung und gezielte sprachliche Förderung, um als Fachkräfte in nachhaltige Beschäftigungsverhältnisse einmünden zu können. Sprachliche Handlungskompetenz ist dabei eine der zentralen Schlüsselkompetenzen im Arbeitsleben und hat einen entscheidenden Einfluss auf Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt und zu qualifizierten Arbeitsplätzen.

Die Anforderungen an berufsbezogene Sprachkenntnisse sind sehr vielfältig. Dabei geht es nicht nur um das Fachvokabular für den jeweiligen Beruf, sondern auch darum, wie man mit Vorgesetzten, Kollegen oder Kunden kommuniziert und wie schriftliche Arbeitsschritte wie beispielsweise Protokolle, Störungsmeldungen oder Dokumentationen erstellt werden. Kursangebote sind dabei

eine wichtige Komponente des Förderangebots. Aufgrund heterogener Lernbiografien und der unterschiedlichen arbeitsplatzbezogenen, kommunikativen Anforderungen sind darüber hinaus individuelle Förderangebote notwendig.

Im Bereich der Regelangebote zur berufsbezogenen Deutschförderung kommt es oft zu großen zeitlichen Lücken zwischen den unterschiedlichen Sprachförderangeboten. In Bildungsmaßnahmen kann es vorkommen, dass Teilnehmende mit Migrationshintergrund aufgrund ihres begrenzten Wortschatzes dem Unterricht nicht folgen können. Es droht ein Teil von ihnen von Bildung „abgehängt“ zu werden. Hier setzen die vier, ESF-landesgeförderten Modellprojekte zur berufsbezogenen Deutschförderung im SGB II-Kontext an.

### **Regelangebote der Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund**

Für Menschen mit Migrationshintergrund und Sprachförderbedarf stehen zwei Regelangebote des Bundes zur Verfügung. Zum einen – als Grundförderung für Zugewanderte – die Integrationskurse des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF), zum anderen die

Sprachkurse des ESF-BAMF-Programms „Berufsbezogene Deutschförderung“, die ein weiterführendes Sprachlernangebot mit konkreter Arbeitsmarktorientierung darstellen und vom BAMF im Auftrag des Innenministeriums organisiert werden. Neben diesen Sprachförderangeboten gibt es noch die Möglichkeit, Sprachförderung als Element in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen zu integrieren, die über die Eingliederungstitel von Arbeitsagenturen und Jobcentern finanziert werden.

### **Integrationskurse**

Gesetzliche Grundlage für die Integrationskurse des Bundes ist das Aufenthaltsgesetz §§ 43 ff. Ziel der Integrationskurse ist vor allem die Vermittlung allgemeinsprachlicher Deutschkenntnisse zur Verbesserung der gesellschaftlichen Integration bis zum Sprachniveau B1 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens. Dieses Sprachniveau ist u. a. Grundlage für die Einbürgerung.

Zur Zielgruppe zählen Personen mit Migrationshintergrund mit wenigen oder gar keinen Deutschkenntnissen. Jeder Integrationskurs besteht aus einem Sprachkurs und einem Orientierungskurs. Ein Integrationskurs dauert i. d. R. 660 Unterrichtseinheiten (UE; 1 UE entspricht 45 Minuten), je nach Ausrichtung des Kurses (z. B. sogenannte Förderkurse) kann die Gesamtdauer auch bis zu 960 UE betragen. Der Teil Sprachkurs des Integrationskurses dauert im allgemeinen insgesamt 600 UE (max. bis zu 900 UE).

Der Sprachkurs behandelt wichtige Themen aus dem alltäglichen Leben wie zum Beispiel „Arbeit und Beruf“, „Aus- und

Weiterbildung“ oder „Betreuung und Erziehung von Kindern“. Der Orientierungskurs im Anschluss an den Sprachkurs nimmt 60 UE in Anspruch. Im Orientierungskurs werden z. B. Themen wie die deutsche Rechtsordnung, Geschichte und Kultur behandelt.<sup>1</sup>

### Die Sprachkurse des ESF-BAMF-Programms

Mit dem ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Deutschförderung leistet das BAMF einen wichtigen Beitrag zur Sprachförderung und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt. Mit den ESF-BAMF-Kursen wurden und werden viele der Teilnehmerinnen und Teilnehmer nachhaltig in den ersten Arbeitsmarkt integriert. Ergebnisse der Evaluation des ESF-BAMF-Programms durch das Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW, Mannheim) und das Institut für angewandte Sozialwissenschaft (infas, Bonn) zeigen, dass fast die Hälfte (46,4 %, bundesweiter Durchschnittswert) der Kurs Teilnehmerinnen und -teilnehmer sechs Monate nach Kursende in einem regulären Beschäftigungs- oder Ausbildungsverhältnis stand oder in eine allgemeine Maßnahme vermittelt werden konnte.<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Vgl. <http://www.bamf.de/DE/Willkommen/DeutschLernen/Integrationskurse/InhaltAblauf/inhalttaulauf-node.html> [11.11.2014]

<sup>2</sup> Vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): Berufsbezogene Deutschförderung. Das ESF-BAMF-Programm, Köln, S. 12 f.

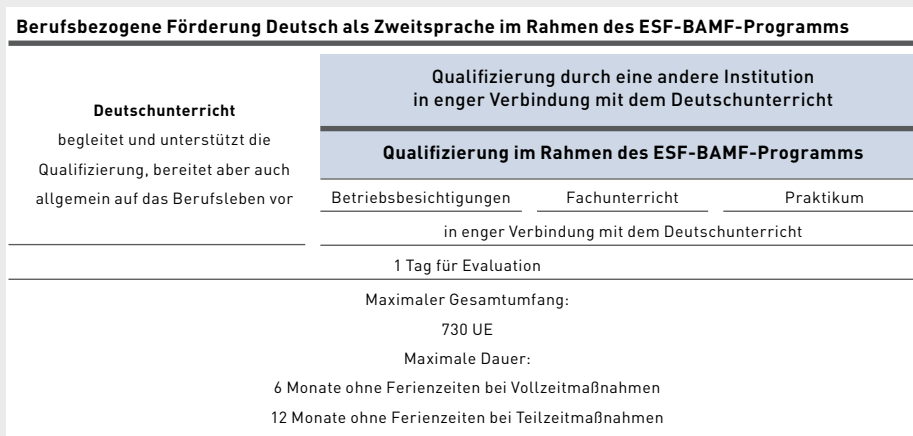
<sup>3</sup> Vgl. Trägerrundschreiben des BAMF vom 01.04.2014 und vom 02.05.2014 unter <http://www.bamf.de/DE/Infothek/ESFProgramm/esf-bamf-programm-node.html>

In der Zeit von 2009 bis 2013 konnten bundesweit über 120.000 Menschen an dem Programm partizipieren, in NRW waren es über 38.000 Menschen (Angaben des BAMF). Zur Zielgruppe des Programms gehörten bislang Menschen mit Migrationshintergrund im SGB II- oder SGB III-Bezug (inkl. Nichtleistungsbeziehende) und beschäftigte Migrantinnen und Migranten. Seit Januar 2012 stehen

übersteigen. Als Vollzeitkurs dauert ein ESF-BAMF-Kurs daher 6 Monate.

Im April 2014 kam es aufgrund zur Neige gehender ESF-Mittel zu einem vorübergehenden Bewilligungsstopp neuer ESF-BAMF-Kurse. Etwa vier Wochen später konnte die Förderung über das ESF-BAMF-Programm bis zum Jahresende wieder aufgenommen werden, da das BMAS kurz-

Abb. 1: Aufbau eines ESF-BAMF-Kurses



Quelle: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2013): „Berufsbezogene Deutschförderung. Das ESF-BAMF-Programm“, Köln, S. 8.

die Kurse auch Teilnehmerinnen und Teilnehmern des ESF-Bundesprogramms für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge offen.

Ein Sprachkurs des ESF-BAMF-Programms setzt sich grundsätzlich aus zwei Teilen zusammen: dem berufsbezogenen Deutschunterricht und dem sogenannten berufsbezogenen Qualifizierungsteil (siehe Abb. 1). Hierzu gehören Fachunterricht, ein Praktikum und Betriebsbesichtigungen. Der Umfang der beiden Hauptteile kann variabel – je nach Bedarf der Gruppe – ausgestaltet werden, darf im Gesamtumfang jedoch 730 Unterrichtseinheiten je 45 Minuten nicht

fristig zusätzliche ESF-Mittel bereitstellen konnte. Somit war ein möglichst gleitender Übergang in die neue ESF-Programmperiode ab 01.01.2015 ermöglicht worden.<sup>3</sup>

In der neuen Förderphase ab 2015 werden jedoch für das Programm deutlich weniger ESF-Mittel zur Verfügung stehen und daher voraussichtlich weniger Kurse angeboten werden können als in der alten Förderphase. Damit korrespondiert eine Verkürzung der Laufzeit der Förderphase auf drei Jahre sowie eine Fokussierung auf bestimmte Zielgruppen: Zur Zielgruppe gehören nach Auskunft des BAMF in der neuen Förderphase kei-

ne Beschäftigten mehr, sondern ALG I- und ALG II-Empfänger sowie Flüchtlinge und Asylbewerber.

### Berufsbezogene Sprachförderung im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen

Berufsbezogene Sprachförderung kann auch innerhalb von arbeitsmarktpolitischen Regelangeboten erfolgen. Voraussetzung der Integration von Sprachförderung in solchen Maßnahmen ist, dass Sprachförderung immer einen geringeren Anteil an der inhaltlichen Ausrichtung haben muss als der arbeitsmarktpolitische Teil (Aktivierung, Qualifizierung). Als wichtigste Instrumente in diesem Zusammenhang sind vor allem die §§ 44, 45 und 81 ff. SGB III zu nennen, die in Verbindung mit § 16 Abs. 1 SGB II auch für erwerbsfähige Leistungsberechtigte von den Jobcentern im SGB II eingesetzt werden können. Inwieweit die Möglichkeiten genutzt werden, hängt zum großen Teil von der geschäftspolitischen Schwerpunktsetzung der jeweiligen Einrichtung vor Ort ab. Dabei haben die Jobcenter tendenziell eine höhere dezentrale Gestaltungsmöglichkeit als die Agenturen für Arbeit.

Seit 2013 sind auch sogenannte Kooperationsmaßnahmen möglich: diese stellen eine Verbindung zwischen einem ESF-BAMF-Sprachkurs und einer Aktivierungsmaßnahme nach § 45 SGB III oder einer Bildungsmaßnahme nach § 81 ff. SGB III dar. Auf diese Weise können z. B. Sprachförderung und Qualifizierung noch enger aufeinander abgestimmt erfolgen.

Neben diesen bundesgeförderten Regelangeboten hat das Land Nordrhein-West-

falen beispielsweise durch die Fachkräfteinitiative NRW und durch die Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE) Strukturen entwickelt, an die das Thema „berufsbezogene Sprachförderung“ ange-dockt werden kann. Spezielle Ansätze in der berufsbezogenen Sprachförderung werden über Modellprojekte in NRW verfolgt. Diese wurden im Rahmen des Lohnhallengesprächs der G.I.B. im September 2014 interessierten Akteuren der Arbeitsmarkt- und Integrationspolitik vorgestellt und gemeinsam diskutiert.

### Modellprojekte in NRW

In NRW werden in Ergänzung zu den bewährten ESF-BAMF-Kursen, individuelle Sprachförderangebote im Rahmen des IQ Netzwerks NRW umgesetzt. Solche Ansätze sind modellhaft entwickelt worden mit den Projekten: „komma-NRW“ (Kommunikation am Arbeitsplatz), dabei geht es um neue arbeitsplatzbezogene Formen der Sprachstandserhebung und des Sprachtrainings direkt in den Betrieben. Im Projekt „SPRUNQ“ (Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung) werden zugewanderte Menschen durch einen geschulten Sprachcoach professionell und individuell in ihrer beruflichen Entwicklung begleitet und gefördert.

Die vier mit ESF-Landesmitteln geförderten Projekte im Kontext des SGB II gehen das Thema u. a. über ein optimiertes Übergangsmangement und Bildungsmaßnahmen mit integrierter Sprachförderung an: Es geht u. a. darum, die Übergänge zwischen Integrationskursen und ESF-BAMF-Kursen zeitlich zu verkürzen und für die Übergangszeiträume sinnvolle Angebote zu machen. Darüber

hinaus sollen im Bereich der Qualifizierungsmaßnahmen neue Ansätze der Integration von Sprachförderung erprobt werden.

Der Impuls zu den Modellprojekten entstand im Zusammenhang mit den Zielvereinbarungsgesprächen im SGB II des Jahres 2012 zwischen dem MAIS NRW und den Jobcentern. Die Entwicklung der Modellprojekte fand gemeinsam mit interessierten Jobcentern mit Beteiligung des MAIS NRW, der Regionaldirektion NRW der Bundesagentur für Arbeit, des BAMF und der G.I.B. statt, die diesen Prozess moderierte und begleitete. Ziel und Interesse des Landes ist – neben der Verbesserung der Sprachförderung für Menschen mit Migrationshintergrund – eine Verbesserung der diesbezüglichen Leistungsprozesse in den Jobcentern.

Ausführliche Informationen zu den beiden IQ-Modellprojekten und zu zwei der vier mit ESF-Landesmitteln geförderten Modellprojekte finden Sie im Anschluss an diesen Text.

#### KONTAKTE IN DER G.I.B.

**Ute Soldansky**

Tel.: 02041 767-256  
u.soldansky@gib.nrw.de

**Oliver Schweer**

Tel.: 02041 767-252  
o.schweer@gib.nrw.de

#### LINK

Einen Flyer zur Ausstellung  
„Nicht verstehen ist wie blind sein“  
finden Sie unter: [www.komma-nrw.de](http://www.komma-nrw.de)

# Kombinierte Sprachförderung und Qualifizierung für Migrantinnen und Migranten

Modellprojekt „Koordinierungsstelle Arbeit und Spracherwerb“ im Jobcenter Herford

Obwohl von Arbeitslosigkeit überproportional betroffen, sind Migrantinnen und Migranten in Qualifizierungsmaßnahmen unterrepräsentiert. Viele von ihnen verweilen zudem im System isolierter Sprachfördermaßnahmen. Zugrunde liegt die Annahme, dass die Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme erst nach dem Erlernen der deutschen Sprache möglich ist. Ziel des vom Land NRW geförderten und vom Jobcenter Herford umgesetzten Modellprojekts „Koordinierungsstelle Arbeit und Spracherwerb“ (KASper) ist daher u. a., Sprachförderung und Qualifizierung früher und besser miteinander zu verzahnen, um so Förderwege zu verkürzen und Abbrüche zu vermeiden. Aus diesem Grunde initiierte die Koordinierungsstelle „KASper“ ein Netzwerk „Inklusive Berufsqualifizierung für Migrantinnen und Migranten“ (siehe auch unten).

Nicht von ungefähr fiel bei der Auswahl möglicher Träger des Modellprojekts die Entscheidung auf das Jobcenter Herford. Schon seit Jahren existiert hier ein spezialisiertes Fallmanagement, „Arbeit und Sprache“, das Migrantinnen und Migranten nicht nur den obligatorischen Integrations- und ESF-BAMF-Kursen zuweist, sondern ihnen zugleich Sprachberatung bietet und selbst Sprach- bzw. Einstufungstests durchführt, als Basis für den weiteren Beratungsverlauf bis hin zum Übergang etwa in eine



Qualifizierungsmaßnahme. Das Fallmanagement obliegt – bundesweit vermutlich einmalig – einer Fachkraft aus dem Bereich „Deutsch als Fremdsprache“ (DaF) bzw. „Deutsch als Zweitsprache“ (DaZ). Sie ist ausgestattet mit allen erforderlichen Prüferlizenzen etwa der für den „Deutschtest für Zuwanderer“, der in den Sprachkursen zur Anwendung kommt.

Jetzt soll, ergänzend zum bisherigen Angebot, die im Rahmen des Modellprojekts eingerichtete Koordinierungsstelle „Arbeit und Spracherwerb“ (KASper) im Netzwerk mit weiteren Akteuren Qualifizierungsmaßnahmen mit integrierter Sprachförderung initiieren, Sprachstandserhebungen und Diagnostikverfahren weiterentwickeln, Sprachsensibilisierungsmaßnahmen für Qualifizierungsträger und Integrationsfachkräfte des Jobcenters organisieren sowie die Kooperation zwischen Sprachkursträgern und Trägern beruflicher Qualifizierung verbessern. Eine komplexe Herangehensweise, von der sich Anette Kuhn, Leiterin der Koordinierungsstelle, „Impulse für die Fachkräftegewinnung aus dem Potenzial der Migrantinnen und Migranten“ erhofft.“

## Qualifizierungsmaßnahmen mit integrierter Sprachförderung

Die frühere Trennung von vorrangiger Sprachförderung und nachgeordneter beruflicher Bildung hat sich nach Ansicht von Detlev Beinke, stellvertretender Geschäftsführer des Jobcenters und dort zuständig für den Bereich Markt und Integration, nur eingeschränkt bewährt. Zwar umfassten auch früher schon berufliche Qualifizierungsmaßnahmen Elemente eines Sprachunterrichts, doch der wurde meist nicht von geschulten Dozenten erteilt und beschränkte sich oft auf das Schreiben einfacher Diktate mit anschließender Korrektur der Orthografie.

Ziel des Modellprojekts ist, Sprachkursträger und berufliche Bildungsträger zusammenzuführen, also sprachliche und berufliche Qualifizierung zu verzahnen und so Teilnehmende zu befähigen, möglichst rasch und nachhaltig eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen.

Erste Ansätze zur integrierten Sprachförderung in Bildungsmaßnahmen des

SGB II finden sich jetzt in den beruflichen Fortbildungsmaßnahmen „Pflegehelfer/-in“, „Lagerlogistik“ und der so genannten „Impulswerkstatt“.

Konzipiert wurden die Maßnahmen in enger Zusammenarbeit zwischen Träger und Koordinierungsstelle, ergänzt durch eine intensive Abstimmung innerhalb des Jobcenters zwischen „KASper“, Fallmanagement Arbeit und Sprache sowie den Vermittlungsfachkräften.

Die Maßnahme „Pflegehelfer/-in“ hat bereits begonnen, die Maßnahmen „Lagerlogistik“ und „Impulswerkstatt“ sollen im kommenden Jahr folgen. Charakteristisch für die Maßnahme „Pflegehelfer/-in“ ist das Team-Teaching, heißt: Neben den Lehr- und Fachkräften aus dem Pflegebereich ist gleichzeitig eine DaZ-Lehrkraft im Unterrichtsraum anwesend. Bei „sprachlichen Stolpersteinen“ greift die DaZ-Lehrkraft ein, integriert Wortschatzübungen in den Fachunterricht oder hat schon im Vorfeld, bei der gemeinsamen Unterrichtsvorbereitung, für Migrantinnen und Migranten vermutlich unverständliche Passagen in Fachtexten überarbeitet und „entlastet“.

Nach Ansicht von Anette Kuhn lässt sich das Konzept später auch außerhalb des Modellprojekts von Trägern umsetzen: „Geplant ist, dass die im Kontext des Modellprojekts neu entstandenen Materialien und Übungen wie etwa die von einer DaZ-Lehrkraft optimierten Fachtexte für den theoretischen Unterricht als Grundlage zur Verfügung stehen.“ Zudem, ergänzt Detlev Beinke, „rechnet sich ein etwas höherer Aufwand bei beruflichen Bildungsmaßnahmen in kürzester Zeit, wenn damit eine schnellere und nachhaltigere Integration in den Arbeitsmarkt gelingt.“

Zugleich verweist er auf die konzeptionelle Nähe des Projekts zum Inklusionskonzept an den Regelschulen: „Wir trennen nicht zwischen Zuwanderern und Nichtzuwanderern, sondern schaffen eine Maßnahme für alle und differenzieren innerhalb der Maßnahme so, dass alle erfolgreich daran teilnehmen können.“ Eine Vielzahl der Neukunden im Jobcenter sind Zuwanderer, die in der Regel alphabetisiert und mindestens 10 Jahre zur Schule gegangen sind, neben ihrer jeweiligen Muttersprache meist auch Französisch oder Englisch sprechen. Hier ist mit einer relativ kurzen Förderkette und einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt zu rechnen.

### **Sprachstandserhebungen und Diagnostikverfahren**

Die Neugestaltung der Qualifizierungsmaßnahmen hat Konsequenzen für die Weiterentwicklung von Sprachstandserhebung und Diagnostikverfahren. Warum, das erläutert Anette Kuhn: „Wenn Qualifizierungsmaßnahmen so gestaltet werden sollen, dass auch diejenigen, die noch nicht auf muttersprachlichem Niveau Deutsch sprechen, daran teilnehmen können, heißt das auch, dass die Zugangs- und sprachlichen Mindestvoraussetzungen neu definiert werden müssen, um eine erfolgreiche Teilnahme zu ermöglichen.“

So wurden für die bereits angelaufene Pflegehelfer/-in-Maßnahme Sprachtests mit Fokus sowohl auf das schriftliche wie auch das mündliche Sprachvermögen durchgeführt. Aus gutem Grund: Manche Migrantinnen und Migranten weisen in Beratungsgesprächen keinerlei Sprachprobleme auf, erhalten folglich von ihren Vermittlern einen Bildungsgutschein ausgehändigt, melden sich bei einem Maßnahmenträger an.

Dort scheitern sie dann häufig, weil hier nicht nur mündliches, sondern auch schriftliches Sprachvermögen gefragt ist, etwa im Pflegesektor, wo sie Dokumentationspflichten nachkommen müssen. Anette Kuhn: „Wir wollen ja gerade Abbrüche von Qualifizierungsmaßnahmen vermeiden, also müssen wir auch neue Zugangsvoraussetzungen festlegen.“ Dabei geht es, insbesondere im Pflegehelferbereich, neben sprachlichen auch um soziale Kompetenzen. Dazu hat das Jobcenter Herford gleichermaßen aussagekräftige wie praktikable Testformate entwickelt – immer mit Blick auf Nachhaltigkeit, „damit alles neu Geschaffene ohne zusätzliche Projektmittel auch in Zukunft umsetzbar ist.“

Da das Jobcenter ausschließlich für Personen im Leistungsbezug zuständig ist, sieht die Leiterin der Koordinierungsstelle in den Sprachstandserhebungen keine Konkurrenz zu denen der Träger: „Hier handelt es sich um Vorarbeiten, die Träger aus organisatorischen oder Datenschutzgründen oft gar nicht leisten können. Wir erfassen und bündeln die Bedarfe und leiten unsere Erkenntnisse an die Träger weiter.“ Keineswegs, beugt sie Missverständnissen vor, würden aufgrund der integrierten Deutschförderung in Qualifizierungsmaßnahmen reine Deutschkurse überflüssig: „Das wäre falsch. Uns geht es darum, Endlosschleifen und Drehtüreffekte zu vermeiden, damit niemand aus einer Qualifizierungsmaßnahme wieder zurück an die Sprachförderung verwiesen wird.“

Zudem versteht sich das Jobcenter als Dienstleister für Kundinnen und Kunden, „zumal es für Migrantinnen und Migranten gerade hier im ländlichen Raum sehr schwierig ist, das Kursangebot und mögliche Ansprechpartner zu eruieren.“ Lückenhafte

Anette Kuhn,  
Leiterin der Koordinierungsstelle,  
„Impulse für die Fachkräftegewinnung  
aus dem Potenzial der Migrantinnen und  
Migranten“



Detlev Beinke, stellvertretender  
Geschäftsführer des Jobcenters Herford

Lebensläufe erschweren indes die Beratung. Anette Kuhn: „Flüchtlinge aus Syrien werden vor ihrer Flucht kaum Zeit gefunden haben, ihre Zeugnisse einzupacken und aufgrund der Lage in ihrem Herkunftsland ist es kaum möglich, Dokumente über Berufs- und Universitätsabschlüsse im Nachhinein anzufordern. Hinzu kommt, dass es vielen Migrantinnen und Migranten aufgrund noch fehlender Sprachkenntnisse schwerfällt, ihre beruflichen Erfahrungen und Kompetenzen darzustellen.“

Um dennoch frühzeitig fundierte Aussagen über die beruflichen Kompetenzen der Kundinnen und Kunden treffen zu können, hat das Jobcenter weitere Diagnostikverfahren entwickelt. Dazu gehört zum Beispiel das im Übergang Schule – Beruf bewährte Instrument des „Berufsparcours“, hier allerdings modifiziert und zugeschnitten auf die Anforderungen des Jobcenters. Dabei dienen die Selbsteinschätzung der Teilnehmenden wie auch die Fremdeinschätzung der Jobcenter-Akteure als „Basis für eine Entscheidung zur beruflichen Perspektive im neuen Heimatland.“

### **Sprachsensibilisierungsmaßnahmen für Qualifizierungsträger und Jobcenter**

Die Integrationsfachkräfte, aber auch die Arbeitsanleiter und die sozialpädagogische Begleitung aus den Maßnahmen der Bildungsträger, nehmen an Schulungen zum Thema „sprachensible Beratung“ teil. Anette Kuhn erläutert das Konzept: „Aufgrund der steigenden Zahl von Kundinnen und Kunden aus anderen Kultur- und Sprachkreisen mit sprachlichen Problemen im Deutschen fokussieren wir uns, anders als interkulturelle Schulungen, auf die Sprache. Beraterinnen und Berater lernen hier

zum Beispiel, dass Konfliktsituationen auf simplen sprachlichen Missverständnissen beruhen können, und reagieren entsprechend selbstreflexiver.“

Angestrebt wird ein Wechsel der Perspektive: „Verbreitet ist die Auffassung, dass erst einmal die Anderen so gut Deutsch können müssen, dass man sich problemlos mit ihnen verständigen kann.“ Nicht selten wurden deshalb früher Teilnehmende an Qualifizierungsmaßnahmen selbst nach mehreren berufsbezogenen Deutschkursen von den Trägern mit dem Hinweis auf unzureichende Deutschkenntnisse wieder an die Sprachförderung zurückverwiesen.“

Die Vorrangstellung von Sprache gegenüber der beruflichen Qualifizierung aber hat zu erheblichen Verzögerungen im Integrationsprozess geführt, „denn wir dürfen nicht vergessen“, so Anette Kuhn, dass Beratung im Kontext beruflicher Ziele ein komplexes Handlungsfeld ist. Kundinnen und Kunden müssten plausibel begründen, warum sie welche Förderung wünschen und sie müssten ihre eigene Bildungsbiografie erklären. Doch Begründen und Erklären sind im Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen im oberen Sprachniveau positioniert. Wenn wir dieses Level vor Beginn einer Qualifizierungsmaßnahme erwarten, kommen wir nie oder erst nach großen Zeiträumen zu einer Eingliederung in den Arbeitsmarkt.“ Hinzu kommt – herkunftbedingt – das „angespannte“ Verhältnis vieler Migrantinnen und Migranten zu Behörden: „Sie interpretieren die Beratungsgespräche als Prüfungssituation.“

Vermittelt wird das im Rahmen eines im Bundesprogramm „Integration durch Qualifizierung – IQ“ entwickelten Konzepts der Sprachsensibilisierung von jeweils zwei frei-

beruflichen Trainerinnen in der Erwachsenenbildung Deutsch als Zweitsprache. Vor jedem Schulungstermin versenden sie Anmeldebögen, in denen alle Teilnehmenden ihre Qualifikation angeben müssen, „da Beschäftigte des Jobcenters aus dem sozialpädagogischen Bereich andere Vorkenntnisse und Vorerfahrungen haben als jene, die Rechtswissenschaft studiert oder eine Verwaltungsausbildung abgeschlossen haben.“ Die Auswertung der Anmeldebögen erlaubt somit eine exakt auf die Bedarfe zugeschnittene Schulung. „Um das in der eintägigen Schulung Gelernte in der Praxis erproben zu können, wollen wir nach eingehender Evaluation und Rückmeldung der Integrationsfachkräfte im kommenden Jahr ein zweites Modul anbieten, in das wir – je nach neuen Erkenntnissen – zum Beispiel mehr Praxisübungen integrieren.“

Die Schulungen optimieren den Beratungsprozess, ist sich die Leiterin der Koordinierungsstelle sicher: „Bislang wird bei der Besprechung der Eingliederungsvereinbarung oft nur mündlich wiedergegeben, was schriftlich bereits vorliegt. Hilfreicher ist, die Inhalte, also eine Umschulung zum Beispiel oder die Beantragung eines Bildungsgutscheins, in einfacheren Worten zusammenzufassen, statt darauf zu achten, was in einem schriftlichen Dokument erforderlich ist, um es justiziabel zu machen.“ Was die Teilnehmenden sonst noch lernen, illustriert die Leiterin der Koordinierungsstelle an einem Alltagsbeispiel: „Wenn mein Gegenüber von der Sie- in die Du-Form wechselt, ist es ratsam, das nicht als persönlichen Affront zu empfinden, sondern sich bewusst zu machen, dass er Deutsch vermutlich durch seine eigenen Kinder gelernt hat, wo die Du-Form eine Selbstverständlichkeit ist.“

**ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.****Oliver Schweer**Tel.: 02041 767-252  
o.schweer@gib.nrw.de**AUTOR****Paul Pantel**Tel.: 02324 239466  
paul.pantel@arcor.de**KONTAKT**Jobcenter Herford  
Hansastr. 33, 32049 Herford  
**Anette Kuhn**, Tel.: 05221 985835  
Koordinierungsstelle Arbeit und  
Spracherwerb/Migrationsbeauftragte  
anette.kuhn@jobcenter-ge.de  
**Detlev Beinke**  
detlev.beinke@jobcenter-ge.de

## Netzwerk „Inklusive Berufsqualifizierung für Migrantinnen und Migranten“

Ein weiteres wichtiges Element des Modellprojekts und zugleich Aufgabe der Koordinierungsstelle ist die Netzwerkarbeit, die enge Kooperation zwischen Sprachkursträgern und Trägern einer beruflichen Qualifizierung. Auch hier ist das Jobcenter Herford auf gutem Weg: Zu den Teilnehmenden der Netzwerk Auftaktveranstaltung „Inklusive Berufsqualifizierung für Migrantinnen und Migranten“ zählten neben der Geschäftsführung und weiteren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Jobcenters auch Vertreterinnen und Vertreter von Sprachkurs- und Qualifizierungsträgern, der Migrationsbeauftragte der Agentur für Arbeit, Vertreterinnen und Vertreter des BAMF, der Migrationsfachdienste sowie der Beratung für berufliche Entwicklung (BBE) und der Universität Bielefeld.

Der neu eingerichteten Steuerungsgruppe gehören Vertreterinnen und Vertreter der Sprachkursträger, der beruflichen Qualifizierungsträger, des Jobcenters, die Projektleitung und ein Vertreter des Jugendmigrationsdienstes an. Auf regionaler Ebene wurde das Projekt in jobcenterinternen sowie kommunalen Arbeitskreisen vorgestellt, unter anderem bei den Migrationsberatungen und Integrationsagenturen. Eine überregionale Vorstellung des Projekts erfolgte beim von der G.I.B. organisierten MAIS-BAMF-Workshop für Jobcenter zkt im Juni 2014 in Essen sowie bundesweit im Kontext des Bundesprogramms „Integration durch Qualifizierung – IQ“ im Mai 2014 in Hamburg.

## Optimierte Leistungsprozesse im Jobcenter

Intendiert ist seitens der Landesregierung mit dem Modellprojekt auch eine Optimierung der Leistungsprozesse in den Jobcentern. Für Detlev Beinke, den stellvertretenden Geschäftsführer, kommt die Unterstützung gerade zur rechten Zeit: „Angesichts verknappter Ressourcen ist es für Jobcenter wichtig, Maßnahmenlaufzeiten zu verkürzen, Fehlbesetzungen in Maßnahmen und Maßnahmenabbrüche zu vermeiden und die Maßnahmen zur inklusiven Sprachförderung so zu gestalten, dass sie zu einer nachhaltigen Integration in den Arbeitsmarkt führen.“

Hinsichtlich seiner Aufbauorganisation war das Jobcenter Herford, wie eingangs dargestellt, bereits vor dem Modellprojekt gut aufgestellt. „Doch eine gute Aufbauorganisation allein“, weiß Detlev Beinke, „reicht nicht aus, um qualitativ hochwertige Sprachförderung zu erzielen. Sie muss auch inhaltlich auf unsere Personengruppe abgestimmt sein und sie muss sich ständig weiterentwickeln. Dabei ist das Modellprojekt äußerst hilfreich.“

Anette Kuhn liefert ein konkretes Beispiel für die Verbesserung von Leistungsprozessen im Jobcenter infolge des Modellprojekts: „Früher griffen Kolleginnen und Kollegen immer, wenn es im Beratungsprozess hakte, auf das spezialisierte Fallmanagement Arbeit und Sprache zurück und dachten ausschließlich in Richtung weiterer Sprachförderung. Das hat zu dessen ständiger Überlastung geführt. Mit den Sprachsensibilisierungsschulungen hat sich die Perspektive der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geändert und berufliche

Zielvereinbarungen stehen stärker im Fokus als der nächste Sprachkurs

Zur Optimierung der Leistungsprozesse trägt in ihren Augen auch die forcierte Netzwerkarbeit bei: „Sprachkursträger und berufliche Qualifizierungsträger agierten früher meist getrennt voneinander. Mehr Netzwerkarbeit haben sich alle gewünscht, sowohl Jobcenter wie auch die Trägerlandschaft, doch ein Netzwerk bedarf auch personeller Ressourcen, etwa um Treffen zu organisieren. Mit dem zentralisierten und hochwertig besetzten Fallmanagement Arbeit und Sprache haben alle Akteure auch nach Beendigung des Projektes einen kompetenten Ansprechpartner.“

Die im Modellprojekt verabredeten regelmäßigen Abstimmungstreffen zwischen Jobcenter, Migrationsdiensten, Ausländerbehörden sowie dem Bundesamt für Migration und Flüchtlinge gilt es weiter zu intensivieren. Gezwungen sehen sich die Akteure dazu aufgrund zweier divergierender Entwicklungslinien: „Aufgrund der Mittelreduzierungen in der neuen ESF-BAMF-Förderperiode werden wir in Zukunft weniger Sprachkurse anbieten können. Gleichzeitig steigt die Zahl der Menschen mit Sprachförderbedarf. So kommen täglich 100 Flüchtlinge nach OWL. Wir können uns an einer Hand ausrechnen, dass diese Entwicklung mit einer zeitlichen Verzögerung auch Auswirkungen auf das Jobcenter hat. Damit wir die beruflichen Potenziale von Menschen mit sprachlichen Problemen für den heimischen Arbeitsmarkt besser erschließen können, müssen wir unsere Ablaufprozesse beschleunigen und vereinfachen, und unseren Kundinnen und Kunden auf ihre Bedarfe angepasste Qualifizierungsmaßnahmen anbieten.“

# Brücken bauen für den Beruf

## JobCenter Essen: Modellprojekt „B<sup>3</sup>“



**Nach dem Abschluss eines BAMF-Integrationskurses entstehen für Migrantinnen und Migranten oft lange Wartezeiten, bis ein geeigneter ESF-BAMF-Kurs beginnt. Das aber unterbricht die Kontinuität des Sprachgebrauchs und erschwert den weiteren Spracherwerb. Das JobCenter Essen hat deshalb in Kooperation mit dem Essener Bildungsträger „WIPA Kurt Paykowski e. K.“ und in enger Abstimmung mit dem Arbeitsministerium NRW, dem BAMF und der G.I.B. ein Modellprojekt entwickelt, das die Wartezeit zwischen den Kursen überbrückt und Migrantinnen und Migranten zugleich beim Einstieg in den regionalen Arbeitsmarkt unterstützt. Das Projekt wird mit ESF-Landesmitteln gefördert.**

Mehr als 8.000 der rund 29.000 im JobCenter Essen arbeitslos gemeldeten Personen sind ausländische Mitbürgerinnen und Mitbürger – mithin eine relevante Gruppe. „Oft sind fehlende Sprachkenntnisse, insbesondere berufsbezogene Deutschkenntnisse, für sie ein Hindernis beim Start in Arbeit und Ausbildung“, weiß Thomas Kreutzer, Teamleiter im Bereich Markt und Integration im Essener JobCenter und zugleich verantwortlich für die

Umsetzung der Sprachförderung. Um diesem Manko abzuhelfen, absolvieren ausländische Arbeitsuchende bislang auf Vermittlung des JobCenters zunächst einen vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) finanzierten Integrationskurs. Ihm folgt ein ebenfalls vom BAMF mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds geförderter berufsbezogener Sprachkurs. „Doch zwischen den Kursen“, bemängelt Thomas Kreutzer, „klafft in der Regel eine

zeitliche Lücke, die leicht zwischen sechs und zwölf Monate ausmachen kann. In dieser Zeit verlieren viele wieder einen Teil ihrer zuvor mühsam erworbenen Sprachkompetenz.“

Um die Zeit zwischen Integrationskurs und berufssprachlichem Kurs zukünftig sinnvoll zu nutzen, bietet das vom Land NRW geförderte Modellprojekt „Brücken bauen für den Beruf“ („B<sup>3</sup>“) des Essener JobCenters ein zusätzliches Angebot an: Als arbeitsmarktnah eingestufte Migrantinnen und Migranten mit Sprachlevel B1 des Europäischen Referenzrahmens werden bei der Berufsorientierung sowie bei der Planung über die weitere berufliche Laufbahn individuell unterstützt. Gleichzeitig erhalten sie die Möglichkeit, ihre Sprachkenntnisse zu festigen und auszubauen.

Marktnahe Migrantinnen und Migranten werden ein bis zwei Wochen nach dem BAMF-Integrationskurs vom JobCenter in das Modellprojekt „B<sup>3</sup>“ bei der Essener WIPA vermittelt. Hier findet einmal wöchentlich auf der Grundlage der zuvor vom JobCenter übermittelten Informationen ein Kompetenzfeststellungsverfahren, ein Profiling, statt.

„Nach Auswertung eines gut halbstündigen Tests“, so Annette Kolski, als WIPA-Projektleiterin zuständig für den ESF-BAMF-Bereich wie auch für das Modellprojekt „B<sup>3</sup>“, „führen unsere Tutorinnen und Tutoren Einzelgespräche mit den Kandidatinnen und Kandidaten. Sie besprechen die Testergebnisse, erhalten zusätzliche Informationen über die berufliche Orientierung der Personen und können so den bereits vom JobCenter diagnostizierten Sprachförderbedarf konkretisieren.“ Erst

dann wird entschieden, wer tatsächlich in das Modellprojekt wechseln kann. Sobald für Migrantinnen oder Migranten ein Kurs vorgesehen ist, schließt der Projektträger mit ihnen eine sogenannte Projektvereinbarung ab.

Das Modellprojekt ist in zwei Hauptphasen gegliedert. Die erste Phase ist gekennzeichnet durch das Workshop-System, das durch ESF-Landesmittel gefördert wird. Die zweite Hauptphase beinhaltet den berufsbezogenen Sprachkurs und die berufspraktischen Erprobungen, die zum einen über ESF-BAMF-Mittel, zum anderen durch Eingliederungsmittel des JobCenters Essen finanziert werden. Zum Ende des Projektes erfolgt ein Übergang in die assistierte Vermittlung beim JobCenter.

### **Vom Integrationskurs in die Berufsorientierung ...**

Im Rahmen von acht Workshops – jeder Workshop dauert eine Woche – verbessern Teilnehmende in der Folgezeit unter Anleitung von Sprachlehrern, Sozialpädagogen und Tutoren kontinuierlich ihre deutschen Sprachkenntnisse und verschaffen sich zugleich Grundlagen für ihre weitere berufliche Entwicklung. In dieser Workshop-Phase werden die Teilnehmenden durch insgesamt fünf Tutorinnen und Tutoren intensiv u. a. in Form von Coachings und Einzelgesprächen begleitet. Die Teilnahme an den ersten vier Workshops ist verpflichtend, die an den weiteren – je nach persönlichen Voraussetzungen – fakultativ. Die Workshop-Phase endet jedoch spätestens, wenn ein ESF-BAMF-Kurs beginnt. Somit wird die Sprachkette nicht unterbrochen und die Teilnehmenden haben keine längeren Wartezeiten.

In den Workshops geht es u. a. um Themen wie „Interessen und Orientierung“ – hier versuchen beispielsweise Teilnehmende und WIPA-Teammitglieder gemeinsam, die beruflichen Neigungen und Wünsche der Migrantinnen und Migranten genauer zu formulieren.

In anderen Workshops stehen die persönlichen Kompetenzen sowie eine Stärken-Schwächen-Analyse im Mittelpunkt oder können Berufe kennengelernt und erkundet werden. In diesem letztgenannten Angebot lernen Teilnehmende verschiedene Berufe kennen, die sich an ihrem Lebenslauf und ihren Präferenzen orientieren. Gemeinsame Besuche des Berufsinformationszentrums der Arbeitsagentur sind in dieser Phase ebenso obligatorisch wie Betriebsbesichtigungen in Kleingruppen.

Zudem stellen externe Experten und Praktiker aus verschiedenen Berufsfeldern ihre Arbeit und die dafür erforderlichen Qualifikationen vor. Des Weiteren informieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des „Jobservice Essen“, des Arbeitgeber-Teams des Essener JobCenters sowie Vertreterinnen und Vertreter der Industrie- und Handelskammer zum Beispiel über die Anerkennung von Berufsabschlüssen – „aktuell ein großes Thema, das früh aufzugreifen sich lohnt“, wie Thomas Kreuzer befindet, „damit später bei der Vermittlung in Arbeit nicht wieder Wartezeiten entstehen, weil Urkunden und Diplome noch zertifiziert werden müssen.“

Weitere Workshopangebote betreffen beispielsweise die Planung des Berufswegs, um den Teilnehmenden aktuelle Informationen über den regionalen Arbeitsmarkt sowie über Berufe, in denen ein

Arbeitskräftemangel besteht, zu liefern. Annette Kolski: „In Einzelgesprächen befassen sich unsere Tutorinnen und Tutoren hier mit den individuellen Berufsplänen der Teilnehmenden. Dabei spielt auch wieder die Anerkennung von in der Heimat erworbenen Berufsabschlüssen eine Rolle. Wer etwa in Ghana als Taxifahrer gearbeitet hat, wird den Job in Deutschland nicht ohne Weiteres ausüben können. Hier ist mitunter fundamentale Aufklärungsarbeit zu leisten.“ „Nonverbale Kommunikation und interkulturelle Umgangsformen“ und die Vorstellung und Vorbereitung auf Einstellungs- und Eignungstests gehören ebenfalls zu den Workshopthemen.

Nach Abschluss der Workshops der ersten Phase des Modellprojekts, „haben wir und die Teilnehmenden“, so Annette Kolski, „eine erste begründete, in einem Abschlussbericht für das JobCenter festgehaltene Berufsorientierung als Basis für die Entscheidung, in welchen ESF-BAMF-Kurs die Teilnehmenden anschließend wechseln.“ Rund 80 Teilnehmende können das Projekt pro Monat besuchen. Das JobCenter und seine Partner haben das Modellprojekt für die Gesamtlaufzeit, also bis Ende September 2015, für ein Volumen von 350 Teilnehmenden kalkuliert.

Die erste Phase endet mit der vom JobCenter vorgenommenen Zuweisung der Absolventinnen und Absolventen der Workshop-Phase in den nach der beruflichen Ausrichtung der Teilnehmenden für sie am besten geeigneten berufsbezogenen ESF-BAMF-Kurs. In die Entscheidung, in welchen ESF-BAMF-Kurs die Teilnehmenden vorzugsweise einmünden sollen, fließen zusätzlich die gesammelten, be-



ruflichen Daten der Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus den Workshops mit ein.

### ... in ESF-BAMF-Kurse und berufspraktische Erprobungen ...

Die zweite Phase des Modellprojekts beginnt mit den berufsbezogenen ESF-BAMF-Kursen. Zur Wahl stehen vier Zweige: der gewerblich-technische mit Berufen aus den Bereichen Garten- und Landschaftsbau, Holz, Metall oder Maler, durchgeführt von der ABEG (Arbeit & Bildung Essen), Dienstleistungen und pflegerischer Bereich mit Berufen aus den Sektoren Alten- und Krankenpflege oder Hauswirtschaft (NEUE ARBEIT der Diakonie Essen), kaufmännisch-administrativer Bereich mit Berufen auf den Gebieten Handel, Lager, Kasse, Friseur, Verkauf (WIPA) sowie der berufsübergreifende Zweig zur Erweiterung kommunikativer Kompetenzen und zum Kennenlernen von Arbeitsorganisationen in Deutschland (Weststadt-Akademie).

An diesen speziellen Kursen mit jeweils rund 20 Teilnehmenden nehmen ausschließlich Personen teil, die die Workshops und die Begleitung durch die Tutorinnen und Tutoren durchlaufen haben: „So entstehen homogene Gruppen.“ „Speziell“ sind die im Rahmen des Modellprojekts durchgeführten ESF-BAMF-Kurse, weil sie nicht nur branchenbezogen konzipiert sind, sondern auch, weil sie – mit Genehmigung des BAMF und ergänzend zum Modellprojekt – in Kombination mit vom JobCenter finanzierten berufspraktischen Erprobungen nach § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III (Eingliederungstitel des JobCenters) absolviert werden (sogenannte Kooperationsmaßnahmen). „Das“, ist Thomas Kreutzer überzeugt, „erhöht die Wahrscheinlichkeit einer Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt genauso wie die Kontinuität der Begleitung, denn die Tutorinnen und Tutoren der zweiten sind identisch mit jenen der ersten Phase.“

Im Rahmen der berufspraktischen Erprobung können die Teilnehmenden ausprobieren, ob die zuvor präferierte berufliche Richtung tatsächlich ihren Vorstellungen entspricht und ob sie nach Einschätzung der Träger wirklich für das Berufsfeld geeignet sind. Im sozialpflegerischen Bereich etwa lernen sie personenbezogene und soziale Dienstleistungen kennen, Alten- und Krankenpflege zum Beispiel, Hauswirtschaft, haushaltsnahe Dienstleistungen oder das Themenfeld „Ernährung und Gemeinschaftsverpflegung“.

Im kaufmännisch-administrativen Bereich lernen sie Fachbegriffe wie Angebot, Bilanz und Rechnungswesen kennen oder simulieren kaufmännische Gesprächssituationen in Rollenspielen. Im gewerblich-

technischen Zweig absolvieren sie acht unterschiedliche Gewerke: Bau, Garten- und Landschaftsbau, Holz, Metall, Malerarbeiten, Dienstleistung, Hauswirtschaft und Kreativ. „Auch wenn jemand in seinem Heimatland Maler und Lackierer war und hier als Maler und Lackierer arbeiten will“, stellt Annette Kolski klar, „muss er, auch wenn der ein oder andere das anfangs nicht sofort einsehen will, alle acht Gewerke durchlaufen.“ So lernen die Teilnehmenden nicht nur Berufsfelder und Arbeitsabläufe genauer kennen, sondern erfahren zugleich, wie bedeutsam im Betriebsalltag exakte Arbeitsausführung und Pünktlichkeit sind.

Mit diesen über § 16 Abs. 1 SGB II i. V. m. § 45 SGB III finanzierten Maßnahmen sind die im Rahmen des Modellprojekts durchgeführten ESF-BAMF-Kurse nach Auffassung von Thomas Kreutzer und Annette Kolski „wesentlich arbeitsmarkt- und berufsnäher“ als die herkömmlichen Kurse. Dafür sorgen nicht zuletzt Praktika. Dabei gehen die Absolventinnen und Absolventen der Workshops nach den Erkenntnissen von Annette Kolski „viel gezielter an die Praktikumsbetriebe heran als Teilnehmende der regulären Kurse. Manche haben so in Eigeninitiative wirklich hervorragende Praktikumsplätze bekommen.“

Neben der Arbeitsmarkt- und Berufsnähe wertet Thomas Kreutzer die dynamische Ausrichtung des Projekts als Erfolgsfaktor: „Wir forcieren die Entwicklung in Richtung Arbeitsmarkt nicht nur durch das abgestufte Verfahren, sondern auch dadurch, dass wir die Teilnehmenden immer aufs Neue mit dem Ziel konfrontieren, in den Arbeitsmarkt zu münden. So stärken wir die Eigenrefle-

**ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.**

**Oliver Schweer**, Tel.: 02041 767-252  
o.schweer@gib.nrw.de

**AUTOR**

**Paul Pantel**, Tel.: 02324 239466  
paul.pantel@garcor.de

**KONTAKTE**

Projektleitung B3/WIPA Kurt Paykowski e. K.  
Maxstr. 58 – 60, 45127 Essen

**Annette Kolski**, Tel.: 0201 2485355-13  
annette.kolski@wipa-essen.de

JobCenter Essen, Lützowstr. 49, 45141 Essen

**Thomas Kreutzer**, Tel.: 0201 8856280  
Thomas.Kreutzer@jobcenter.essen.de

xion über die in den Workshops entwickelten Ideen und Vorstellungen – kombiniert mit dem Thema ‚Deutsch lernen‘ und umgesetzt bei der berufspraktischen Erprobung. Die Verknüpfung von Sprache und Beruf ist der entscheidende Vorteil des Modellprojekts.“

### ... und schließlich in Arbeit, Ausbildung oder in weiterführende Angebote

Nach Einzelgesprächen über Erkenntnisse und Erfahrungen aus der berufspraktischen Erprobung erstellen die Tutorinnen und Tutoren einen weiteren Abschlussbericht für die zuständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des JobCenters. Er enthält Hinweise auf die Eignung für einen bestimmten Beruf und gegebenenfalls bereits eine konkrete Empfehlung. Gleichzeitig wechseln die Absolventinnen und Absolventen der Maßnahme direkt zum Arbeitgeber-Team des JobCenters. Hier kümmern sich assistierte Vermittler um das weitere Vorgehen. Sie können, weil sie sich auf einen begrenzten, arbeitsmarktnahen Kundstamm konzentrieren, die Kursabsolventen sehr intensiv bei der Arbeitsplatzsuche unterstützen.

Bei etwaigen, noch bestehenden Defiziten greifen die Vermittler des JobCenters auf gängige arbeitsmarktpolitische Instrumente wie etwa den Bildungsgutschein oder Maßnahmen zum Bewerbungstraining zurück. Teils werden Bildungsgutscheine auch angeboten, um das Sprachniveau noch einmal zu verbessern. Bei Bedarf steht, wie für andere Personengruppen auch, im Fall der Arbeitsaufnahme zur Stabilisierung des Arbeitsverhältnisses eine sozialpädagogische Begleitung zur Verfügung.

### Optimierung der Leistungsprozesse

Schon vor dem Modellprojekt galt die in Essen praktizierte enge Zusammenarbeit zwischen den Akteuren JobCenter und WIPA als einer der Erfolgsfaktoren bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt. Eine Einschätzung, die nach Aussage von Thomas Kreutzer, auch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge teilt. „Wir mussten uns also nichts neu erfinden“, so der Teamleiter des JobCenters Essen, „aber das vom Land NRW mit ESF-Mitteln geförderte Modellprojekt haben wir zum Anlass genommen, unser Gesamtkonzept zu überdenken, die Sprachförderkette weiter zu modifizieren und mit beruflicher Qualifizierung zu verzahnen.“

Auch die internen Rückmeldungen aus den zehn Geschäftsstellen des Essener JobCenters – sie kommen, auch im Kontext des Modellprojekts, in regelmäßigen Teambesprechungen zusammen –, ist durchweg positiv: „Mit dem Modellprojekt haben wir die Arbeitsprozesse vereinfacht und beschleunigt. Vor allem haben wir mit ihm das Thema ‚Migration und Integration in den Arbeitsmarkt‘ vorangetrieben und im JobCenter noch präsenter gemacht – bis hin zu unserem Arbeitgeberservice, der Stellen für SGB II-Kunden akquiriert, also auch für Menschen mit Migrationshintergrund, von denen man jetzt weiß, dass sie aufgrund der berufsbezogenen Sprachförderungskette im Rahmen des Modellprojekts an Arbeitsmarktnähe gewonnen haben.“

Mit zum Erfolg beigetragen hat auch ein Kompetenz-Netzwerk, zu dem neben „Deli.net“, „Deutsch lernen in Essen“,

und den Integrationskurs- und Bildungsträgern auch die Essener Wirtschaftsförderungsgesellschaft, das Kommunale Integrationszentrum (KI) sowie die Industrie- und Handelskammer zählen.

Auf die Frage, welche Elemente des Modellprojekts so wertvoll sind, dass ihr Transfer als empfehlenswert erscheint, verweist Annette Kolski vor allem auf die vororientierende Berufswegeplanung der Workshops und die intensive Betreuung durch die Tutorinnen und Tutoren.

Als entscheidenden Vorteil des Modellprojekts insgesamt aber sehen Annette Kolski und Thomas Kreutzer die jetzt durchgängige Sprachförderkette ohne zwischenzeitliche Wartezeit sowie den ganzheitlichen Ansatz von beruflicher Orientierung und Sprachförderung, wobei der ganzheitliche Ansatz in Essen noch die Freizeit der Migrantinnen und Migranten im SGB II-Bezug einbezieht. Annette Kolski: „Wir versuchen auch Sport- und andere Vereine zu akquirieren, um Migrantinnen und Migranten auch hinsichtlich ihrer Freizeitaktivitäten besser zu integrieren.“

Zur besseren Integration in den Arbeitsmarkt arbeiten JobCenter und WIPA aber auch an Haltungen und Einstellungen: „Zum einen wollen wir bei unseren Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund das Bewusstsein dafür stärken, dass die soziale und die berufliche Integration eng miteinander verzahnt sind. Gleichzeitig wollen wir bei Arbeitgebern das Bewusstsein dafür schärfen, das Arbeits- und Fachkräftepotenzial unter den Menschen mit Migrationshintergrund zu erkennen und zu nutzen. In einer Stadt wie Essen mit ihrer hohen Migrationsquote ist das von fundamentaler Bedeutung.“

# Wenn du mitreden willst: komma

Das Sprachförderungsprojekt „Kommunikation am Arbeitsplatz“ des IQ Netzwerks NRW



**Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten gibt es viele. Sie finden meistens außerhalb der Arbeitszeit in Einrichtungen statt, die sich mit Sprachförderung befassen. Dort aber, wo die Zugewanderten Sprachkenntnisse am dringendsten benötigen, an ihrem Arbeitsplatz, bleiben sie meist auf sich gestellt. Wie es auch anders gehen könnte, damit befasst sich das IQ Netzwerk NRW im Rahmen des Projekts „komma-NRW – Kommunikation am Arbeitsplatz“.**

Für das Projekt kooperieren gleich vier ausgewiesene Spezialisten der beruflichen Sprachförderung: die AWO Bielefeld, die VHS Duisburg, das Sprachinstitut Bielefeld des Internationalen Bundes und das Bildungswerk für Friedensarbeit in Bonn. Während die AWO die Koordination und fachliche Begleitung übernimmt, sind die anderen Projektpartner für den praktischen Teil verantwortlich. Die Volkshochschule Duisburg legt ihren Schwerpunkt auf die Sprachförderung in kleinen und mittleren Unternehmen. Das Bonner Bildungswerk für Friedensarbeit beschäf-

tigt sich mit den Kommunikations-Anforderungen in Gesundheits- und Pflegeberufen und der Internationale Bund kümmert sich im Rahmen des Projekts um die Sprachförderung von Geringqualifizierten.

„Sprachförderung am Arbeitsplatz gab es vorher schon, wir haben aber versucht, die vorhandene Expertise zu bündeln“, sagt Beate Mertens, die an der Volkshochschule Duisburg für das Projekt zuständig ist. Außerdem wurden neue Formen der Sprachstandsermittlung und Kompetenz-



Sabine Stallbaum,  
Arbeiterwohlfahrt KV Bielefeld

feststellung entwickelt, die Akquise von Unternehmen verbessert und neue Konzepte für den Sprachunterricht erprobt.

Es ist heute unbestritten, dass berufsbezogene kommunikative Kompetenz ein, wenn nicht der wesentliche Faktor für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist. Deshalb ist „Berufsbezogenes Deutsch“ auch ein Schwerpunktthema des IQ Netzwerks, das durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit gefördert wird. Die Vermittlung von berufsbezogenem Deutsch zielt auf eine bessere Bewältigung von mündlichen und schriftlichen Kommunikationssituationen im beruflichen Alltag und in Qualifizierungsmaßnahmen sowie allgemein auf eine umfassende Teilhabe von Zuwanderern am Arbeitsleben.

Soweit die Theorie. Das Projekt „kommaNRW“ beschäftigte sich ganz konkret mit der Frage nach dem individuellen Bedarf, also danach, welche Sprachkompetenz genau am jeweiligen Arbeitsplatz gefragt ist. Dazu brauchte man zunächst einmal Unternehmen, die bereit waren mitzumachen. „Kaltakquise ist etwas, was in diesem Bereich überhaupt nicht funktioniert“, weiß Beate Mertens aus eigener Erfahrung. Deshalb ließen die Projektpartner in Duisburg und Bonn ihre guten Kontakte in die Wirtschaft spielen. Die VHS Duisburg bekam Anfragen aus ihrem eigenen Firmenservice im Fachbereich Beruf und Bildung sowie von der Arbeitsagentur und nutzte Kontakte, die bei der Anmeldung einzelner Migranten und Migrantinnen zu VHS-Sprachkursen entstanden oder die durch frühere Anfragen von Unternehmen nach Sprachkursen

entstanden waren. Das Bonner Bildungswerk für Friedensarbeit griff bei der Akquise auf seine enge Verbindung mit der Pflegebranche in der Region Bonn, in Köln dem Rhein-Sieg-Kreis und dem Rhein-Erft-Kreis zurück.

Trotzdem war zumindest in Duisburg und Bielefeld einige Überzeugungsarbeit nötig. „Viele Unternehmen haben gar nicht auf dem Plan, dass sie Bedarf für Sprachförderung haben. In der Personalentwicklung haben Coachings, die Schulung von Mitarbeitenden in Computerprogrammen und ähnliche Elemente einen hohen Stellenwert – aber Sprachförderung steht immer ganz hinten an“, sagt Beate Mertens. Wenn überhaupt sei es bisher um allgemeine Englisch- oder Deutschkurse gegangen, aber nicht um arbeitsplatzbezogene Sprachförderung.

Die Beratung im Projekt setzte bei der Frage an, was der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin braucht, was das Unternehmen möchte, wo die Störfelder in der Kommunikation sind und wo die Ressourcen. „Das war ein großer Unterschied, zu dem bisherigen Vorgehen“, so Beate Mertens. Hinzu komme, dass die Kurse nicht in einer Bildungseinrichtung, sondern in den Unternehmen selbst stattfanden. Die Einzel- oder Kleingruppenförderung war zeitlich sehr flexibel angelegt, was bisher nicht der Fall war.

In Bielefeld zeigte sich, dass „Deutsch am Arbeitsplatz“ als Dienstleistungsprodukt dort nahezu unbekannt war. Für den Internationalen Bund Bielefeld stellten sich letztlich unmittelbare Vorgesetzte, die sich in einer Position zwischen direkter Produktion/Dienstleistung und Verwaltung befanden, als Ansprechpartner erfolgreicher Akquise heraus. Hier gab es ein

ausgeprägtes Bewusstsein für die Problematik. So gelang es schließlich, vor allem in der Gastronomie und in der Unterhaltsreinigung Unternehmen von einer Teilnahme am Projekt zu überzeugen.

### Teilnehmende aus vielen Branchen

Insgesamt beteiligten sich am Projekt Unternehmen im Gesundheitswesen, im Bereich Immobilienservice und Gebäudereinigung, im Bau- und Elektro-Gewerbe, im Handwerk, im Handel- und Dienstleistungsgewerbe (Friseur, Optiker), in der Hotel- und Gastronomie-Branche, im Ingenieurwesen, im Bereich Informationstechnologie sowie in der Lager- und Logistikbranche. In Bielefeld waren das zum Beispiel das Studentenwerk Bielefeld, das Tagungshaus Einschlingen, der Immobilienservicebetrieb der Stadt Bielefeld und die Von Bodelschwingsche Stiftungen Bethel; in Bonn u. a. der Verein für Pflege und Gesundheitsberufe und das Wilhelmine-Lübke-Haus, ein städtisches Seniorenheim; in Duisburg u. a. die Firmen Vollmer Bau und Marktvertrieb Duisburg sowie DU-IT, eine Tochtergesellschaft der Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft.

„Um die individuellen Sprachbedarfe zu ermitteln, haben wir Gespräche mit allen Beteiligten geführt, Arbeitsplatzbeobachtungen und Fotos an den Arbeitsplätzen gemacht und sogar Gespräche am Arbeitsplatz per Mikrofon aufgezeichnet“, erklärt Beate Mertens. Gerade die Sprachstandsermittlung am Arbeitsplatz sei etwas Neues gewesen. Diese Vorarbeit wurde in Protokollen festgehalten und diente als Basis, auf der man anschließend die Lernziele festlegen konnte.

Christiane Carstensen,  
Internationaler Bund (IB)  
Sprachinstitut Bielefeld



Beate Mertens nennt Beispiele für solche Lernziele: „Arbeitsmittel benennen“, „Auf Small Talk reagieren“ oder „Sich an einem Einsatzort vorstellen“. Damit die entsprechenden Sprachtrainings die tatsächliche Situation am Arbeitsplatz widerspiegeln, wurden Rollenspiele und Szenarios entwickelt. Zum Beispiel mussten die Teilnehmenden bei diesen Übungen einen Urlaubsantrag stellen, einen E-Mail-Kontakt herstellen, ein Gespräch mit einem Vorgesetzten führen, einen kleinen Vortrag halten oder eine Bestellung aufgeben bzw. annehmen.

„Die Sprachbedarfserhebung am Anfang hat eine immens wichtige Rolle“, sagt Anette Döhner vom Bildungswerk für Friedensarbeit. „Der Sprachbedarf wird zum einen aus der Sicht der Verantwortlichen, zum Beispiel der Pflegedienstleitung oder der Wohnbereichsleitung in Pflegeeinrichtungen ermittelt, aber auch aus den ganz individuellen Vorstellungen der einzelnen Teilnehmenden.“ Ihre Erfah-

rung zeige, dass der Sprachbedarf für jede Einrichtung unterschiedlich ist.

Eine der beteiligten Einrichtungen ist der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe, eine der großen Altenpflegeschulen in Bonn. Hier wurden gleich 22 Personen nach einem modularen Konzept geschult, das sich inhaltlich am Curriculum der Ausbildungsverordnung orientierte. Insgesamt waren 100 Kursstunden notwendig – mit sofort erkennbarem Nutzen. So berichtet eine Teilnehmerin: „Neulich ist ein Bewohner gestürzt. Und wir hatten die Dokumentation und Übergabe vorher im Unterricht besprochen und mit Rollenspielen eingeübt. Das war sehr nützlich.“

Als Gegenpol zu der großen Schulungsgruppe in der Pflegeschule gab es bei einem ambulanten Pflegedienst eine kleine, homogene, dreiköpfige Lerngruppe. Die Teilnehmerinnen stammten aus Russland, hatten also einen einheitlichen sprachlichen Hintergrund und auch ein ungefähr gleiches Niveau an Deutschkenntnis. Schwerpunkt der Sprachschulung lag in erster Linie in der vorgeschriebenen Dokumentation der Arbeit. Hier reichte eine kurze Schulung von 20 Stunden. „Wir haben also überall einen sehr spezifischen Sprachbedarf und müssen dafür dann die spezifischen Angebote schaffen“, so Anette Döhner. Um diesen Prozess effizienter zu gestalten, hat das Bildungswerk für Friedensarbeit im Rahmen des Projekts sechs Module speziell für die Pflegeberufe entwickelt. Eines dieser Module bezieht sich zum Beispiel auf den Bereich der Qualitätssicherung und Dokumentation. „Der Bereich ist sehr komplex und hier sind die Anforderungen in den letzten Jahren stark gestiegen“, macht Anette Döhner deutlich.

Im Tagungshaus Einschlingen in Bielefeld fand der Unterricht für Reinigungs- und Servicekräfte in Kleingruppen und in Form von Einzeltrainings statt. Die Dozenten arbeiteten mit den Teilnehmenden an Themen wie „Verstehen und verstanden werden“, „Rückfragen zu Arbeitsanweisungen“, „Small Talk“ und „Reklamationen“ einschließlich der notwendigen Grammatik und dem spezifischen Wortschatz. Durch das Sprachtraining verbesserte sich nicht nur die deutsche Sprachkompetenz der Teilnehmer, sie wurden auch selbstbewusster, aktiver und kommunizierten mehr mit den muttersprachlich deutschen Kollegen.

Zu den Projektpartnern in Duisburg gehörte die DU-IT, eine Tochtergesellschaft der Duisburger Versorgungs- und Verkehrsgesellschaft. Hier ging es um die Schulung einer hochqualifizierten chinesischen Fachkraft in Form eines Einzeltrainings. Trotz 30 Jahren im Unternehmen und eigentlich sehr guten Deutschkenntnissen hatte der Teilnehmer Probleme mit der Aussprache und der innerbetrieblichen Kommunikation. Durch die passgenaue Sprachförderung erzielte er in 50 Unterrichtsstunden schnell Erfolge. „Besonders gut waren die persönliche Anwesenheit der Lehrkraft auch am Arbeitsplatz und in Besprechungen und die vielfachen Gelegenheiten im Beisein des Dozenten zu sprechen. Auf festgestellte Schwächen wurde sofort und gezielt eingegangen“, sagt der chinesische IT-Experte.

Insgesamt nahmen 150 Migrantinnen und Migranten an dem Projekt teil, die in 1.500 Unterrichtsstunden an ihrer Kommunikationskompetenz am Arbeitsplatz arbeiteten. Die Lehrkräfte hatten zumeist die Qualifikation für „Deutsch am Arbeitsplatz“ bzw. als Lehrer für



Anette Döhner,  
Bildungswerk für Friedensarbeit

„Deutsch als Fremdsprache“, zum Teil auch die Qualifikation zum „Sprachcoach“, die im Rahmen des IQ-Modellprojekts „SPRUNQ“ angeboten wurde. Sie arbeiten normalerweise in Integrationskursen, in Kursen bei der VHS usw.

Am Ende der Unterrichtseinheiten standen jeweils „handlungsorientierte Leistungsmessungen“, zum Beispiel in Form von Szenarien, die den realen Situationen im Arbeitsleben entsprachen. In der realen Arbeitswelt zeigte sich, dass die Teilnehmenden bessere Fortschritte gemacht hatten als durch „normale“ Sprachkurse. „Das Feedback der Unternehmen war sehr gut“, sagt Beate Mertens.

### Befragung aller Beteiligten

Ein zweiter Teil des Projekts bestand in einer Befragung der Beteiligten durch das Deutsche Institut für Erwachsenenbildung (DIE). In den 90 geführten Interviews ging es um die Erfahrungen mit der Sprachförderung am Arbeitsplatz und die wichtigsten Ergebnisse aus Arbeitgeber-sicht, aus Sicht der Teilnehmenden und auch aus Sicht der Lehrkräfte und Verantwortlichen bei den Bildungseinrichtungen. Wichtige Aspekte dabei: Nutzen, Nachhaltigkeit, Möglichkeiten zur Weiterentwicklung, fördernde und hinderliche Faktoren am Arbeitsplatz.

Der Nutzen für die Betriebe liegt nach den Befragungsergebnissen zunächst in der Möglichkeit, freie Stellen besetzen zu können und die neuen Mitarbeiter dann begleitend während der Tätigkeit sprachlich bedarfsgerecht zu qualifizieren, darüber hinaus in der Verbesserung der innerbetrieblichen Kommunikation und der Kommunikation nach außen, zum Beispiel

mit Kunden oder Vertretern – für Unternehmen nicht zuletzt eine Image-Frage.

Was Unternehmen nicht wollen, sind allgemeine Sprachkurse, in denen klassische Grammatik und Ähnliches behandelt wird. Wichtig aus ihrer Sicht sind außerdem kleine Lerngruppen und Flexibilität bezüglich Zeit und Ort der Kurse. Außerdem wünschen sie sich einen permanenten Austausch mit den Weiterbildungseinrichtungen bezüglich des jeweiligen Sprachförderangebots. Eine Kultur der Wertschätzung, Offenheit und Anerkennung sehen Betriebe als lernförderliche Voraussetzung.

Vor allem die Möglichkeit, die Sprachförderangebote auf die jeweiligen Anforderungen und ihre Mitarbeitenden individuell zuzuschneiden, scheint für viele Unternehmen wichtig zu sein. Das bestätigt zum Beispiel Michael Masson, Wohnbereichsleiter und auch zuständig für die Aus-, Fort- und Weiterbildung im Wilhelmine-Lübke-Haus in Bonn, einem klassischen stationären Altenheim mit 140 Betten, das an dem Projekt teilnahm: „Die Anteile an Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund und schlechten Sprachkenntnissen sind in unserem Altenheim sehr hoch. Vor diesem Hintergrund kannten wir Sprachkurse außerhalb des Hauses mit ihren ganzen Problemen und wenigen Zugriffsmöglichkeiten und wir dachten, wir nutzen das Projekt als Chance, um festzustellen, wie man das individuell im Unternehmen machen kann. Hier hatten wir direkte Ansprechpartnerinnen und -partner und konnten sehr viel selbst gestalten, auch verändern und an unsere Bedürfnisse anpassen.“

Was die Inhalte der Sprachkurse angeht, liegen die Teilnehmenden bei ihren Einschätzungen auf einer Linie mit den Betrie-

ben. Auch sie bewerten positiv, dass sich der Lehrstoff an den konkreten Aufgaben in ihrem Arbeitsfeld orientierte, ebenso die räumliche Nähe zum Arbeitsplatz und die zeitliche Flexibilität, zum Beispiel angepasst an den Schichtdienst in Pflegeheimen.

Auf der anderen Seite ist ein solches individuelles Angebot mit einem hohen Zeitaufwand für die Lehrenden und die Disponierenden in den Weiterbildungseinrichtungen verbunden. Außerdem braucht man für den Job gut qualifiziertes Personal. Die Lehrkräfte haben sich zusätzlich zu einem Studium für das Feld „Deutsch am Arbeitsplatz“ qualifiziert, müssen aber bereit sein, in einem unsicheren Arbeitsverhältnis bei teilweise sehr geringer Entlohnung zu arbeiten. Denn es handelt sich um befristete Stellen auf Honorarbasis. Ein Problem, das sich im Rahmen eines solchen Projekts natürlich nicht lösen lässt. Wünschenswert wäre sicher ein finanzielles Engagement der Unternehmen, die ja auch von einer Verbesserung der Sprachkompetenz ihrer Mitarbeitenden profitieren.

„Für uns ist es schwierig, zu einem Unternehmen zu gehen und die Stunde Sprachförderung für 60 Euro anzubieten, weil wir den Lehrkräften 40 Euro zahlen wollen“, sagt Sabine Stallbaum, die Koordinatorin des Projekts bei der AWO Bielefeld. „Dann kommen andere Sprachinstitute, bieten die Stunde für 40 Euro an und zahlen ihren Dozenten nur 20 Euro. Die Wertschätzung für die Sprachförderung muss – zum Beispiel durch Öffentlichkeitsarbeit in Unternehmensnetzwerke hinein – verbessert und der betriebswirtschaftliche Nutzen, den die Unternehmen durch Sprachförderung haben, deutlich gemacht werden. Die Unternehmen müssen erkennen, dass ein Sprachdozent genauso ho-



Beate Mertens,  
Volkshochschule Duisburg

noriert werden muss wie ein Dozent, der ein Computer-Training, ein interkulturelles Training oder einen Akupunktur-Kurs für Mediziner anbietet.“

Zum Thema Nachhaltigkeit brachte die DIE-Befragung einige interessante Vorschläge. So wünschen sich die Beteiligten, dass berufsbezogene Sprachkurse in das allgemeine Fort- und Weiterbildungsprogramm integriert werden. Auch Partnerschaften und Mentoring-Programme kann man sich vorstellen.

Daraus leitete das DIE für die Zukunft Aufgaben für die Bildungseinrichtungen und die Unternehmen ab. Bildungseinrichtungen sollten demnach bestehende Angebote weiterentwickeln, die Nachhaltigkeit durch Sensibilisierung der Betriebe sichern und die Lehrenden und Planenden weiter professionalisieren, zum Beispiel durch die Einrichtung eines Dozenten-Pools.

Betriebe sollten das Thema arbeitsplatzbezogene Deutschförderung in ihr berufliches Weiterbildungsprogramm aufnehmen und innerbetriebliche Ansprechpartner für das Thema benennen. Außerdem wird ihnen empfohlen, sich für eine Kultur der Wertschätzung und Offenheit in ihrem Unternehmen starkzumachen.

### Unternehmen zur Fortsetzung bereit

Sabine Stallbaum zieht folgende Bilanz: „Alle Befragten betonen die Notwendigkeit und enorme Bedeutung der arbeitsplatzbezogenen Deutschförderung. Deshalb müssen diese Angebote weiter öffentlich gefördert werden. Aber auch

die Unternehmen und Betriebe müssen mehr Verantwortung für das Thema übernehmen.“

Dazu scheinen sie zumindest zum Teil bereit. Einige Unternehmen in Bielefeld haben mittlerweile eigene Mittel eingebracht und die Kurse fortgesetzt, andere planen eine Fortführung. In Duisburg haben vier Unternehmen die Kurse aus



eigenen Mitteln weitergeführt und auch das Wilhelmine-Lübke-Haus und der Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe in Bonn erhalten die Sprachkurse nach Ablauf der Projekt-Förderphase aufrecht.

Michael Masson, der die reinen Dozentengebühren pro Jahr auf ca. 10.000 Euro beziffert, sieht durchaus den Bedarf, schränkt die Bereitschaft zur dauerhaften Eigenfinanzierung allerdings ein. „Wir sind bereit, selbst zu investieren. Es ist ja auch in unserem Interesse, denn wir müssen für die Qualität gerade stehen. Eine Pflege-

fachkraft, die die Schichtleitung hat, muss mit Ärzten kommunizieren, mit dem Krankenwagenfahrer, dem Hausarzt, dem Bewohner, den Angehörigen. Sie bedient ganz unterschiedliche Instrumente: den Überleitungsbogen, das Medikamentenblatt, hausinterne Screenings, Assessments und Berichtsblätter. Der Gesetzgeber verlangt das durch die Expertenstandards und durch das Sozialgesetzbuch und stellt uns in die

Verantwortung. Wenn dann jemand auf einem Sprachniveau von B 1 diese moderierende und steuernde Funktion übernehmen soll, sehe ich da einen Riesenbedarf. Wir haben also ein großes Interesse an einer Sprachförderung, würden uns aber fachliche und finanzielle Unterstützung dabei wünschen, weil wir das nicht alleine stemmen können.“

Der Bonner Verein für Pflege- und Gesundheitsberufe hat schon im Jahr 2009 erkannt, dass Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund sprachliche

Unterstützung brauchen und schuf schon damals in Eigenregie einen Kurs „Deutsch für die Pflege“. „Freitagnachmittags, wenn es alle nach Hause zieht, bleiben dann die Schüler noch einmal drei Stunden im Haus, um zu lernen“, berichtet Geschäftsführerin Edith Kühnle. Über die Jahre ist der Anteil an Schülerinnen und Schülern mit Migrationshintergrund gestiegen, die formal B 1- oder B 2-Niveau hatten. Das ist für die Alltagssprachliche Kommunikation in Ordnung, aber nicht für fachsprachliche Kommunikation.“ Diese Kurse sind praktisch ohne Unterbrechung in das Projekt des IQ Netzwerks übergegangen und werden nach Ende des Projekts auch weitergeführt.

Edith Kühnle sieht aber auch noch Entwicklungspotenzial: „Mein großer Traum wäre, dass wir die Sprachförderung in den Unterricht integrieren könnten. Dass wir methodische und didaktische Formen des Team-Teachings entwickeln, wobei eine Fachdozentin und eine Sprachlehrerin zu zweit Unterrichtssequenzen durchführen. Ein zweiter Traum ist für mich ein Sprachangebot für alle Auszubildenden in der Pflege: drei Stunden pro Woche Deutschunterricht für die Schüler mit Migrationsunterricht und für die anderen Schüler ‚Türkisch für die Pflege‘ oder eine andere Sprache. Denn wir haben zunehmend Patienten, die als Muttersprache Türkisch oder Arabisch sprechen. Im Unterricht gibt es heute schon einen großen Anteil an ‚kultursensibler Pflege‘, da wäre es nur konsequent, wenn alle Schüler Anteile einer anderen Sprache lernen würden. Das fände ich wunderbar, denn dann wäre Sprachunterricht eine Selbstverständlichkeit und nicht etwas, das man wegen eines Defizites noch zusätzlich machen muss.“

#### ABSTRACT

Das IQ Netzwerk NRW hat erkannt, dass berufsbezogene kommunikative Kompetenz wesentlich für die berufliche Integration von Migrantinnen und Migranten ist. Angebote für berufsbezogenes Deutsch, in denen Zugewanderte ihre Deutschkenntnisse speziell für das Arbeitsleben weiter ausbauen können, werden seit einiger Zeit angeboten. Das Kooperationsprojekt „komma-NRW“ verfolgte das Ziel, die berufsbezogenen Konzepte weiter zu entwickeln und flexible Angebote für berufsbezogenes Deutsch in Unternehmen zu konzipieren und durchzuführen. Dafür arbeitete die AWO Bielefeld als verantwortlicher Träger mit der VHS Duisburg, dem Internationalen Bund/Sprachinstitut Bielefeld und dem Bildungswerk für Friedensarbeit, Bonn, zusammen, die wie die AWO Bielefeld selbst über große Erfahrung in der Sprachvermittlung für Zugewanderte verfügen. Die Modellprojekt-Partner akquirierten gemeinsam Betriebe, ermittelten den jeweiligen Sprachbedarf direkt am Arbeitsplatz, entwickelten Curricula und Unterrichtsmaterialien und boten flexible und auf den individuellen Bedarf angepasste Unterrichtsformen an. Insgesamt nahmen 150 Migrantinnen und Migranten an dem Projekt teil, die in 1.500 Unterrichtsstunden an ihrer Kommunikationskompetenz am Arbeitsplatz arbeiteten.

Zu dem Projekt ist die Broschüre „Deutsch für das Arbeitsleben“ erschienen, die bei der AWO Bielefeld angefordert oder als PDF von der Internetseite [www.komma-nrw.de](http://www.komma-nrw.de) heruntergeladen werden kann.

#### ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

**Ute Soldansky**, Tel.: 02041 767-256  
[u.soldansky@gib.nrw.de](mailto:u.soldansky@gib.nrw.de)

**Christiane Carstensen**, Tel.: 0521-260725-14  
 Internationaler Bund (IB)  
 Sprachinstitut Bielefeld  
 Herforder Str. 14, 33602 Bielefeld  
[Christiane.Carstensen@internationaler-bund.de](mailto:Christiane.Carstensen@internationaler-bund.de)  
[www.internationaler-bund.de/sprachinstitut-bielefeld](http://www.internationaler-bund.de/sprachinstitut-bielefeld)

#### KONTAKTE

**Sabine Stallbaum**, Tel.: 0521 32928815  
 Arbeiterwohlfahrt KV Bielefeld  
 August-Bebel-Straße 68 a, 33602 Bielefeld  
[s.stallbaum@awo-bielefeld.de](mailto:s.stallbaum@awo-bielefeld.de)  
[www.awo-bielefeld.de](http://www.awo-bielefeld.de), [www.komma-nrw.de](http://www.komma-nrw.de)

**Anette Döhner**, Tel.: 0228 9695999  
 Bildungswerk für Friedensarbeit  
 Im Krausfeld 30 a, 53111 Bonn  
[doehner@bf-bonn.de](mailto:doehner@bf-bonn.de)  
[www.bf-bonn.de](http://www.bf-bonn.de)

**Beate Mertens**, Tel.: 0203 283-6174  
 Volkshochschule Duisburg  
 Königstr. 47, 47051 Duisburg  
[b.mertens@stadt-duisburg.de](mailto:b.mertens@stadt-duisburg.de)  
[www.duisburg.de/vhs\\_duisburg](http://www.duisburg.de/vhs_duisburg)

#### AUTOR

**Frank Stefan Krupop**, Tel.: 02306 741093  
[frank\\_krupop@web.de](mailto:frank_krupop@web.de)

# Ein großer SPRUNQ nach vorn

Das IQ-Modellprojekt „Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“



Könnte man sich für einen zugewanderten Menschen, der sich beruflich entwickeln möchte, eine bessere Unterstützung vorstellen, als ihn von einem geschulten Sprachcoach professionell und individuell begleiten zu lassen – quasi von einem Personal Trainer für die berufsbezogene sprachliche Fitness? Wohl kaum. Die Arbeiterwohlfahrt Bielefeld führt das IQ-Modellprojekt „Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“, kurz SPRUNQ, durch in dessen Rahmen genau das umgesetzt wird.

Das Modellprojekt „SPRUNQ“ versteht sich als individuelles Unterstützungsangebot für die zugewanderten Menschen, die neben einem Bedarf an Beratung zu berufs- und arbeitsmarktbezogenen Fragen, z. B. im Rahmen einer vom Land NRW geförderten Beratung zur beruflichen Entwicklung (BBE), auch einen Bedarf an berufsorientierter sprachlicher Förderung haben. Um den hohen Kommunikationsanforderungen des modernen Berufslebens gerecht werden zu können, reichen Deutschkurse, die häufig nur Grundlagen des berufsbezogenen Deutsch vermitteln, in der Regel nicht aus.

Das Sprachcoaching will diese Lücke schließen. Es richtet sich an alle erwerbsfähigen Zugewanderten, die an beruflicher Entwicklung interessiert sind. Ob sie in den Arbeitsmarkt einsteigen oder durch Fortbildungen oder Umschulungen beruflich vorankommen möchten, eine Berufsausbildung absolvieren, ins Berufsleben zurückkehren möchten, im Beruf spezifische sprachliche Anforderungen erfolgreich meistern wollen, ihre ausländische Berufsqualifikation anerkennen lassen möchten: Wer ein Interesse daran hat, seine berufsbezogenen Deutschkenntnisse auszubauen, kann sich im Rahmen von „SPRUNQ“ für eine begrenzte Zeit durch einen geschulten Sprachcoach professionell unterstützen lassen.

Verantwortlicher Träger des Modellprojekts ist die AWO Bielefeld. Die Sprachschule der AWO ist seit über 25 Jahren im Bereich Deutsch als Zweitsprache tätig. Unter anderem besitzt sie seit 2002 die Zulassung des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge (BAMF), Integrationskurse sowie Sprachprüfungen durchzuführen. Mit ihrer Expertise im Handlungsfeld

„Berufsbezogenes Deutsch“ ist die AWO Bielefeld ein wichtiger Partner im IQ Netzwerk NRW.

### Entwicklung der Selbstlernkompetenz

Das von der AWO Bielefeld entwickelte Sprachcoaching besteht aus drei Komponenten: der kooperativen Bestandsaufnahme, der Sprachlernberatung und der Spracharbeit. „Sie sind miteinander verzahnt und können je nach Anliegen der Klientinnen und Klienten eine unterschiedliche Gewichtung haben“, erklärt Projektleiterin Rosa Ferber-Brull. Im Mittelpunkt des Projekts steht zwar die Begleitung des Teilnehmenden im Rahmen des Coaching-Prozesses, als Basis hat aber auch die Bestandsaufnahme eine große Bedeutung.

Dabei wird zunächst die Ausgangslage definiert. Welche sprachlichen Ressourcen sind vorhanden? In welchen Lebens- und Arbeitswelten bewegt sich der Teilnehmende? Wie waren die bisherigen Lernwege? Es geht aber auch darum, die beruflichen Ziele und die sprachlichen Faktoren zu identifizieren, die die berufliche Handlungsfähigkeit ausmachen. Also um die Frage: Welche sprachlichen Kompetenzen brauche ich, um meine beruflichen Ziele auch erreichen zu können? Die sprachliche Entwicklung richtet sich somit nicht nach einem vorab erstellten Lehrplan mit festgeschriebenen Zielen, sondern diese werden in jedem Einzelfall gemeinsam mit den Klienten festgelegt.

„Bei der Komponente ‚Sprachlernberatung‘ geht es nicht darum, fachliche oder sprachliche Inhalte zu vermitteln, sondern Hilfestellung bei der Entwicklung

von Selbstlernkompetenzen zu leisten und Ressourcen hinsichtlich der Sprachaneignung zu aktivieren“, sagt Rosa Ferber-Brull. Man könne hier unter anderem bestimmte Strategien zur Sprachaneignung erlernen z. B. beim Umgang mit Fachtexten. Gleichzeitig werden vorhandene Ressourcen der Klienten aktiviert, um das eigene Sprachlernen zu reflektieren, zu organisieren und letztendlich selbst zu steuern.

In der Spracharbeit wird letztlich an den konkreten sprachlichen Anliegen gearbeitet. „Wenn das Anliegen ist, Kundengespräche zu führen, kann man hier zum Beispiel den Konjunktiv üben, indirekte Fragen und Ähnliches“, so Rosa Ferber-Brull. Dabei wird immer darauf geachtet, dass die Spracharbeit berufsspezifisch, realitätsbezogen und zweckorientiert ist.

Die Klienten sollen nach dem Sprachcoaching in der Lage sein, ihre eigenen Lernziele und -gegenstände bestimmen und Lernstrategien, Materialien und soziale Arbeitsformen eigenständig auswählen zu können. Ein weiteres Ziel des Sprachcoachings ist die Verbesserung der kommunikativen Handlungsfähigkeit, insbesondere in berufsbezogenen Kontexten.

### Fortbildung von Sprachlehrern zu Coachs

Um das Projekt umsetzen zu können, braucht es natürlich qualifizierte Sprachcoachs. „Die gab es nicht“, sagt Rosa Ferber-Brull. „Deshalb haben wir zunächst einmal eine Fortbildungsreihe entwickelt.“ Die Lehrkräfte, die an den beiden Fortbildungsgängen von September 2013 bis Februar 2014 in Bielefeld und von Juni 2014 bis November 2014 in Duisburg

und Bonn teilnahmen, waren zwar alleamt erfahrene Lehrkräfte aus dem Bereich „berufsbezogenes Deutsch/Deutsch als Zweitsprache“, „in der Qualifizierung ging es aber darum, dass sich die Lehrkräfte auch die Kenntnisse und Fähigkeiten eines Beraters/Coachs aneignen“, erklärt Rosa Ferber-Brull. „Es geht um den Perspektivwechsel vom Lehrer zum Begleiter und Coach. Das ist nicht einfach.“

Gabriela Nadrag, ist eine der Sprachcoachs bei der AWO Bielefeld. Sie stammt aus Rumänien, hat in Bielefeld Deutsch als Fremdsprache studiert und arbeitete seit 2006 in Integrationskursen, bevor sie 2013 die Fortbildung zum Sprachcoach begann. „Natürlich geht es beim Sprachcoaching auch um Sprachvermittlung, aber es gibt in der Fortbildung für uns Lehrkräfte auch ganz neue Inhalte“, sagt sie. „Es geht um das Methodenrepertoire eines Sprachcoachs und um die Elemente der kooperativen Bestandsaufnahme.“

Die Fortbildung zum Sprachcoach ist modular aufgebaut. Jedes der insgesamt fünf Module wird an zwei Tagen im Abstand von 4 bis 6 Wochen durchgeführt. Auch einzelne Fallbesprechungen und kollegialer Austausch sind Bestandteile der Qualifizierung. Den Abschluss der Ausbildung bildet ein „Fachtag Sprachcoaching“. Dazu kommt während der gesamten Ausbildung selbst organisiertes Lernen auf einer moodle-Plattform im Internet. Bereits nach dem dritten Modul sind die Coachs mit einem „Methodenkoffer und Werkzeugkasten“ so gut ausgerüstet, dass die praktische Tätigkeit mit den Klienten beginnen kann.

„Meistens kommen die Anfragen von Migrantinnen und Migranten in Wellen“,



Für die konzeptionelle Arbeit und die Ausbildung der Sprachcoachs bei SPRUNQ zuständig (v. l.): Alejandro Romero, Marta Kaplinska-Zajontz, Rosa Ferber-Brull und Andrea Daase

sagt Rosa Ferber-Brull. „Dadurch können aufgrund der bisher begrenzten Kapazitäten der Sprachcoachs schon mal Wartezeiten entstehen.“ Die Coachs arbeiten größtenteils nebenberuflich. Bei der großen Nachfrage hat Gabriela Nadrag mittlerweile eine gute Coaching-Erfahrung.

Bis Ende 2014 werden insgesamt 31 Coachs ihre Qualifizierung abgeschlossen haben und rund 90 Einzelcoachings durchgeführt worden sein. Die Coachs sind der Grundstock eines NRW-weiten Pools an Sprachcoachs, der im Rahmen des Projekts aufgebaut wurde. Dieses Angebot soll nun Ratsuchenden der Beratungsstellen zur beruflichen Entwicklung (BBE) zur Verfügung stehen. Denn das im Rahmen von SPRUNQ entwickelte Sprachcoaching lässt sich grundsätzlich vielfältig einsetzen:

- bei Qualifizierungsmaßnahmen in reglementierten Berufen

- bei Anpassungsqualifizierungen im Bereich des dualen Systems
- bei Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker insbesondere in nicht reglementierten Berufen und auch für Berufsabschlüsse, die nicht unter das Anerkennungsgesetz fallen
- bei der Vorbereitung auf die Externenprüfung bei negativem Ausgang bzw. negativer Prognose des Anerkennungsverfahrens
- bei Ergänzung im Beratungsprozess bzw. Anerkennungsverfahren

### Gute Ergänzung zur BBE-Beratung

„Ich glaube, dass sich die Philosophie der BBE-Beratung und die von Sprachcoaching sehr gut ergänzen“, sagt BBE-Beraterin Karin Schillings von der Regionalagentur NiederRhein. BBE-Beratung zielt darauf ab, Biografie-orientiert zu bera-



BBE-Beraterin Karin Schillings,  
Regionalagentur NiederRhein

ten, weniger die Schwächen als die persönlichen Ressourcen zu betrachten und Unterstützungsimpulse zu liefern. „Und genau das sehe ich auch beim Sprachcoaching.“ Allerdings setze jede Beratung eine gewisse Sprachkompetenz voraus. Sie habe Anfragen von Migrantinnen und Migranten, die in der Lage seien, die Beratung aktiv mitzugehen. „Es gibt aber Punkte, wo es Entwicklungsbedarf gibt. Und die sind mit den Methoden, die beim Sprachcoaching angewendet werden, gut und in kurzer Zeit handlebar.“

Karin Schillings hat auch einige Beispiele aus ihrer Beratungspraxis parat. Eine Ingenieurin aus Polen mit sehr guten fachlichen Formalqualifikationen und Zeugnissen habe aufgrund von sprachlichen Defiziten in Bewerbungsgesprächen einfach nicht punkten können. Beim Coaching ging es in ihrem Fall darum, wie sie sich trotz erkennbarer kleiner sprachlicher Schwächen auf ein Bewerbungsgespräch vorbereiten und sich in dem Gespräch auch positiv positionieren kann.

Als weiteres Beispiel schildert Karin Schillings den Fall einer gelernten Hauswirtschafterin, die in einer Gärtnerei arbeitet und sich dort beruflich nicht entwickeln konnte. „Bei meiner Beratung haben wir uns damit beschäftigt, welche Berufsfelder es in Deutschland überhaupt gibt und in welchen Feldern sie sich vorstellen könnte zu arbeiten. Der Sprachcoach hat dann mit der Migrantin erarbeitet, wie man Informationen dazu sammelt, zum Beispiel wie man Mitarbeitende im BIZ anspricht.“ Ein weiterer wichtiger Punkt beim Sprachcoaching sei ihrer Erfahrung nach, gemeinsam mit dem Klienten die Fähigkeit zu entwickeln, in der deutschen Sprache die eigenen Ziele darzustel-

#### ABSTRACT

Zugewanderte Menschen haben neben einem Bedarf an Beratung zu berufs- und arbeitsmarktbezogenen Fragen oft zusätzlich einen Bedarf an sprachlicher Förderung. Bei den bestehenden Unterrichtsangeboten für berufsbezogenes Deutsch handelt es sich häufig um halbtägige Gruppenangebote, die den individuellen Ausgangssituationen der Migrantinnen und Migranten nicht immer gerecht werden können. Bereits Berufstätige können diese Angebote oft aufgrund mangelnder zeitlicher Ressourcen nicht wahrnehmen. Das Modellprojekt „SPRUNQ – Sprachcoaching für berufliche Unterstützung und Qualifizierung“ versteht sich als individuelles Unterstützungsangebot für alle erwerbsfähigen Zuwanderer mit beruflichem und sprachlichem Entwicklungsinteresse. Das Angebot besteht aus drei Komponenten: der kooperativen Bestandsaufnahme, der persönlichen Sprachlernberatung und der berufsbezogenen Spracharbeit. Der Klient wird dabei von einem persönlichen Sprachcoach begleitet. Im Mittelpunkt steht immer die Frage, was die jeweilige Person für ihren spezifischen Berufsweg braucht. Die Sprachcoachs werden in speziellen Schulungen auf ihre Aufgabe vorbereitet. Im Rahmen des Modellprojekts ist der Grundstock eines landesweiten mit den Beratungsstellen zur beruflichen Entwicklung (BBE) vernetzten Pools an Sprachcoachs entstanden. Träger des Projekts ist die AWO Bielefeld, die seit über 25 Jahren Kurse für Deutsch als Zweitsprache anbietet und ausgewiesene Expertin für das Thema berufsbezogenes Deutsch ist.

#### KONTAKT

Rosa Ferber-Brull, Tel.: 0521 32928814  
Arbeiterwohlfahrt KV Bielefeld  
SPRUNQ – Projektleitung  
August-Bebel-Str. 74, 33602 Bielefeld  
r.ferber-brull@awo-bielefeld.de  
www.awo-bielefeld.de

#### ANSPRECHPARTNERIN IN DER G.I.B.

Ute Soldansky, Tel.: 02041 767-256  
u.soldansky@gib.nrw.de

#### AUTOR

Frank Stefan Krupop, Tel.: 02306 741093  
frank\_krupop@web.de

len und zu kommunizieren, was einem bei der beruflichen Entwicklung wichtig ist.

Die Vermittlung zwischen Klienten und Sprachcoachs fand bisher über die BBE-Beratungsstellen, über die Jobcenter, über die Weiterbildungsberatung der VHS Duisburg und über ein Berufskolleg in Bielefeld statt. „Einige kommen auch direkt zur AWO in Bielefeld und sprechen uns an. Wir von der Projektkoordinierungsstelle suchen dann die passenden Sprachcoachs“, sagt Rosa Ferber-Brull. „Das Projekt hat sich herumgesprochen und wir haben sehr viele Anfragen, auch aus Regionen, in denen wir noch keine

Sprachcoachs haben, auch für das nächste Jahr, und sogar auch aus anderen Bundesländern. Ob wir den Bedarf auch zukünftig decken können, ist bisher noch offen bzw. davon abhängig, ob dieses sinnvolle Angebot auch nach Auslaufen der Modellphase landesweit ausgebaut werden kann. Dazu sind jedoch weitere finanzielle Ressourcen notwendig.“

# Großer Handlungsbedarf – geringe Handlungsbereitschaft

## Funktionaler Analphabetismus und arbeitsorientierte Grundbildung

Rund 7,5 Millionen Erwachsene in Deutschland zählen laut „leo. – Level-One-Studie“ zu den funktionalen Analphabeten. Mehr als die Hälfte von ihnen sind erwerbstätig. Auf einer Fachtagung am 21. Oktober 2014 in Bonn wurden in diesem Kontext das vom BMBF geförderte Projekt „Sensibilisierung von Arbeitnehmern für das Problem des funktionalen Analphabetismus in Unternehmen“ der Stiftung Lesen sowie das von der G.I.B. gemeinsam mit der bbb GbR durchgeführte Projekt „SESAM“ vorgestellt, mit anschließender Diskussion über Strategien und Handlungsoptionen im beruflichen Umfeld funktionaler Analphabeten und über eine arbeitsorientierte Grundbildung.



Der Start gab allen Anlass zur Hoffnung: Als die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH (G.I.B.) und das Dortmunder Büro für berufliche Bildungsplanung GbR (bbb) im Rahmen des von ihnen durchgeführten SESAM-Projekts mit Unterstützung selbstständiger Beratungsunternehmen, Bildungsberatungsstellen und Transferträger versuchte, Betriebe für die Durchführung von Angeboten für eine arbeitsplatzorientierte Grundbildung zu gewinnen, bekundeten binnen kürzester Zeit rund 20 Unternehmen ihr Interesse.

### SESAM: Geringe Umsetzungsbereitschaft

Grund genug, sich mit dem Thema zu befassen, hatten sie alle: Ein familiengeführter Fensterhersteller zum Beispiel hatte Schwierigkeiten bei der internen Fehlerdokumentation sowie bei der Kommunikation mit Kunden, weil nicht we-

nige seiner Beschäftigten, darunter viele russisch-stämmige Mitarbeitende, „nicht richtig lesen und schreiben können“. Eine anstehende Teilautomatisierung in der Produktion eines Herstellers von Druckfarben verlangte Kompetenzen in Wort und Schrift, um die neue Anlage bedienen und erforderliche Abstimmungen zwischen den Abteilungen kommunikativ bewältigen zu können.

Handlungsbedarf auch in einem Versandhandel – hier ist dem Betriebsrat bekannt, dass es eine Reihe von Beschäftigten mit Grundbildungsbedarf gibt – sowie bei einem Unternehmen, das High-Tech-Schrauben für den internationalen Markt produziert. Hier führte eine betriebliche Reorganisation zur Einführung einer neuen Hierarchieebene, wobei Werker zu Vorgesetzten wurden. Das erzeugte Weiterbildungsbedarf in Form einer Rollenberatung und -entwicklung sowie im Bereich Kommunikation und Dokumen-

tation. Mit dem neuen Eigentümer wurde zudem Englisch zur Konzernsprache. Basisqualifikation für alle Beschäftigten sowie Englisch für Beschäftigte ohne Grundkenntnisse standen damit auf dem Weiterbildungsprogramm.

Nicht minder der Handlungsdruck in einem Betrieb der stationären Altenpflege mit wachsenden Anforderungen an Sprach- und Schreibkompetenzen ihrer Mitarbeiterinnen, um schriftlichen Dokumentationspflichten nachkommen und mit den Bewohnern und Bewohnerinnen kommunizieren zu können. Auch ein Zeitarbeitsunternehmen meldete Grundbildungsbedarf für seine geringqualifizierten Beschäftigten, um sie in höherwertigere und besser honorierte Arbeit vermitteln zu können. Letztes Beispiel: Eine Transfergesellschaft, in der ein konkreter Bedarf an Schreibkompetenz bei einem Mitarbeiter türkischer Nationalität diagnostiziert worden war, der die Förderschule nach der 9. Klasse verlassen hatte. Ohne arbeitsorientierte Grundbildung, stellte sich heraus, war er kaum in den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln.

Was angesichts der beschriebenen Ausgangslage anfangs fast wie ein Selbstläufer bei der Implementation arbeitsorientierter Grundbildungsangebote erschien, sollte sich schon bald als zähes Unterfangen erweisen. So groß das Anfangsinteresse an arbeitsorientierter Grundbildung war: Tatsächlich durchgeführt wurden entsprechende Angebote – bislang jedenfalls – nur in den seltensten Fällen.

So bestand im Versandhandel trotz mehrfacher Nachfrage beim Betriebsrat kein erkennbares Interesse, eine entsprechende Initiative zu ergreifen. Da sich

beim Druckfarbenhersteller der technologische Umstellungsprozess verzögert, werden auch die im Kontext der betrieblichen Weiterbildungen geplanten Maßnahmen zur arbeitsorientierten Grundbildung (AoG) verschoben. In der Einrichtung der Altenpflege wurde mit ersten Grundbildungsmaßnahmen begonnen. Es zeigte sich, dass zukünftig weitere Bildungsmaßnahmen erforderlich sein werden. Dagegen hat das Zeitarbeitsunternehmen auf arbeitsorientierte Grundbildung verzichtet. Erfreulich im Vergleich dazu die Entwicklung im schraubenproduzierenden Betrieb: Hier liegt ein Coaching-Programm vor, Angebote für die Basisqualifikation Englisch werden derzeit entwickelt. Das Manko hier: Die Angebote bewegen sich in einer Grauzone zwischen arbeitsorientierter Grundbildung und allgemeiner betrieblicher Weiterbildung.

Durchgängig positiv hingegen die Erfolge im Bereich Beschäftigtertransfer: Der Teilnehmer hier hat mit Unterstützung von Einzelcoaching seine Lese- und Schreibkompetenzen deutlich gesteigert, nimmt zurzeit an weiteren VHS-Kursen teil und hat seine Chancen auf Integration in den ersten Arbeitsmarkt deutlich verbessert.

Insgesamt aber ist das Ergebnis dürftig. Dr. Friedhelm Keuken von der G.I.B.: „Arbeitsorientierte Grundbildung hat anscheinend nur geringe Priorität in den Unternehmen. Entsprechende Planungen verzögern sich entweder oder versiegen völlig. Die Unternehmen behelfen sich weiterhin mit Kompensationsmaßnahmen, arbeiten mit Piktogrammen für leseunkundige Mitarbeiter oder verlassen sich auf die Unterstützung der Betroffenen durch deren Kolleginnen und Kollegen.“

### **SAPfA: Chancen und Grenzen arbeitsplatzorientierter Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener**

Die enttäuschende Zahl an Unternehmen, die sich trotz offenkundigen Bedarfs tatsächlich zur Durchführung von Angeboten zur arbeitsorientierten Grundbildung durchringen konnten, ist offensichtlich keineswegs projektspezifisch, sondern spiegelt einen allgemeinen Tatbestand, wie die ebenfalls vom BMBF geförderte repräsentative Befragung von Arbeitgebern und Beschäftigten ergab (SAPfA-Studie „Sensibilisierung von Arbeitnehmern für das Problem des funktionalen Analphabetismus in Unternehmen“ der Stiftung Lesen).

Dabei hat die Studie, wie Dr. Simone C. Ehlig in ihrem Vortrag bei der Bonner Fachtagung erläuterte, durchaus Chancen ausgemacht für arbeitsplatzorientierte Maßnahmen der Alphabetisierung und Grundbildung in Betrieben, „die vor allem in den allgemeinen Sichtweisen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern liegen.“ So führen die meisten Arbeitgeber und Arbeitnehmer funktionalen Analphabetismus auf die schlechten Bildungsvoraussetzungen im Elternhaus und geringe Bildungschancen zurück. In den Augen der Projektleiterin handelt es sich dabei um „eine die Betroffenen entlastende Zuschreibung externer Einflussfaktoren, die eine unterstützende Haltung begünstigen dürfte.“ Aus dem von ihr diagnostizierten „unverkrampften Umgang zwischen Betroffenen und Kollegen“ schließt sie zudem, „dass sich Grundbildungsmaßnahmen einigermaßen unkompliziert innerhalb des kollegialen Umfelds umsetzen und vertreten lassen sollten.“

Auch aus der im beruflichen Umfeld funktionaler Analphabeten vorherrschenden Meinung, dass auch nicht mit diesen Kompetenzen ausgestattete Erwachsene noch Lesen und Schreiben lernen sollten, folgerte sie, dass diese Sichtweise „für die Unterstützung von Maßnahmen funktional sein sollte.“ Als vorteilhaft sei auch zu bewerten, dass das kollegiale Umfeld Betroffener der Ansicht ist, dass Mitarbeiter, die nicht richtig lesen und schreiben können, von ihrem Arbeitgeber bzw. ihren Vorgesetzten beim Ausbau ihrer Grundbildung ermutigt und unterstützt werden sollten.

Gleichwohl räumte Simone C. Ehmig ein, dass die genannten Sichtweisen „eine notwendige, aber für die Realisierung von Maßnahmen in Betrieben nicht hinreichende Voraussetzung“ darstellen: „Arbeitsplatzorientierte Alphabetisierung und Grundbildung“, referierte sie, „stoßen in Betrieben auch auf klare Grenzen“ und bestätigte damit die Erfahrungen aus dem SESAM-Projekt.

So sei unter den befragten Arbeitgebern zwar eine „Zustimmung zu Angeboten zu finden, die Unternehmen beratend, informierend und vernetzend unterstützen“, doch gegenüber „konkreteren Maßnahmen, zu denen auch die Einrichtung von Informationsportalen und Kampagnen gehören“, bestehe Zurückhaltung. Gleiches gelte für Investitionen in Grundbildungsmaßnahmen etwa in Form der Übernahme von Kursgebühren oder der temporären Freistellung von der Arbeit.

Eine weitere Grenze für die Implementation arbeitsorientierter Grundbildung sah sie darin – auch das entspricht den Erfah-

rungen des SESAM-Projekts –, dass „die Abläufe funktionieren, weil viele Betriebe Vorkehrungen gegen die Folgen treffen“: Sie setzen Arbeitskräfte, die nicht lesen und schreiben können, für Aufgaben ein, für die entsprechende Kompetenzen auch nicht erforderlich sind, ersetzen sprachliche Hinweise durch Farbcodes und Symbole oder bitten das kollegiale Umfeld um Aufmerksamkeit und Hilfe.

Drei Ursachen für die „Zurückhaltung gegenüber manchen konkreten Handlungsoptionen“ hat sie identifiziert: Die Wahrnehmung der Zuständigkeit (Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehen eher das private Umfeld Betroffener in der Pflicht), die Betroffene belastende Zuschreibung von Einflussfaktoren (im Sinne von „selbst mit Schuld“) sowie in der „Skepsis, dass die Betroffenen überhaupt etwas an ihrer Situation ändern wollen.“

### **Empfehlungen und Handlungsoptionen**

Die Ergebnisse der SAPfa-Studie wie auch die Erfahrungen im SESAM-Projekt dokumentieren weiterhin Handlungsbedarf, denn tatsächlich sind Analphabetismus und mangelnde Grundbildung alles andere als eine Randerscheinung. „Noch 2010, also vor nur vier Jahren“, sagte Thomas Bartelt vom BMBF auf der Bonner Tagung, „hat man die Zahl der Analphabeten auf vier Millionen geschätzt, die ‚Leo-Studie‘ hat 7,5 Millionen ergeben, doch Schätzungen gehen in die Richtung von zehn bis zwölf Millionen. Alphabetisierung hat deshalb in der Politik hohe Relevanz, erkennbar nicht zuletzt an unserem Förderschwerpunkt ‚arbeitsorientierte Grundbildung‘.“

Das BMBF, so der Ministeriumsvertreter, arbeite an einer „nationalen Strategie“ von Bund und Ländern zur Alphabetisierung, um die bisherigen Aktivitäten „in eine nationale Dekade für Alphabetisierung zu überführen.“ Zwar sei es weiterhin „kein Nr.-1-Thema, aber es fällt auch nicht mehr hinten runter wie in früheren Zeiten.“ Kurzfristige Erfolge seien jedoch nicht zu erwarten: „Das braucht einen langen Atem.“

Bessere Umsetzungschancen haben Projekte, die sich an größere Unternehmen wenden, eine Vollfinanzierung der Grundbildung garantieren und darüber hinaus das Weiterbildungsmanagement für diese Betriebe übernehmen. Das zeigt sich am Beispiel des vom BMBF geförderten Projekts „Arbeitsplatzbezogene Alphabetisierung und Grundbildung Erwachsener in der Region Köln“ (ABAG).

Projektleiterin Dr. Sabine Schwarz: „In Kooperation mit lokalen Partnern und Unternehmen entwickeln wir arbeits(platz)orientierte Alphabetisierungs- und Grundbildungskonzepte und versuchen bereits in der Projektlaufzeit, nachhaltige Strukturen zu etablieren. Wir haben, zumeist in Großbetrieben, sehr unterschiedliche Grundbildungsformate für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsplatz realisiert. Für kleine und mittlere Unternehmen gibt es für einzelne Beschäftigte die Möglichkeit, an überbetrieblichen Angeboten teilzunehmen. Themen der Grundbildungsangebote sind vor allem berufsbezogenes Lesen und Schreiben. Aber auch EDV, Kommunikation, Englisch oder Gesundheitskompetenz spielen im Rahmen der Grundbildungsangebote eine wichtige Rolle. Darüber hinaus gibt

es Fortbildungen mit Personalverantwortlichen, Behördenmitarbeitenden und weiteren Akteuren aus den Alltagskontexten der Zielgruppe. Die Projekterfahrungen werden in einer Handreichung praxisgerecht aufbereitet und publiziert.“

Dr. Nicole Lederle vom DLR plädierte in Bonn dafür, einzelne nicht zu stigmatisieren, sondern Alphabetisierung und arbeitsorientierte Grundbildung einzubetten in „eine Qualifizierung für alle Geringqualifizierten“ oder, besser noch, „in eine insgesamt positive Weiterbildungskultur, verbunden mit der „Sensibilisierung von Schlüsselpersonen“ sowie Angeboten in Form etwa von Schulungen oder Handreichungen.

Auch Sabine Uehlein von der Stiftung Lesen sah Analphabetismus als „nachwachsendes Problem, das zudem „kein persönliches, sondern ein gesellschaftliches und ökonomisches Problem“ sei und verwies dabei auf eine Studie der Bertelsmann Stiftung, die die Folgekosten von Analphabetismus auf 15 Milliarden Euro beziffert hatte.

Dr. Simone C. Ehmig verwies auf „Potenziale, die darin liegen, dass jeder dritte bis vierte Arbeitgeber eine (Mit-)Finanzierung und Freistellung von Arbeitskräften, die Grundbildungsangebote wahrnehmen, nicht ablehnt. Hier gelte es, Anreize zu schaffen, die aufgeschlossene Haltung in Handlung umzusetzen. „Wenn von den mindestens 4,3 Millionen Arbeitnehmern mit schwachen Lernkompetenzen nur jeder vierte von seinem Betrieb unterstützt würde“, rechnete sie vor, „könnten mehr als eine Million Betroffene mit arbeitsplatzorientierten Maßnahmen erreicht werden.“

Darüber hinaus komme es zukünftig darauf an, „spezifischer als bisher Zugangswege, Formen und Themen der Ansprache Grundbildungsbedürftiger zu sondieren“ sowie Ansätze zu entwickeln, „die die Ansprache auf persönlichem und beruflichem Weg miteinander verzahnen“, aber auch „Ansätze zur Grundbildung Erwachsener mit präventiven Maßnahmen zu verzahnen.“

Da „Menschen, die nicht richtig lesen und schreiben können“, meist in „prekären Milieus“ beheimatet sind, merkten Teilnehmende der Bonner Fachtagung an, seien „differenzierte, maßgeschneiderte Angebote mit individualisiertem Unterricht, auch in Form ‚aufsuchender Bildungsarbeit‘ zu entwickeln, die an der Lebenswelt der Betroffenen anknüpfen“ – gegebenenfalls ergänzt um sozialpädagogische Maßnahmen, denn „viele dieser Menschen haben zugleich auch existenzielle Probleme.“ Orientieren könnte sich die Ausgestaltung der Unterstützungsangebote, so der Vorschlag einer Vertreterin des DGB, beispielsweise an den Jugendberufsagenturen der Hansestadt Hamburg, in der sich öffentliche Einrichtungen rechtskreisübergreifend zusammengetan haben, um jungen Menschen beim Einstieg in das Berufsleben zu helfen.

Als notwendige Bedingungen für die Umsetzung von Grundbildungsprojekten auf Unternehmensebene nannte Dr. Friedhelm Keuken von der G.I.B. die Einbeziehung der Beratungsstruktur mit Unternehmenskontakten, um so den Zugang zu Unternehmen zu sichern, sowie auch von „internen Treibern“, also Leitungspersonen, die sich für die Umsetzung entsprechender Projekte im Unternehmen einsetzen.

Zugleich empfahl er den politisch Verantwortlichen über ein „Recht auf Grundbildung“ nachzudenken, wie es in Norwegen längst existiert und in der Schweiz kürzlich eingeführt worden ist. Darüber hinaus regte er eine nationale Kampagne für arbeitsorientierte Grundbildung an sowie „eine auskömmliche Vollfinanzierung für Lehrpersonal und Lehrmaterialien als Regelförderung“, um prekäre Arbeitsbedingungen des Lehrpersonals zu vermeiden, das sich jedoch zugleich Zusatzqualifikationen aneignen müsse, „um sich in betrieblichen Kontexten bewegen zu können.“ Des Weiteren setzte er sich für die Ermöglichung von Einzelcoaching als Lernform ein, was sich im SESAM-Projekt als sehr erfolgreich erwiesen habe.

Klar wurde aber auch, dass die Alphabetisierung Erwachsener einschließlich der arbeitsorientierten Grundbildung institutionalisiert und mit entsprechenden Regelförderinstrumenten ausgestattet werden muss und dass es bei Alphabetisierung und arbeitsorientierter Grundbildung nicht nur um die Verwertbarkeit von Lese- und Schreibkompetenzen in der Erwerbsarbeit geht, sondern zugleich um die Befähigung zur uneingeschränkten Teilhabe am gesellschaftlichen und kulturellen Leben.

#### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Dr. Friedhelm Keuken

Tel.: 02041 767-272

f.keuken@gib.nrw.de

#### AUTOR

Paul Pantel

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@arcor.de

# „Fachinhalte und sprachliche Form gemeinsam in den Fokus nehmen“

*Prof. Dr. Udo Ohm forscht und lehrt an der Universität Bielefeld im Fachbereich „Deutsch als Zweit- und Fremdsprache“. In einer Publikation der Friedrich-Ebert-Stiftung, „Sprache ist der Schlüssel zur Integration“, und einem Beitrag für die Zeitschrift Deutsch als Zweitsprache (1/2014) hat er sich mit dem Thema „Sprachförderung als integrativem Bestandteil beruflichen Lernens in der Aus- und Weiterbildung“ befasst.*

**G.I.B.: Herr Professor Ohm, in der Aus- und Weiterbildung hat sich der Begriff „Bildungssprache“ etabliert, deren Beherrschen als Voraussetzung für fachliches und berufliches Lernen gilt. Was genau charakterisiert „Bildungssprache“?**

**Prof. Dr. Udo Ohm:** Der Begriff „Bildungssprache“ bezieht sich auf sprachliche Fähigkeiten, die wir in Bildungskontexten brauchen und ist im Grunde eine Übersetzung des Begriffs „Cognitive Academic Language Proficiency (CALP)“, den der kanadische Zweitspracherwerbsforscher und Pädagoge Jim Cummins in Abgrenzung zu den Basic Interpersonal Communicative Skills (BICS), also den grundlegenden zwischenmenschlichen kommunikativen Fähigkeiten im Alltag, entwickelte.

**Dokumentationspflichten stellen enorme Anforderungen, weil im Schriftlichen in der Regel über Dinge verhandelt wird, die räumlich und zeitlich nicht zugegen sind**

Im Kern geht es dabei um die Unterscheidung zwischen einer alltagssprachlichen Kommunikation, die nachhaltig durch kontextuelle oder interpersonelle Hinweise wie etwa Gestik, Mimik oder Intonation in einer Face-to-Face-Situation gestützt wird, und einer bildungssprachlichen Kommunikation, die sich lediglich auf sprachliche Hinweise stützen kann, die wenig oder gar keinen Bezug zum unmittelbaren kommunikativen Kontext haben. Bildungssprachliche Fähigkeiten sind etwa besonders dann erforderlich, wenn Kommunikation und Handeln wie in der beruflichen Aus- und Weiterbildung weitgehend über Texte vermittelt werden.

In der Arbeitswelt ist bildungssprachliche Kompetenz grundlegend für berufsbezogenes Lernen und Handeln. Teilnehmende an Qualifizierungsmaßnahmen können über noch so gute alltagssprachliche Fähigkeiten verfügen: Wenn sie nicht die grundlegenden relevanten bildungssprachlichen Mittel und Textsorten beherrschen und keine Erfahrung mit der Strukturierung von Texten haben, werden sie nur unzureichend in der Lage sein, sich aus Fachtexten Fachwissen anzueignen. Doch diese für einen erfolgreichen Lernprozess und damit für den erfolgreichen Abschluss von Qualifizierungsmaßnahmen erforderlichen bildungssprachlichen Kompetenzen sind bei Personen mit Deutsch als Zweitsprache, also bei vielen Migrantinnen und Migranten, aber auch bei Personen mit Deutsch als Muttersprache nicht immer ausreichend vorhanden.

Ich bin übrigens nicht immer glücklich mit dem Begriff „Bildungssprache“, weil er suggeriert, dass es sich dabei um eine eigene Sprache handelt. Tatsächlich ist es aber so, dass bildungssprachliche Fähigkeiten sich auf der Basis alltagssprachlicher Fähigkeiten entwickeln, dass Alltagssprache also ausgebaut wird, dass z. B. der Wortschatz umfangreicher und spezifischer wird, dass sprachliche Strukturen beherrscht werden, die präzise Beschreibungen von Sachverhalten oder Vorgängen ermöglichen, die unserer direkten Beobachtung nicht zugänglich sind etc.

Ähnliches gilt für den ebenfalls kursierenden Begriff „Berufssprache“, der den Eindruck erweckt, als müsse man eine eigene Sprache für den Beruf lernen, doch eigentlich handelt es sich hier um eine Registerdifferenzierung, die in einem mit der beruflichen Qualifizierung verbundenen Prozess der Sprachentwicklung erworben werden muss.



Prof. Dr. Udo Ohm,  
Universität Bielefeld

### **G.I.B.: Wann genau beginnt die Entwicklung einer Bildungssprache? Schon in der Kindheit?**

**Prof. Dr. Udo Ohm:** Zumindest werden die Grundlagen schon sehr früh gelegt. Einen genauen Zeitpunkt kann man da schlecht angeben, weil es natürlich eine große individuelle Variationsbreite gibt. Wenn man den Entwicklungsgedanken ernst nimmt, sollte man ohnehin eher von einem Sprachausbau von oraten, also kommunikativen zu literaten, also darstellenden Strukturen sprechen.

Bei der frühen Sprachentwicklung lernen Menschen in unmittelbarer Interaktion mit Menschen ihrer Umgebung, also ihren Bezugspersonen. Das Kind zeigt z. B. auf einen Ball und sagt „Ball“. Mutter oder Vater sagen: „Du willst den Ball haben?“. Die Eltern interpretieren also mit ihrer Reaktion nicht nur die Äußerung des Kindes, sondern weisen dabei auch sprachliche Strukturen zu. Diese Strukturen kann das Kind in Folge als Ressourcen für eigene sprachliche Äußerungen übernehmen. Beim nächsten Mal sagt das Kind vielleicht „Ball haben!“. Es übernimmt die Struktur aus Nomen und Verb und kann damit nun schon spezifischer ausdrücken, was es will.

Das sind Prozesse beim Spracherwerb, die prinzipiell auch bei Erwachsenen, die eine Zweit- oder Fremdsprache lernen, so ablaufen, wenn auch in anderen Situation und mit anderen sprachlichen Mitteln.

Das heißt also vor allem: Lernen findet immer in Interaktion statt, wobei zunächst der Lernende agiert. Das Kind, der Lernende hat Interesse an seiner Umgebung. In dieser Situation kommen Menschen hinzu und interpretieren die nicht-sprachlichen und sprachlichen Aktivitäten und reagieren ihrerseits mimisch, gestisch, aber vor allem sprachlich. Die Strukturen, die Kinder dabei wahrnehmen, verbinden sie mit den Situationen und können sie internalisieren und in anderen Situationen wiederverwenden, also externalisieren.

Dadurch bekommen sie eine immer stärkere Kontrolle über ihr eigenes Verhalten und das ihrer Umgebung, sodass das Kind irgendwann auch sagen kann: „Papa Ball holen!“ Ab diesem Moment wird das Kind nicht mehr von dem Objekt, das es haben will, gesteuert und auch nicht mehr fremdgesteuert von einer anderen Person, sondern kann jetzt deutlich machen, was es will, d. h. andere Personen sprachlich beeinflussen und deren Verhalten steuern.

Der Übergang des Spracherwerbs von oraten zu literaten Strukturen ist der nächste Schritt und erfolgt in der Regel spätestens mit dem Schuleintritt. Die damit einhergehende schriftsprachliche Entwicklung ist kognitiv sehr herausfordernd und erzeugt einen gewaltigen Entwicklungsschub. Doch auch hier funktioniert alles immer auf der Ebene der Strukturzuweisung, allerdings zunehmend vermittelt über Lernmedien.

## **Der Wechsel von oraten zu literaten Strukturen verlangt von erwachsenen Lernenden den Erwerb von Fähigkeiten, die Kinder und Jugendliche normalerweise über viele Jahre erwerben.**

Dieser Übergang vom Oraten zum Literaten kann auch in der Arbeitswelt beobachtet werden, wenn etwa eine sprechgewandte Pflegekraft das, was sie bislang mündlich problemlos kommuniziert hat, in Schriftsprache übersetzen muss, um ihren Dokumentationspflichten nachkommen zu können. Das ist eine enorme Anforderung, weil im Schriftlichen in der Regel über Dinge verhandelt wird, die räumlich und zeitlich nicht zugegen sind und weil Darstellungskonventionen die Auswahl der sprachlichen Mittel bestimmen.

Jetzt muss die Pflegekraft zum Beispiel auf der Basis eines Formulars über den Hautzustand eines Patienten berichten und dabei alles so präzise und explizit notieren, dass die Pflegekraft, von der sie abgelöst wird, sofort über alle relevanten Details im Bilde ist. Doch im Schriftlichen entstehen zugleich sehr viel komplexere Strukturen, in denen neben Subjekt, Prädikat und Objekt Adverbiale an Bedeutung gewinnen, also Satzglieder, die Antwort geben auf Fragen wie „wo?“, „wann?“, „warum?“ oder „wie?“. Sie dienen dazu, ein Geschehen räumlich, zeitlich, ursächlich und hinsichtlich der Art und Weise seines Auftretens einzuordnen und sind unverzichtbar für jeden aussagekräftigen Bericht.

## Die spezielle Herausforderung am Arbeitsplatz ist, zu erkennen, wann genau im Arbeitsprozess sich Möglichkeiten zur Förderung der sprachlichen Entwicklung bieten.

Formulare, in denen diese Strukturen reduziert werden, sind nur scheinbar eine Vereinfachung, denn tatsächlich muss derjenige, der ein Formular ausfüllt, zunächst die komplexen Strukturen kennen, um die vorgenommene Reduktion zu verstehen. Ähnliches gilt, wieder ein Beispiel aus der Arbeitswelt, für Berichtshefte bzw. Ausbildungsnachweise, die von Auszubildenden geführt werden müssen. Ihnen sagt man vielleicht: „Du musst das nur kurz hinschreiben“, aber in Wirklichkeit muss der Auszubildende den ganzen Arbeitsvorgang und die Struktur des Formulars verstanden haben, um entscheiden zu können, was er weglassen kann. Er muss z. B. wissen, ob er sich als Handelnden benennen, den Ort und die Zeit der Tätigkeit sowie ggf. weitere Umstände angeben muss, und erkennen, welche Informationen das Formular bereits vorgibt.

Da Verschriftlichung und damit die Bedeutung komplexerer Sprachstrukturen und Textsorten in der Arbeitswelt und in der berufsbezogenen Lernwelt immer mehr zur Norm wird, stehen Beschäftigte und hier vor allem Migrantinnen und Migranten vor erheblichen Herausforderungen.

**G.I.B.: Sie haben es bereits angedeutet: Lässt sich der von Ihnen skizzierte Sprachlernprozess in der Kindheit auf das Erlernen von Deutsch als Zweitsprache im berufsbezogenen Bereich, wie es für Migrantinnen und Migrantinnen üblich ist, übertragen?**

**Prof. Dr. Udo Ohm:** Nicht ganz, denn hier fällt die erste Phase, in der Sprache vor allem Stimme ist und zur Herstellung und Aufrechterhaltung der Beziehung zwischen Kind und Bezugspersonen dient, weitgehend weg. Im Sprachkurs gibt es diese anfängliche, stimmlich-emotionale Kommunikation in der zu erlernenden Sprache nicht. Hier steigen Teilnehmende gleich in die zweite Phase ein: Sie kommunizieren über etwas Drittes. Das ist vielleicht auch ein Grund, warum es älteren Lernenden in der Regel schwerer fällt, zum Beispiel das Fluchen in einer Fremdsprache zu lernen, also Emotionen auszudrücken.

Ein weiteres Beispiel ist die korrekte Aussprache, die sehr früh, am besten bis zum sechsten Lebensjahr gelernt werden muss. Danach kann man im Allgemeinen nie mehr eine Fremdsprache oder eine Zweitsprache so erlernen, wie sie ein Erstsprachensprecher spricht.

Auch der Wechsel von oraten zu literaten Strukturen stellt erwachsene Lernende vor große Herausforderungen, denn von ihnen wird innerhalb kürzester Zeit der Erwerb von Fähigkeiten verlangt, die Kinder und Jugendliche in schriftbasierten Kulturen normalerweise über viele Jahre im Laufe der Bildungsbiographie, in institutionellen Lernkontexten, also Schule und Ausbildung erwerben. Migrantinnen und Migranten sollen das aber jetzt zum Beispiel in Integrations- und ESF-BAMF-Kursen schnell lernen – und das sogar mit Berufsbezug. Doch das im Beruf gefor-

derte sprachliche Register weist hinsichtlich seiner Strukturen Eigentümlichkeiten auf, die in bestimmten Verwendungszusammenhängen spezifische Funktionen erfüllen. Hier erhält Sprache ihre Bedeutung oft erst im Kontext beruflichen Handelns.

Nehmen Sie als Beispiel folgenden Satz aus dem juristischen Bereich: „Kann ein Volljähriger aufgrund einer Behinderung seine Angelegenheiten nicht selbst besorgen, kommt die Bestellung eines Betreuers durch das Vormundschaftsgericht in Betracht.“ Hier hat das Wort „Bestellung“ eine ganze bestimmte berufsspezifische Bedeutung. Um das Wort richtig zu interpretieren, muss man die Bedeutung des gesamten Satzes, also den beruflichen Kontext verstanden haben. Insofern ist es kein Wunder, dass es speziell Migrantinnen und Migranten oft schwer fällt, den in beruflicher Qualifizierung notwendigen Sprachausbau von oraten zu literaten Strukturen zu erlernen, zumal sie im beruflichen Alltag auch noch erkennen müssen, wann sie von oratem zu literatem Sprachgebrauch und umgekehrt wechseln müssen.

#### **G.I.B.: Welche Rahmenbedingungen sind erforderlich, damit auch Betrieb und Arbeitsplatz als Lernorte funktionieren?**

**Prof. Dr. Udo Ohm:** Vor allem braucht man Zeit, aber nicht so viel, wie Sprachkurse in Anspruch nehmen, sondern oft sind es jeweils nur wenige Minuten. Zugleich braucht man sicher ein Konzept, das klarstellt, wie im jeweiligen Betrieb etwa eine sprachförderliche Einweisung in die Bedienung einer Maschine aussehen könnte. In der Praxis aber reduzieren viele Einweiser ihre Sprache auf das vermeintlich oder tatsächlich niedrigere Sprachniveau der Eingewiesenen und versäumen es, anschließend von der konkreten Maschine zurückzutreten, den ganzen Arbeitsprozess in den Blick zu nehmen, darüber explizit und präzise zu sprechen und dabei auch die erforderlichen Fachnamen und Fachverben zu benutzen. Wenn eine Person immer nur an einer Maschine steht und nur eine Tätigkeit verrichtet, mag eine schnelle Einwei-

sung ausreichen, sprachlich und fachlich weiterentwickeln kann sich aber der so Eingewiesene nicht.

Stresssituationen oder zeitkritische Tätigkeiten sind grundsätzlich untaugliche Lernsituationen. Ein Chefarzt im Krankenhaus zum Beispiel kann bei der Visite einen Patienten nicht warten lassen, um seinem

## **Der Erwerb komplexer Sprachstrukturen ist nur im Kontext der Bearbeitung komplexer Inhalte möglich.**

Assistenzarzt langwierig fachliche und sprachliche Details zu erklären. Grundsätzlich aber sollte das Lernen möglichst im Moment des Geschehens erfolgen, weil Lernen – Stichwort: „Bedeutungs- und Strukturzuweisung“ – auch in der Interaktion stattfindet. Alles andere ist nachteilig für den Lernprozess. Wo das aus besagten Gründen nicht gelingt, gilt es, alternative Formen und Verfahren zu entwickeln, mit denen eine möglichst enge Verzahnung von beruflicher Tätigkeit und sprachlichem Lernen erreicht werden kann.

#### **G.I.B.: Welche Kompetenzen brauchen Menschen, die am Arbeitsplatz in den Betrieben als Trainer, als Sprachberater oder Sprachpaten fungieren? Wie müssen sie geschult sein?**

**Prof. Dr. Udo Ohm:** Sprachpate klingt ein bisschen nach Ehrenamt, als handele es sich um einen kleingekochten Lehrer. Tatsächlich aber handelt es sich hier um eine sehr anspruchsvolle Tätigkeit. Da man zu unterstützende Personen im Betrieb meist nicht zum Unterricht in einem Raum zusammenführen kann, müssen sie von einer tutoriell tätigen Person individuell begleitet werden.

Doch anders als im Unterricht, wo eher überlegt wird, wie man die Realität in den Kursraum holen kann, befinden sich die betrieblichen Akteure in der Real-

tät und die Realität verhindert womöglich Lernprozesse. Die spezielle Herausforderung am Arbeitsplatz ist, zu erkennen, wann genau im Arbeitsprozess sich Möglichkeiten zur Förderung der sprachlichen Entwicklung bieten.

Das besondere Problem tutoriell tätiger Personen in Betrieben ist, dass sie zwar fachlich qualifiziert sind, aber in der Regel über keine pädagogische Ausbildung und oft auch nicht über die erforderliche Sprachsensibilität verfügen. Vor allem aber müssen Betriebe und tutoriell tätige Personen erkennen, dass es einen Zu-

## Die Vermittlung beruflich relevanter bildungssprachlicher Mittel in Verbindung mit berufsbezogenen Textsortenkenntnissen und berufsbezogenem Sprachhandlungs- wissen, muss zentraler Bestandteil weiterbildungsbegleitender Hilfen sein.

sammenhang gibt zwischen dem Arbeiten und der sprachlichen Kommunikation sowie zwischen einer fachlichen und einer sprachlichen Weiterentwicklung. In unserem Projekt „Sprachsensibilisierung in der beruflichen Bildung“ entwickeln wir übrigens zurzeit ein Rahmencurriculum und Weiterbildungseinheiten für Lehrkräfte, allerdings auf Kursebene. Vergleichbares wäre für den Betrieb zu entwickeln, wobei hier auch die Fragen „how to train the trainer“ und „how to train the trainers‘ trainer“ zu stellen sind.

**G.I.B.: Was müsste vor dem Hintergrund wachsender Kommunikationsanteile bei der Arbeit und hoher Präzisionsansprüche auch an Sprache sowie zu erwartender technisch-organisatorischer Neuerungen im Bereich der Aus- und Weiterbildung speziell von Migrantinnen und Migranten passieren?**

**Prof. Dr. Udo Ohm:** Offensichtlich müsste zunächst mehr investiert werden. Politik und Unternehmen klagen ja schon seit geraumer Zeit über Fachkräftemangel und hier speziell über den so genannten Pflege-notstand. Medienberichte erwecken den Eindruck, dass man geradezu Angst haben muss, ins Krankenhaus oder zum Arzt zu gehen, weil eine wachsende Zahl von Medizinerinnen und Medizinern die deutsche Sprache nur unzureichend beherrscht. Ich sehe das ein bisschen differenzierter, aber ich weiß natürlich aus Gesprächen mit Ärzten, dass es Tätigkeiten gibt, die eine sprachlich präzise fachliche Einweisung medizinischen Personals erfordert, z. B. das setzen eines Katheters. Hier kann es zu Schwierigkeiten in der Kommunikation kommen, wenn das notwendige Sprachniveau beim einzuweisenden Personal oder aber beim Arzt nicht vorhanden ist.

Doch Ärzte müssen nicht nur mit ihren Kolleginnen und Kollegen kommunizieren, was vielleicht noch nicht mal die größte Herausforderung ist, sondern auch die literate Sprache zur Bewältigung von Texten und Formularen beherrschen und sie müssen in der Lage sein, den Patienten gegenüber eine gewisse Empathie sprachlich zum Ausdruck zu bringen und das ist in einer Zweitsprache enorm schwierig.

Ähnliches gilt für Pflegekräfte. Auch hier handelt es sich um anspruchsvolle Tätigkeiten, die einen wachsenden Anteil an Dokumentationspflichten enthalten und sich ohne entsprechende sprachliche Kompetenzen kaum ordnungsgemäß durchführen lassen. Wenn Deutschland ein Problem hat, freie Arbeitsplätze in der Pflegebranche zu besetzen, kann die Lösung nicht darin bestehen, ausländische Pflegekräfte ins Land zu holen und darauf zu setzen, dass diese sich wegen ihrer hohen Motivation schon irgendwie einarbeiten, sondern hier muss man auch in die Qualifizierung investieren und das heißt auch sprachliche Qualifizierung und die kostet Geld. Andererseits ist es eine Investition, die sich rechnet.

**G.I.B.: Was meinen Sie: Deckt sich die Praxis sprachlicher Unterstützung von Migrantinnen und Migranten – angefangen bei den Integrationskursen über die Modellprojekte des IQ Netzwerks bis hin zu den ESF-BAMF-Kursen – mit Ihren wissenschaftlichen Erkenntnissen und Erfahrungen oder gibt es da noch Defizite?**

**Prof. Dr. Udo Ohm:** Für Absolventinnen und Absolventen von Integrationskursen mit einem sich vielleicht anschließenden ESF-BAMF-Kurs bleibt der Übergang in den Betrieb auch sprachlich eine große Herausforderung. Die Auffassung, ein Integrationskurs mit berufsorientierenden Angeboten in einem nachfolgenden Kurs würde reichen, um Migrantinnen und Migranten in so kurzer Zeit auf ein Niveau zu bringen, das ihnen die vollwertige Mitarbeit in den Betrieben erlaubt, mag sich im Einzelfall bestätigen, doch meist werden hier nur die Grundlagen gelegt. Soll heißen: An der integrativen Förderung im Betrieb selbst führt kein Weg vorbei.

So wie an der Universität Bielefeld alle angehenden Lehrerinnen und Lehrer ein „Deutsch-als-Zweitsprache-Modul“ absolvieren, um die Sprachförderung nicht als Randelement in den Deutschunterricht zu verweisen, sondern im Schulalltag in den Regelunterricht zu integrieren, genauso ist es auch in den Betrieben in der beruflichen Qualifizierung und in der Ausbildung zu handhaben.

Hierfür gibt es mindestens zwei Gründe. Erstens, weil, wie bereits angesprochen, aufgrund der zunehmenden Relevanz von Qualitätssicherung, Teamarbeit oder bei der Arbeitsübergabe die Kommunikationsanteile in allen Branchen und Berufen an Bedeutung gewinnen und damit die sprachliche Ebene immer wichtiger wird. Zweitens, weil – wie am Beispiel der Dokumentationspflichten von Pflegekräften dargelegt – die Schriftsprache, also die literate Ebene immer stärker ausgebaut wird.

Zweifellos ist die Teilnahme an Integrationskursen und dem ESF-BAMF-Programm eine wichtige Voraussetzung für den Besuch einer Qualifizierungsmaßnahme, genügt aber oft nicht für ein erfolgreiches Absolvieren der Maßnahme, weil die bildungssprachliche Kompetenz nicht systematisch berücksichtigt werden kann. Grund dafür ist, dass der Erwerb komplexer Sprachstrukturen nur im Kontext der Bearbeitung komplexer Inhalte möglich ist. Ziel muss also sein, die Fachinhalte und die sprachliche Form, in der sie üblicherweise artikuliert und unterrichtet werden, gemeinsam in den Fokus zu nehmen. Das heißt: Die Vermittlung beruflich relevanter bildungssprachlicher Mittel in Verbindung mit berufsbezogenen Textsortenkenntnissen und berufsbezogenem Sprachhandlungswissen, um zum Beispiel Arbeitsabläufe beschreiben oder den einer Rechnung zugrunde liegenden Sachverhalt erklären zu können, muss zentraler Bestandteil weiterbildungsbegleitender Hilfen sein.

#### DAS INTERVIEW FÜHRTEN

**Manfred Keuler**, Tel.: 02041 767152

m.keuler@gib.nrw.de

**Ute Soldansky**, Tel.: 02041 767256

u.soldansky@gib.nrw.de

**Paul Pantel**, Tel.: 02324 239466

paul.pantel@arcor.de

#### KONTAKT

Fakultät für Linguistik und Literaturwissenschaft,

Deutsch als Fremdsprache

Universität Bielefeld

Universitätsstraße 25

33615 Bielefeld

**Prof. Dr. Udo Ohm**

Tel.: 0521 106-3611

udo.ohm@uni-bielefeld.de

# „Die französische Sprache wurde zum Sinnbild der nationalen Einheit“

*Claire Extramiana ist Mitarbeiterin des Kulturministeriums in Paris, Sektion für die französische Sprache und die Sprachen Frankreichs. Sie ist für Sprachkompetenzen als Zugang zur sozialen und beruflichen Integration zuständig. Wegen ihrer Expertise und ihres Engagements im Sprachenbereich wurde Claire Extramiana als Vertreterin Frankreichs in den Vorstand des Europäischen Fremdsprachenzentrums des Europarats in Graz gewählt. Darüber hinaus gehört sie zu „Linguistic Integration of Adult Migrants (LIAM)“, einem Beratungsgremium von Experten und Expertinnen der Language Policy Unit des Europarats in Strasbourg. Claire Extramiana verfasst jährliche Berichte für das Parlament über das Thema Spracherwerb bei Erwachsenen. Wir sprachen mit ihr über die Sprachförderlandschaft in Frankreich und das Sprachförderkonzept der französischen Regierung.*

**G.I.B.: Die Muttersprache scheint in Frankreich einen höheren Stellenwert als in anderen europäischen Ländern einzunehmen. Das beginnt schon, wenn man im Urlaub in Frankreich das Radio einschaltet, in dem quotiert sehr viel französische Musik zu hören ist. Warum haben die Franzosen so eine besondere Beziehung zu ihrer Sprache?**

**Claire Extramiana:** Die Franzosen haben tatsächlich eine besondere Beziehung zu ihrer Muttersprache. Die republikanische Vorstellung von der Sprache als Bindemittel der staatlichen Einheit ist hier ein Spezifikum. Sie ist sehr eng mit der französischen Staatswerdung verbunden. Mit der französischen Revolution von 1789 haben die Franzosen ihren König gestürzt und geköpft, sie trennen seitdem Religion und Staat. Eine sprachliche Einheit gab es aber nicht, als das Volk an die Macht kam. Nach diesen Umwälzungen hatte deshalb die französische Sprache eine gesellschaftlich verbindende Funktion und Kraft. Innerhalb kurzer Zeit wurde die französische Sprache zum Sinnbild der nationalen Einheit. Sie hat seitdem viel mehr als eine kommunikative Funktion. Sie ist für Franzosen identitätsstiftend.

Seit 1992 ist Französisch laut Verfassung die Sprache der Republik. Das nach dem damaligen Kulturminister benannte Toubon-Gesetz, le Loi Toubon, regelt den Gebrauch der französischen Sprache im sozialen Raum, insbesondere in den Medien, im Unterricht, im Handel und in der Arbeitswelt.

**G.I.B.: Wie kam es zur Differenzierung in die Bereiche Français Langue Professionnelle (FLP)/Französisch für den Beruf und Français Langue d'intégration (FLI)/Französisch als Sprache für die Integration?**

**Claire Extramiana:** Französisch als Fremdsprache hat sich als internationale Sprache im Ausland entwickelt, weil sie dort neben Englisch und Spanisch u. a. präsent war. Zum anderen ist Frankreich ein Zuwanderungsland, wo Sprachkurse für Migranten Tradition haben und in der letzten Zeit der Bereich FLI (Français Langue d'intégration/Französisch als Sprache für die Integration) entstanden ist. Diese beiden Seiten bereichern sich – auch im didaktischen Bereich. Heutzutage wird die Didaktik, die in Integrationskursen implementiert wird, weitgehend vom Bereich Französisch als Fremdsprache beeinflusst. Dabei soll man zwischen Französisch als Fremdsprache im Ausland und speziell den Kursen für Migranten unterscheiden. Letztere hatten nicht einen so hohen Stellenwert wie Französisch im Ausland, wo die Sprache als Prestige-Instrument dient. Außerdem war und ist das Zielpublikum oft ein ganz anderes. Der Bereich Français Langue Professionnelle (FLP)/Französisch für den Beruf ist für Frankreich und nicht fürs Ausland entstanden und bezieht sich mehr auf Migranten, auch wenn Einheimische von diesem Bereich in ihrem beruflichen Leben durchaus profitieren können.

Auch auf höchster Ebene wird immer wieder betont, wie wichtig der Spracherwerb ist, um auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen und wie wichtig Arbeit für die gesellschaftliche Integration ist. Arbeitslose Ausländer haben kaum eine Chance, sich zu integrieren. Die Arbeitslosenquote ist besonders hoch unter Menschen mit Migrationshintergrund. Das liefert uns das beste Argument für solche Kurse. Aber es ist einfacher, allgemeinsprachliche Kurse zu organisieren als Sprachkurse für spezielle Berufe. Dabei sind berufsspezifische Sprachkurse nicht nur für Migranten relevant, sondern auch für Einheimische,



Claire Extramiana,  
Kulturministerium Frankreich

die manchmal auch Schwierigkeiten haben, sich berufsadäquat auszudrücken. Auch Frankreich hat, wie andere Länder im Norden, mit dem Problem des Analphabetismus zu kämpfen. Dieses Thema ist sehr präsent in der öffentlichen Wahrnehmung. Darüber hinaus gibt es zahlreiche Angebote im Bereich sprachberufsbezogener Kurse für Zuwanderer. Das wiederum ist einer breiten Öffentlichkeit nicht bekannt.

#### **G.I.B.: Welche Sprachförderungsangebote gibt es speziell für Zuwanderer in Frankreich?**

**Claire Extramiana:** Am 1. Januar 2007 wurde in Frankreich ein Aufnahme- und Integrationsvertrag (C.A.I. – Contrat d'Accueil et d'Intégration) zwischen dem Staat und legal eingereisten Ausländern eingeführt. Die Unterzeichnung dieses Vertrags ist für sie obligatorisch. Der Vertrag bereitet die Integration des Zuwanderers in Staat und Gesellschaft vor und soll zwischen Frankreich und den Personen, die sich dort dauerhaft niederlassen wollen, „ein Vertrauensverhältnis mit gegenseitigen Verpflichtungen“ begründen. Die Durchführung des Aufnahmeverfahrens obliegt dem Immigrations- und Integrationsbüro, dem Office Français de l'Immigration et de l'Intégration (OFII). Das Aufnahmeverfahren beginnt dabei meist schon im Heimatland des Bewerbers und wird in Frankreich mit der Unterzeichnung des C.A.I. abgeschlossen.

Bei dieser Veranstaltung erhält der Bewerber Informationen über das Leben in Frankreich und die Werte der Republik. Zudem wird bei einem Einzelgespräch von einem Sozialarbeiter des OFII ein Bedarfsprofil für die Integration erstellt. Dazu gehört auch die Überprüfung der mündlichen und schriftlichen Französischkenntnisse. Sind diese beim Niveau A1.1 (unterhalb von A1 des GER) festzustellen, wird der Bewerber von der sprachlichen Weiterbildung freigestellt. Wenn das Niveau A1.1 nicht erreicht ist, schließt sich eine sprachliche Weiterbildung mit einer Dauer von maximal 400 Stunden an. Nach Ablauf dieser Fortbildung melden sich die Teilnehmenden zu einer Prüfung an, bei der das Einsteigerdiplom der französischen Sprache, das Diplôme Initial de Langue Française (DILF), erworben wird.

#### **G.I.B.: Wer ist verantwortlich für diese Sprachkurse für Migrantinnen und Migranten?**

**Claire Extramiana:** Das Innenministerium ist zentral zuständig für die Integrationskurse, die es ja in Deutschland auch gibt. Die DILF-Kurse werden in den ersten zwei Jahren angeboten, befassen sich allerdings mit der Alltagssprache, dem Français Général, nicht mit einer berufsspezifischen Sprachentwicklung. Berufsbezogene Sprachförderung wird daher erst nach den sog. Integrationskursen vorgenommen und betrifft dann ein breites Publikum, in dem Migrantinnen und Migranten präsent sind, auch wenn sie nicht immer spezifisch berücksichtigt werden. Die Zielgruppe für diese Angebote besteht allerdings aus unqualifizierten oder wenig qualifizierten Arbeitslosen und Beschäftigten.

Zweitsprache am Arbeitsplatz überschneidet sich also als Priorität zum einen mit den sog. Grundkompetenzen („basic skills“, compétences de base) und zum anderen mit den Schlüsselkompetenzen („key competences“/compétences clés). Beide Prioritäten stehen im Zeichen der Beschäftigungsfähigkeit von wenig oder nicht qualifizierten Beschäftigten oder Arbeitslosen. Zahlreiche Beschäftigte bzw. Arbeitslose aus der Migration nehmen an Programmen teil, die sich aber prinzipiell an alle richten.

#### **G.I.B.: In Deutschland muss evaluiert werden, wer welche Kurse besucht. Ist das in Frankreich nicht der Fall?**

**Claire Extramiana:** Das gibt es in Frankreich kaum. Hier ist es verboten, Statistiken nach ethnischen Aspekten zu führen. Wir sind deshalb nicht in der Lage zu sagen, wie viele Menschen in den Kursen beispielsweise Franzosen algerischer Herkunft sind. Das trifft auch auf die Maßnahmen im Bereich der Schlüsselkompetenzen, der Compétences Clés zu. Arbeitslose – circa 90 Prozent – sind die wichtigste Zielgruppe dieses Programms, das vom Ministerium für Berufsausbildung finanziert wird und 2013 mit einem Etat von 53 Millionen Euro ausgestattet war. Das Programm basiert auf der europäischen Empfehlung des 18. Dezember 2006, die acht Schlüsselkompetenzen für das lebenslange Lernen aufzählt, davon die sprachliche Kompetenz. 80 Prozent der Kurse im Rah-

men des Schlüsselkompetenzen-Programms sind neben Rechnen, dem Erwerb der französischen Sprache gewidmet, seien es mündliche oder schriftliche Kompetenzen.

**G.I.B.: Welche berufsbezogenen Sprachfördermöglichkeiten bestehen für den Zuwanderer nach den Integrationskursen?**

**Claire Extramiana:** Dann kann er oder sie an Aus- und Weiterbildungsprogrammen teilnehmen, zu denen auch berufsbezogene Sprachförderkurse gehören. Wer arbeitslos ist, wird nicht als arbeitsloser Zuwanderer geführt, sondern „nur“ als arbeitslos. Dann stehen regionale Unterstützungsprogramme zur Verfügung.

Jede Stadt hat eine Lokalmission, eine Mission Locale, die Jugendliche – meist ohne Schulabschluss, zwischen 16 und 25 – betreut. Denn die Regionen stehen gesetzlich in der Pflicht, die jungen Menschen – mit und ohne Migrationshintergrund – in einen Job zu vermitteln. In der Großregion Île-de-France mit zwölf Millionen Einwohnern zum Beispiel leben 50 Prozent der Zuwanderer in ganz Frankreich. Jugendliche mit Migrationshintergrund brauchen nicht nur eine berufliche, sondern auch eine sprachliche Ausbildung. Einige Regionen haben sich verpflichtet, beide Bereiche zu kombinieren. Innerhalb der Beratungsarbeit kann man schauen, welche Bedürfnisse der einzelne hat – sei es beruflich oder sprachlich.

Ist er oder sie angestellt, rutscht er oder sie in die im Rahmen des allgemeinen Weiterbildungsgesetzes und der von Arbeitgeberfonds organisierten Maßnahmen. Nach dem Gesetz für Weiterbildung von 2014 haben unselbstständige Beschäftigte ein Recht auf berufliche Weiterbildung, die im Rahmen des persönlichen Weiterbildungskontos 20 Stunden pro Jahr umfasst. Die Stunden können auf bis zu 120 Stunden „kumuliert“ werden und für eine längere Maßnahme auf einmal in Anspruch genommen werden.

**G.I.B.: Wer finanziert diese sprachlichen Angebote?**

**Claire Extramiana:** Finanziert werden die arbeitsplatzbezogenen Sprachkurse aus branchenspezifischen Arbeitgeberfonds für die berufliche Weiterbildung der Mitarbei-

ter. Die Arbeitgeber zahlen ein Prozent der Lohnmasse in diese Fonds ein, Großunternehmen oft mehr. Die Betriebe haben ein Interesse daran, die Kompetenzen der Arbeitnehmer zu entwickeln, weil sie erkannt haben, dass sie in diesem Bereich mehr tun müssen. In diesen Kursen wird Sprache zusammen mit beruflichen bzw. technischen Kompetenzen vermittelt.

Großunternehmen haben oft die Kapazität, intern ihre Mitarbeiter aus- und weiterzubilden. Kleine und mittelgroße Unternehmen wenden sich eher an ihren Branchenfonds, der sich um die Weiterbildung kümmert und zum Beispiel Bedarfe erhebt, Evaluationen durchführt und Angebote organisiert. Die Fonds schlagen dann Aus- und Weiterbildungsprogramme vor.

Besonders aktiv sind in diesem Bereich die Branchen, in denen mehr Leute gesucht werden und die einen hohen Anteil von Migranten und Migrantinnen beschäftigen, wie die Reinigungsbranche und die Zeitarbeitsbranche. Die Betriebe müssen diese Weiterbildungsmaßnahmen nicht selbst durchführen, allerdings ihre Mitarbeitenden dafür freistellen.

**G.I.B.: Welche Beispiele für gute branchenspezifische Ansätze gibt es in Frankreich?**

**Claire Extramiana:** Das Modul „Schlüsselkompetenzen für die Reinigung“ für die Reinigungsbranche ist ein gutes Beispiel. In diesem Beruf sind in der Île-de-France 50 bis 70 Prozent der Mitarbeiter Migranten. Dieses Modul ist eine Kombination von sprachlichen und technischen Elementen. Die Beschäftigten müssen z. B. einen Dienstplan ergänzen oder zwischen verschiedenen Produkten auswählen und sie mischen. Ein weiteres Beispiel ist die Zeitarbeitsbranche, travail temporaire. Sie hat ein Ausbildungsmodul entwickelt mit dem Titel Sprachkompetenzen, compétences langues. Dabei organisiert und finanziert der Verleiher den berufsbezogenen Sprachkurs und der Anstellungsbetrieb zahlt den Teilnehmenden in der Zeit weiterhin den Lohn. Diese Branche ist sehr aktiv im Bereich berufsbezogene Sprachförderung, weil hier viele gering qualifizierte Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigt sind.

### G.I.B.: Wird berufsbezogene Sprachförderung in Frankreich direkt mit Praxisphasen oder betrieblicher Tätigkeit verknüpft?

**Claire Extramiana:** Das ist schwer für uns nachzuvollziehen. Betriebe betrachten diese Kurse oft als interne Angelegenheit. Organisationen, die Sprachprogramme anbieten und mit den Unternehmen zusammenarbeiten, müssen Stillschweigen vereinbaren, hauptsächlich aus Konkurrenzgründen. Aber wir wissen, dass viele Kurse das Sprachliche mit dem Technischen kombinieren. Die Region Ile-de-France bietet sowohl berufsbezogene Sprachkurse als auch Ausbildungsmodule mit einem Praktikum im Betrieb an.

### G.I.B.: Welche Bedeutung haben Qualitätssiegel in Frankreich, z. B. das Français langue d'intégration (FLI)?

**Claire Extramiana:** Das FLI-Siegel wurde 2011 geschaffen zur Qualitätssicherung von Kursanbietern, die auf dem öffentlichen Markt Sprachförderungsangebote im Rahmen der Integrationskurse organisieren. Diese sind aber nicht berufsbezogen.

### G.I.B.: Wie hat sich der Weiterbildungsmarkt in Frankreich entwickelt?

**Claire Extramiana:** Es gibt eine Reihe von Trägern, für die Information über Bildungsangebote etwa das sogenannte Carif – Centre d'animation, de ressources et d'information sur la formation. Das ist eine Organisation, die sich in jeder Region mit der Information über Bildungsangebote beschäftigt. Auch bei den Anbietern, die die Kurse letztlich durchführen, gibt es in Frankreich ein breites Spektrum: von den Vereinen bis hin zu den öffentlichen Bildungsträgern.

Dem Schulministerium angegliedert ist die Erwachsenenbildung; die Kurse finden in Schulen, den sog. Gretas (Groupement d'Établissements d'enseignement secondaire public) statt. Dabei handelt es sich um Zusammenschlüsse von öffentlichen Schulen auf lokaler Ebene, die Kurse für Erwachsene, darunter auch berufsbezogene Sprachprogramme, durchführen. Es gibt außerdem Vereine, die berufsspezifische Kurse anbieten.

Viele Unternehmen orientieren sich auch an dem Compétences Clés und nehmen das Programm als Vorbild. Ein Beispiel ist die Post: Sie muss ihre Mitarbeiter weiterbilden, weil sich die Berufe innerhalb der Branche verändern, und hat deshalb ein Programm organisiert zur Entwicklung der beruflichen Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. Das Programm, das die Post jetzt gestartet hat, finanziert sie zu 100 Prozent selbst.

### G.I.B.: Wie haben sich die Curricula bei der berufsbezogenen Sprachförderung in den vergangenen Jahren entwickelt?

**Claire Extramiana:** Die Sprache wird mehr und mehr nicht mehr separat, sondern im Kontext, in dem sie benutzt wird, betrachtet. Man versucht, Module zu konstruieren, in denen Beruf und Sprache eng miteinander verbunden sind. Die Schwierigkeit ist, passende Lehrer und Trainer dafür zu finden. In der Zeitarbeitsbranche arbeitet man dementsprechend gar nicht mit Lehrern, die beides vermitteln – also die Sprachkompetenz auf der einen und das technische Know-how auf der anderen Seite. Vielmehr wird dort in Zweier-Teams gearbeitet: ein Französischlehrer gemeinsam mit einem Lehrer für die technische Wissensvermittlung. Die Angebote werden dabei auf Grundlage von Bedarfsanalysen erstellt. Dieses Vorgehen liegt im Trend und ich halte es für sehr effektiv. Individuelle Ansätze wie Coaching stecken in Frankreich leider noch in den Kinderschuhen.

#### DAS INTERVIEW FÜHRTEN

**Manfred Keuler**, Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

**Ute Soldansky**, Tel.: 02041 767-256

u.soldansky@gib.nrw.de

#### KONTAKT

**Claire Extramiana**

Ministère de la Culture et de la Communication

6 rue des Pyramides, 75001 Paris

Phone: +33 1 40153547

claire.extramiana@culture.gouv.fr

# Umsetzung und Kontrolle des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns in Deutschland

Ergebnisse einer Studie des WSI im Auftrag der G.I.B.



Mit der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes (MiLoG) durch Bundestag und Bundesrat steht nun fest, dass ab dem 1. Januar 2015 erstmalig in Deutschland ein allgemeiner gesetzlicher Mindestlohn gilt. Von wenigen Ausnahmen abgesehen müssen dann alle Beschäftigten in Deutschland mindestens 8,50 Euro pro Stunde verdienen. Deutschland steht nun vor der Herausforderung, das MiLoG erfolgreich umzusetzen. Im Auftrag der G.I.B. hat nun das Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung eine aktuelle Studie vorgelegt, in der die Erfahrungen mit der Umsetzung und Kontrolle von Mindestlöhnen im europäischen Ausland untersucht werden. Hierzu wurden insbesondere die Situation in Frankreich, Großbritannien und den Niederlanden analysiert. Außerdem wurden die bisherigen Erfahrungen in Deutschland mit branchenspezifischen und regionalen Mindestlöhnen unter die Lupe genommen. Im Folgenden werden nun die wesentlichen Ergebnisse der Studie im Hinblick auf die zukünftige Umsetzung des allgemeinen Mindestlohns in Deutschland dokumentiert.

Foto: Nicolas Armer (picture alliance/dpa)

Sowohl die Erfahrungen des europäischen Auslandes als auch der bestehenden regionalen und branchenspezifischen Mindestlohnsysteme in Deutschland haben gezeigt, dass eine erfolgreiche Umsetzung eines allgemeinen Mindestlohns vor allem an fünf Voraussetzungen gebunden ist:

1. Von zentraler Bedeutung ist zunächst, dass der Begriff des Mindestlohns vom Gesetzgeber möglichst präzise und handhabbar definiert wird.
2. Des Weiteren ist eine klare und kontrollierbare Regelung des Verhältnisses von Mindestlohn und Arbeitszeiten wichtig. Hierbei muss sichergestellt werden, dass die tatsächlich geleisteten Arbeitsstunden auch tatsächlich mit dem Mindestlohn vergütet werden.
3. Wesentlich für die Umsetzung des Mindestlohns ist außerdem die Existenz effizienter Kontrollinstitutionen und -verfahren, die eine angemessene Kontrolldichte sicherstellen und durch Prävention Mindestlohnverstöße verhindern.
4. Darüber hinaus müssen die Beschäftigten über wirksame Instrumente verfügen, ihre Mindestlohnansprüche geltend zu machen und Mindestlohnverstöße gerichtlich zu ahnden.
5. Schließlich liegt die wichtigste Voraussetzung für eine erfolgreiche Umsetzung des Mindestlohns darin, dass dieser auf eine möglichst breite gesellschaftliche Akzeptanz stößt, die auch weite Teile der Wirtschaft mit einschließt.

In Deutschland sind bis heute viele dieser Voraussetzungen entweder gar nicht oder nur in Teilen erfüllt. Auch nach der Verabschiedung des Mindestlohngesetzes ist deshalb die Politik gefordert, die Einführung des Mindestlohns aktiv zu ge-

stalten und in Zusammenarbeit mit Arbeitgebern und Gewerkschaften für eine erfolgreiche Umsetzung zu sorgen. Handlungsbedarf findet sich bei allen fünf genannten Voraussetzungen.

### Definition des Mindestlohnbegriffes

Eine der größten Schwächen des MiLoG besteht darin, dass es keine präzise Definition des Mindestlohns enthält. Dies wurde bereits im Rahmen des Gesetzgebungsverfahrens in verschiedenen Stellungnahmen kritisiert. So hat z. B. der Bundesrat die Bundesregierung darum gebeten klarzustellen, „welche Lohnbestandteile auf das Stundenentgelt anzurechnen sind“, da „durch die fehlende Konkretisierung die Gefahr besteht, dass der Mindestlohn unterlaufen werden könnte.“ In der Tat hat die Kalkulation des Mindestlohnes aufgrund teilweise unklarer Vorgaben auch im europäischen Ausland immer wieder zu Rechtsstreitigkeiten geführt.

In ihrer Antwort auf den Bundesrat vertritt die Bundesregierung hingegen die These, dass der Begriff des Mindestlohns bereits durch die Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs und des Bundesarbeitsgerichts hinreichend geklärt sei und es deshalb keiner weiteren Klärstellung bedarf. Ein Blick in die aktuelle juristische Literatur macht jedoch deutlich, dass der Mindestlohnbegriff durch die Rechtsprechung keineswegs in jeder Hinsicht abschließend geregelt wurde.

Als allgemeiner durch die Rechtsprechung sowohl des Bundesarbeitsgerichtes als auch des Europäischen Gerichtshofes bestätigter Grundsatz gilt zunächst, dass nur solche Leistungen in die Kalkulation des Min-

destlohns einbezogen werden dürfen, die eine Gegenleistung für die vertraglich vereinbarte Normalleistung darstellen. Alle Zulagen, für die eine Extraleistung des Arbeitnehmers nötig ist, müssen demnach auch extra bezahlt werden. Hierzu gehören z. B. Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (z. B. Überstunden, Sonn- und Feiertage, Nacht- oder Schichtarbeit) oder für besondere Arbeitsanforderungen (z. B. Schmutzzulagen oder Gefahrenzulagen). Nicht berücksichtigt werden dürfen außerdem Aufwandsentschädigungen, vermögenswirksame Leistungen oder Zahlungen zur betrieblichen Altersvorsorge, da diese nicht den Zweck verfolgen, die Normalleistung zu vergüten. Schließlich dürfen auch Trinkgelder nicht einbezogen werden, da diese eine freiwillige Leistung Dritter darstellen und deshalb nicht Bestandteil des Entgeltes sind.

Demgegenüber dürfen alle Zahlungen, die der Vergütung einer Normalleistung die-

nen, bei dem Mindestlohn berücksichtigt werden. Hierzu können neben dem Grundgehalt auch Zulagen gehören, die keine gesonderte Leistung verlangen (z. B. Bauzulage). Hinzu kommen tarifvertraglich vereinbarte Einmalzahlungen, die anstelle von Tarifierhöhungen gezahlt werden.

Schließlich existiert eine Reihe von Entgeltbestandteilen, bei denen es keine einheitlich Rechtsmeinung gibt. Dies gilt insbesondere für die Zahlung von Weihnachts- und Urlaubsgeld. Während hier die Bundesregierung die Position vertritt, diese dürfen dann einbezogen werden, wenn sie dem Arbeitnehmer unwiderruflich ausgezahlt wurden, geht der Bundesrat davon aus, dass diese generell nicht berücksichtigt werden dürfen. Ähnlich kontrovers verhält sich hierzu die juristische Literatur, die ebenfalls zu einer unterschiedlichen Auslegung der vorliegenden Rechtsprechung gelangt.

Tabelle 1: Entgeltbestandteile bei der Kalkulation des Mindestlohns

... die berücksichtigt werden dürfen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundgehalt</li> <li>• Einmalzahlungen</li> <li>• bestimmte Zulagen, die keine gesonderte Leistung verlangen</li> </ul>
... die nicht berücksichtigt werden dürfen	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zuschläge für besondere Arbeitszeiten (z. B. Überstunden, Sonn-/Feiertage, Nacht- oder Schichtarbeit)</li> <li>• Zuschläge für besondere Arbeitsanforderungen (z. B. Schmutz- oder Gefahrenzulagen)</li> <li>• Akkord- und Qualitätsprämien</li> <li>• Vermögenswirksame Leistungen</li> <li>• Aufwandsentschädigungen</li> <li>• Trinkgelder</li> </ul>
... bei denen die Rechtslage unklar ist	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 13. Monatsgehalt, Jahresendbonus, Weihnachtsgeld</li> <li>• Urlaubsgeld</li> <li>• Verpflegung, Unterkunft</li> <li>• Sachleistungen</li> </ul>

Quelle: WSI

Unklar ist auch die Einbeziehung von Kosten für Unterkunft und Verpflegung. In der juristischen Literatur wird hierzu die These vertreten, dass aus europarechtlicher Sicht keine Berücksichtigung erlaubt ist. Die Bundesregierung hat dagegen angekündigt, den Unternehmen zu erlauben, bei Saisonarbeitskräften die Kosten für Unterkunft und Verpflegung mit in die Kalkulation des Mindestlohns einzubeziehen.

### Verhältnis von Mindestlohn und Arbeitszeiten

Die Erfahrungen des europäischen Auslandes weisen darauf hin, dass die unkorrekte Erfassung der Arbeitszeit eine der verbreitetsten Praktiken bei der Umgehung des Mindestlohns darstellt. Die gleiche Erfahrung wurde auch vom Zoll bei der Kontrolle der branchenspezifischen Mindestlöhne in Deutschland gemacht. Insgesamt lassen sich hierbei vor allem drei Umgehungsformen identifizieren.

1. In vielen Firmen werden die Beschäftigten genötigt, unbezahlte Mehrarbeit zu leisten, was faktisch dazu führen kann, dass der auf die effektive Arbeitszeit bezogene Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns liegt.
2. In vielen Bereichen gibt es keine fest geregelten Arbeitszeiten. Die Bezahlung bezieht sich hierbei vielmehr auf eine bestimmte vorgegebene Arbeitsleistung und erfolgt damit nach dem Stücklohnprinzip.
3. Ein dritter möglicher Weg zur Umgehung des Mindestlohns besteht in der nicht korrekten Vergütung besonderer Arbeitszeiten wie z. B. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste oder Anfahrts-, Wege- und Wartezeiten.

In dem MiLoG (§ 1, Abs. 1) wird der Mindestlohn zunächst als Lohn pro Zeiteinheit definiert. In der Begründung des Gesetzes wird darüber hinaus klargestellt, dass bei Stücklohnvereinbarungen zukünftig gewährleistet sein muss, „dass der Mindestlohn für die geleisteten Arbeitsstunden erreicht wird.“ Um Missbrauch bei der Regelung und Kalkulation der Arbeitszeit zu verhindern, sieht das MiLoG (§ 17) vor, dass Unternehmen Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufzeichnen und diese Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufbewahren müssen.

Die Pflicht zur Dokumentation der Arbeitszeiten gilt allerdings nicht generell, sondern nur für bestimmte Branchen und Beschäftigtengruppen. Hierzu zählen zum einen geringfügig Beschäftigte, bei denen eine erhöhte Gefahr der Nicht-Einhaltung des Mindestlohns vermutet wird, da bereits heute der Anteil der Niedriglohneempfänger/-innen unter den Minijobbern höher als in jeder anderen Arbeitnehmergruppe ist.

Darüber hinaus gilt die Dokumentationspflicht für diejenigen Branchen, die nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz als besonders anfällig für illegale Beschäftigungspraktiken gelten. Hierzu gehören das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Personenbeförderungsgewerbe, das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, das Schaustellergewerbe, die Forstwirtschaft, das Gebäudereinigungsgewerbe, der Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen sowie die Fleischwirtschaft.

Damit dürften zwar einerseits große Teile des Niedriglohnsektors abgedeckt sein,

andererseits führt die Beschränkung dazu, dass in den nicht erfassten Branchen Mindestlohnverstöße besonders leicht möglich werden, da sie kaum kontrolliert und geahndet werden können. Wesentlich ist darüber hinaus auch, dass der einzelne Arbeitnehmer die Kontrolle und Transparenz über seine Arbeitszeiterfassung hat und gerade bei Stücklohnvereinbarungen die Möglichkeit hat, gegen unrealistische Leistungsvorgaben vorzugehen.

Neben der korrekten Erfassung der Arbeitszeiten stellt sich schließlich auch die Frage, wie besondere Arbeitszeiten wie z. B. Arbeitsbereitschaft, Bereitschaftsdienste oder Anfahrts-, Wege- und Wartezeiten gewertet und entsprechend entlohnt werden. Die Erfahrungen aus dem europäischen Ausland deuten darauf hin, dass hier häufig Mindestlohnverstöße vorkommen. Im Mindestlohngesetz werden besondere Arbeitszeiten nicht explizit erwähnt. Es ist daher davon auszugehen, dass alle Arbeitszeiten im Sinne des Arbeitszeitgesetzes mit dem vollen Mindestlohn zu vergüten sind. Der Mindestlohn muss demnach auch für Bereitschaftsdienste usw. bezahlt werden. Dies ist insofern ungewöhnlich, als dass bislang in vielen Bereichen die besonderen Arbeitszeiten aufgrund tarif- oder arbeitsvertraglicher Vereinbarungen gesondert, d. h. unterhalb des regulären Stundenentgelts, vergütet werden.

### Kontrolle des Mindestlohns

Für eine erfolgreiche Umsetzung des Mindestlohngesetzes ist eine umfassende und wirksame Kontrolle unerlässlich. Die Erfahrungen mit Mindestlöhnen sowohl im europäischen Ausland als auch in Deutschland deuten zwar darauf hin, dass sich die

große Mehrheit der Unternehmen an die bestehenden Mindestlohnbestimmungen hält. Gleichzeitig zeigen die Erfahrungen aber auch, dass es immer wieder Unternehmen gibt, die versuchen, den Mindestlohn zu umgehen. Mindestlohnverstöße finden sich insbesondere in arbeitsintensiven Dienstleistungsbranchen, in denen die Arbeitskosten einen hohen Anteil an den Gesamtkosten ausmachen.

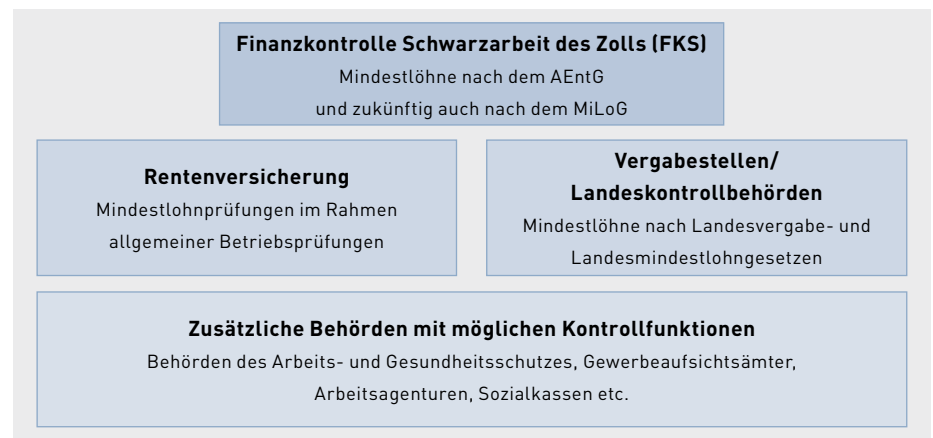
In Deutschland existiert bereits seit Langem ein entwickeltes Kontrollsystem, das jedoch anders als z. B. in Frankreich oder den Niederlanden nicht aus einer umfassenden Arbeitsinspektion, sondern aus einer differenzierten Struktur unterschiedlicher Kontrollbehörden besteht (siehe Abb. 1). Die wichtigste Kontrollbehörde bildet hierbei die beim Zoll angesiedelte Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS), deren Aufgabe nach dem Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz darin besteht, illegale Formen der Beschäftigung zu verfolgen. Die FKS ist hierbei mit weitreichenden Kontrollrechten ausgestattet, die eine umfangreiche Überprüfung von Unternehmen ermöglichen.

Darüber hinaus werden durch die Rentenversicherung regelmäßig Betriebsprüfungen durchgeführt, die auch die Einhaltung von Mindestlöhnen umfassen. Allerdings prüft die Rentenversicherung lediglich die Unternehmensunterlagen und leitet bei Verdachtsfällen die Informationen an die FKS weiter. Des Weiteren werden im Rahmen der öffentlichen Auftragsvergabe Kontrollen durch Vergabestellen oder landeseigene Kontrollbehörden durchgeführt. Schließlich existiert eine Reihe weiterer Institutionen und Behörden (wie z. B. Behörden des Arbeits- und Gesundheitsschutzes, Gewerbeauf-

sichtsämter, Arbeitsagenturen, Sozialkassen etc.), deren Aufgabe zwar nicht explizit in der Kontrolle von Mindestlöhnen besteht, die jedoch im Rahmen ihrer eigenen Tätigkeiten auch Mindestlohnverstöße feststellen können.

Beschäftigten pro Kontrolleur entsprechen. Im internationalen Vergleich stellt dies einen relativ guten Wert dar, der die Empfehlungen der Internationalen Arbeitsorganisation deutlich übertrifft, die als Mindestpersonalstärke für eine nati-

Abbildung 1: Kontrolle von Mindestlöhnen in Deutschland



Quelle: WSI

Während die Kompetenzen der FKS zur Durchführung effizienter Mindestlohnkontrollen allgemein als sehr weitgehend angesehen werden, drehen sich die Diskussionen vor allem um die Frage des Personalbedarfs, der nötig ist, damit die FKS ihrem neuen erweiterten Aufgabenprofil gerecht werden kann. Mittlerweile hat die Bunderegierung erklärt, dass die FKS um insgesamt 1.600 Planstellen aufgestockt werden soll. Die Aufstockung soll über einen Zeitraum von fünf Jahren erfolgen. Ausgehend von 6.870 Planstellen im Jahr 2013 würde sich der Personalbestand der FKS bis zum Jahr 2020 um 23 Prozent auf 8.470 Stellen erhöhen. Bezogen auf derzeit etwa 35,5 Millionen abhängig Beschäftigte in Deutschland würde dies einem Verhältnis von etwa 4.200

onale Arbeitsinspektion ein Verhältnis von 1 zu 10.000 Beschäftigten empfiehlt. Allerdings wird der Personalaufbau der FKS nur schrittweise erfolgen können, da das anspruchsvolle Tätigkeitsprofil eines FKS-Kontrolleurs eine mindestens zweijährige Ausbildung verlangt. Damit wird jedoch auch eine umfassende Kontrolle des Mindestlohns erst in einigen Jahren möglich sein. Dies ist insofern problematisch, als dass es gerade bei der Einführung des Mindestlohns zu besonders häufigen Mindestlohnverstößen kommen könnte.

### Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen

Für die erfolgreiche Umsetzung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns ist ne-

ben der Schaffung eines effizienten Kontrollsystems von zentraler Bedeutung, ob die betroffenen Beschäftigten ihre Mindestlohnansprüche auch geltend machen können. Hierzu gehört zunächst, dass jeder Beschäftigte seine Ansprüche überhaupt kennt. Zwar hat die Einführung des Mindestlohns in Deutschland eine breite öffentliche Aufmerksamkeit erhalten, trotzdem dürfte es nach wie vor zahlreiche Beschäftigte geben, die nicht wissen, ob sie Anspruch auf einen Mindestlohn haben. Für eine erfolgreiche Umsetzung des Mindestlohns sollte deshalb der Arbeitgeber verpflichtet werden, seine Arbeitnehmer über deren Mindestlohnansprüche zu informieren. Darüber hinaus muss die Gehaltsabrechnung so gestaltet sein, dass für Arbeitnehmer/-innen die Einhaltung des Mindestlohns nachvollziehbar ist. Hierbei sollte wie in Großbritannien den Beschäftigten im Internet ein Mindestlohnrechner zur Verfügung gestellt werden, mit dessen Hilfe sie ihre Gehaltsabrechnung überprüfen können.

Um die Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen zu stärken, bedarf es zunächst niedrigschwelliger Beratungsmöglichkeiten. So existieren in vielen europäischen Ländern Mindestlohn-Hotlines, an die sich Beschäftigte – zum Teil auch anonym – wenden können. Auch in Deutschland besteht schon heute die Möglichkeit, sich beim Zoll über illegale Beschäftigungspraktiken zu beschweren, was teilweise auch von Beschäftigten genutzt wird. Darüber hinaus hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales mittlerweile ein „Bürgertelefon“ für alle Fragen rund um den Mindestlohn eingerichtet. Zukünftig soll bei der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin eine „Geschäfts- und Informati-

onsstelle für den Mindestlohn“ eingerichtet werden, zu der u. a. auch eine Telefonhotline gehören soll.

Schließlich hat jeder betroffene Beschäftigte die Möglichkeit, sein Unternehmen bei Mindestlohnverstößen zu verklagen. Die bisherigen Erfahrungen zeigen jedoch deutlich, dass Arbeitnehmer aus Angst vor Arbeitsplatzverlusten und anderen Sanktionen nur relativ selten zu diesem Mittel greifen. Beispielsweise wurden in den letzten Jahren Klagen gegen sittenwidrige Löhne in der Regel nicht von den betroffenen Arbeitnehmern, sondern den Jobcentern geführt, die von den Unternehmen entgangene Sozialversicherungsbeiträge einforderten.

Um Mindestlohnansprüche auch gerichtlich geltend machen zu können, sollten die kollektiven Klagemöglichkeiten gestärkt werden. Eine Reihe von europäischen Ländern verfügt bereits heute auch im Bereich des Arbeitsrechts über ein Verbandsklagerecht. So haben z. B. in Frankreich die Gewerkschaften die Möglichkeit, stellvertretend für die Beschäftigten die Unternehmen bei Mindestlohnverstößen zu verklagen. Auch in Deutschland wird vonseiten der Gewerkschaften seit Langem die Einführung eines Verbandsklagerechtes gefordert. Angesichts der hohen Klagehürden für einzelne Beschäftigte könnte die Einführung eines Verbandsklagerechtes einen wichtigen Beitrag zur Durchsetzung von Mindestlohnansprüchen leisten.

### **Akzeptanz des Mindestlohns**

Neben der Herstellung transparenter Regeln und dem Aufbau einer effizienten Kontrollstruktur liegt schließlich die wich-

tigste Voraussetzung einer erfolgreichen Umsetzung des Mindestlohns in seiner gesellschaftlichen Akzeptanz. Zwar gibt es auch in den westeuropäischen Nachbarländern mit längeren Mindestlohntraditionen immer wieder Verstöße gegen den Mindestlohn. Diese bleiben jedoch in der Regel auf ein kleines Arbeitsmarktsegment beschränkt und können das insgesamt erfolgreiche Wirken des Mindestlohns nicht beeinträchtigen. Im Kern liegt dies an der hohen gesellschaftlichen Akzeptanz des Mindestlohns, der von keiner relevanten Partei infrage gestellt wird. In Ländern wie Frankreich oder den Niederlanden, die bereits seit Jahrzehnten über einen gesetzlichen Mindestlohn verfügen, gehört dieser zu den selbstverständlichen Bestandteilen der nationalen Sozialmodelle. Und auch in Großbritannien, das erst Ende der 1990er Jahre den Mindestlohn eingeführt hat, ist es in kürzester Zeit gelungen, diesen zu einer allgemein akzeptierten Institution des britischen Sozialmodells zu machen. Aufgrund der breiten gesellschaftlichen Akzeptanz in diesen Ländern erfolgt die Umsetzung des Mindestlohns in weiten Teilen durch einen Prozess, der in Großbritannien als „self-enforcing“ bezeichnet wird, d. h., dass sich der Mindestlohn hier quasi „von alleine“ durchsetzt.

In Deutschland wird der Mindestlohn zwar auch von der überwiegenden Mehrheit der Bevölkerung unterstützt, gleichzeitig sehen große Teile der Wirtschaft den Mindestlohn jedoch nach wie vor sehr skeptisch. Gerade die Erfahrungen von Großbritannien, wo der Mindestlohn zunächst auch gegen die Mehrheit der britischen Wirtschaft eingeführt wurde, sind deshalb für Deutschland besonders interessant. In Großbritannien wurde die Ein-

führung des Mindestlohns zunächst von einer umfassenden Informationskampagne der britischen Regierung begleitet. Eine wesentliche Rolle für die Akzeptanz des Mindestlohns aufseiten der Wirtschaft hat darüber hinaus die Einrichtung der sogenannten Low Pay Commission (LPC) gespielt. Die LPC setzt sich aus je drei Vertretern von Gewerkschaften, Arbeitgebern und der Wissenschaft zusammen und hat die Aufgabe, Vorschläge für die jährliche Anpassung des Mindestlohns zu erarbeiten. Darüber hinaus organisiert die LPC einen breiten gesellschaftlichen Dialog über die Umsetzung des Mindestlohns und bezieht dabei insbesondere diejenigen Branchen und Unternehmen mit ein, die vorgeben, mit dem Mindestlohn besonders große Probleme zu haben.

Um die Akzeptanz des Mindestlohns aufseiten der Wirtschaft zu erhöhen, ist es auch in Deutschland von zentraler Bedeutung, gerade mit denjenigen Wirtschaftsvertretern in einen Dialog zu treten, die heute besonders negative Konsequenzen für ihre Branchen befürchten. So könnten z. B. im Rahmen von Branchendialogen mit Arbeitgeber- und Gewerkschaftsvertretern die spezifischen sektoralen Probleme bei der Umsetzung des Mindestlohns erörtert und Lösungsmöglichkeiten erarbeitet werden. Vorbild hierfür könnten die bereits bestehenden Branchenbündnisse zwischen Arbeitgebern, Gewerkschaften und dem Zoll sein, die sich bislang um die Einhaltung der tarifvertraglichen (Mindest-)Löhne kümmern.

## Fazit

Die Einführung eines allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns bildet eine der

wichtigsten arbeits- und sozialpolitischen Reformen in der jüngeren Geschichte Deutschlands. Mit ihr ist gleichzeitig ein gesellschaftliches Großexperiment verbunden, das nicht einfach sich selbst überlassen werden darf, sondern dessen erfolgreicher Ausgang einer aktiven politischen Gestaltung bedarf. Dies gilt für die Politik auf Bundes-, Landes- und kommunaler Ebene genauso wie für Arbeitgeber und Gewerkschaften. Als Erstes ist hierbei eine breite Informationskampagne vonnöten, damit möglichst jeder Beschäftigte seine Mindestlohnansprüche und jedes Unternehmen seine Mindestlohnverpflichtungen kennt.

Des Weiteren ist die Politik gefordert, klare Regeln für den Mindestlohn festzulegen. Durch das Mindestlohngesetz wird dies bislang nur unzureichend erfüllt. Dies lässt sich nicht zuletzt daran erkennen, dass bereits heute Anwälte im Internet ihre Dienste anbieten, um Strategien zur Umgehung des Mindestlohngesetzes zu identifizieren. Deshalb muss die Politik eindeutige Vorgaben machen, wie der Mindestlohn zu kalkulieren ist.

Ein weiterer wesentlicher Punkt ist die wirksame Kontrolle und Durchsetzung des Mindestlohns. Hierbei verfügt Deutschland über ein umfassendes Kontrollsystem, in dessen Zentrum die Behörden des Zolls stehen, das aber auch noch zahlreiche weitere Institutionen umfasst. Hierbei ist es die Aufgabe der Politik, dafür zu sorgen, dass die verschiedenen Kontrollinstitutionen effizient zusammenarbeiten. Gleichzeitig müssen die Möglichkeiten der Beschäftigten, ihre Mindestlohnansprüche gegenüber den Unternehmen durchzusetzen, gestärkt werden. Hierzu gehört im

ersten Schritt die Schaffung von niedrigschwelligen Beratungsangeboten wie z. B. Mindestlohn-Hotlines.

Die bisherigen Erfahrungen in Deutschland deuten außerdem darauf hin, dass Mindestlohnansprüche erst dann umfassend gerichtlich eingeklagt werden, wenn die Last der Klage nicht allein bei den einzelnen Beschäftigten liegt. Damit steht die Frage eines Verbandsklagerechtes auf der Tagesordnung, das Gewerkschaften und Arbeitgeberverbänden die Möglichkeit einräumt, Unternehmen wegen Mindestlohnverstößen zu verklagen.

Schließlich geht es darum, die Akzeptanz für den Mindestlohn bei den mehrheitlich immer noch skeptischen Vertretern der Wirtschaft zu erhöhen. Hierzu bedarf es eines breiten Dialoges zwischen Wirtschaftsverbänden, Unternehmen, Gewerkschaften und Betriebsräten, der reale Probleme bei der Einführung des Mindestlohns identifiziert und gemeinsam nach kreativen Lösungen sucht. Hierbei bilden die Erfahrungen der europäischen Nachbarstaaten ein umfangreiches Ideenreservoir, das es für die Entwicklung in Deutschland nutzbar zu machen gilt.

### ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.

Arnold Kratz, Tel.: 02041 767-209  
a.kratz@gib.nrw.de

### AUTOR

Dr. Thorsten Schulten  
Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches  
Institut (WSI) in der Hans-Böckler-Stiftung  
Hans-Böckler-Straße 39, 40476 Düsseldorf  
Tel.: 0211 7778239  
thorsten-schulten@boeckler.de

# „Durch den gesetzlichen Mindestlohn wird das Hotel- und Gaststättengewerbe nicht untergehen.“

*Das Hotel- und Gaststättengewerbe ist eine wettbewerbsintensive, umsatzstarke und vielseitige Branche. 330.000 Menschen arbeiten in NRW in Hotels, Gaststätten, Restaurants und der Systemgastronomie, lediglich die Hälfte von ihnen ist sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Seit September 2013 gilt für die Branche ein allgemeinverbindlicher Mindestlohn für die unterste Lohngruppe von 8,50 €. Wir sprachen mit Isabell Mura von der Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten Landesbezirk NRW über die Arbeitsbedingungen in der Branche, die Umsetzung des allgemeinverbindlichen Mindestlohns und die Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns auf die Branche.*

## **G.I.B.: Was unterscheidet das Hotel- und Gaststättengewerbe von anderen Branchen? Was ist das Besondere an der Branche?**

**Isabell Mura:** Das Besondere ist, dass die Branche sehr vielschichtig ist. Wenn man über andere Branchen redet, hat man ein konkretes Bild vor Augen, beim Hotel- und Gaststättengewerbe nicht. Es gliedert sich in viele Teilbranchen. Hotels, Gaststätten und Restaurants, Systemgastronomie, Betriebskantinen, all das fällt unter diesen Begriff. Und auch wenn man sich diese Teilbranchen anschaut, sind die Unterschiede enorm. Wir haben im Bereich Hotels und Gaststätten zum Beispiel die Sternegastronomie, wo es um qualitativ hochwertigen und erstklassigen Service geht. Dann gibt es die Ketten-Hotellerie – auch darunter hochpreisige Vertreter wie „Maritim“ oder „Hilton“. Aber dann eben auch kleine Hotels, Familienbetriebe, die nur ein paar Zimmer anbieten und gar nicht in den großen Strukturen verortet sind, oder auch die billigen Hotelketten. Bei Gaststätten sieht es ähnlich aus. Auch da haben wir Sternelokale, Familienbetriebe – die kleine Pizza-Bäckerei um die Ecke –, Ketten-Lokale und die Eckkneipe, die nur Frikadellen und Bier anbietet.

In der Systemgastronomie ist es wieder einheitlicher. Die Bekanntesten sind McDonald's, Burger King, Starbucks. Allerdings sieht man an der Aufzählung auch schon einen Unterschied zu früher. Dass Kaffeehäuser jetzt unter Systemgastronomie laufen, war früher ja nicht denkbar. Bei den Betriebskantinen haben wir kleine Anbieter, aber die große Rolle spielen auch Ketten wie Eurest und Aramark. Die bestimmen die Branche.

## **G.I.B.: Das ist die Struktur der Branche. Gibt es sonstige Besonderheiten?**

**Isabell Mura:** Es ist eine sehr wettbewerbsintensive Branche und die Fluktuation ist hoch. Nicht nur auf der Arbeitgeberseite – pro Jahr wechselt ein Viertel der Gaststätten den Besitzer –, sondern auch unter den Arbeitnehmern. Hinzu kommt, dass zehn Prozent aller neu gegründeten Gastronomiebetriebe scheitern, auch weil sich viele Neugründer überschätzen. Das Image „Wer nichts wird, wird Wirt“ wird leider tatsächlich sehr häufig bedient. Deshalb fordern wir als NGG auch einen Sachkundenachweis für Personen, die sich in dieser Teilbranche selbstständig machen wollen, sodass diese Gründer betriebswirtschaftlich und arbeitsrechtlich fit gemacht werden.

Ansonsten gilt: Das Gastgewerbe ist umsatzstark und die Anforderungen an die Beschäftigten sind relativ hoch. Laut Ausbildungsordnung würde ein Hauptschulabschluss ausreichen, um eine Ausbildung als Hotelfachmann oder Hotelfachfrau zu absolvieren. In der Realität sieht es aber so aus, dass am liebsten Abiturienten dafür genommen werden. Dabei spielt eine Rolle, dass man möglichst viele Sprachen sprechen sollte, damit man am Empfang eingesetzt werden kann.

Die Arbeitsbedingungen sind sehr hart, Überstunden zum Beispiel gang und gäbe. Zum Teil angeordnet, zum Teil steckt aber auch in den Köpfen, dass die Wünsche der Gäste auf jeden Fall zu erfüllen sind. Und dafür bleibt man dann auch länger und bringt viel Flexibilität mit. Dazu kommt, dass man arbeiten muss, wenn andere frei haben – Wochenenden und Feiertage sind die umsatzstärksten Tage in der Branche. Die Entscheidung für diese Branche treffen viele also schon sehr bewusst, einige wohl auch mit dem Abziehbild im Kopf „Vom Tellerwäscher zum Millionär“. Auf Info-Veranstaltungen in Berufsschulen hört man zum Beispiel



Isabell Mura, Gewerkschaft  
Nahrung-Genuss-Gaststätten  
Landesbezirk NRW

von Auszubildenden zur Fachkraft für Systemgastronomie, dass sie Store-Manager werden möchten. Die jungen Leute machen die Ausbildung als Einstieg, um möglichst in der höheren Ebene zu landen. Das schaffen leider die wenigsten.

Um in den Direktionsbereich zu kommen, muss man noch ein Studium draufsatteln. In der Systemgastronomie ist es einfacher. Da werden langjährige Mitarbeiter dann beispielsweise zum Assistent Manager gemacht, irgendwann vielleicht auch zum Store Manager. Wobei man sehen muss, dass das keine leitenden Angestellten sind. Sie sind ihren Regionaldirektoren untergeordnet. Es ist also eine nette Bezeichnung, mehr nicht.

**G.I.B.: Wie ist die Bezahlung in der Systemgastronomie?**

**Isabell Mura:** Es gibt verschiedene Tarifverträge. Wir haben in NRW einmal den Vertrag mit dem DEHOGA (Deutscher Hotel- und Gaststättenverband), in dem eine Allgemeinverbindlichkeit festgelegt ist. Die unterste Tarifgruppe liegt seit September 2013 bei 8,50 Euro. Dann gibt es einen bundesweiten Tarifvertrag mit dem DEHOGA zur Systemgastronomie. Darunter fallen aber sehr wenige Unternehmen (Maredo, Blockhaus, Wienerwald). Ab 1.12. dieses Jahres gelten danach 8,51 Euro in der unteren Tarifgruppe. Ein anderer Tarifvertrag besteht mit dem BDS (Bund der Systemgastronomie). Darunter fallen die großen Ketten wie McDonald's, Burger King, Starbucks, Kentucky Fried Chicken, Pizza Hut usw.

**G.I.B.: Wie kommt es zu dieser Aufteilung in verschiedene Verbände? Die Arbeitsbedingungen sind ja sicher vergleichbar.**

**Isabell Mura:** Der BDS hat die Nische der Systemgastronomie für sich entdeckt. Auch für den BDS sind wir die Verhandlungspartner. Bisher besteht dort noch die klassische Ost-West-Trennung, was meiner Meinung nach ein Skandal ist. Im Westen gibt es drei Tarifgruppen, die unter 8,50 Euro liegen. Im Osten sind es sogar fünf. Ende des Jahres werden wir die Tarifverhandlungen aufnehmen, nachdem die NGG den Entgelttarifvertrag gekündigt hat. Im Gegenzug hat uns der BDS den Manteltarifvertrag gekündigt. Das wird

also eine ganz heiße Auseinandersetzung. Wir haben schon klar signalisiert, dass wir die Erwartung haben, deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn zu landen, und der BDS hat deutlich signalisiert, dass das dann an anderen Stellen kompensiert werden muss. Das wollen wir natürlich verhindern.

**G.I.B.: Wie viele Menschen arbeiten in der Branche und wie viele sind gewerkschaftlich organisiert?**

**Isabell Mura:** Im Gastgewerbe sind in NRW ca. 330.000 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, davon aber nur 50 Prozent sozialversicherungspflichtig.

**G.I.B.: Es gibt also viele Minijobs.**

**Isabell Mura:** Genau. Das ist schon eine spezielle Konstellation in der Branche. Der Organisationsgrad ist unterschiedlich. Das liegt an der Vielschichtigkeit der Branche. Wir als NGG können Fuß fassen in großen Hotels, Ketten, größeren Gaststätten, aber nicht in der kleinen Döner-Bude oder dem China-Imbiss. Es gibt definitiv mehr Einzelmitglieder als Mitglieder in organisierten Betrieben. Auch unter den Minijobbern ist der Organisationsgrad geringer als bei Menschen in sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnissen. Viele Teilzeitkräfte, viele Un- und Angelernte, viele Menschen mit Migrationshintergrund – auch das erschwert unsere Mitgliederarbeit.

**G.I.B.: Trotzdem haben Sie es geschafft, dass der Tarifvertrag für die beiden unteren Lohngruppen allgemeinverbindlich ist. Der Mindestlohn liegt seit September vergangenen Jahres bei 8,50 Euro.**

**Isabell Mura:** Im Juli hat eine Modifizierung des Tarifvertrages stattgefunden. Bei den 8,50 Euro ist es geblieben, aber wir sind so weit, dass es im nächsten Jahr zu Veränderungen in den unteren Tarifgruppen kommen wird. Das heißt, dass in der Branche ab 1. Januar nächsten Jahres, wenn der gesetzliche Mindestlohn gilt, 8,69 Euro pro Stunde in der untersten Tarifgruppe gezahlt wird und ab Oktober 8,87 Euro.

**G.I.B.: Die Allgemeinverbindlichkeit muss vom Arbeitgeberverband und der Gewerkschaft gemeinsam beantragt werden. Von daher ist das schon ein großer Erfolg.**

**Isabell Mura:** Ja. Dazu muss ich sagen, dass das Verhältnis mit dem DEHOGA NRW gut ist. Wir als NGG haben 2005 gemeinsam mit ver.di die Mindestlohnkampagne gestartet und waren dementsprechend auch in den Medien sehr präsent. Bei uns stand die Branche Gastgewerbe im Mittelpunkt, so dass der DEHOGA, der etwas gegen ein paar schwarze Schafe unternehmen wollte, etwas in die Defensive geraten ist. Ein wichtiger Punkt war auch der Fachkräftemangel. Wir als NGG haben gesagt, der Fachkräftemangel wird diese Branche noch einmal härter treffen als andere Branchen, weil der Wunsch junger Menschen, in der Branche eine Ausbildung zu machen, immer geringer wird.

**G.I.B.: Gehen die Ausbildungszahlen tatsächlich zurück?**

**Isabell Mura:** Ja, und es gibt eine sehr hohe Abbrecherquote. 50 Prozent der Köche brechen ihre Ausbildung ab. Gründe dafür sind der raue Umgangston, ungünstige Arbeitszeiten, Mehrarbeit – für den Job muss man schon einiges in Kauf nehmen. Das Interesse ist dementsprechend gering und die Betriebe müssen sehen, wo sie ihre Auszubildenden herbekommen. Das trifft nicht nur die kleineren Unternehmen, sondern auch die größeren. Weil sich dieses Szenario immer mehr zu verbreiten droht, engagiert sich auch der DEHOGA für ein besseres Berufsimagen und hat unseren Antrag auf Allgemeinverbindlichkeit mitgetragen.

**G.I.B.: Zahlen die Betriebe den vereinbarten Mindestlohn denn auch wirklich?**

**Isabell Mura:** In allen Betrieben, in denen es Betriebsräte gibt, ein ganz klares Ja. Da haben wir überhaupt keine Probleme. Bei den Einzelmitgliedern muss man schon genauer hinschauen. Prinzipiell haben sich auch da die 8,50 Euro gut etabliert. Mini-Jobber oder Mitarbeiter von ganz kleinen Betrieben sind seltener Mitglied bei uns. Da gibt es immer noch Menschen, die anrufen oder uns Lohnabrechnungen schicken, die unter 8,50 Euro liegen. Gott sei Dank ist es aber immer so, dass wir diesen Konflikt schnell gelöst bekommen. Das landet nicht vor dem Arbeitsgericht, sondern es reicht ein Schreiben von uns, in dem wir die Ansprüche geltend machen und auf die Allgemeinverbindlich-

keit verweisen. Dass es bei den Mini-Jobbern immer wieder Umgehungsstrategien wie keine Zahlung des Weihnachts- und Urlaubsgelds, keine Lohnfortzahlung im Urlaub- und Krankheitsfall gibt, ist allerdings nicht zu leugnen.

**G.I.B.: Wie ist die Situation in Bezug auf Trinkgelder? Der Gesetzgeber hat nicht definiert, was zum Mindestlohn gehört und was nicht. In Frankreich darf zum Beispiel das Trinkgeld eingerechnet werden, in England nicht.**

**Isabell Mura:** Auf die Idee ist in meiner Praxis noch niemand gekommen. Gerade beim Trinkgeld sind die Beschäftigten, glaube ich, auch sehr selbstbewusst.

Ein gängiger Umgehungsstrick ist, an der Arbeitszeit zu drehen. Es werden in Arbeitsverträgen Festlöhne vereinbart, die den 8,50 Euro entsprechen bei 169 Stunden im Monat. Aber in der Realität werden dann mehr als 169 Stunden gearbeitet. Und ein Ausgleich für Überstunden findet selten statt. Das ist wirklich das allergrößte Übel in der Branche. Das Problem ist auch: In großen Hotels wird eventuell gestempelt, sodass man Arbeitszeitnachweise hat. Aber gerade in den kleinen Betrieben fallen die Überstunden einfach unter den Tisch. Und damit kann der Mindestlohn auch umgangen werden.

**G.I.B.: Gibt es noch andere Umgehungsstrategien?**

**Isabell Mura:** Was mich am meisten schockiert hat, war die Argumentation eines Arbeitgebers, der einen Koch eingestellt hat, der mindestens in Tarifgruppe 4 gehören würde. Der Arbeitgeber war nicht Mitglied im DEHOGA, somit nicht an den Tarifvertrag gebunden und hat dem Koch nur um die 7,50 Euro gezahlt. Als sich der Koch bei mir gemeldet hatte, ich den Arbeitgeber kontaktierte und auf die Allgemeinverbindlichkeit hingewiesen habe und generell auf den Tariflohn der Gruppe 4, hat der mir mitgeteilt, er sei nicht tarifgebunden und die Allgemeinverbindlichkeit gelte nur für die Tarifgruppen 1 und 2. Das betreffe nur Hilfskräfte und ein Koch sei ja kein Helfer.

So ein Verhalten ist definitiv nicht in unserem Sinne und auch nicht im Sinne des DEHOGAs. Auch nicht

**KONTAKT**

**Isabell Mura**, Landesbezirkssekretärin  
 Gewerkschaft Nahrung-Genuss-Gaststätten  
 Landesbezirk Nordrhein-Westfalen  
 Willstätterstraße 13, 40549 Düsseldorf  
 Tel.: 0211 3883980, www.ngg-nrw.de

**DAS INTERVIEW FÜHRTEN**

**Manfred Keuler**, Tel.: 02041 767-152  
 m.keuler@gib.nrw.de  
**Arnold Kratz**, Tel.: 02041 767-209  
 a.kratz@gib.nrw.de

im Sinne der Arbeitsrichter. Die haben mittlerweile entschieden, dass diese Praxis nicht zulässig ist.

**G.I.B.: Was hat sich mit der Allgemeinverbindlichkeit des Tarifvertrages in NRW tatsächlich geändert? Wie viele Menschen in der Branche verdienen jetzt mehr?**

**Isabell Mura:** Solche Zahlen haben wir leider nicht. Das würde mich auch interessieren, aber wir können Aussagen immer nur auf der Basis der Daten aus Betrieben mit Betriebsräten treffen. Und da wurde es schon in der Vergangenheit ohne Allgemeinverbindlichkeit umgesetzt.

Bei den Einzelmitgliedern habe ich gespürt, dass es da wesentlich mehr Beratungsbedarf und Nachfragen zum Thema 8,50 Euro gab und sich das auch seit September letzten Jahres fortgesetzt hat.

**G.I.B.: Der DEHOGA hat ja argumentiert, dass es durch den Mindestlohn zu einer Steigerung der Personalkosten von 20 Prozent kommen werde und damit zu Arbeitsplatzverlusten und Betriebsschließungen.**

**Isabell Mura:** Die Argumentation kam vom DEHOGA auf Bundesebene. Wir in NRW kommen von einem ganz anderen Stand, mussten aber hart für die 8,50 Euro kämpfen und haben Lohnsteigerungen in einem enormen Maß hinter uns. Im Osten macht die Mindestlohnregelung noch mehr aus. Aber wie man an NRW sieht, wird die Branche dadurch nicht untergehen.

**G.I.B.: Haben Sie den Kampf um den Mindestlohn mit einer Diskussion über die Qualität der Arbeit gekoppelt ähnlich wie im Friseurhandwerk?**

**Isabell Mura:** In den Tarifverhandlungen, auch in den Tarifkommissionen wurde sehr deutlich die Position vertreten: Wir sind mehr wert als sechs, sieben Euro. Gerade aktuell in der Systemgastronomie, wo es im Moment um bundesweite Verhandlungen geht, sagen die Beschäftigten: Wir arbeiten in einem System, wo wir für die Qualität der Produkte stehen, wo die Produkte auch nicht günstig verkauft werden – wenn man zum Beispiel mal davon ausgeht, was ein Kaffee bei Starbucks kostet. Wir sind diejenigen, die diesen Kaffee

ordnungsgemäß zubereiten und auch den Verkauf über die Bühne bringen. Und es kann nicht sein, dass man das für eine so geringe Bezahlung macht. – Da stehen wir als NGG natürlich voll hinter.

**G.I.B.: Das Beispiel der Burger King-Recherche von Günther Wallraff zeigt aber auch, dass negative Schlagzeilen auch Wirkung zeigen. Damit waren Sie ja letzten Endes in NRW erfolgreich.**

**Isabell Mura:** Ganz erfolgreich leider immer noch nicht. Es ist traurig, dass erst der Hygiene-Aspekt das Thema in die Öffentlichkeit brachte. Wir haben seit Mai 2013 auf die katastrophalen Arbeitsbedingungen, das Nichteinhalten von Tarifverträgen, auf die fehlende Lohnfortzahlung im Krankheitsfall nach dem Verkauf der über 90 Filialen an den besagten Franchisenehmer hingewiesen.

**G.I.B.: Welche Erwartungen und Hoffnungen knüpfen Sie an die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns?**

**Isabell Mura:** In NRW läuft es in unserer Branche gut. Wir haben die Hoffnung, dass sich das jetzt auch bundesweit in der Branche umsetzt und dass vor allem die östlichen Bundesländer davon profitieren können. Ich glaube auch, dass der gesetzliche Mindestlohn bei den Betroffenen, sowohl auf Arbeitgeber- als auch auf Arbeitnehmerseite, noch einmal ein Umdenken hervorruft. Das hat noch einmal einen anderen Charakter als ein allgemeinverbindlicher Tarifvertrag. Die Medien werden das anders aufgreifen. Der Gedanke „Jetzt gibt es das Gesetz“ kann dazu beitragen, dass Arbeitnehmer mutiger werden, das für sich einzufordern und auch keinen Arbeitsvertrag mehr unterschreiben, der unter 8,50 Euro liegt.

Und ganz klar: Wir erwarten, dass auch bei dem BDS jetzt ein Umdenken stattfinden wird und wir einen Tarifvertrag deutlich über 8,50 Euro hinbekommen werden –, und zwar ohne Kürzungen im Manteltarifvertrag. Denn es kann nicht sein, dass über Kürzungen bei Urlaubstagen, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld der Mindestlohn von den Arbeitnehmern selbst bezahlt werden soll. Das ist für uns in nächster Zukunft die größte Herausforderung.

# Fachkräfte sichern – Branchen stärken in OWL

Ein Projekt im Rahmen der Fachkräfteinitiative NRW

„Fachkräfte sichern – Branchen stärken in OWL“, so lautet der Titel eines Projekts in Ostwestfalen-Lippe. Ziel des Projekts ist, Instrumente der Fachkräftesicherung in kleinen und mittleren Unternehmen zu etablieren und so die Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe zu verbessern und zugleich einen Beitrag zu leisten für die Regionalentwicklung in Ostwestfalen-Lippe. Projektträger ist die OstWestfalenLippe GmbH. Gefördert wird das Projekt durch das Land NRW im Rahmen der „Initiative Fachkräftesicherung“ aus Mitteln des EFRE.



Vor einschläfernden Endlosreferaten über den demografischen Wandel müssen sich die am Projekt beteiligten Unternehmen nicht fürchten. „Das“, weiß Fachbereichsleiter Wolfgang Marquardt vom Projektträger OstWestfalenLippe GmbH, „würde nur allergische Reaktionen hervorrufen, niemand würde zu unseren Veranstaltungen kommen.“ Zwar gilt es, die Unternehmen für den mit dem Wandel vermutlich einhergehenden Fachkräftemangel zu sensibilisieren, im Vordergrund aber steht die Präsentation konkreter Unternehmensbeispiele, die zeigen, wie es auch kleinen und mittleren Unternehmen gelingen kann, Fachkräfte zu gewinnen, zu halten und zu qualifizieren.

„Zum Projekt gehört ein Tischlerbetrieb mit 15 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genauso wie ein Maschinenbauer mit 200 Beschäftigten. Für sie wollen wir keine exotischen Beispiele“, betont Wolfgang Marquardt, „sondern Beispiele mit hohem

Praxisbezug unter Berücksichtigung regionaler Unterschiede und damit pragmatische Lösungen, praxisnahe Werkzeuge und Instrumente, deren Umsetzung die Unternehmen, wenn sie wollen, gleich am nächsten Tag beginnen können.“ Ein unmittelbar beschäftigungsförderndes Vorhaben ist das Projekt daher nicht, stellt Projektmanager Klaus-Peter Jansen klar. „Unser Ziel ist nicht, wie in vielen anderen – natürlich wichtigen – Projekten, etwa 50 zusätzliche Ausbildungsplätze zu schaffen, um zur Fachkräftesicherung beizutragen, sondern strategische Lösungen für die gesamte Region zu finden. Unser Projekt hat also eine weit aus größere räumliche Dimension.“

Umgesetzt wird das Projekt von der OstWestfalenLippe GmbH in Kooperation mit Wirtschaftsförderungseinrichtungen, Brancheninitiativen, Kammern, der Regionalagentur OWL und weiteren Organisationen. Darüber hinaus wird es unterstützt

von den Hochschulen, Forschungseinrichtungen, Agenturen für Arbeit und Jobcentern in OWL.

## Handlungsfelder und Formate

Drei zentrale Handlungsfelder charakterisieren das Projekt: Eins von ihnen ist die Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen in OWL mit einem „branchenübergreifenden Themenfokus“. Im zweiten Handlungsfeld geht es darum, Impulse zur Fachkräftesicherung für KMU in spezifischen Schwerpunktbereichen der Region zu setzen. Dazu zählen der Maschinenbau, IT/Elektronik und Gesundheit/Pflege. Drittes Handlungsfeld ist ein gesamtregionaler Know-how-Transfer mit dem Ziel, Impulse zu geben zur Fachkräftesicherung für die gesamte Region Ostwestfalen-Lippe.

Die Umsetzung erfolgt, bezogen auf das jeweilige Handlungsfeld, über ein System auf-

einander abgestimmter Formate: So vermitteln Informationsveranstaltungen in allen sieben Teilregionen von OWL und jeweils in Kooperation mit dem Partnernetzwerk des Projekts „Orientierungswissen zu geeigneten Ansätzen und Instrumenten“ sowie „Erfahrungswissen aus Beispielen guter Praxis der Fachkräftesicherung“. Halb- bis ganztägige Themen-Fortbildungen wiederum tragen, ebenfalls in Kooperation mit den genannten Partnern, „umfassendes Methoden- und Anwendungswissen zur Fachkräftesicherung/-bindung/-entwicklung/-förderung“ in die Betriebe.

Gespräche und Workshops mit den zentralen gesamtregionalen Arbeitsmarkt-, Bildungs-, Branchenakteuren und weiteren Projekten zur Fachkräftethematik in OWL komplettieren die Vielfalt der Formate. Sie dienen dem Erfahrungsaustausch und sollen unter dem Stichwort „Transfersicherung und Verstetigung“ Nachhaltigkeit garantieren. „Mit diesen Handlungsfeldern“, erläutert Klaus-Peter Jansen das Konzept, „erreicht das Projekt die notwendige inhaltliche Breite und mit den Formaten die notwendige fachinhaltliche Tiefe.“

### **Umfassendes Themenspektrum**

Das Spektrum der vom Projekt bearbeiteten Themen ist breit gestreut, reicht von der Arbeitgeberattraktivität und Gesundheitsförderung über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bis hin zur Optimierung der Arbeitsorganisation und Nachwuchssicherung.

Beim Thema „Arbeitgeberattraktivität“ etwa, nennt Klaus-Peter Jansen ein Beispiel, „stellen wir auf unseren Projekt-Veranstaltungen einen Sanitärbetrieb vor, in dem die Kultur der Wertschätzung für die

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ein gemeinsames soziales Engagement einen wichtigen Beitrag zur Fachkräftebindung im Unternehmen leisten. Wenn es darauf ankommt, packen alle gemeinsam an: der Chef genauso wie die Halbtagskraft oder der Azubi. Das so produzierte gute Betriebsklima trägt zur Fachkräftebindung bei.

Weiteres Thema ist z. B. die betriebliche Gesundheitsförderung. Auch hier gilt: Keine rein theoretischen Referate! Klaus-Peter Jansen: „Vielmehr geben wir in Veranstaltungen einen kurzen Einstiegsimpuls und zeigen, wie Unternehmen aus der Referenzgruppe der Zuhörenden das Thema angehen.“ Dabei geht es nicht um eine mehrtägige Strategieentwicklung, sondern um möglichst einfache, aber wirkungsvolle Lösungen: „Wir zeigen am konkreten Beispiel, welche Präventionsangebote die Krankenkassen zur Verfügung stellen und mit welchen eigenen Maßnahmen die Betriebe das Angebot ergänzen können, um die Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter langfristig zu erhalten.“

Nicht minder konkret die Lösungsansätze bei den Themen „Weiterbildung“ und „Optimierung der Arbeitsorganisation“. Hier wird dargestellt, wie Unternehmen Arbeitsabläufe mit bewährten Förderprogrammen wie etwa der vom Land NRW geförderten Potentialberatung oder dem Fachkräfte-Bildungsscheck verbessern können. Ähnlich pragmatisch stellt sich das Vorgehen beim Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben“ dar. Schlagworte wie „Life-Work-Balance“ und „Generation Y“ werden auf die konkreten Handlungsmöglichkeiten kleiner und mittlerer Unternehmen zugeschnitten und präventive Lösungsmodelle aufgezeigt.

Wolfgang Marquardt: „Viele kleine Betriebe stoßen schnell an ihre Grenzen, wenn sich eine ihrer Fachkräfte plötzlich um die Pflege eines Angehörigen kümmern muss. Wir können dann auf die vielen Pflegestützpunkte in Ostwestfalen-Lippe hinweisen, deren Angebot sich eigentlich an Privatpersonen richtet, die aber auch Unternehmen beraten.“ In anderen Fällen, wenn es etwa um die Versorgung von Kleinkindern geht, können wir darüber informieren, dass Unternehmen auch Belegplatzkontingente für die Kinder ihrer Beschäftigten in Kitas buchen können.“ Zum Thema „Life-Work-Balance“ gehört aber auch der Aspekt „individuelle Arbeitszeitflexibilisierung“: „Wir haben in unseren Veranstaltungen ein Metallbauunternehmen mit 100 Beschäftigten vorgestellt, das sein Schichtsystem im Interesse eines älteren Mitarbeiters umgestellt hat, ohne dass es zu Einbußen für den Betrieb gekommen ist“, berichtet Klaus-Peter Jansen.

### **Nachwuchssicherung und Rekrutierung**

Besonders gut besucht sind die Projektveranstaltungen zum Thema „Nachwuchssicherung“, dem „Klassiker“ im Handlungsfeld Fachkräftesicherung. „Zu diesen Veranstaltungen kommen gleich 80 Interessenten.“ Vorgestellt wird hier etwa ein Tischlerbetrieb, der geschickt und kontinuierlich auf Facebook präsent ist, um Jugendliche für sich zu interessieren und – „nach dem Herstellen von Probestücken“ – auch Jugendlichen mit schwächeren Abschlüssen eine Chance gibt. Projektmanager Klaus-Peter Jansen: „Es sind oft einfache Maßnahmen, die zum Erfolg führen. Kein KMU muss das Rad neu erfinden.“

Bei den Themen Nachwuchssicherung und Rekrutierung raten die Projektverantwort-

lichen zu frühzeitigem Handeln, etwa durch frühzeitige, enge Kooperation mit Akteuren des Übergangssystems. Hier bietet sich für den MINT-Bereich vor allem die Initiative „Zukunft durch Innovation.NRW“ (kurz: zdi) an, eine Gemeinschaftsoffensive zur Förderung des naturwissenschaftlich-technischen Nachwuchses in Nordrhein-Westfalen. Dabei geht es um die frühzeitige Begeisterung und Gewinnung von mehr jungen Menschen für ein MINT-Studium oder eine MINT-Ausbildung. Zugleich, lautet die Empfehlung des Projektträgers, sollen die KMU Hochschultage und Hochschulmessen aktiv nutzen: „Wir sagen ihnen: Ihr braucht keine Hemmungen zu haben, Euch neben große Unternehmen der Region aufzustellen, denn ihr habt viel zu bieten! Manche kleineren Betriebe verhalten sich da noch sehr zögerlich.“

Chancen zur Nachwuchssicherung bietet nach Auffassung von Wolfgang Marquardt auch das neue System beim Übergang von der Schule in den Beruf in Nordrhein-Westfalen: „Über die Berufsfelderkundungen und Praktika können sich die Unternehmen Schülerinnen und Schülern schon frühzeitig als interessanter und attraktiver Arbeitgeber präsentieren.“ Die enge Zusammenarbeit zwischen Schulen und Unternehmen ist typisch für die OWL-Region: So haben in einem von der IHK koordinierten Projekt mittlerweile bereits rund 200 Unternehmen Kooperationen zu Schulen aufgebaut.

Vorbildlich agiert dabei ein auf den Veranstaltungen vorgestelltes Unternehmen aus Herford. Der wirtschaftlich erfolgreiche Hersteller von Elektronikbauteilen hat viele Jugendliche mit Behinderungen eingestellt. Beispielhaft ist auch ein Unternehmen aus Paderborn, das seine Nachwuchskräfte fast ausschließlich durch frühzeitige Anwer-

bung und aktive Ansprache aus der Gruppe der Hauptschulabsolventen rekrutiert.

Das Projekt versteht sich ganz bewusst auch als aktiver Multiplikator von regionalen Ansätzen und Initiativen, die die Fachkräftesicherung in ganz OWL unterstützen. Hingewiesen wird auf den Veranstaltungen und in den Workshops daher u. a. auch auf das neue Projekt Bildungscluster OWL, hier vor allem „Traineeprogramm für den Mittelstand“. Hier können KMU in Kooperation mit Fachhoch- und Hochschulen ein unterstütztes Traineeprogramm anbieten, bei dem mittelständische Unternehmen Bachelorabsolvent/-innen einstellen und in einem für Betrieb wie Trainee breit unterstützten 1,5-jährigen Trainee-Programm praktisch qualifizieren und sich so ihre Fachkräfte der Zukunft sichern.

Doch damit ist das Themenspektrum keineswegs erschöpft. Klaus-Peter Jansen: „Wir bekommen immer neue Themen genannt und fragen unsere Zielgruppe in jedem Format gezielt nach Themenwünschen. Dabei stellen wir uns die Frage: Was erwarten die Unternehmen von uns? Was bewirkt unser Angebot? Wichtig sind hier für uns vor allem die Hinweise der Unternehmen sowie die Rückmeldungen der Kammern und Branchennetzwerke als Kenner der Branchen und der Unternehmen.“

### **Brückenschlag zur Social Media Mittelstandskonferenz im Oktober 2014**

Angebunden an die Projektumsetzung war auch die Social Media Mittelstandskonferenz Ende Oktober 2014, durchgeführt von der Fachhochschule des Mittelstands und unterstützt von der OstWestfalenLip-

pe GmbH. „Social Media“, hieß es in der Einladung, „verändert die Unternehmenskommunikation nach innen und außen und damit auch die Anforderungen an den Dialog mit den künftigen Mitarbeitern.“

Vorgestellt und diskutiert wurde hier, worauf sich Entscheider und Marketing- oder Personalverantwortliche im ostwestfälischen Mittelstand zukünftig einstellen müssen, wie sich das Web 2.0 zukünftig profitabel nutzen lässt, welche Veränderungen noch zu erwarten sind und welche Auswirkungen die jüngsten Entwicklungen insbesondere auf die Personalbeschaffung und die Kommunikation und Bildung von Arbeitgebermarken haben.

Wolfgang Marquardt: „Die Konferenz bot einen wissenschaftlich fundierten Ausblick auf die rasanten Veränderungen in der Online-Kommunikation und präsentierte vor allem ganz konkrete „Übersetzungen“ von Social Media Recruiting in regionalen Unternehmen. Nicht wenige Unternehmen nutzen solche Veranstaltungen auch als Benchmarking, um zu sehen, wo genau sie mit ihren Aktivitäten im Vergleich zu ähnlichen Unternehmen stehen.“

### **Unterschiedliche Branchen**

Das eigene Projekt hat den Mittelstand in ganz Ostwestfalen-Lippe im Blick, schwerpunktmäßig aber auch die Branchen IT, Elektronik, Maschinenbau sowie Pflege-/Gesundheitswirtschaft. „Ein Maschinenbauunternehmen tickt anders als ein Pflegebetrieb“, weiß Klaus-Peter Jansen: „Maschinenbauer sind es gewohnt, sehr schnell und hocheffizient auf sich verändernde Kundenanforderungen zu reagieren. Sie sind bereit, sich auf innovative Wege der Personal- und Fachkräftesicherung einzu-

**KONTAKT**

**Klaus-Peter Jansen**, Tel.: 0521 96733-286

Fachbereich Innovation und Wissen

Projektmanager „Fachkräfte sichern –  
Branchen stärken in OWL“

k.jansen@ostwestfalen-lippe.de

www.fachkraefte-owl.de

**Wolfgang Marquardt**, Tel.: 0521 96733-22

Fachbereich Innovation und Wissen

Fachbereichsleiter OstWestfalenLippe GmbH

w.marquardt@ostwestfalen-lippe.de

**ANSPRECHPARTNER IN DER G.I.B.**

**Dr. Friedhelm Keuken**

Tel.: 02041 767-272

f.keuken@gib.nrw.de

**AUTOR**

**Paul Pantel**

Tel.: 02324 239466

paul.pantel@arcor.de

lassen und schnell zu überzeugen, wie sie ihre Ziele mit Unterstützung von Landesförderprogrammen umsetzen können. Ein kleiner Pflegebetrieb reagiert ganz anders. Insbesondere im Bereich der ambulanten Pflege“, findet Wolfgang Marquardt eine diplomatische Formulierung, „besteht noch viel Entdeckungsraum im Bereich Personalentwicklung.“

Langsam, aber stetig steigt der Handlungsdruck. Klaus-Peter Jansen dazu konkret: „Viele Pflegebetriebe merken, dass ihre älteren Kräfte nicht mehr so arbeiten können wie in jüngerem Alter. Zudem wird Pflege durch die Zunahme der Pflegefälle insgesamt wie auch komplexer Pflegevorgänge aufgrund multipler Erkrankungen immer anspruchsvoller. Aufgrund ihrer Mentalität sind Pflegebetriebe nah dran an ihren Beschäftigten und wollen sich wirklich um ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmern, aber viele sind noch unerfahren auf dem Gebiet der langfristigen Fachkräftesicherung.“

Branchenübergreifende Patentrezepte gibt es nicht, betonen Fachbereichsleiter und Projektmanager unisono, Lösungen sind von vielen unternehmensinternen und -externen Faktoren ab. Dennoch sind Wolfgang Marquardt und Klaus-Peter Jansen überzeugt: „Gute, praktikable Beispiele setzen Assoziationen frei, animieren dazu, die dortigen Lösungen auf die eigenen Bedarfe und Strukturen anzupassen.“ Mittlerweile aber finden sich in der „Gute-Beispiele-Sammlung“ des Projekts auch Pflegebetriebe, die mit Unterstützung der vom Land NRW geförderten Instrumente Potentialberatung und Fachkräfte-Bildungsscheck wesentliche Fortschritte im Handlungsfeld Personalentwicklung vorzuweisen haben. „Wir nehmen den Auftrag, auf diese Fördermöglich-

lichkeiten immer wieder hinzuweisen, gerade auch wegen der vielen guten Anwendungsbeispiele im Fachkräftekontext sehr ernst“, betont Jansen.

### **Dialog, Transfer und strategische Weiterentwicklung der Projektergebnisse**

Das Projekt will möglichst viele der mittelständischen Unternehmen erreichen, die in OstWestfalen-Lippe rund 80 % der Betriebe ausmachen. Die Aussichten sind gut: Trotz starker Einbindung ins Alltagsgeschäft nehmen an den themenvertiefenden Workshops und Themen-Veranstaltungen im Schnitt 50, öfter sogar 70 bis 80 Unternehmen teil. Insgesamt erreicht wurden bereits rund 900 Interessenten, neben Unternehmen auch andere arbeitsmarktpolitisch relevante Akteure (Stand Oktober 2014).

Wichtig ist den Projektverantwortlichen darüber hinaus ein „kritischer Dialog“ mit den anderen Projekten im Rahmen der Initiative Fachkräftesicherung NRW. Zudem soll ein regionaler Wissenstransfer „gute Praxis“ als dauerhafte Lösungsansätze etablieren und „diese in die Fläche“ tragen. Nächster konkreter Schritt ist die Erstellung eines Handlungsleitfadens und eines Beispielkatalogs, der zeigt, „was geht, wie es geht, welchen Nutzen es hat und wie es sich übertragen lässt.“ Für die Zukunft erwogen wird auch die Einrichtung einer regionalen Talentplattform, die sich aus Fachkräften speist, die bei einer Bewerbung zwar überzeugt haben, aber trotzdem nur auf dem zweiten oder dritten Platz gelandet sind. „Sie könnten von den absagenden Unternehmen an andere Betriebe weiterempfohlen und so in der Region gehalten werden.“

Von hoher Bedeutung ist auch die Vernetzung von Wirtschaft und Wissenschaft, angestoßen durch das Bildungscluster OWL mit seinem Traineeprogramm. Wolfgang Marquardt: „Das Traineeprogramm ist ideal, ein erster Schritt für KMU, sich mit Wissenschaft zu vernetzen, um hoch qualifizierten Nachwuchs zu finden. Wir sind nicht die Erfinder des Vorhabens, aber wir bauen eine Brücke zwischen den beiden Welten.“

Zunehmend intensiver entwickelt sich die Kooperation mit dem Spitzencluster „Technologie-Netzwerk Intelligente Technische Systeme OstWestfalenLippe (kurz: it's OWL)“. In ihm haben sich 174 Unternehmen, Hochschulen, Forschungseinrichtungen und Organisationen zusammengeschlossen, um gemeinsam den Innovationssprung von der Mechatronik zu intelligenten technischen Systemen zu gestalten. Wolfgang Marquardt: „Wir wollen, dass die Resultate des Spitzenclusters nicht nur einem elitären Club zugutekommt, sondern dazu genutzt werden, die gesamte Region zu stärken. Gemeinsame Projekte dazu sind in Planung.“

Ein weiterer Meilenstein ist nach Auffassung des Projektleiters Klaus-Peter Jansen die Zusammenarbeit der OstWestfalenLippe GmbH mit der Initiative für Beschäftigung OWL e. V. und den jeweiligen Kreiswirtschaftsförderungen beim „Fachkräftesymposium OWL“ als „eine der großen Leitveranstaltungen zum Thema Fachkräftesicherung“. Die nächste Umsetzung soll 2015 im Kreis Paderborn erfolgen. Viel ist angestoßen, an Ideen kein Mangel und dennoch viel ist noch zu tun –, abschließend stellt Jansen aber auch klar: „Nicht jedes Besetzungsproblem ist ein Fachkräftemangel.“

# Die autorisierte Beschreibung

Zur Transparenz und Akzeptanz beruflicher Qualifikationen in der EU



Foto: Alexander Stein (picture alliance/JOKER)

Zur Förderung der europäischen Integration in sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht haben die EU-Mitgliedstaaten ein Grundrecht auf freien Verkehr von Personen, Gütern, Dienstleistungen und Kapital vereinbart. Auch die Arbeitnehmerfreizügigkeit, d. h. die freie Wahl des Wohn- und Aufenthaltsorts innerhalb der EU, fällt unter dieses Grundrecht, das in Artikel 45 des Vertrags über die Arbeitsweise der Europäischen Union (AEUV) geregelt ist.<sup>1</sup> Es verleiht Arbeitnehmern das Recht, sich auf dem Arbeitsmarkt der gesamten EU frei zu bewegen, wobei eine Diskriminierung aufgrund „jeder auf der Staatsangehörigkeit beruhenden unterschiedlichen Behandlung der Arbeitnehmer der Mitgliedstaaten in Bezug auf Beschäftigung, Entlohnung und sonstige Arbeitsbedingungen“ verboten ist, wie es in dem betreffenden Artikel heißt.

Trotz der Freizügigkeit hält sich die Arbeitsmigration zwischen Ländern der Europäischen Union in engen Grenzen. Dies gilt selbst für die Euregios. Die Ler(n)ende Euregio, eine deutsch-niederländische Initiative in der Euregio Rhein-Waal, in der sich berufsbildende Schulen, Unternehmen und staatliche Stellen zusammengetan haben, um das grenzüberschreitende Lernen und Arbeiten zu fördern, hat es sich zum Ziel gesetzt, über Aktivitäten im Bereich der beruflichen Bildung einen Beitrag zum euregionalen Arbeitsmarkt zu leisten. Um die grenzüberschreitende Arbeitsmigration zu verbessern, wurde nun ein Instrument entwickelt, mit dem sich Berufe auf beiden Seiten der deutsch-niederländischen Grenze miteinander vergleichen lassen: die „autorisierte Beschreibung“.

Im Folgenden wird näher erläutert, warum es sich bei der autorisierten Beschreibung handelt, wie eine solche Beschreibung zustande kommt und in welchen Fällen und für welche Typen von Berufe sich die autorisierte Beschreibung eignet.

## Die autorisierte Beschreibung

Die erste autorisierte Beschreibung wurde 2011 vom Projekt Ler(n)ende Euregio in Zusammenarbeit mit dem Forschungsinstitut KBA in Nijmegen entwickelt. Ziel war es, die Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen einer bestimmten Gruppe deutscher und niederländischer Berufe transparent darzustellen. In der autorisierten Beschreibung werden die Profile eines Berufs anhand der Kompetenzen verglichen, über die eine Fachkraft auf der Basis ihres Berufsabschlusses verfügen muss.

Zunächst einmal werden dabei aus Basisdokumenten (die Ausbildungsordnung und das niederländische Gegenstück, das kwalificatiedossier) Informationen über den Beruf und die Ausbildung zusammengetragen und in einem Dokument erläutert, dem sogenannten ersten Interface. Dieses erste Interface bildet die Grundlage für ein Gespräch mit Fachexperten der niederdeutschen IHK in Duisburg und des nie-

<sup>1</sup> Zum Wortlaut dieses Artikels siehe z. B.: <http://dejure.org/gesetze/AEUV/45.html>.

derländischen Kenniscentrum Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (KBB), das für die jeweilige Branche zuständig ist. Bei Letzterem handelt es sich um sektorale Organisationen, deren Aufgabe darin besteht, die Ausbildungsordnungen zu überwachen und sie auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts abzustimmen. Das Gespräch mit den Experten ist ein wesentlicher Bestandteil des Gesamtprozesses. In jeder einzelnen Phase entscheiden sie über die Richtigkeit der Beschreibungen und Vergleiche, da sie Institutionen vertreten, die von den Betrieben im jeweiligen Land als Autorität auf dem Gebiet der betreffenden Berufe und Berufsausbildungen betrachtet werden.

In einem weiteren Schritt findet, wiederum mithilfe dieser Experten, der eigentliche Vergleich zwischen den Berufen statt. In der Vergangenheit hatte man versucht, bei derartigen Vergleichen die Basisdokumente auf einem sehr detaillierten Niveau zu analysieren – eine Herkulesaufgabe, die sich letztlich als unlösbar erwies, da sich die Beschreibungen von Kompetenzen in den deutschen und niederländischen Basisdokumenten (sowie in der ihnen zugrunde liegenden Ausbildungsstruktur) stark hinsichtlich der damit verfolgten Ziele, der Begrifflichkeiten und der Darstellungsform voneinander unterschieden und daher keine guten Vergleichsmöglichkeiten bieten.

Der Schlüssel zum Erfolg der autorisierten Beschreibung wurde in der verbesserten und vereinfachten Vergleichsmethodik gefunden. Mithilfe der Experten werden die Beschreibungen aus den Basisdokumenten im Verlauf eines oder mehre-

rer Treffen zu sogenannten Clustern von Aktivitäten zusammengefasst. In der Praxis hat sich gezeigt, dass diese Methodik, bei der es im Kern um eine Beschreibung dessen geht, was eine Fachkraft kann und in Ausübung ihres Berufs machen darf, zu einem guten, vollständigen und verständlichen Vergleich führt. Damit bilden die Cluster von Aktivitäten also die Gesamtheit an Kompetenzen, Leistungen, Kenntnissen und Fertigkeiten in einem Beruf ab. Die Aktivitäten werden

- leichter zu interpretieren sind (da sie von der „Qualifikations“- bzw. „Kompetenz“-Sprache abheben);
- besser an die Sprache der Zielgruppe anknüpfen (insbesondere der Arbeitgeber und Arbeitnehmer).

Die Übertragung der ursprünglichen Kompetenzbeschreibungen in Cluster von Aktivitäten wird in einem Arbeitspapier erläutert. Der Schwerpunkt liegt dabei vor allem auf der Darstellung der Gemein-

#### BEISPIEL: MECHATRONICUS – MECHATRONIKER/-IN

Die autorisierte Beschreibung zeigt, dass der niederländische Mechatronicus zum Teil dieselben Kerntätigkeiten ausübt wie der/die deutsche Mechatroniker/-in:

- Vorbereitung;
- Herstellung mechatronischer (Teil-) Produkte und Systeme in der Werkstatt;
- Installieren, konfigurieren und testen mechatronischer Produkte und Systeme (vor Ort);
- Endkontrolle einschließlich Dokumentation/Administration der Arbeiten.

Im Hinblick auf diese Kerntätigkeiten sind der Mechatronicus und der/die Mechatroniker/-in auf beiden Seiten der Grenze gut einsetzbar.

Doch es gibt auch Unterschiede zwischen den Berufen. Der größte Unterschied ist der, dass für den/die Mechatroniker/-in auch die Störungswartung diverser mechatronischer Produkte und Systeme zum Kern seiner/ihrer Routinetätigkeiten gehört, während der Mechatronicus lediglich sporadische Wartungsarbeiten an von ihm selbst gebauten Maschinen durchführt. Ferner ist der/die Mechatroniker/-in in der Lage, grundlegende Metallbearbeitungstechniken wie Zerspanen, Schneiden und Biegen anzuwenden. Demgegenüber ist der Mechatronicus in der Lage, Detailentwürfe mechatronischer Produkte und Systeme anzufertigen: Er/Sie bearbeitet eine existierende Zeichnung (oder fertigt eine Grobskizze an), legt die Maße fest und erstellt Material- und Bauteillisten

in einer verständlichen Sprache beschrieben, die sich stark von der in den Basisdokumenten benutzten – qualifikations- bzw. kompetenzorientierten – Sprache löst. Die Methode, die auf der Bildung solcher Cluster von Aktivitäten beruht, wurde gewählt, weil die Cluster

- gut wiedergeben, was die Fachkraft in der beruflichen Praxis tut;

samkeiten, durch die sich der jeweilige Beruf in den beiden Ländern auszeichnet. Es werden jedoch auch Unterschiede zwischen den Berufen benannt.

Die Gesamtheit an Gemeinsamkeiten (also die Cluster von Aktivitäten) und Unterschieden sowie die daraus resultierende Einsetzbarkeit des Ausgebildeten auf der

anderen Seite der Grenze werden anschließend in einem sogenannten zweiten Interface ausführlicher erläutert. Dieses Dokument wird noch einmal in kompakter Form zusammengefasst; es stellt dann die eigentliche Beschreibung dar. Durch ihre Logos unter der Beschreibung bestätigen und autorisieren IHK und KBB den Inhalt des Vergleichs. Auf diese Weise schafft die autorisierte Beschreibung die notwendige Transparenz zwischen Berufsabschlüssen in bestimmten Ausbildungsgängen auf deutscher und niederländischer Seite und sorgt für eine gegenseitige Akzeptanz dieser Abschlüsse. Sie liefert Informationen, die sich praktisch nutzen lassen, und beschreibt in verständlicher Sprache, was die Person kann und im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit machen darf. Es handelt sich um Informationen, deren Richtigkeit der Arbeitgeber vertrauen kann, weil sie durch die befugten Stellen auf beiden Seiten der Grenze kontrolliert worden sind.

Inzwischen gibt es autorisierte Beschreibungen für verschiedene Kernberufe aus sieben Branchen, die für die grenzüberschreitende Wirtschaft in der Euregio Rhein-Waal von hoher Relevanz sind:<sup>2</sup>

- Verkäufer/-in – Verkoper detailhandel (2011);
- Koch/Köchin – Zelfstandig werkend kok (2012);
- Restaurantfachmann/-frau – Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw (2012);
- Mechatroniker/-in – Mechatronicus (2013);
- Elektroniker/-in für Betriebstechnik – Technicus Elektrotechnische industriële producten en systemen (EIPS) (2013);
- Industriemechaniker/-in – Allround machinebouwer (2013);
- Kernberufe im Logistiksektor – Kernberoeppen in de logistieke sector (2013).

## Nicht reglementierte Berufe

Die meisten Berufe in Deutschland wie in den Niederlanden – und insbesondere solche auf dem Sekundarniveau der beruflichen Bildung, auf die sich die Ler(n)ende Euregio richtet – sind nicht reglementiert. Nicht reglementierte Berufe zeichnen sich dadurch aus, dass der Berufszugang oder die Berufsausübung nicht an bestimmte staatliche Vorgaben geknüpft ist. Das bedeutet, dass Arbeitsmigranten sich auf dem europäischen Arbeitsmarkt frei bewegen können – gesetzliche Beschränkungen gibt es nicht. Eine formale Anerkennung solcher Berufsabschlüsse ist bei grenzüberschreitender Arbeitsmigration daher auch nicht erforderlich. Der Arbeitgeber muss jedoch wissen, über welche beruflichen Kompetenzen der grenzüberschreitende Arbeitsmigrant verfügt.

Um diesem Informationsbedürfnis zu entsprechen, bieten sich verschiedene Möglichkeiten an, beispielsweise, indem das Abschlusszeugnis standardmäßig in mehrere Sprachen abgefasst wird. Dies erlaubt es dem Arbeitgeber, ein ausländisches Abschlusszeugnis lesen zu können, liefert allerdings keine Informationen über den Inhalt der Berufsausbildung und verschafft ihm deshalb auch keine Klarheit über das, was der Arbeitsmigrant kann. Solche Informationen bieten die „Europass Zeugniserläuterungen“ für die Ausbildungsberufe auf Sekundarniveau<sup>3</sup> bzw. das „Europass Diploma Supplement“<sup>4</sup> für den Hochschulbereich. Sie beschreiben die Ausbildung inhaltlich und sind in mehreren Sprachen verfügbar. Die Erläuterungen bzw. Supplemente sind praktisch, ma-

chen jedoch nicht die Unterschiede zwischen den Ausbildungen und Berufsbildern in zwei Ländern deutlich.

Letztlich interessiert den Arbeitgeber jedoch vor allem, was der Arbeitsmigrant, der ein bestimmtes Abschlusszeugnis besitzt, im Vergleich zu einem Zeugnishaber des betreffenden Berufs im Land des Arbeitgebers kann und darf. Und gerade diese Informationen liefert die autorisierte Beschreibung. Damit eignet sie sich hervorragend als Hilfsmittel zur Förderung der grenzüberschreitenden Arbeitsmigration bei nicht reglementierten Berufen, insbesondere, da es für solche Berufe bislang kein einheitliches System gibt, das die Anerkennung beruflicher Abschlüsse regelt.

Das Fehlen eines solchen Systems kann somit zu einer (bewussten oder unbewussten) Diskriminierung führen, da es zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitsmigranten unterschiedliche Auffassungen über den Wert eines ausländischen Berufsabschlusses geben kann. Die Folge ist dann, dass dem Arbeitsmigranten eine Beschäftigung auf einem niedrigeren beruflichen Tätigkeitsniveau angeboten wird, falls der ausländische Berufsabschluss geringwertiger eingeschätzt wird als der vergleichbare einheimische Abschluss. Da die autorisierte Beschreibung die Vergleichbarkeit von Berufsabschlüssen erleichtert und Einblick in eventuelle

<sup>2</sup> Für eine Übersicht siehe: <http://lerende-euregio.com/de/ler%28n%29ende-euregio/autorisierte-beschreibung-und-euregionales-zertifikat>

<sup>3</sup> Siehe: <http://www.europass-info.de/?id=33>

<sup>4</sup> Siehe: <http://www.europass-info.de/index.php?id=39>

Niveaunterschiede gibt, ist sie zugleich ein nützliches Instrument, um diese Form der Diskriminierung auszuschließen.

## Reglementierte Berufe

Im Kern ist ein reglementierter Beruf ein Beruf, für dessen Ausübung eine bestimmte, staatlich geregelte Ausbildung vorgeschrieben ist. Für den Fall, dass ein Arbeitsmigrant seinen (reglementierten) Beruf in einem anderen Land ausüben möchte, muss sein Abschlusszeugnis dort formal anerkannt werden. Es gibt eine Richtlinie der Europäischen Union, die die Anerkennung von Berufsabschlüssen in solchen reglementierten Berufen regelt. Da jedoch nicht immer deutlich ist, was ein reglementierter und was ein nicht reglementierter Beruf ist – so gibt es Berufe, die in einem Land (teilweise) reglementiert sind, in einem anderen jedoch nicht –, schafft dies Hindernisse für die grenzüberschreitende Arbeitsmigration.

Außerdem kommen reglementierte Berufe in diversen Erscheinungsformen vor. Das Spektrum reicht von Berufen, die man nicht ohne einen bestimmten formalen Abschluss ausüben darf, bis hin zu Berufen, die man zwar ausüben darf, bei denen man aber nicht berechtigt ist, einen dazugehörigen Titel zu führen. Viele Arbeitgeber wissen nicht, ob die Anerkennung eines ausländischen Abschlusszeugnisses erforderlich ist oder nicht. Mehr Klarheit darüber wäre wünschenswert.<sup>5</sup>

Da die autorisierte Beschreibung keine formale Anerkennung eines Berufsabschlusses bietet, ist sie auch nicht das geeignete Instrument bei grenzüberschreitender Arbeitsmigration im Hinblick auf reglemen-

tierte Berufe. Dennoch lässt sich die autorisierte Beschreibung auch für solche Berufe nutzen. Ihr Wert hängt von der Form der Reglementierung ab, in jedem Fall liefert sie aber zusätzliche Informationen zur Vorbereitung auf das Verfahren der formalen Anerkennung eines Berufsabschlusses. In manchen Fällen ist der Nutzen sogar erheblich, beispielsweise, wenn lediglich ein Zusatzzertifikat erworben werden muss, um im Zielland den reglementierten Beruf ausüben zu dürfen. So zeigt etwa die autorisierte Beschreibung der Berufe des Technicus EIPS bzw. des Elektroniker/der Elektronikerin für Betriebstechnik, dass man in Deutschland bestimmte elektrotechnische Tätigkeiten ausüben darf, wenn man über das Zertifikat „Elektrofachkraft für festgelegte Tätigkeiten“ verfügt, bzw. in den Niederlanden, wenn man vom Arbeitgeber für schakelbevoegd, also „schalterbefugt“, erklärt worden ist. Häufig muss dafür in solchen Fällen lediglich ein kurzer Kurs absolviert werden.

## Der nächste Schritt

Die autorisierte Beschreibung ist ein Instrument, das das Potential besitzt, Berufsabschlüssen auf dem grenzüberschreitenden Arbeitsmarkt Akzeptanz zu verschaffen. Diese angestrebte Akzep-

tanz wird jedoch erst dann erlangt, wenn die autorisierte Beschreibung in der Praxis von Arbeitgebern und Arbeitnehmern gleichermaßen genutzt wird. Dies ist der wichtigste Test, den eine autorisierte Beschreibung bestehen muss. Da die Ler(n)ende Euregio ein Kooperationsverbund niederländischer und deutscher berufsbildender Schulen ist, können die autorisierten Beschreibungen somit gezielt unter Auszubildenden, d. h. potenziellen Arbeitnehmern, verbreitet werden. Die immer stärkere Einbeziehung von Unternehmen in die Ler(n)ende Euregio gilt als eines der primären Vorhaben für die kommende Förderperiode der Initiative (2015 – 2020).

Erst wenn die autorisierte Beschreibung Allgemeingut geworden ist und auf dem Arbeitsmarkt Verwendung findet, beweist sie ihren Wert als brauchbares Instrument zur Förderung grenzüberschreitender Arbeitsmigration. Ihre Nutzung ist dabei nicht nur auf die Euregio Rhein-Waal beschränkt, für die das Instrument ursprünglich entwickelt wurde, sondern lässt sich für die gesamte deutsch-niederländische Grenzregion verwenden. Die Methode als solche könnte man zudem in den Euregios einer ganzen Reihe weiterer EU-Länder nutzen.

### AUTOR

Erik Keppels

Onderzoeker

KBA Nijmegen

Tel.: 024 3823245

Tel.: 024 3823232 (algemeen)

Professor Molkenboerstraat 9

6524 RN Nijmegen

e.keppels@kbanijmegen.nl

<sup>5</sup> Eine Liste der reglementierten Berufe in Deutschland findet sich unter [www.anererkennung-in-deutschland.de](http://www.anererkennung-in-deutschland.de), die der reglementierten niederländischen Berufe unter [www.beroepserkenning.nl](http://www.beroepserkenning.nl). Eine Liste der reglementierten Berufe innerhalb der Europäischen Union findet sich unter [http://ec.europa.eu/internal\\_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.listCountry](http://ec.europa.eu/internal_market/qualifications/regprof/index.cfm?fuseaction=regProf.listCountry). Diese Liste ist jedoch nicht komplett.

# „Um Stereotype effektiv zu bekämpfen, muss man Menschen auf emotionaler Ebene erreichen.“

*Ramon Sanahuja Vélez ist Direktor für Immigration und Interkulturalität der Stadt Barcelona. In seiner Funktion hat er sich für die Entwicklung des Interkulturellen Plans in Barcelona eingesetzt. Von 2009 bis 2014 war er Vorsitzender der Migration Working Group of Eurocities, einem Verband führender Städte wie Helsinki, Berlin, Amsterdam, Kopenhagen, Oslo, Stockholm und München. Die G.I.B. sprach mit Ramon Sanahuja Vélez über Interkulturalität und die Anti-Verleumdungskampagne in seiner Heimatstadt Barcelona*

**G.I.B.: Welche Ereignisse gaben den Anreiz für die Entwicklung des Interkulturellen Plans in Barcelona?**

**Ramon Sanahuja Vélez:** Barcelona hat eine lange Geschichte im Hinblick auf Inlandsmigration und hat seit jeher Zuwanderer aus anderen Teilen Spaniens angezogen. Anfang 2000 war die internationale Migrationswelle aus dem Ausland nach Barcelona ein neues Phänomen und sorgte für eine historische Schwerpunktverlagerung in der Integrationspolitik der Stadt Barcelona. Zu Beginn des Jahres 2000

Wir riefen Initiativen ins Leben, die Menschen verschiedener Herkunft dazu ermutigten, soziale Bindungen und gute Beziehungen zu ihren Nachbarn im Quartier aufzubauen.

Seit dem Jahr 2000 erlebte die Stadt Barcelona einen deutlichen Zustrom an Zuwanderern: Im Januar 2000 betrug der Anteil der Ausländer in Barcelona 3,5 % der Stadtbevölkerung, Anfang 2010 stieg diese Zahl auf 17 %. In realen Zahlen sind das fast 300.000 Menschen. Dieser Zustrom machte deutlich, dass wir städtische Dienstleistungen und Programme an die Bedürfnisse der Zuwanderer anpassen und zugänglich machen mussten. Diese Menschen kamen nach Barcelona, um von den wirtschaftlichen Möglichkeiten der Stadt zu profitieren, um mit ihren Familienmitgliedern zusammenzuleben und um die hohe Lebensqualität dieser Metropole zu genießen.

**Es muss ein Gleichgewicht geschaffen werden zwischen Respekt und Anerkennung von Vielfalt und den gemeinsame Elementen einer Gemeinschaft.**

konzentrierten wir uns hauptsächlich darauf, Zuwanderern beim Aufbau ihres neuen Lebens in der Stadt durch gezielte Integrationsprogramme zu helfen. Nachdem sich die Zuwanderer in der Stadt sozial und wirtschaftlich etabliert hatten, verlagerten wir unseren Schwerpunkt, und schufen neue Programme, die das Zusammenleben und soziale Miteinander von Menschen unterschiedlicher Herkunft im Stadtteil stärken sollten.

Wir gingen mit diesem Ansatz über die bloße Koexistenz von Menschen im Stadtteil hinaus, das was wir im Spanischen „Convivir“ nennen, und fokussierten unsere Programme jetzt auf die aktive Ausgestaltung eines positiven sozialen Gefüges in den Stadtteilen.

Vierzig Prozent, und somit die meisten der Zuwanderer Barcelonas kamen aus Südamerika, gefolgt von Migranten aus den Ländern der Europäischen Union mit 26 %, aus Asien mit 22 %, Afrika mit 7 % und aus anderen europäischen Ländern mit 5 %. Im Jahr 2012 kam es jedoch zu einer Trendwende: Die Anzahl der lateinamerikanischen Zuwanderer fiel, während die Anzahl der Einwanderer aus Asien stetig anstieg. Während im Jahr 2008 fast die Hälfte der Einwanderer in Barcelona (genau genommen 46 %) aus Lateinamerika stammte, zeigen die Daten aus dem Jahr 2012, dass diese Zahl um 6 % gefallen ist. Im Vergleich dazu stieg die Anzahl der asiatischen Einwanderer um 5 %, nämlich von 17 % im Jahr 2008 auf 22 % im Jahr 2012.



Ramon Sanahuja Vélez, Direktor  
Immigration und Interkulturalität,  
Stadt Barcelona

Aktuell repräsentieren die Pakistanis Barcelonas größte Einwanderergemeinde (23.281 Menschen), gefolgt von den Italienern (22.909), den Chinesen (15.875) und den Ecuadorianern (15.511). Die Intensität des Zuwanderungsstroms hat aufgrund der Wirtschaftskrise in Spanien seit 2012 teilweise leicht abgenommen.

Die Stadt Barcelona war sich bewusst, dass diese ethnisch-kulturelle Vielfalt mit ihren verschiedenen Werten, Traditionen, Sprachen und Religionen potenziell eine Herausforderung für das harmonische Zusammenleben in den Stadtquartieren darstellen konnte und dass es mögliche Schwierigkeiten bei der Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls geben könnte.

Die Stadt erkannte aber auch gleichermaßen das enorme Potenzial, das eine Stadt innehat, in der Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammenleben. Und Barcelona sah die Chance, seinen eigenen Weg einzuschlagen und ein eigenes „Made in Barcelona“ – Modell der Integration zu entwickeln, das die Vorteile einer Gesellschaft mit Menschen verschiedener Herkunft ausschöpfen kann und gleichzeitig den Aufbau sozialer Bindungen zwischen den Einwohnern Barcelonas und den Zuwanderern unterstützen kann.

Im Jahr 2009 entwickelte die Stadt Barcelona einen kommunalen Plan, der die städtischen Dienstleistungen basierend auf einer interkulturellen Perspektive plant, organisiert und evaluiert und der auf der Überzeugung beruht, dass eine erfolgreiche Integration von Zuwanderern primär von der Gestaltung und der Entfaltung positiver zwischenmenschlicher Beziehungen in der Stadt abhängt.

#### **G.I.B.: Was sind die grundlegenden Ideen des Interkulturellen Plans in Barcelona?**

**Ramon Sanahuja Vélez:** Der Interkulturelle Plan der Stadt Barcelona basiert auf der Vorstellung, dass ein Gleichgewicht geschaffen werden muss zwischen Re-

spekt und Anerkennung von Vielfalt zum einen und den gemeinsamen Elementen einer Gemeinschaft, die einen Zusammenhalt garantieren, zum anderen. Ein solches Gleichgewicht kann am besten kreiert werden, wann man den Stadtbewohnern Möglichkeiten zum interaktiven Dialog, zu regelmäßigen Kontakten und zu Veranstaltungen zum gegenseitigen Kennenlernen bietet. Auf diese Art und Weise können persönliche Beziehungen entstehen und weiterentwickelt werden.

Aus unserer Sicht ist die Entwicklung einer interkulturellen Perspektive eine wirkliche Alternative zum Assimilationsmodell und dem Modell des Multikulturalismus. Das Assimilationsmodell fordert Zuwanderer auf, sich der Mainstream-Gesellschaft anzupassen und die Werte und Traditionen der Mainstream-Gesellschaft zu übernehmen. Im Vordergrund des Assimilationsmodells steht das Bestreben, eine homogene Gesellschaft zu schaffen, die durch die relative Gleichheit ihrer Mitglieder geprägt ist. Eine Wertschätzung der Vielfalt findet im Assimilationsmodell nicht unbedingt einen Platz.

### **Aus unserer Sicht ist die Entwicklung einer interkulturellen Perspektive eine wirkliche Alternative zum Assimilationsmodell und dem Modell des Multikulturalismus.**

Im Gegensatz zum Assimilationsmodell steht das Modell des Multikulturalismus, das den Schwerpunkt des gesellschaftlichen Miteinanders auf Respekt für kulturelle Unterschiede und deren Anerkennung legt. Aus unserer Perspektive birgt das Modell des Multikulturalismus jedoch das Risiko, dass es sich nicht genügend auf die gemeinsamen Charakteristiken und Ansichten der Stadtbewohner konzentriert und somit das soziale Fundament einer zusammengewachsenen Gesellschaft untergraben kann.

Insofern sehen wir in der „Interkulturalität“ eine gute dritte Alternative, um das soziale Gefüge und harmonische Zusammenleben vielfältiger Bevölkerungsgruppen in der Stadt Barcelona zu gestalten. Der Interkulturelle Plan der Stadt Barcelona verfügt deshalb über drei Leitprinzipien: das Prinzip der Gleichheit, das Prinzip der Anerkennung von Vielfalt und das Prinzip der positiven Interaktion.

Das erste Prinzip der Gleichheit unterstreicht, dass Respekt für fundamentale, demokratische Werte für eine von Vielfalt geprägte Gesellschaft unabdingbar ist. Barcelonas Programme und Initiativen, ganz gleich ob in der Sozialpolitik, Wohnungspolitik oder Wirtschaftspolitik müssen sorgfältig entwickelt und gestaltet werden, um jedem Bürger und jeder Bürgerin die gleichen Chancen der Partizipation am kommunalen Leben zu ermöglichen. Barcelona ist bestrebt, jegliche Form von Ausgrenzung und Diskriminierung von Bürgern und Bürgerinnen in allen kommunalpolitischen Bereichen zu eliminieren.

## Unser Netzwerk von gemeinnützigen Organisationen informierte uns, dass die Gewohnheit, Gerüchte zu erfinden und weiterzuerzählen, in Barcelona weit verbreitet ist.

Das zweite Prinzip – Anerkennung von Vielfalt – macht deutlich, dass die Stadt Barcelona Vielfalt als eine definitive Bereicherung der Gesellschaft betrachtet. Migranten – und Migrantinnen, die nach Barcelona kommen, bringen eine Reihe unterschiedlicher beruflicher Fertigkeiten und Kompetenzen mit, sie schaffen ein vielfältiges soziales und kulturelles Leben in der Stadt durch ihre unterschiedlichen Sprachen, Religionen und Ansichten. Die Stadt Barcelona

schätzt diese facettenreiche Vielfalt und ist bestrebt, die Möglichkeiten eines diversen Humankapitals gezielt zu nutzen.

Das fundamentale Prinzip unseres Interkulturellen Plans sieht in der positiven Interaktion zwischen diversen sozio-kulturellen Gruppen in der Stadt ein wirksames Mittel, um den Zusammenhalt der städtischen Gesellschaft zu fördern. Wir sind davon überzeugt, dass ein florierendes soziales Miteinander nur entstehen kann, wenn Menschen sich gegenseitig kennen und verstehen lernen. Deshalb entwickelt die Stadt Barcelona bewusst Programme, die den Kontakt und den Dialog zwischen Stadtbewohnern mit unterschiedlicher Herkunft anregen. Wir glauben, dass Menschen durch diese Interaktionen schließlich Gemeinsamkeiten entdecken, die sie miteinander teilen, und dass sie deshalb zunehmend ein Gefühl der Zugehörigkeit zu unserer Stadt entwickeln werden.

Wenn wir städtische Programme konzipieren und zur Verfügung stellen, haben wir den Gedanken der positiven Interaktion zwischen unterschiedlichen ethnischen Gruppen in der Stadt immer vor Augen und fragen uns, inwieweit ein Programm oder eine Initiative den Anforderungen gerecht wird, diesen Dialog zwischen unterschiedlichen ethnischen Gruppen zu fördern.

Lassen Sie mich ein paar Beispiele zur Illustration geben. Oft kommen Sportvereine zu uns und bitten uns um finanzielle Unterstützung. Beispielsweise kam eine Gruppe zu uns, die eine Fußballliga für Menschen aus Lateinamerika entwickeln wollte. Sie wollten Fußballturniere zwischen Kolumbianern und Peruanern, Bolivianern und Chilenen usw. organisieren. Wir sagten ihnen, dass Sie ihre Pläne selbstverständlich umsetzen könnten, dass die Stadt diese Initiative jedoch finanziell nicht unterstützen könnte. Für uns sind Fußballligen, in denen die Menschen aus verschiedenen sozio-kulturellen Gruppen zusam-

menkommen, um miteinander Sport zu treiben, viel interessanter. Die Stadt unterstützt somit eher gruppenübergreifende Sportaktivitäten und nicht Sportaktivitäten, die auf eine sozio-kulturelle Gruppe ausgerichtet sind.

Ebenso stehen unsere Bibliotheken jedermann offen. In einer Nachbarschaft mit einem hohen chinesischen Bevölkerungsanteil haben wir besondere Sammlungen mit Büchern in chinesischer Sprache. Die Stadt Barcelona würde die Einführung einer separaten Bibliothek für unsere chinesischen Einwohner jedoch nicht unterstützen.

**G.I.B.: Die Anti-Verleumdungskampagne der Stadt Barcelona, die Gerüchte und Vorurteile gegen Zuwanderer bekämpfen soll, hat bereits viel Lob erhalten und ist von der EU als innovativer Ansatz der Vorurteilsbekämpfung ausgezeichnet worden. Wie ist die Anti-Verleumdungskampagne entstanden, und welche Ziele verfolgt sie?**

**Ramon Sanahuja Vélez:** 2009 hielten wir einen umfangreichen Konsultationsprozess mit der breiten Öffentlichkeit, um die Problemlagen im interkulturellen Zusammenleben in Barcelona zu definieren und mögliche Lösungsansätze zu identifizieren. Diese Erkenntnisse sollten dann direkt in Barcelonas Interkulturellen Plan einfließen.

Wir hielten insgesamt 37 öffentliche Sitzungen ab, an denen sich die Stadtbewohner beteiligen konnten. Mehr als 400 Personen und 259 Verbände nahmen an diesem Konsultationsprozess insgesamt teil. Unter anderem, stellten wir den Stadtbewohnern eine zentrale Frage: „Welche Faktoren machen das Zusammenleben der Menschen unterschiedlicher ethnokultureller Herkunft in Barcelona schwierig?“ – Wir bekamen eine immer wiederkehrende Antwort auf diese Frage. Von 1.000 Leuten gaben 48 % an, dass ein harmonisches Zusammenleben der Stadtbewohner beeinträchtigt würde aufgrund des mangelnden

Wissens, das eine sozio-kulturelle Gruppe über die anderen Gruppen habe. Ebenso wäre die Aufrechterhaltung und Verbreitung von Stereotypen ein Hindernis für ein gutes soziales Miteinander.

Die Verbreitung falscher Vorstellungen über die verschiedenen sozio-kulturellen Gruppen ist ein zerstörerisches Element, das die Entwicklung guter, zwischenmenschlicher Beziehungen auf Nachbarschafts- und Gesellschaftsebene verhindert. Im Gegensatz dazu erfordern konstruktive Begegnungen unter Nachbarn, dass man sich gegenseitig versteht und respektiert.

**Bürgerdebatten stellten sich auch als ein wirksames Mittel zur Bekämpfung von Stereotypen heraus, und sie erhielten viel Aufmerksamkeit und Zuspruch als Teil unserer Anti-Verleumdungskampagne.**

Unser Netzwerk von gemeinnützigen Organisationen informierte uns, dass die Gewohnheit, Gerüchte zu erfinden und weiterzuerzählen, in Barcelona tatsächlich weit verbreitet ist. Sie haben sicherlich von einigen der geläufigen Gerüchte, die über Immigranten immer wieder verbreitet werden, gehört. Dazu gehören zum Beispiel Gerüchte wie: „Die Einwanderer sind hierher gekommen, um unsere Sozialleistungen zu beziehen. Sie überbeanspruchen unser Gesundheitswesen. Einwanderer zahlen ihre Steuern nicht. Einwanderer haben schlechte Qualifikationen. Sie nehmen unsere Arbeitsplätze weg“, und so geht die Liste einfach weiter. Unsere gemeinnützigen Organisationen warnten uns, dass wir als Stadt dieses Problem unbedingt in Angriff nehmen müssten, um weitere Missverständnisse auszuräumen und die Basis für ein gutes soziales Miteinander zu schaffen.

Als Antwort auf dieses brisante Problem entwickelten wir einen mehrgleisigen Ansatz der den Titel „Unbegründete Behauptungen und Stereotypen: Von Stereotypen zum Wissen“ trug. Wir machten uns auf

## **Migranten sind nicht die Sündenböcke. Hauptschuldiger für die prekäre wirtschaftliche Lage des Landes ist die Bankenkrise, die exorbitant hohen Schulden und die daraus resultierenden Sparmaßnahmen.**

den Weg, Stereotype gezielt zu bekämpfen – zum einen durch die Verbreitung objektiver Informationen und zum anderen durch Möglichkeiten der Begegnung und des Dialogs zwischen unterschiedlichen ethno-kulturellen Gruppen.

Des Weiteren haben wir die Unterstützung der Medien gesucht, um zu unterstreichen, welche wichtige Rolle sie in der Verbreitung von vorurteilsfreien Nachrichten spielen und welche Verantwortung sie in diesem Bereich übernehmen müssen. Das war also die Geburtsstunde der Anti-Verleumdungsstrategie und ihrer verschiedenen Initiativen, die dafür sorgten, dass die Verbreitung von Gerüchten nun verhindert, ausgeräumt und gestoppt würde. Diese Strategie sollte Botschaften der Wertschätzung von ethno-kultureller Vielfalt in Barcelona vermitteln und Aktivitäten zum positiven Zusammentreffen zwischen und unter den Bewohnern und Nachbarn verschiedener Gruppen anregen.

Zuallererst benötigten wir Menschen, die uns helfen konnten, die kursierenden Gerüchte über Migranten mit zuverlässigen, objektiven Informationen zu widerlegen. Ich weiß nicht, wie die Dinge in Deutschland aussehen, aber in Spanien treffen Informationen,

die von Stadtverwaltungen oder generell von öffentlichen Verwaltungssystemen kommuniziert werden, manchmal auf wenig Glaubwürdigkeit bei den Bürgern und Bürgerinnen.

Ich habe dieses Problem auch mit meinen Kollegen aus Kopenhagen besprochen und sie scheinen dieselben Erfahrungen zu machen. Die Stadt Barcelona hat immer und immer wieder zuverlässige, objektive Informationen über Migranten zur Verfügung gestellt: wir haben unseren Einwohnern erklärt, dass Migranten das Sozialsystem nicht ausbeuten, dass sie unser Gesundheitssystem nicht überbeanspruchen und dass sie wie jeder andere ihre Steuern zahlen. Und trotzdem scheinen diese Informationen die Bürger und Bürgerinnen in ihrem Alltagsleben nicht unbedingt zu erreichen. Also beschlossen wir, dass wir jemand anderes brauchten, der diese Botschaften gezielt herüberbringen und somit Stereotype beseitigen konnte.

Wir brauchten Anti-Verleumdungsbotschafter – das sind Freiwillige, die aus den unterschiedlichsten Gesellschaftsschichten kommen, und die diese objektiven Informationen über Zuwanderer den Menschen auf der Straße mit viel mehr Glaubwürdigkeit vermitteln können als es die Beamten der Stadt jemals könnten. Bürgerdebatten stellten sich auch als ein wirksames Mittel zur Bekämpfung von Stereotypen heraus, und sie erhielten viel Aufmerksamkeit und Zuspruch als Teil unserer Anti-Verleumdungskampagne. In diesen Debatten, die in Nachbarschaften in ganz Barcelona stattgefunden haben, behandelten wir sensible Themen wie beispielsweise religiöse Vielfalt. Im Team, das die Debatte anstieß und moderierte, hatten wir immer einen Akademiker, der über vertieftes Fachwissen im jeweiligen Themenfeld verfügte, und ein Mitglied einer Gemeindeorganisation, das einen guten Praxiszugang zum jeweiligen Fokusthema hatte.

Wir diskutierten beispielsweise, warum muslimische Frauen Kopftücher tragen. Wir luden eine muslimische

Frau zu dieser Diskussion ein, um die Bedeutung des Kopftuchtragens zu erklären und zu begründen, warum es für muslimische Frauen wichtig ist, diese Tradition beizubehalten. Wir hielten auch Bürgerdebatten, die sich mit den kulturellen Gewohnheiten der chinesischen Bevölkerung oder mit den Traditionen der Menschen aus Ländern in Lateinamerika befassten. Mithilfe dieser Debatten sollten vorgefasste Meinungen über unterschiedliche ethno-kulturelle Traditionen angesprochen und beleuchtet werden, um so Stereotype zu bekämpfen. In den Bürgerdebatten wurden die Veranstaltungsteilnehmer ermutigt, ehrliche Fragen, vielleicht sogar unangenehme Fragen zu stellen, um ein besseres realistisches Verständnis der unterschiedlichen Traditionen und Wertvorstellungen verschiedener ethno-kultureller Gruppen entwickeln zu können.

Die Bürgerdebatten waren eine ausgezeichnete Methode, um die Menschen in einem Stadtviertel oder in einer Nachbarschaft zusammenzubringen. Sie schufen ein Dialogforum, in dem sie sich bewusst werden über stereotypische Ansichten, die das Zusammenleben als Nachbarn negativ beeinflussen, und in dem sie nachdenken können, wie sie in Zukunft bewusster und sensibler miteinander umgehen können.

#### **G.I.B.: Wie viele Bürgerdebatten haben Sie bis jetzt gehalten?**

**Ramon Sanahuja Vélez:** Wir haben in der gesamten Stadt um die 300 Bürgerdebatten gehalten. Die Teilnehmerzahl variierte von Veranstaltungen mit 20 oder 50 Leuten bis zu Großveranstaltungen mit über 100 Menschen. Wir sind der Meinung, dass wir vorgefasste Meinungen und Stereotype mit vielen regelmäßigen kleinen und großen Aktionsprogrammen ändern können. Wir legen nicht unbedingt Wert darauf, ein riesiges Publikum anzuziehen, sondern wir sind vorwiegend an kleinen gezielten Nachbarschaftsaktionen interessiert. Ein relativ überschaubares Publikum fördert einen wirklichen Austausch von Ideen,

wir sind auch bestrebt Aktionsprogramme mit verschiedenen Formaten anzubieten, sodass wir ein breites Spektrum an Zielgruppen erreichen können.

Wir wollten die Informationen zur Bekämpfung von Stereotypen außerdem auf eine humorvolle Weise vermitteln, die die Leute nicht nur rational, sondern auch emotional anspricht. Gerüchte und vorgefasste Meinungen formen und beeinflussen die Gefühle, die Menschen mit verschiedenen sozio-kulturellen Gruppen verbinden. Um diese Gerüchte also in Angriff zu nehmen, muss man einen Weg finden, die Gefühle der Menschen anzusprechen. In anderen Worten, um

### **Alle sechs Monate führt die Stadt Barcelona eine öffentliche Telefonumfrage durch zu verschiedenen Aspekten des Gemeinschaftslebens, wie z. B. Verkehrsbelange, Korruption, die Sicherheit und Sauberkeit der Stadt.**

eine Veränderung zu erreichen, darf man die Botschaft nicht nur rational herüberbringen, sondern muss die Menschen auf emotionaler Ebene berühren.

Wir versuchen das z. B. mithilfe unseres Anti-Gerüchte-Comics namens Blanca Rosita Barcelona. Der Comic erzählt die Geschichte einer älteren Dame in Barcelona namens Rosita und ihrer peruanischen Pflegekraft Blanca. Die Geschichte erzählt Episoden aus ihrem täglichen Leben – der Besuch beim Arzt, der Termin beim Rathaus usw. Sie sind darauf ausgelegt, die Mythen und Stereotypen über Zuwanderer in Barcelona auszuräumen, indem sie realistische Geschichten aus den Begegnungen des täglichen Lebens erzählen. Eine jede Geschichte endet mit der Darstellung sachlicher Informationen, die mit der Frage „Wussten Sie, dass ...?“ eingeleitet werden und

„Ah, Blanca, ich weiß nicht, ob ich alle Papiere, die ich für die Steuererklärung brauche, mitgenommen habe.“  
 „Aber sicherlich, Senorita Rosita.“



dann mit objektiven Zahlen und Fakten beantwortet wird. Wir haben über 30.000 Kopien des Comicbuchs an Bibliotheken, Schulen und städtische Kulturzentren verteilt.

Wir haben außerdem sechs Anti-Gerüchte-Videos produziert, in denen wir auf lustige Art und Weise erzählen, wie eine Gruppe von Barcelonern mit den sechs vorherrschenden Gerüchten über kulturelle Vielfalt umgeht. Einige dieser Videos kann man sich sogar auf YouTube ansehen. Wir haben auch Anti-Gerüchte-Zubehör wie Plastikbecher, Ansteckpins und Le-sezeichen produziert, um die Vermarktung der Anti-Verleumdungskampagne und ihrer Botschaften noch weiter zu verstärken.

Wir glauben nicht, dass wir die Gerüchte mit dieser Strategie über Nacht auslöschen können. Wir können uns jedoch zumindest gegen Gerüchte, Stereotypen und vorgefasste Meinungen solide zur Wehr setzen. Politiker sagen manchmal, dass sie nicht über

Migration und stereotypische Ansichten sprechen möchten, weil sie das für eine heikle Angelegenheit halten. Sie glauben, dass ihre Wähler nicht für eine Debatte über Stereotypen offen sind und das Thema möglicherweise nicht verstehen würden. Wir haben unseren Politikern jedoch verdeutlicht, dass jemand anderes diese Situation zum eigenen Vorteil nutzen wird, wenn sie sich nicht zu diesem Thema klar positionieren und zur Ausräumung von Stereotypen beitragen.

In einem politischen Vakuum, in dem eine ehrliche Diskussion über Stereotypen nicht offen stattfindet, werden sich möglicherweise Leute mit fremdenfeindlichen Einstellungen einschalten und die Debatte zu ihrem Vorteil beeinflussen. Sie werden für die Politiker sprechen und falsche Vorstellungen über Zuwanderer verbreiten und verstärken. Es kann definitiv nicht unser Ziel sein, eine Gruppe von Leuten mit fremdenfeindlichen Einstellungen zu unterstützen. Politiker beginnen nun, zu verstehen, dass man über Migrationsfragen offen diskutieren muss, wenn man in einer Demokratie lebt. Die Dinge sind natürlich nicht schwarz und weiß und es gibt Diskussionen über verschiedene Integrationsmodelle, es gibt verschiedene Strategien, wichtig ist jedoch, dass man das Thema der Stereotypen anspricht und offen damit umgeht.

**G.I.B.: Sie mussten also auch die Mitglieder Ihres Stadtrates überzeugen, dass die Anti-Verleumdungskampagne und die öffentliche Debatte über vorgefasste Meinungen in der Tat ein wertvoller Ansatz waren?**

**Ramon Sanahuja Vélez:** Ja, wir mussten zunächst einmal Überzeugungsarbeit bei unseren politischen Entscheidungsträgern leisten. Die Stadt startete die Anti-Verleumdungskampagne unter der vorherigen, sozialistischen Regierung, die diese Kampagne als wichtige Initiative unterstützte. Im Jahr 2011 gab es in Barcelona auf kommunaler Ebene eine Regierungsänderung, und die zentralliberale Katalanische

Nationalpartei trat als Mehrheit ins Amt ein. Die neue Partei, die zuvor die Opposition bildete, erkannte ebenfalls den Wert der Anti-Verleumdungskampagne und hat sogar mehr Geld für die Unterstützung der Kampagne zur Verfügung gestellt: im Jahr 2011 betrug das anfängliche Gesamtbudget für die Kampagne 89.000 €, im Jahr 2012 wurde es auf 176.000 € erhöht.

Die Anti-Verleumdungskampagne ist nicht ein Anliegen einer einzelnen Partei, die Kampagne ist vielmehr im Interesse der breiten Masse und daher unabhängig von der politischen Ausrichtung verschiedener Parteien. Dies zeigt z. B. die Tatsache, dass einige Menschen in der Stadtverwaltung von Barcelona ebenfalls Opfer falscher Gerüchte wurden. Einige Barceloner behaupteten sogar, dass die Stadtverwaltung Zuwanderern bestimmte Privilegien einräumt. Diese Anschuldigung wurde sowohl gegen die Mitglieder der regierenden Sozialistischen Partei in der Vergangenheit als auch gegen die Mitglieder der jetzigen Regierung gemacht. Die Verbreitung von Gerüchten und falschen Vorstellungen sind einfach keine Parteiangelegenheit, sie betreffen uns alle.

#### **G.I.B.: Wie rekrutieren und schulen Sie die Botschafter, die sich in der Anti-Verleumdungskampagne engagieren?**

**Ramon Sanahuja Vélez:** Anfangs rekrutierten wir die Botschafter für unsere Anti-Verleumdungskampagne aus einem Pool von Ehrenamtlichen, die bereits recht aktiv in unseren Gemeindeorganisationen arbeiteten, und die daher auch ein großes Interesse an der gesellschaftlichen Integration von Migranten hatten. Wie bereits erwähnt, gestalteten wir den Konsultationsprozess zur Entwicklung des Interkulturellen Plans mit der Beteiligung eines ausgedehnten Netzwerkes von Gemeindeorganisationen. Im Konsultationsprozess wurde die Idee geboren, Freiwillige zu rekrutieren und diese gezielt zu schulen für die Bekämpfung von Gerüchten in der Nachbarschaft, in

Schulen, auf der Arbeit oder auch einfach beim gemeinsamen Biertrinken mit Freunden in der Bar. Im Jahr 2010 haben wir dann das Anti-Gerüchte-Netzwerk Xarxa, das auf Katalanisch „Netzwerk“ bedeutet, in Barcelona ins Leben gerufen. Zu Beginn bestand das Anti-Gerüchte-Netzwerk aus ca. 65 Gemeindeorganisationen, aus Leuten, die für die Stadtverwaltung arbeiteten, und aus interessierten Einwohnern. Die Mitglieder des Xarxa-Netzwerks befassten sich auf die eine oder andere Weise direkt mit Fragen der Integration von Migration, den Immigrationsprozessen und der sozio-kulturellen Vielfalt. Seit seinen Anfängen ist das Netzwerk mittlerweile auf ca. 400 Mitglieder gewachsen. Von seinem ursprünglichen Kern hat sich das Netzwerk nun ausgeweitet und umfasst Menschen aus den verschiedensten Bevölkerungsschichten und gesellschaftlichen Organisationen, vom Geschäftssektor bis hin zu internationalen Organisationen für Zusammenarbeit und Kommunikationsunternehmen.

Die Reichweite unseres Rekrutierungsprozesses für Anti-Verleumdungsbotschafter hat sich dementsprechend auch ausgeweitet, und wir rekrutieren nun ehrenamtliche Botschafter aus einem breiten Spektrum von Organisationen, wie Sportvereinen, Unternehmen, Geschäftsverbänden, Schulen und Krankenhäusern. Das Netzwerk fungiert als Knotenpunkt. Es plant, entwickelt und unterstützt die Umsetzung der spezifischen Programmaktionen der Anti-Verleumdungskampagne.

Um einen praxisnahen Anti-Gerüchte-Trainingskurs zu entwickeln, haben wir zunächst die verschiedenen Gerüchte, die in der Stadt kursierten, analysiert und auf dieser Grundlage den Trainingskurs entworfen. Die Botschafter der Anti-Verleumdungskampagne werden insgesamt 12 Stunden im Rahmen einer Trainingsgruppe geschult, die normalerweise aus 20 Personen besteht. Der Trainingskurs ist gebührenfrei. Der Kurs regt die Leute an, sich der Probleme aber auch

der Chancen, die kulturelle Vielfalt mit sich bringt, bewusst zu werden. Sie lernen wie Stereotype entstehen, wie diese konstruiert und verstärkt werden. Sie erlernen Fähigkeiten und Techniken, wie sie Gerüchte in Gesprächen mit anderen effektiv ansprechen können und vorgefasste Meinungen ändern können. Wir haben ein spezielles Handbuch für den Kampf gegen Gerüchte und Stereotype veröffentlicht, das als Trainingsanleitung dient. Das Handbuch ist derzeit nur in katalanischer Sprache erhältlich. Wir bemühen uns jedoch, es ins Englische übersetzen zu lassen, um es einem breiten internationalen Publikum zur Verfügung zu stellen.

Die meisten Menschen, die Gerüchte verbreiten, sind nicht unbedingt fremdenfeindlich –, sie sind einfach ganz normale Bürger und Bürgerinnen, die ein Gerücht hören und es ohne nachzudenken an andere weitergeben. Es ist natürlich eine ganz andere Sache, sich mit Leuten auseinanderzusetzen, die fremdenfeindliche Einstellungen haben. Hierfür brauchen wir andere Strategien und Taktiken, einschließlich strenger Rechtsvorschriften gegen Diskriminierung und rassistische Ausschreitungen, um aktive Gesetzesüberschreitungen und Menschenrechtsverletzungen in den Griff zu bekommen.

Bisher waren die Trainingskurse zur Schulung unserer Anti-Verleumdungsbotschafter sehr erfolgreich, und wir haben nun fast 1.000 Botschafter ausgebildet. Wir haben regelmäßigen Kontakt mit den Botschaftern und senden ihnen Nachrichten mit weiteren Trainingsinformationen und Ideen für neue Nachbarschaftsaktionen im Rahmen der Anti-Verleumdungskampagne. Das Training steigert die Motivation der Botschafter sich für die Bekämpfung von Gerüchten und Stereotypen im täglichen Leben in Schulen, Nachbarschaften und Gemeindezentren gezielt einzusetzen.

Wir machen auch Vorschläge zu weiteren kreativen Programmaktionen (wie z. B. Theatervorführungen,

kleinere Konferenzen, Aktivitäten für Kinder, Kunstausstellungen), die relativ geringe Kosten von 100 Euro oder 200 Euro haben und die unsere Gemeindeorganisationen in ihren jeweiligen Nachbarschaften umsetzen können. Auf diese Art und Weise gelingt es uns, mit unserer Anti-Verleumdungskampagne Barceloner zu erreichen, die über die Kommunikationskanäle der formellen Stadtverwaltung ansonsten keinen Zugang zu dieser Thematik hätten.

Wir halten es für wichtig, Projekte zu schaffen, die Menschen aus verschiedenen sozio-kulturellen Gruppen die Möglichkeit bieten, sich gegenseitig kennenzulernen, etwas zusammen auf die Beine zu stellen und so zwischenmenschliche Beziehungen aufzubauen. Das können Jugendprogramme, Sportaktivitäten, Konzerte oder Musikveranstaltungen sein – im Vordergrund steht dabei immer das Kennenlernen der „anderen Gruppe“ oder das Entdecken der „anderen Gruppe“ und der Aufbau guter zwischenmenschlicher Beziehungen, die das Fundament für ein gutes soziales Miteinander in der Nachbarschaft legen.

**G.I.B.: Wie messen Sie den Erfolg der Anti-Verleumdungskampagne? Woher wissen Sie, ob diese Kampagne tatsächlich eine positive Auswirkung auf die Bekämpfung von Stereotypen hat? Verändert sie wirklich persönliche Einstellungen?**

**Ramon Sanahuja Vélez:** Wie Sie wissen, ist es nicht einfach die Wirkung einer solchen Kampagne zu messen und wir können sicherlich keinen hundertprozentigen wissenschaftlichen Beweis liefern, dass sich die Auffassungen der Bevölkerung in der gesamten Stadt verändert haben. Was wir allerdings wissen, ist, dass sich eine Reihe von Erfolgsindikatoren in die richtige Richtung bewegt. Das war das Ergebnis einer externen Evaluation der Anti-Verleumdungskampagne, die sich im Gegensatz zur Messung des Gesamteffekts auf den Entwicklungs- und Umsetzungsprozess der Anti-Verleumdungskampagne konzentrierte. Lassen Sie uns doch einen etwas detaillierteren Blick auf diese Indikatoren werfen.

Unserer Meinung nach sind das große Interesse, das unsere Stadtbewohner an der Anti-Verleumdungskampagne haben, sowie der Wunsch, sich aktiv daran zu beteiligen, wichtige Erfolgsindikatoren. Ich arbeite nun seit über zehn Jahren im öffentlichen Dienst in Barcelona und das ist das erste Mal, dass ich eine so überwältigende Nachfrage nach einer öffentlichen Dienstleistung erlebt habe. In Barcelona gibt es weiterhin ein hohes Interesse an Trainingskursen und Trainingsmaterialien zur Unterstützung der Initiative. Auf unserer Internetseite zur Anti-Verleumdungskampagne gibt es derzeit mehr als 5.000 Downloads der Trainingsmaterialien.

Wir erfuhren von unseren gemeinnützigen Organisationen in der Stadt, dass auch sie von der Verbreitung von Gerüchten und Stereotypen über verschiedene sozio-kulturelle Gruppen innerhalb ihrer eigenen Organisationen betroffen sind. Auch hier gab es Leute, die bewusst oder unbewusst Gerüchte und stereotypische Ansichten, die auf den Straßen der Stadt in Umlauf waren, kreierte und verbreiteten. Dies war ein besorgniserregendes Phänomen, das in der Tat angegangen werden musste, vor allem weil diese Organisationen selbst Integrationsdienste und soziale Programme direkt für Migranten anbieten. Im Rahmen der Anti-Verleumdungskampagne wurden diese Organisationen aufgefordert, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen, die Probleme offen zu diskutieren und die Verbreitung dieser falschen Ansichten und Gerüchte zu unterbinden. Diesen Wachstumsprozess sehen wir auch als einen positiven Erfolgsindikator der Kampagne an.

Eine wichtige Bestätigung für den Erfolg der Anti-Verleumdungskampagne liegt aber vor allem darin, dass die Bevölkerung die Integration von Migranten und Neuankömmlingen in die sozialen und gesellschaftlichen Strukturen der Stadt nicht länger als Problem wahrnimmt. Alle sechs Monate führt die Stadt Barcelona eine öffentliche Telefonumfrage durch, in der eine repräsentative Stichprobe von ca. 800 Ein-

wohnern zu verschiedenen Aspekten des Gemeinschaftslebens, wie z. B. Verkehrsbelange, Korruption, die Sicherheit und Sauberkeit der Stadt, befragt werden. Frühere Umfragen zeigten, dass Barceloner Zuwanderung und die Integration von Migranten und Neuankömmlingen als Problem betrachteten. Seit dem Beginn und der Umsetzung der Anti-Verleumdungskampagne sank der prozentuale Anteil der Menschen, die Zuwanderung und Integration von Migranten als Problem sehen, tatsächlich von 20 % auf 16 % und nach den letzten Angaben sogar auf 6 %. Wir können natürlich nicht behaupten, dass dieser Erfolg ausschließlich das Ergebnis unserer Kampagne ist. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass unsere Anti-Verleumdungskampagne zu dieser Veränderung der Wahrnehmung beigetragen hat. Wir finden diese Resultate ganz besonders interessant, vor allem vor dem Hintergrund der wirtschaftlichen Krise in Spanien in den letzten sechs Jahren, in der Spanien unter hoher Arbeitslosigkeit, unzureichenden sozialen Leistungen, mangelnden Gesundheitsdiensten und fehlender finanzieller Unterstützung für des Schulsystem litt. Und trotzdem machen Barceloner nicht die Migranten für diese Krise verantwortlich, Migranten sind nicht die Sündenböcke. Hauptschuldiger für die prekäre wirtschaftliche Lage des Landes ist nach Meinung der Barceloner die Bankenkrise, die exorbitant hohen Schulden und die daraus resultierenden Sparmaßnahmen.

#### **DAS INTERVIEW FÜHRTE**

**Dr. Hildegard Logan**, Tel.: 02041 767-149  
h.logan@gib.nrw.de

#### **KONTAKT**

**Ramon Sanahuja Vélez**, Tel.: +34 93 2564620  
Director of Immigration and Interculturality, Barcelona  
City Council, Manager's Office for Quality of Life,  
Equality and Sports,  
Passeig de Sant Joan 75, Barcelona, Spain  
rsanahuja@bcn.cat  
www.bcn.cat/antirumors

# „Hinter scheinbar objektiven Zahlen verbergen sich oft subjektive Interessen“

*Prof. Dr. Gerd Bosbach lehrt Statistik, Mathematik und Empirie an der Fachhochschule Koblenz, RheinAhr-Campus Remagen. Seine Forschungsschwerpunkte: Demografie, Statistik-Missbrauch, Arbeitsmarkt- und Bevölkerungsstatistik sowie volkswirtschaftliche Aspekte der Gesundheitsfinanzierung. Tiefen Einblick in die amtliche Statistik und den Umgang der Politik mit diesen Daten erhielt er bei seiner Tätigkeit im Statistischen Bundesamt, dort vor allem in der Bonner Beratungsstelle, wo er Finanz- und Wirtschaftsministerium sowie die wissenschaftlichen Dienste des Deutschen Bundestags beriet. Nach einem Abstecker als Ausbilder von Informatik-Assistenten arbeitete er in der Abteilung Statistik der Kassenzahnärztlichen Bundesvereinigung. Seit 1999 ist er als Professor tätig.*

**G.I.B.:** Herr Professor Bosbach, „welche Stadt hat die höchste Kriminalitätsrate?“, fragen Sie in Ihrem Bestseller „Lügen mit Zahlen. Wie wir mit Statistiken manipuliert werden“ und kommen zu einem erstaunlichen Ergebnis: die Città del Vaticano, die Vatikanstadt! „Wie ist das möglich?“, fragt sofort jeder und Sie antworten: „Ganz einfach, es liegt an der Definition: Die Anzahl der ermittelten Delikte bzw. eingeleiteten Strafverfahren in einer Stadt geteilt durch deren Einwohnerzahl ergibt die Kriminalitätsrate. Bei rund 18

**In vielen Berechnungen werden statische mit dynamischen Modellen vermischt, wichtige Faktoren ausgeblendet, und im Falle des angeblichen Fachkräftemangels wird der „worst-worst-case“ der Öffentlichkeit präsentiert.**

Millionen Pilgern und Touristen, die jährlich den Vatikan aufsuchen, kommt es auch zu vielen Diebstählen, Betrügereien und Ähnlichem, die in dieser Rechnung sämtlich auf die knapp fünfhundert offiziellen Einwohner der Vatikanstadt umgelegt werden.“ In Ihrem Buch dokumentieren Sie eine Vielzahl solcher obskuren Berechnungen, von denen uns insbesondere die interessieren, die arbeits- und sozialpolitische Themen betreffen. Besonders umstritten sind hier die teils alarmierenden, mit Statistiken untermauerten Meldungen zum Fachkräftemangel im Zuge des demografischen Wandels. Was ist dran an den oft düsteren Szenarios?

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** Bei solchen Meldungen gehe ich zunächst davon aus, dass sie stimmen – bis ich logische Widersprüche entdecke, und das geht bei Meldungen zum Fachkräftemangel meist ganz schnell. Denn wenn es tatsächlich einen größeren Fachkräftemangel gäbe, sagt sich der gesunde Menschenverstand, würden in Deutschland die Löhne für Fachkräfte deutlich steigen, würden die Unternehmen ihre Weiterbildungsinvestitionen kräftig erhöhen, um geeignete Personen zu qualifizieren, und sie anschließend auf den freien Arbeitsplätzen einsetzen, und sie würden viel mehr junge Menschen einstellen, um sie zu Fachkräften auszubilden. Der Antrieb, so vorzugehen, wäre für die Unternehmen sehr groß, denn angeblich gehen aufgrund des Fachkräftemangels allein dem Mittelstand bis zu 30 Milliarden Euro pro Jahr an Aufträgen verloren.

Tatsächlich aber ist von all den genannten Maßnahmen so gut wie nichts zu beobachten, im Gegenteil: Die Unternehmen schließen viele Arbeitsverträge nur befristet ab, sie stellen nur einen Bruchteil der als arbeitslos gemeldeten Personen, darunter viele hochqualifizierte Fachkräfte, ein und sie qualifizieren auch nicht signifikant mehr Personen. Hinzu kommt, dass jedes Jahr Tausende hochqualifizierter Hochschulabsolventen auf den Arbeitsmarkt strömen und große Schwierigkeiten haben, überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, und selbst im Bereich der Pflege, wo sich am ehesten von einem drohenden Fachkräftemangel sprechen ließe, werden viele junge Menschen, die sich um einen Ausbildungsplatz bewerben, abgelehnt. Also stimmt etwas nicht an den Meldungen.



Prof. Dr. Gerd Bosbach, Lehrstuhl  
für Statistik und Empirische  
Wirtschafts- und Sozialforschung,  
Hochschule Koblenz

### G.I.B.: Wie kommt es dann zu solchen Falschmeldungen?

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** Ich habe mir, um nur ein Beispiel zu nennen, vor wenigen Jahren einmal eine Meldung der Bundesagentur für Arbeit genauer angesehen, einer Institution, auf deren Zahlen man sich eigentlich verlassen können sollte. Darin prognostizierte der BA-Chef Frank-Jürgen Weise sechs bis sieben Millionen fehlende Fachkräfte für das Jahr 2025.

Zugrunde lag der Prognose ein Bevölkerungsmodell des Statistischen Bundesamtes, wonach die Bevölkerung insgesamt sinkt. Doch die Rechnung von Herrn Weise ignorierte völlig alle Wanderungsbewegungen mit dem Ausland. Zudem beschränkte sich die Milchmädchenrechnung auf die Zahl aller 20- bis 65-Jährigen. Diese Zahl geht bis 2025 tatsächlich um 6,5 Millionen zurück. Doch das sind, erstens, nicht alle Fachkräfte, teils nicht einmal überhaupt Arbeitskräfte und, zweitens, ignoriert sie die gesetzlich bereits beschlossene Heraufsetzung des Renteneintrittsalters auf 67 Jahre, sie ignoriert die nach Modell gesunkene Bevölkerung, sie ignoriert die Verkürzung der Gymnasialzeit von neun auf acht Jahre, sie ignoriert eine höhere Frauenerwerbsquote, sie ignoriert die Verkürzung des Studiums durch die Einführung des Bachelorabschlusses und sie ignoriert den Wegfall der Wehrpflicht. Ziemlich viel Ignoranz für eine Berechnung, die Anspruch auf Seriosität erhebt.

Nun ließe sich einwenden, dass noch unbekannt sei, wie viele Menschen 2025 tatsächlich erst mit 67 Jahren in Rente gehen werden. Deshalb müsse man das reale Renteneintrittsalter niedriger, nämlich bei 65 Jahren ansetzen. Der Einwand ist korrekt, doch dann müsste man auch bei der Ausgangslage das gegenwärtig reale Renteneintrittsalter zugrunde legen und das liegt nicht bei 65, sondern bei 63 Jahren.

Kurzum: Wie in vielen anderen Berechnungen im Bereich der Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik werden statische mit dynamischen Modellen vermischt, wichtige Faktoren ausgeblendet, und im Falle des angeblichen

Fachkräftemangels wird der „worst-worst-case“ der Öffentlichkeit präsentiert, um die Zukunft in möglichst düsteren Farben zu malen. So war auch die Berechnung des BA-Chefs komplett wirklichkeitsfremd und hat dennoch Medien, Öffentlichkeit und Politik in Aufregung versetzt und Letztere womöglich veranlasst, schlechte, weil auf einer falschen Berechnung basierende Maßnahmen zu ergreifen. Obwohl wir damals nach genauer Untersuchung die massiven Defizite der BA-Meldung nachweisen konnten, war kaum ein Medium bereit, auf diese Fehler hinzuweisen. Für sie war unsere wissenschaftliche Analyse offensichtlich keine News und damit auch nicht publikationswürdig.

### G.I.B.: Wie sehen Ihre eigenen Berechnungen im Themenfeld Fachkräftemangel aus? Zu welchen Ergebnissen kamen Sie bei Ihrer Analyse?

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** Niemand kann voraussagen, wie sich die Bevölkerung in Deutschland entwickeln wird. Ich bin bei meinen Überlegungen deshalb vorsichtig davon ausgegangen, dass sie sich so entwickeln wird, wie es uns meist vorgestellt wird. So hat das Statistische Bundesamt prognostiziert – und darauf berufen sich fast alle Dramatiker –, dass die Zahl der erwerbsfähigen Personen bis 2060 um 34 Prozent sinkt. Ich kam, um das Ergebnis vorwegzunehmen, ohne die Taschenspielertricks der Dramatiker auf einen

**Stellen Sie sich nur vor, man hätte Konrad Adenauer 1960 aufgefordert, alle Umwälzungen bis 2010 zu bewältigen! Praktisch helfen uns 50-Jahresveränderungen nicht weiter.**

Rückgang des Anteils der Erwerbsfähigen von jährlich 0,23 Prozent, also eine völlig andere Dimension. Wie kann das sein? Hexerei eines Zahlenkünstlers?

Nun, zunächst habe ich mir gesagt: Wenn, wie den Berechnungen zugrunde gelegt wird, die Bevölkerung um 20 Prozent zurückgeht, dann brauchen wir auch 20 Prozent weniger Erwerbsfähige. Wenn ich diese simple Tatsache einberechne, entdramatisiert sich der Rückgang sofort erheblich. Wenn ich außerdem, – was die Dramatiker der Dramatik zuliebe unterlassen –, die Rente ab 67 berücksichtige und 2060 als Erwerbsfähige die Gruppe der 20- bis 67-Jährigen nehme m. E. eine sehr vorsichtige Annahme, da heute teil-

## Von „Zweidrittelgesellschaft“ und „demografischem Kannibalismus“ war in den Medien die Rede. Doch wie sieht die Wirklichkeit aus? Deutschland ist bevölkerungsmäßig in diesen 44 Jahren gewachsen!

weise schon über ein Renteneintrittsalter von 70 diskutiert wird, so beträgt der Rückgang nur noch 12,6 Prozent. Das hieße: Von gegenwärtig acht Erwerbsfähigen fällt bis 2060 nur eine oder einer weg und diese Person müsste auch nicht gleich morgen ersetzt werden, sondern erst innerhalb der nächsten Jahrzehnte. Und das soll ein Anlass für Panik sein?

Unberücksichtigt ist bei dieser Berechnung noch der schwer prognostizierbare Anstieg der Produktivität. Wenn aber, wie ein Gegenargument lautet, unsere Wirtschaft eine Produktivitätssteigerung in der Größenordnung von einem Prozent pro Jahr nicht mehr hinbekäme, dann hätten wir als exportorientiertes Land ganz andere Probleme als die demografische Entwicklung. Wir wären schlicht als Wettbewerbswirtschaft nicht mehr konkurrenzfähig. Wenn sie aber, wovon auszugehen ist, zur Erhaltung der Wettbewerbswirtschaft eine steigende Produktivität erreicht, dann wird sie 0,23 Prozent Rückgang des Anteils Erwerbsfähiger pro Jahr spielend verkraften können.

Mein Fazit: Da auch kleine Veränderungen über sehr lange Zeiträume betrachtet zu großen Zahlen führen, dramatisiert der 50-Jahres-Blick aktuell zu lösende Probleme. Stellen Sie sich nur vor, man hätte Konrad Adenauer 1960 aufgefordert, alle Umwälzungen bis 2010 zu bewältigen! Praktisch helfen uns 50-Jahresveränderungen nicht weiter. Viel realistischer ist der Blick auf jährliche Veränderungsdaten.

### G.I.B.: Sind Prognosen überflüssig, weil sich sowieso kaum etwas richtig prognostizieren lässt?

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** In der Wirtschafts- und Arbeitsmarktpolitik brauchen wir Prognosen, denn Wirtschaften heißt, egal ob etwas produziert oder jemand ausgebildet wird, etwas für die Zukunft zu machen. Gleiches gilt für den Bau von Großkraftwerken zur Energieversorgung. Was wir aber nicht brauchen, ist eine Prognosegläubigkeit, die davon ausgeht, dass mithilfe mathematischer Modelle am Computer erstellte Prognosen so und nicht anders Wirklichkeit werden. Und wir dürfen auch nicht übersehen, dass in jeder Prognose Annahmen stecken, die oft interessengeleitet getroffen werden.

Außerdem verbieten sich allzu weite Prognosehorizonte. Die Bevölkerungsentwicklung lässt sich noch am ehesten vorhersagen, wenn auch nicht für 50, sondern maximal für 20 Jahre. Im Bereich von Wirtschafts- und Sozialsystemen sind Prognosen schon weitaus schwieriger zu erstellen. Um das einzusehen, braucht man nur die letzten 20 Jahre zu betrachten. Die Zeit um 1994, das waren nach heutigen sozialpolitischen Maßstäben goldene Jahre! Und die 1994 geltenden Steuersätze klingen heute wie aus einer anderen Welt. Wer hätte damals die heutige sozialpolitische Wirklichkeit auch nur annähernd korrekt prognostizieren können? Oder nehmen Sie die wirtschaftliche Entwicklung von 1991 bis 2013. Da haben wir in Deutschland trotz aller Schwierigkeiten mit Depressionsphase und Finanzcrash das reale Bruttoinlandsprodukt um gut 30 Prozent erhöhen können und das mit 4,4 Prozent weniger Arbeitsstunden. Das ist die

Entwicklung innerhalb von nur 22 Jahren und jetzt werden wir mit Prognosen überschüttet, die 50 Jahre in die Zukunft schauen wollen.

Prognosezeiträume dürfen also nicht zu lang sein, vor allem aber müssen die einmal berechneten Prognosen ständig kontrolliert werden. Stellt man dabei massive Abweichungen vom Planrahmen fest, müssen alle Maßnahmen, die wegen der Prognosen eingeleitet worden sind, überprüft werden. Das setzt empirische Sozialforschung und Evaluation voraus, doch genau daran herrscht Mangel. Warum? Weil die große Politik viele Maßnahmen nicht aus dem Grund ergreift, den sie dafür vorgibt.

Ein Beispiel: Die Abschaffung von Arbeitslosenhilfe sollte für eine schnellere Integration in den Arbeitsmarkt sorgen. Meines Erachtens eine vorgeschobene Begründung. Tatsächlich wollte der Staat Geld sparen und den Druck auf Menschen – auch mit hohen Qualifikationen – erhöhen, Niedriglohnjobs anzunehmen, was schwerer möglich schien, solange es die Arbeitslosenhilfe gab. Die offizielle Erklärung hingegen lautete: Wir wollen den Arbeitslosen schneller aus der Arbeitslosigkeit holen. Zwar zeigen aktuelle Evaluationsergebnisse des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, dass Bewegung im Arbeitsmarkt ist, aber die gab es schon immer. Man darf nicht jede Bewegung als Erfolg von Hartz IV feiern, sondern müsste nachweisen, dass es in der Folge der sozialpolitischen Veränderungen deutlich mehr Bewegung gegeben hat. Eine vergleichende Studie Leipziger Wissenschaftler konnte dagegen keine nennenswerten Unterschiede erkennen. Und auch die BA hat 2012 festgestellt, dass 1,1 Millionen Erwerbsfähige seit 2005 dauerhaft im Hartz IV-Bezug waren.

**G.I.B.: Gibt es im Bereich von Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik weitere Beispiele für Panikmeldungen, die sich als Fehlalarm herausgestellt haben?**

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** Ja, viele. Eine dieser Panikmeldungen betrifft die angebliche Kostenexplosion im Gesundheitswesen. Hier liegt der Fokus immer auf den

stetig steigenden absoluten Ausgaben im Gesundheitswesen und dabei werden regelmäßig die Inflationsrate sowie der steigende Wohlstand vergessen. Daraus resultiert ein Fehlalarm, der noch immer nicht korrigiert wurde, obwohl die Politik längst weiß, dass es keine Kostenexplosion gibt, sondern dass die Kosten im Gesundheitswesen parallel zum Bruttoinlandsprodukt gestiegen sind.

Wenn aber, und das ist ein weiterer wichtiger Aspekt, die Kosten der gesetzlichen Krankenversicherung steigen, obwohl Patienten immer mehr Eigenanteile übernehmen müssen, dann sind es nicht die steigenden Kosten, sondern die Einnahmen der gesetzlichen Krankenversicherung, die im Verhältnis zum Bruttoinlandsprodukt unterproportional sind und die Haushalte der Versicherungsträger belasten.

**Je größer der Pool an Arbeitskräften, zumal Fachkräften ist, desto größer sind ihre Handlungsoptionen, desto größer ist ihre Macht in Tarifaueinandersetzungen.**

Das wiederum müsste den Blick weg von der Ausgabenpolitik, obwohl auch da einiges zu ändern wäre, und stärker in Richtung Einnahmenpolitik und damit auf die Lohn- und Gehaltsentwicklung sowie die Beitragsbemessungsgrenze lenken.

Mit Zahlen unterfütterte Falschmeldungen kursieren seit Jahren auch hinsichtlich angeblich steigender Sozialausgaben. Tatsächlich aber sind nach den Zahlen des Bundesarbeitsministeriums die Sozialausgaben in (West-)Deutschland – bei einer weit gefassten Definition des Begriffs – seit 1975 ungefähr konstant geblieben und liegen bei knapp einem Drittel des Bruttoinlandsprodukts. Das letzte Mal deutlich gestiegen sind die Sozialausgaben und die Kosten im Gesundheitswesen unter Kanzler Willy Brandt, der mit seiner Poli-

tik die Gesellschaft sozialer gestalten wollte. Ansonsten wächst der Anteil der Sozialausgaben lediglich in der Folge wirtschaftlicher Einbrüche in Krisenzeiten, sinkt aber wieder nach Krisenende.

Eine der aufgeregtesten Panikmeldungen betrifft den Rückgang der Geburtenraten. Für eine quantitative Bestandserhaltung der Bevölkerungszahl sind rechnerisch 2,1 Kinder je Frau erforderlich, offizielle Statistiken aber belegen seit 1970 lediglich 1,4 Kinder pro Frau. Von „Zweidrittelgesellschaft“ und „demografischem Kannibalismus“ war in den Medien die Rede. Doch wie sieht die Wirklichkeit aus? Deutschland ist bevölkerungsmäßig in diesen 44 Jahren gewachsen.

## Als die Ureinwohner von Oklahoma nach Kalifornien umzogen, hoben sie die durchschnittliche Intelligenz in beiden Staaten an.

Aber noch etwas anderes ist in diesem Kontext zu berücksichtigen und deswegen wende ich mich auch beherzt gegen die maßlos überbewertete Demografiedebatte: Zu den Ländern, die 2 Kinder und mehr je Frau verzeichnen, gehören Frankreich und fast alle Länder Asiens, Afrikas und Südamerikas. Und wie geht es denen wirtschaftlich und sozial? Schlechter. Das heißt: Der Indikator „Kinder pro Frau“ ist ein völlig falscher Indikator, um die wirtschaftliche und soziale Entwicklung zu messen. Das zeigt übrigens nicht nur der Vergleich mit anderen Ländern, sondern auch der mit unserer eigenen Vergangenheit: Als wir zwei oder drei Kinder pro Frau hatten, ging es uns wirtschaftlich wesentlich schlechter.

**G.I.B.: Sie plädieren in Ihrem Buch „Lügen mit Zahlen“ dafür zu fragen: „Cui bono?“, „Wer hat den Nutzen?“ Wer sind nun in den besprochenen Fällen die Nutznießer?**

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** Beim Thema Fachkräftemangel ist der Nutznießer ganz offensichtlich. Es

sind die Arbeitgeber. Je größer der Pool an Arbeitskräften, zumal Fachkräften ist, desto größer sind ihre Handlungsoptionen, desto größer ist ihre Macht in Tarifaueinandersetzungen. Damit will ich nicht abstreiten, dass es in einzelnen Gegenden und Firmen einen Mangel an passend qualifizierten Kräften gibt. Aber zeitliche und lokale Engpässe gehören schon immer zu einer sich ständig entwickelnden Marktwirtschaft.

Nutznießer lassen sich auch gut am Beispiel der mit demografischen Entwicklungen begründeten Reform der Rentenversicherung sowie dem Einstieg in die private Altersversorgung identifizieren. Kernmotiv war meines Erachtens, die Arbeitgeber nicht weiterhin anteilig in die Solidarkasse einzahlen zu lassen und so die Arbeitskosten zu deckeln. Nie hat ein Politiker ein vernünftiges Argument dafür geliefert, warum die private Rentenversicherung das leisten kann, was die gesetzliche angeblich nicht mehr leisten kann. Dahinter steht außerdem ein volkswirtschaftlicher Fehlgedanke, nämlich der, dass man große Geldsummen für die Zeit von 30 Jahren ansparen kann, denn wenn es zu wenig Erwerbstätige gibt, die also zu wenig Güter herstellen, werden die Sachen teurer und damit verliert mein angespartes Geld an Wert.

Die Alternative, das System privat bezahlter Altersvorsorge wenigstens öffentlich zu verwalten, kam nicht in Frage, weil dann das ideologische Begründungs-Konstrukt für die Reform zerbrochen wäre. Denn dann hätten die Beschäftigten gefragt: Warum darf der Arbeitgeber jetzt aus der Solidargemeinschaft ausscheren? So aber galt in der öffentlichen Diskussion: Ausreichende Altersvorsorge bekomme ich nur noch privat versichert, also mach ich das. Doch wenn ein nennenswerter Anteil Beschäftigter im Alter auf Grundsicherung angewiesen ist, dann schwindet die Legitimation der gesetzlichen Rentenversicherung. Jeder fragt sich: Warum soll ich in ein Versicherungssystem einzahlen, aus dem ich nicht mehr ausgezahlt bekomme als derjenige, der nichts

eingezahlt hat? Aber es gibt neben den Arbeitgebern noch einen anderen Nutznießer der Rentenreform: das ist die Privatversicherungs-Branche. Die gesetzliche Rente, also die Rentenversicherung inklusive Staatszuschüsse, ist ein Markt von 260 Milliarden Euro jährlich, das sind etwa zehn Prozent des Bruttoinlandsprodukts – ein gewaltiges Geschäftsfeld, das bei einer rein gesetzlichen Rente im Umlageverfahren komplett am Versicherungsgewerbe vorbeigeht. Die Einflüsse der Versicherer auf den politischen Entscheidungsprozess sind bekannt. Nicht umsonst intervenierten ihre Vertreter damals im Finanzministerium, dessen Zuständigkeit für das Rentensystem im Rahmen der Einführung der Riesterrente wesentlich auf Kosten des Arbeitsministeriums erweitert wurde.

Den finanziellen Nutzen davon haben bisher fast nur die privaten Versicherer. Versicherte bekommen teils nur das ausbezahlt, was sie auch eingezahlt haben, bei Rürup-Renten manchmal noch weniger. Und das trotz vielfältiger staatlicher Unterstützung.

**G.I.B.:** Lassen sich die „Tricks der statistischen Schönfärberei, Aufbauscherei, der Ausblenderei und Lügerei, um so genannte Sachzwänge zu konstruieren“, wie Sie es in Ihrem Buch „Lügen mit Zahlen“ formulieren, summarisch auflisten, quasi als Handlungshilfe bei der Interpretation von Zahlen?

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** Wir haben es in unserem Buch versucht, aber es ist nicht leicht. Die Zahl der mir bekannten Tricks liegt jenseits der fünfzig. Wir stützen uns dabei auf jahrzehntelange Erfahrung, gesammelt in der Beratung von Ministerien und Bundestagsabgeordneten, in der Bonner Beratungsstelle des Statistischen Bundesamts, in der Statistikschmiede einer großen bundesweiten Ärzteorganisation und nicht zuletzt durch unseren jahrzehntelang geschärften Blick auf öffentlich dargestellte Zahlen und Fakten.

Da geht es um verdeckte Hintergrundvariablen, um falsche Korrelationen und Äquivalenzen, da kursie-

ren Prozentzahlen, ohne dass genauer hingeschaut wird, auf welche Grundgesamtheit sich die Zahl bezieht, da wird gelogen mit relativen und mit absoluten Zahlen, da werden Balken in Grafiken verkürzt dargestellt, um sie dramatischer aussehen zu lassen, da wird mit vorsortierten Stichproben manipuliert, oder es werden, wie bei der demografischen Entwicklung, kleine Veränderungen über 50 Jahre zusammengerechnet und zu großen Drohkulissen aufgebauscht, man spricht dann von „64 Prozent mehr zu Versorgenden in der Zukunft“, was heißen kann, dass jährlich – mit Zinseszinsseffekt hochgerechnet – nicht mehr als ein Prozent an zu Versorgenden hinzukommt. Die Manipulationsmöglichkeiten kennen keine Grenzen.

Ich will Ihnen ein Beispiel nennen, das wir uns ausgedacht haben, um die Dramatik des sogenannten Will-Rogers-Effekts zu illustrieren. Will Rogers,

**Jetzt wollen uns an weiterer Umverteilung interessierte Kräfte weismachen: Der Kuchen der erstellten Waren und Dienstleistungen wird größer, wir werden weniger – und trotzdem müssen wir den Gürtel enger schnallen. Absurd!**

ein amerikanischer Humorist und Philosoph, meinte: „When the Okies left Oklahoma and moved to California, they raised the average intelligence level in both states“, zu Deutsch: „Als die Ureinwohner von Oklahoma nach Kalifornien umzogen, hoben sie die durchschnittliche Intelligenz in beiden Staaten an.“ Jetzt unser Beispiel: Sie haben zwei Gruppen von Menschen, die ihr Gewicht reduzieren wollen, wobei die eine Gruppe die „Normalschwerewichtigen“ von 90 bis 120 Kilo Körpergewicht umfasst,

die anderen die „Überschergewichtigen“ von 120 bis 150 Kilo Körpergewicht. Aus Datenschutzgründen veröffentlichen Sie nicht die Daten der Einzelpersonen, sondern nur den Mittelwert der Gruppen. Wenn sich jetzt eine Person aus der „120plus-Gruppe“ herunterhungert und deshalb in die „90plus-Gruppe“ wechselt, wird die schwerere Gruppe im Mittelwert schwerer, weil sie eins ihrer leichtesten Mitglieder abgegeben hat, die leichtere Gruppe hingegen wird schwerer, weil sie einen leichteren aus der schwereren Gruppe aufgenommen hat. Das heißt: Beide Gruppen werden im Schnitt schwerer, obwohl eine Person abgenommen hat.

**G.I.B.: Wenn es so schwierig und zeitaufwändig ist, Zahlen und Daten richtig zu bewerten und Manipulationsversuche aufzudecken, andererseits Zahlen und Daten unverzichtbar sind, um Zukunft zu gestalten: Vor welchen Herausforderungen stehen wir im Zeitalter von Big Data, was steht uns bevor: der Himmel oder die Hölle?**

**Prof. Dr. Gerd Bosbach:** Vorab: Für alle, die auf Daten angewiesen sind, haben wir für „Lügen mit Zahlen“ eine Checkliste mit 15 Punkten erarbeitet, die helfen kann, die wichtigsten Fehler zu vermeiden.

Aber jetzt zu Ihrer Frage. Die Datenvielfalt und Verarbeitungsmöglichkeiten könnten der Himmel sein, wenn die Zahlen von neutralen Institutionen im eigentlichen Sinne ausgewertet werden. Aber es wird wahrscheinlich die Hölle werden, weil Menschen und Institutionen, die ihre Eigeninteressen über das Gemeinwohl stellen, im Regelfall sehr einflussreich sind und deshalb sowohl die Art der Daten beeinflussen können und zugleich häufig als einzige in der Lage sind, Daten im größeren Maßstab auszuwerten und die Ergebnisse der Öffentlichkeit als scheinbar objektiv richtige Fakten zu präsentieren. Die Öffentlichkeit wird sie glauben, wie man das bei Zahlen meistens tut. Doch Zahlen sind nur ein abstrahiertes Abbild der Wirklichkeit, und zwar nicht der gesamten, sondern des Teils der Wirklichkeit, den ich betrachten will und überhaupt mit Zahlen abbilden kann, und damit sind wir wieder bei der Frage der Interessen.

Damit komme ich auch noch mal zum Thema Demografie zurück, weil Zahlen zur zukünftigen demografischen Entwicklung missbraucht werden, um Sozialabbau zu betreiben. Aber deren Apologeten vergessen bei ihren Berechnungen, dass die demografische Entwicklung nicht nur eine Zukunft, sondern auch eine Vergangenheit hat. Im letzten Jahrhundert hat die demografische Entwicklung mit deutlich sinkendem Kinderanteil, Alterung und Vervierfachung des Anteils der Rentner nicht dazu geführt, dass wir den Sozialstaat eingrenzen oder länger arbeiten mussten – im Gegenteil! Und dass bei viel stärkeren demografischen Veränderungen, als es für die Zukunft angenommen wird. Jetzt aber wollen uns an weiterer Umverteilung interessierte Kräfte weismachen: Der Kuchen der erstellten Waren und Dienstleistungen wird größer, wir werden weniger – und trotzdem müssen wir den Gürtel enger schnallen. Absurd! Aber das wird so weitergehen: Je mehr Daten wir haben, desto mehr Möglichkeiten haben einflussreiche Menschen und Institutionen, sie für ihre eigenen Interessen zu schönen und anschließend zu nutzen.

#### DAS INTERVIEW FÜHRTEN

**Manfred Keuler**, Tel.: 02041 767-152

m.keuler@gib.nrw.de

**Josef Muth**, Tel.: 02041 767-156

m.keuler@gib.nrw.de

**Paul Pantel**, Tel.: 02324 239466

paul.pantel@arcor.de

#### KONTAKT

**Prof. Dr. Gerd Bosbach**

Lehrstuhl für Statistik und Empirische

Wirtschafts- und Sozialforschung

Hochschule Koblenz

Standort Remagen (RheinAhrCampus)

Joseph-Rovan-Allee 2

53424 Remagen

Tel.: 02642 932-223

www.luegen-mit-zahlen.de

# Betriebliche Berufsausbildung im Verbund

## Ergebnisse des Monitorings

Mit dem Programm: „Betriebliche Berufsausbildung im Verbund“ wird das Ziel verfolgt, eine Verbesserung des betrieblichen Erstausbildungsangebotes insbesondere bei kleinen und mittleren Unternehmen zu erreichen. Bezogen ist die Förderung auf die duale Berufsausbildung nach BBiG und Handwerksordnung und auf die Altenpflegeausbildung in ambulanten Pflegeeinrichtungen gemäß Altenpflegegesetz.

Gefördert wird die Bereitstellung betrieblicher Ausbildungsplätze in einem Ausbildungsverbund sowohl zwischen Unternehmen wie auch zwischen Unternehmen und einem Bildungsdienstleister. Die Verbundpartner führen die betriebliche Berufsausbildung gemeinsam durch, um die Kenntnisse und Fähigkeiten nach der Ausbildungsordnung zu vermitteln, die der den Ausbildungsvertrag abschließende Betrieb nicht allein vermitteln kann. Finanziert werden maximal 4.500 Euro pro Ausbildungsplatz.

Das Programm wird seit dem 1.6.2004 in Nordrhein-Westfalen umgesetzt und mit ESF- und Landesmitteln gefördert. Es wurde in der ESF-Förderphase 2007 bis 2013 fortgesetzt. Gegenstand der folgenden Darstellung der Programmumsetzung ist ausschließlich die Umsetzung seit 2007 im Rahmen der laufenden Förderphase. Die vorgestellten Ergebnisse basieren auf einer einmaligen Auswertung der über das Begleitbogenverfahren ABBA erhobenen Daten der Bewilligungsbehörde.

### Umsetzung und Ergebnisse

Im Zeitraum 2007 bis Ende 2013 wurden insgesamt 3.022 Projekte bewilligt. Das Fördervolumen beträgt 16,266 Mio. Euro. Im Jahr 2008 wurde das Programm mit 690 Projekten und nahezu 3,7 Mio. Euro Fördermitteln am stärksten genutzt. Ab 2008 sinkt die Inanspruchnahme kontinuierlich bis 2013 mit 319 Projekten und einem Mittelvolumen von rund 1,8 Mio.

Euro. Von den insgesamt 3.022 Projekten liegen zu 2.621 Projekten Teilnehmerdaten und zu 2.527 Projekten Einträge zu Partnerunternehmen vor.

In der Mehrzahl (2.132 Projekte) wird über das Projekt nur eine Ausbildung gefördert. Es gibt aber auch Projektförderungen (19 Projekte), in denen sieben bis zu 15 Auszubildende einbezogen sind (vgl. Tab.1).

Tab. 1: Verteilung der Projekte nach Anzahl der Auszubildenden

Anzahl Auszubildende pro Projekt	Projekte	Anteil
1	2.132	70,5 %
2	349	11,5 %
3	80	2,6 %
4	27	0,9 %
5	8	0,3 %
6	6	0,2 %
7 und mehr (bis 15)	19	0,6 %
ohne Angaben	401	13,3 %
<b>Gesamt</b>	<b>3.022</b>	<b>100,0 %</b>

In der Regel werden die Projekte in Partnerschaft von zwei Unternehmen (Antragsteller und ein Partnerunternehmen) durchgeführt. Dies gilt für 1.970 Projekte bzw. 65,2 %, 197 Projekte sind Partnerschaften von drei bzw. vier Unternehmen und an nur wenigen Projekten sind fünf und mehr (bis zu 11) Unternehmen beteiligt. Bei 841 Projekten (27,8 %) lagen keine Angaben zum Partnerunternehmen vor.

Insgesamt lassen sich den 3.022 Projekten 3.160 einzelne Unternehmen zuordnen. Zu diesen Unternehmen zählen auch 66 Bildungsdienstleister.

Die Mehrzahl der Unternehmen (2.349) hat im Zeitraum 2007 bis 2013 nur einmal am Programm teilgenommen, was nicht ausschließt, dass sie in der vorausgegangenen Förderperiode bereits beteiligt waren. Mehr als 97 % der Unternehmen haben höchstens fünf Mal teilgenommen.

Ein kleiner Teil der Unternehmen war zum Teil deutlich häufiger Partner in der Projektumsetzung. In der

Regel sind es Bildungsdienstleister, die an vielen Projekten beteiligt sind. Es zeigen sich aber auch Unternehmen, die nicht Bildungsdienstleister sind und dennoch an bis zu 30 Projekten Partner in der Umsetzung sind. Dies sind in der Regel Großunternehmen insbesondere aus der Metallindustrie. Es ist anzunehmen, dass diese Verbünde ähnlich fungieren wie die Kooperationen von kleinen und mittelständischen Unternehmen mit Bildungsdienstleistern, d. h. diese unterstützen das ausbildende Unternehmen bei der Ausbildung z. B. durch Nutzung der Ausbildungswerkstätten. Projekte mit Bildungsdienstleistern und mit Unternehmen, die an 10 und mehr Projekten beteiligt sind, umfassen rd. 20 % der Umsetzung insgesamt.

Von insgesamt 2.831 beteiligten Unternehmen (ohne Bildungsdienstleister) liegen Angaben zur Branchenzugehörigkeit vor. Dabei zeigt sich ein eindeutiger Schwerpunkt beim verarbeitenden Gewerbe, insbesondere in den Branchen Metallherstellung, Metallbearbeitung und Maschinenbau. Das verarbeitende Gewerbe umfasst mehr als 35 Prozent aller beteiligten Unternehmen, während der Anteil dieses Wirtschaftszweigs an allen Unternehmen in NRW zum Zeitpunkt 30.6.2011 nur gut 9 % betrug (vgl. Tab. 2).

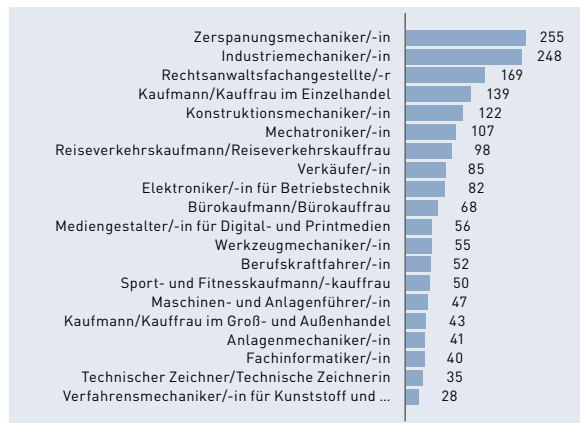
**Tab. 2: Branchenverteilung der beteiligten Unternehmen im Vergleich zu NRW gesamt**

Wirtschaftszweige	Unternehmen im Programm	Anteil	Unternehmen in NRW 30.06.2011	Anteil
(A) Land- und Forstwirtschaft, Fischerei	15	0,5 %	8.162	1,9 %
(B) Bergbau u. Gewinnung von Steinen und Erden	3	0,1 %	312	0,1 %
(C) Verarbeitendes Gewerbe	1.003	35,4 %	39.458	9,4 %
(D) Energieversorgung	41	1,4 %	838	0,2 %
(E) Wasserver- und -entsorgung, Umweltschutz	34	1,2 %	1.776	0,4 %
(F) Baugewerbe	103	3,6 %	44.175	10,5 %
(G) Handel, Instandhaltung u. Reparatur von Kfz	294	10,4 %	89.460	21,3 %
(H) Verkehr und Lagerei	80	2,8 %	16.209	3,9 %
(I) Gastgewerbe	98	3,5 %	26.544	6,3 %
(J) Information und Kommunikation	113	4,0 %	11.040	2,6 %
(K) Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	41	1,4 %	11.508	2,7 %
(L) Grundstücks- und Wohnungswesen	39	1,4 %	10.011	2,4 %
(M) Freiberufliche, wissenschaftliche u. techn. Dienstleistungen	501	17,7 %	41.331	9,8 %
(N) Sonstige wirtschaftliche Dienstleistungen	146	5,2 %	23.229	5,5 %
(O) Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung	45	1,6 %	3.465	0,8 %
(P) Erziehung und Unterricht	24	0,8 %	10.016	2,4 %
(Q) Gesundheits- und Sozialwesen	116	4,1 %	43.195	10,3 %
(R) Kunst, Unterhaltung und Erholung	93	3,3 %	6.636	1,6 %
(S) Sonstige Dienstleistungen	41	1,4 %	24.517	5,8 %
(T) Private Haushalte (Personal, Waren, Dienstl.)	1	0,0 %	7.853	1,9 %
(U) Exterritoriale Organisationen u. Körperschaften	0	0,0 %	301	0,1 %
<b>Gesamt</b>	<b>2.831</b>	<b>100,0 %</b>	<b>420.036</b>	<b>100,0 %</b>

Überdurchschnittlich beteiligt sind Unternehmen des Wirtschaftszweigs „Freiberufliche, wissenschaftliche u. techn. Dienstleistungen“. Hier ist es vor allem die Branche „Rechts- und Steuerberatung einschl. Wirtschaftsprüfung“, die mit 388 Unternehmen vertreten ist.

Anders stellt sich die Situation im Wirtschaftszweig „Handel, Instandhaltung u. Reparatur von Kfz“ dar. Er ist mit Abstand der stärkste Wirtschaftszweig bezogen auf alle Unternehmen in NRW. Der Wirtschaftszweig ist auch im Programm stark beteiligt, dort aber im Vergleich eher unterdurchschnittlich.

Abb. 1: TOP 20 der Ausbildungsberufe im Programm (n = 1.820)



Zu 2.550 Auszubildenden im Programm liegen Informationen zum Ausbildungsberuf vor. Mehr als 71 % der Ausbildungsberufe umfassen 20 Berufe, die am häufigsten gewählt wurden (vgl. Abb. 1). An der Spitze liegen die Berufe Zerspanungsmechaniker/-in und Industriemechaniker/-in. Dies ist vor dem Hintergrund der starken Beteiligung der Branchen aus dem Metallgewerbe nachvollziehbar. Noch vor dem Beruf Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel ist der/die Rechtsanwaltsfachangestellte mit 169 Auszubildenden besonders stark beteiligt und entspricht auch der starken Beteiligung der Unternehmen dieser Branche.

Die Verteilung nach Ausbildungsberufen im Programm entspricht nicht der Verteilung der Auszubildenden insgesamt. Vergleicht man die 20 Ausbildungsberufe, die in NRW insgesamt 2012 am stärksten besetzt waren, dann finden sich aus dieser Aufstellung nur drei Ausbildungsberufe, die auch zu den ersten 20 im Programm zählen. Dies sind die Berufe: Industriemechaniker/-in, Kaufmann/Kauffrau im Einzelhandel und Bürokaufmann/-kauffrau. Auffallend ist, dass die häufig im Handwerk vertretenen Ausbildungsberufe wie Maler/-in und Lackierer/-in, Anlagenmechaniker/-in für Sanitär, Heizung und Klimatechnik, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Kraftfahrzeugmechatroniker/-in und Tischler/-in im Programm nur begrenzt vertreten sind. Es finden sich nur 34 Jugendliche mit diesem Ausbildungsberuf.

Abschließend lässt sich festhalten, dass das Programm überwiegend als Verbundprojekt von kleinen und mittleren Betrieben umgesetzt wird. Allerdings ist nicht nur die Kooperation von kleinen und mittleren Ausbildungsbetrieben mit Bildungsdienstleistern eine bedeutsame Variante der Programmumsetzung, in einer größeren Anzahl von Projekten kooperieren Ausbildungsbetriebe auch mit Großbetrieben, die in der Partnerschaft eine ähnliche Funktion ausüben wie die Bildungsdienstleister.

Handwerksbetriebe scheinen nach Betrachtung der Ausbildungsberufe eher unterdurchschnittlich an der Programmumsetzung beteiligt zu sein. Auch wenn die Zugehörigkeit zum Kammerbereich nicht erfasst wird, ist die geringe Beteiligung klassischer Handwerksberufe ein Indiz.

#### AUTORIN

Dr. Maria Icking

Tel.: 02041 767-273

m.icking@gib.nrw.de

# Kein Führerschein, fehlende Kompetenzen, familiäre Betreuungsverpflichtungen

Vermittlungshemmnisse von „Öffentlich geförderten Beschäftigten“ sind vielfältig und treten häufig gleichzeitig auf

Seit Januar 2013 fördert das Land NRW Modellprojekte im Rahmen der „Öffentlich geförderten Beschäftigung“ (ÖgB).<sup>1</sup> Ziel des Programms ÖgB ist die Verbesserung der sozialen und beruflichen Teilhabe und die mittelfristige Integration besonders benachteiligter Zielgruppen in den ersten Arbeitsmarkt. Zielgruppe sind „Arbeitslose, die aufgrund von persönlichen Vermittlungshemmnissen auch bei guter Wirtschaftslage und unter Einsatz bisheriger Förderleistungen nicht unmittelbar in ein reguläres sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis integriert werden können und bei denen dennoch mittelfristige Entwicklungspotenziale gesehen werden“ (Fördererlass für Modellprojekte vom 20.07.2012, siehe auch ESF-Förderrichtlinie vom 30.08.2013; zur Programmkonzeption siehe auch Beiträge im G.I.B.-Info 3/2013).

Die Teilnehmenden in ÖgB sind erwerbsfähige Leistungsberechtigte im Langzeitleistungsbezug des SGB II. Sie werden von den Jobcentern zugewiesen und bei gemeinnützigen, öffentlichen und kommunalen Arbeitgebern angestellt. Während der Beschäftigung in ÖgB erhalten die Teilnehmenden individuelles Coaching und individuelle Qualifizierung (finanziert aus dem Europäischen Sozialfonds), der Arbeitgeber erhält einen Lohnkostenzuschuss des Jobcenters. Darüber hinaus sind arbeitsmarktpolitische Eingliederungsleistungen des Bundes verknüpft mit kommunalen Eingliederungsleistungen (etwa Schuldnerberatung, Kinderbetreuung, Suchtberatung oder psychosoziale Betreuung).

Die G.I.B. hat die fachliche Begleitung und das Monitoring der Modellprojekte übernommen. Für die

Erfassung der Monitoringdaten wurde eine Online-Datenbank entwickelt, die aktuelle Auswertungen zum Umsetzungsstand erlaubt. Derzeit sind insgesamt 986 Teilnehmende in Modellprojekten und in der Richtlinienförderung erfasst (Stand 25.11.2014).

## Vermittlungshemmnisse nach Monitoringdaten

Eine frühere Auswertung der G.I.B. zur ÖgB-Modellprojektförderung kam zu dem Ergebnis, dass die ÖgB-Beschäftigten schwerwiegende und multiple Vermittlungshemmnisse aufweisen und als „besonders arbeitsmarktfern“ gelten können. In Anlehnung an eine Untersuchung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB)<sup>2</sup> wurden neun personenbezogene Merkmale als Vermittlungshemmnisse definiert und anhand von Monitoringdaten der G.I.B. für die Teilnehmenden in den Modellprojekten ausgewertet.<sup>3</sup> Die Analyse zeigte, dass vier von fünf Teilnehmenden bei Beschäftigungsbeginn bereits mindestens zwei Jahre arbeitslos waren (die durch-

<sup>1</sup> Seit Jahresbeginn 2014 werden weitere Projekte im Rahmen einer Richtlinie gefördert. Die nachfolgenden Auswertungen und Befragungsergebnisse beziehen sich ausschließlich auf die Modellprojekte. Allerdings kann davon ausgegangen werden, dass die Erkenntnisse zu Vermittlungshemmnissen grundsätzlich auch auf die Richtlinienförderung übertragbar sind.

<sup>2</sup> Achatz/Trappmann 2011, Arbeitsmarktvermittelte Abgänge aus der Grundsicherung. Der Einfluss von personen- und haushaltsgebundenen Arbeitsmarktbarrieren; IAB-Diskussion Paper 2, Nürnberg

<sup>3</sup> Folgende personenbezogene Merkmale aus der Online-Datenbank der G.I.B. wurden in die Untersuchung einbezogen: Alter 51 bis 64, Migrationshintergrund, Ohne Schulabschluss und Sonstiger Schulabschluss, Ohne Berufsabschluss und Sonstiger Berufsabschluss, Ohne Arbeitserfahrung, Anerkannt schwerbehindert oder gleichgestellt, Arbeitslosigkeit 2 Jahre und mehr, Alleinerziehende Frau, Frau in Partnerschaft mit Kind. (Zur Übertragbarkeit der Merkmale der IAB-Studie auf die Monitoringdaten vgl. G.I.B.-Info 1/2014, Seite 108 f.).

schnittliche Arbeitslosigkeitsdauer betrug mehr als sechs Jahre). Die Hälfte der Teilnehmenden hatte keinen (anerkannten) Berufsabschluss, jeweils ein Viertel der Teilnehmenden war über 50 Jahre alt, hatte einen Migrationshintergrund und/oder keinen (anerkannten) Schulabschluss. Weitere Merkmale traten – in Relation zu den vorgenannten Merkmalen – anteilig seltener auf: So sind alleinerziehende Frauen und Frauen in Paar-Bedarfsgemeinschaften mit Kindern unter 15 Jahren mit 12 % bzw. 3 % unter den Teilnehmenden vertreten. Eine Schwerbehinderung (oder gleichgestellt) lag bei 8 % der Teilnehmenden vor. Die Analysen zeigten, dass drei Viertel der Teilnehmenden mindestens zwei der ausgewählten neun Vermittlungshemmnisse gleichzeitig aufwiesen, etwa jede fünfte Person hatte mindestens vier Vermittlungshemmnisse (vgl. G.I.B.-Info 1/2014, Seite 108 f.).

Bei der Interpretation dieser Ergebnisse ist allerdings zu berücksichtigen, dass die ausgewählten Vermittlungshemmnisse nicht notwendigerweise mit jenen Vermittlungshemmnissen identisch sind, die seitens der Jobcenter als Fördervoraussetzung für die Modellprojekte herangezogen wurden. Aufgrund der begrenzten Zahl an Merkmalen in der Datenbank liegt die tatsächliche Anzahl der Vermittlungshemmnisse, die jede/-r Teilnehmende aufweist, tendenziell höher. Denn weitere personenbezogene Merkmale (etwa Schuldenproblematik, Suchterfahrung, Vorstrafe), die als Vermittlungshemmnisse gelten, konnten für die Auswertung nicht berücksichtigt werden.<sup>4</sup>

### Vermittlungshemmnisse nach Befragung der Coachs

Um die Bedeutung auch solcher Vermittlungshemmnisse, die nicht im Rahmen des Monitorings erfasst werden, abschätzen zu können, führte die G.I.B. eine Befragung unter den Coachs in den Modellprojekten durch.<sup>5</sup> Jeder Coach wurde gebeten, die Gesamtzahl der von ihm oder ihr betreuten Teilnehmenden sowie die Anzahl der betreuten Teilnehmenden anzu-

geben, bei denen zum Zeitpunkt der Aufnahme in das Modellprojekt personenbezogene Vermittlungshemmnisse vorlagen, die eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt auch nach Ende des Modellprojektes (vermutlich) verhindern oder erschweren würden. In der Befragung konnten die Coachs aus einer Liste von 23 personenbezogenen Merkmalen wählen (vgl. Abbildung 1). Ein Merkmal sollte nur dann als Vermittlungshemmnis gewertet werden, wenn es im konkreten Einzelfall tatsächlich die Arbeitsmarktintegration (vermutlich) verhindert oder erschwert. Der Langzeitleistungsbezug wurde in der Liste nicht berücksichtigt, weil dieser Zuweisungsvoraussetzung war.

Abbildung 1 zeigt den Anteil der Teilnehmenden, für die das jeweilige Merkmal von den Coachs als Vermittlungshemmnis gewertet wurde. Demnach sind ein fehlender Führerschein und ein fehlender Berufsabschluss mit jeweils 40 % die anteilig am häufigsten angegebenen Vermittlungshemmnisse bei den Teilnehmenden in den ÖgB-Modellprojekten. Im Vergleich mit den Monitoringdaten, nach denen die Hälfte der Teilnehmenden nicht über einen Berufsabschluss verfügt, wurde dies in der Befragung damit seltener als Vermittlungshemmnis gewertet. Dies lässt darauf schließen, dass nach Einschätzung der Coachs das Fehlen eines Berufsabschlusses nicht für alle betroffenen Teilnehmenden die Arbeitsmarktintegration verhindern oder erschweren würde.

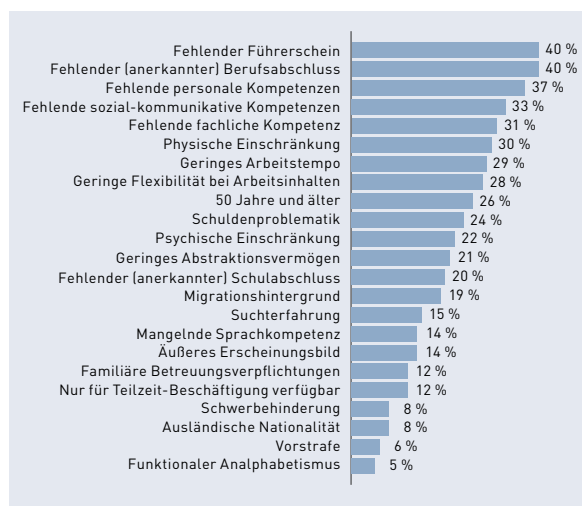
Neben dem fehlenden Berufsabschluss werden von Coachs insbesondere fehlende Kompetenzen in unterschiedlichen Bereichen als Vermittlungshemmnisse bewertet. So verschlechtern nach Einschätzung der Coachs fehlende personale, sozial-kommunikative und fachliche Kompetenzen bei jeweils etwa einem

<sup>4</sup> Diese Merkmale können aus Datenschutzgründen in einer teilnehmerbezogenen Online-Datenbank nicht erfasst werden.

<sup>5</sup> Die Befragung wurde im Juni 2014 durchgeführt; Grundgesamtheit 79 Coachs, Rücklaufquote 70 %.

Drittel der Teilnehmenden die Integrationschancen. Hingegen wurden Suchterfahrung, ein fehlender Schulabschluss oder physische Einschränkungen mit Anteilswerten zwischen 15 % und 30 % seltener als Vermittlungshemmnisse gewertet.

**Abbildung 1: Häufigkeit der Vermittlungshemmnisse unter den Teilnehmenden in ÖGB (Anteile in %)**



Fragestellung: „Vermittlungshemmnisse, die zum Zeitpunkt der Aufnahme bei den Teilnehmenden vorlagen und die eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt auch nach Ende des Modellprojektes (vermutlich) verhindern oder erschweren würden“. Angabe: Anzahl der Teilnehmenden mit jeweiligem Vermittlungshemmnis und Anzahl der Teilnehmenden insgesamt. Berechnung des Anteils aus der Gesamtzahl von Teilnehmenden mit dem jeweiligen Vermittlungshemmnis an der Anzahl der betreuten Teilnehmenden insgesamt. (N = 55 Coachs)  
 Quelle: G.I.B.-Befragung von Coachs im NRW-Modellprojekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“

### Ableich der Befragungs- mit den Monitoringdaten

Ein Abgleich der Befragungs- mit den Monitoringdaten für die Merkmale „fehlender (anerkannter) Schulabschluss“ und „Schwerbehinderung“ zeigt, dass im Monitoring 26 % der Teilnehmenden keinen Schulabschluss aufweisen, dieses Merkmal aber seltener als Vermittlungshemmnis gewertet wurde. Hingegen weisen nach den Monitoringdaten 8 % der

Teilnehmenden eine anerkannte Schwerbehinderung auf, zugleich benennen die befragten Coachs dieses Merkmal ebenfalls für 8 % der Teilnehmenden als Vermittlungshemmnis. Dieses Ergebnis kann als Hinweis darauf betrachtet werden, dass eine anerkannte Schwerbehinderung von den Coachs grundsätzlich als Vermittlungshemmnis bewertet wird.

Inwiefern die aufgeführten Vermittlungshemmnisse bei einzelnen Teilnehmenden gleichzeitig vorliegen, ist auf Grundlage der Befragung nicht zu ermitteln. Als Anhaltspunkte für die Prävalenz von Vermittlungshemmnissen können die Zuweisungskriterien und ergänzend die Monitoringdaten herangezogen werden. So können nur Langzeitleistungsbeziehende im SGB II mit mindestens einem weiteren Vermittlungshemmnis in ÖGB aufgenommen werden. Anhand der Monitoringdaten ist festzustellen, dass unter Berücksichtigung von neun personenbezogenen Merkmalen die Teilnehmenden durchschnittlich 2,4 Vermittlungshemmnisse aufweisen. Bei 23 Merkmalen dürfte die Zahl der Vermittlungshemmnisse, die gleichzeitig auf eine Person entfallen, deutlich steigen.

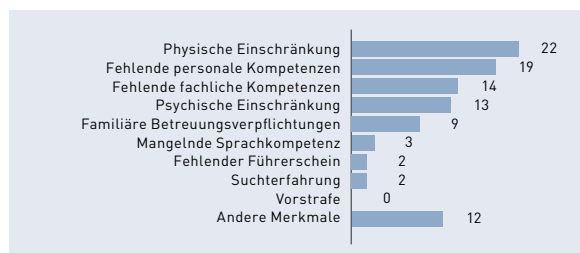
### Vermittlungshemmnisse und Aufnahme in Modellprojekte

Die Verteilung von Vermittlungshemmnissen unter den Teilnehmenden wird auch dadurch beeinflusst, welche Personen aufgenommen werden bzw. welche Vermittlungshemmnisse bereits die Aufnahme in eine öffentlich geförderte Beschäftigung verhindern. Die Monitoringdaten und die Befragung der Coachs geben zum einen darüber Aufschluss, in welchem Verhältnis die Zuweisung potenzieller Teilnehmender und die tatsächliche Aufnahme in die Modellprojekte steht, und zum anderen welche Merkmale dazu führten, dass zugewiesene Teilnehmende nicht aufgenommen wurden.

Nach den Monitoringdaten wurden mit ca. zwei Dritteln der von den Jobcentern zugewiesenen po-

tenziellen Teilnehmenden vor einer möglichen Aufnahme Bewerbungsgespräche geführt; von diesen Personen wurde etwa die Hälfte in die Modellprojekte aufgenommen. D. h., dass weniger als jede dritte zugewiesene Person eine Beschäftigung erhielt. In der Befragung gab die Mehrheit der Coachs an, dass potenzielle Teilnehmende vom Jobcenter zugewiesen wurden, aber nicht in das Modellprojekt ÖgB aufgenommen werden konnten.<sup>6</sup> Die Coachs wurden gebeten, aus einer Liste von neun Merkmalen die drei bedeutendsten Merkmale auszuwählen, die dazu führten, dass zugewiesene potenzielle Teilnehmende nicht aufgenommen wurden. Wie Abbildung 2 zeigt, gehören physische und psychische Einschränkungen, fehlende personale und fachliche Kompetenzen sowie familiäre Betreuungsverpflichtungen zu den häufigsten Merkmalen, die eine Aufnahme in die Modellprojekte verhindert haben.

**Abbildung 2: Gründe für die Nicht-Aufnahme von zugewiesenen Teilnehmenden (Anzahl Nennungen)**



(N = 32 Coachs)

Quelle: G.I.B.-Befragung von Coachs im NRW-Modellprojekt „Öffentlich geförderte Beschäftigung“

Die Coachs nutzten außerdem die Möglichkeit, weitere Merkmale als Freitext zu erfassen. Demnach führten auch fehlende Mobilität, mangelndes Interesse der Zugewiesenen, die fehlende Passgenauigkeit zwischen potenziellen Teilnehmenden und frei-

er Stelle oder fehlende formale Voraussetzungen für die Teilnahme dazu, dass Zugewiesene nicht in Modellprojekten beschäftigt wurden.

Diese Ergebnisse lassen darauf schließen, dass zugewiesene potenzielle Teilnehmende, für die eine Teilnahme am Modellprojekt mittelfristig keine verbesserten Integrationschancen erwarten ließ, nicht aufgenommen wurden. Ergänzende Analysen mit den Monitoringdaten zeigen zudem, dass etwa 70 % der Teilnehmenden kontinuierlich einer Beschäftigung nachgingen und dass vorzeitige Abbrüche mehrheitlich in den ersten sechs Monaten der Beschäftigung auftraten. Beide Ergebnisse sprechen für ein Auswahlverfahren, bei dem die Belastbarkeit der Teilnehmenden für die Dauer des Modellprojektes und die Beschäftigungsfähigkeit im aufnehmenden Betrieb im Mittelpunkt stand.

## Fazit

Mit dem Programm „Öffentlich geförderte Beschäftigung“ werden besonders arbeitsmarktferne Personen erreicht. Nach den Monitoringdaten und einer Befragung von Coachs weisen die Teilnehmenden in den Modellprojekten multiple Vermittlungshemmnisse auf, die eine Integration in den ersten Arbeitsmarkt verhindern oder erschweren. Zusätzlich zur Langzeitarbeitslosigkeit, die Zugangsvoraussetzung zur Förderung ist und durchschnittlich mehr als sechs Jahre beträgt, liegen die Vermittlungshemmnisse der Teilnehmenden insbesondere in fehlenden Qualifikationen und Kompetenzen. Zugleich ist festzustellen, dass zugewiesene potenzielle Teilnehmende, für die eine Teilnahme am Modellprojekt mittelfristig keine verbesserten Integrationschancen erwarten ließ, nicht aufgenommen wurden.

Die Entwicklungspotenziale der Teilnehmenden sollen im Laufe der Teilnahme an ÖgB genutzt, die Qualifikationen und Kompetenzen und somit die Integrationschancen für reguläre sozialversicherungspflichtige

<sup>6</sup> Fragestellung: Kam es bei Ihnen vor, dass potenzielle Teilnehmende vom Jobcenter zugewiesen wurden, aber NICHT in das Modellprojekt ÖgB aufgenommen werden konnten?

Antwort: 32 ja, 15 nein, 8 keine Angabe

tige Arbeitsverhältnisse verbessert werden. Hierzu erhalten die Teilnehmenden individuelles Coaching und individuelle Qualifizierung. Zugleich erwerben die Teilnehmenden notwendige Kompetenzen im Betrieb. Coaching und Qualifizierung können durch kommunale Eingliederungsleistungen und Beratungsangebote flankiert werden.

Die Analysen zeigen, dass Vermittlungshemmnisse, die bei vielen Teilnehmenden vorliegen, im Rahmen von ÖgB beseitigt oder reduziert werden können, indem z. B. ein Führerschein und bestimmte Kompetenzen erworben werden, eine vorliegende Schuldenproblematik verringert oder Kinderbetreuung organisiert wird. Die Analysen zeigen weiterhin, dass einige bedeutsame Vermittlungshemmnisse nicht im Rahmen des Coachings und nicht während der zweijährigen Beschäftigungsdauer in ÖgB ausgeräumt werden können. So ist etwa für den Erwerb eines Schul- oder Berufsabschlusses oder für die Verbesserung der physischen Belastbarkeit und der Flexibilität ein längerer Zeitraum anzusetzen. Einige personenbezogene Merkmale, die die Arbeitsmarktintegration erschweren, können durch Coaching, Qualifizierung oder Beratung nur marginal oder gar nicht beeinflusst werden. Zu berücksichtigen ist aber auch, dass – unabhängig davon, inwieweit die genannten individuellen Vermittlungshemmnisse durch ÖgB reduziert werden können – bereits die Beschäftigung über einen längeren Zeitraum zu mehr sozialer Teilhabe, zur Stabilisierung und Förderung von Schlüsselqualifikationen und damit insgesamt zu einer Erhöhung der Beschäftigungsfähigkeit beiträgt. Und nicht zuletzt dadurch, dass die Arbeitgeber einen Teil der Lohnkosten erwirtschaften müssen, werden die Teilnehmenden arbeitsmarktnah beschäftigt und damit an den allgemeinen Arbeitsmarkt herangeführt.

**AUTOR**

Dr. Georg Worthmann

Tel.: 02041 767-246

g.worthmann@gib.nrw.de



## Impressum

**Herausgeber:** G.I.B. – Gesellschaft für innovative  
Beschäftigungsförderung mbH, Im Blankenfeld 4, 46238 Bottrop

**Verantwortlicher Redakteur:** Manfred Keuler

**Redaktionskonferenz:** Andrea Bosch, Dr. Friedhelm Keuken, Manfred Keuler,  
Julia Mahler, Christiane Siegel, Benedikt Willautzkat

**An dieser Ausgabe haben mitgewirkt:** Detlev Beinke (Jobcenter Herford), Prof. Dr.  
Gerd Bosbach (Hochschule Koblenz), Christiane Carstensen (Internationaler Bund  
Bielefeld), Anette Döhner (Bildungswerk für Friedensarbeit), Claire Extramiana  
(Ministère de la Culture et de la Communication), Rosa Ferber-Brull (AWO KV Bielefeld),  
Dr. Maria Icking, Klaus-Peter Jansen (OstWestfalen-Lippe GmbH), Erik Keppels  
(Onderzoeker KBA Nijmegen), Dr. Friedhelm Keuken, Helmut Kleinen, Annette Kolski  
(WIPA Kurt Paykowski e. K.), Arnold Kratz, Thomas Kreuzer (JobCenter Essen), Frank  
Stefan Krupop, Anette Kuhn (Jobcenter Herford), Dr. Hildegard Logan, Wolfgang  
Marquardt (OstWestfalen-Lippe GmbH), Dr. Jörg Meier (Technische Universität  
Dortmund), Beate Mertens (VHS Duisburg), Isabell Mura (Gewerkschaft Nahrung-  
Genuss-Gaststätten), Josef Muth, Prof. Dr. Udo Ohm (Universität Bielefeld), Paul Pantel,  
Prof. Dr. Claus Reis (Frankfurt University of Applied Sciences), Ramon Sanahuja  
(Director of Immigration and Interculturality, Barcelona), Albert Schepers, Karin

Schillings (Regionalagentur NiederRhein), Dr. Thorsten Schulten  
(WSI/Hans-Böckler-Stiftung), Oliver Schweer, Ute Soldansky,  
Sabine Stallbaum (AWO KV Bielefeld), Dr. Georg Worthmann

### Redaktionsanschrift und Bezugsadresse:

G.I.B. – Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH  
Im Blankenfeld 4 | 46238 Bottrop  
Tel.: 02041 767-0 | Fax: 02041 767-299  
E-Mail: [mail@gib.nrw.de](mailto:mail@gib.nrw.de) | Internet: [www.gib.nrw.de](http://www.gib.nrw.de)

**Gestaltung:** Andrea Bosch, G.I.B.

**Fotos:** Arnd Drifte; Joe Kramer; Michel Koczy; Frank Stefan Krupop;  
Veit Mette; Bert Butzke; Heike Kaldenhoff; Tobias Heyer;  
picture alliance (dpa/ZB/JOCKER): Nicolas Armer, Waltraud  
Grubitzsch, Alexander Stein, Bernd Wüstneck

**Titelfoto:** Veit Mette

**Druck:** Druckerei Schmidt, Lünen | **ZKZ:** K31228 | ISSN 1860 – 9384

**Bezugspreis:** 7,00 EUR, zzgl. 3 EUR für Porto und Verpackung  
Erscheint vierteljährlich | Dezember 2014

Die Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH ist eine Einrichtung der Landesregierung NRW.

Sie unterstützt die Arbeitspolitik des Landes. Auch bei der Umsetzung des ESF ist die G.I.B. strategischer Partner des MAIS.