

# GUT QUALIFIZIERT IN DIE ZUKUNFT



## BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN EINER MIGRATIONSGESELLSCHAFT

StS Leonie Gebers (BMAS)

**QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE**

Was ist das?

Prof. Dr. Halit Öztürk

**BERUFLICHE WEITERBILDUNG**

Wer macht mit?

Karl-Heinz P. Kohn

**WEITERBILDUNGSBERATUNG**

Wie geht das?





## EDITORIAL

### LIEBE LESERINNEN UND LESER,

diese Ausgabe der IQ konkret beschäftigt sich mit der Qualifizierung von Zugewanderten. Im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ haben seit 2015 etwa 14.000 Personen mit ausländischen Qualifikationen an Qualifizierungen teilgenommen, die für die Anerkennung ihrer Abschlüsse notwendig sind oder die Aufnahme einer qualifizierten Beschäftigung unterstützen.

Auf dem Bildungsmarkt waren 2015 solche Angebote weder quantitativ noch qualitativ ausreichend vorhanden. Die Herausforderungen bei der Entwicklung der Qualifizierungsangebote lagen unter anderem darin, dass die in Anerkennungsverfahren festgestellten Qualifikationslücken sehr individuell sind, weshalb sich meist Standardkurse nicht eigneten. Zudem galt es, die fachlichen Inhalte mit dem Erlernen der deutschen Sprache zu verbinden. Und schließlich mussten die Angebote eng mit den für die berufliche Anerkennung zuständigen Stellen kooperiert werden, um die Akzeptanz der Qualifizierungen zu erreichen.

Die aktuelle IQ konkret zeigt ausführlich auf, was die IQ Programmakteure in den vergangenen vier Jahren geleistet haben, welche vielfältigen Qualifizierungsangebote entwickelt wurden, welche Hürden zu nehmen waren und welche Erfahrungen in der Praxis gemacht wurden. In einem Gespräch mit Vertreterinnen und Vertretern des Bundesministeriums für Bildung und Forschung und der Bundesagentur für Arbeit gehen wir der Frage nach, welchen Anteil die Qualifizierungen am Erfolg des Anerkennungsgesetzes haben und wie die Angebote langfristig gesichert werden können.

Im zweiten Teil der IQ konkret weiten wir den Fokus auf die berufliche Weiterbildung aus. Prof. Dr. Halit Öztürk analysiert in seinem Beitrag die Weiterbildungsbeteiligung von Menschen mit Migrationsgeschichte und Nihat Öztürk von der IG Metall gibt in einem Interview Auskunft über die Ursachen der geringeren Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an betrieblichen Qualifizierungen. Wie kann die Teilhabe an beruflicher Weiterbildung erhöht werden? Hatice Müller-Aras vom Multikulturellen Forum betont die Notwendigkeit einer zielgruppengerechten Ansprache. Karl-Heinz P. Kohn von der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit betont die Bedeutung der Weiterbildungsberatung und wirbt für eine anwaltschaftliche Haltung gegenüber Ratsuchenden.

Vor dem Hintergrund der Veränderungen der Produktions- und Arbeitsbedingungen – Stichpunkt Arbeit 4.0 – sowie dem aktuellen Fachkräftebedarf hat die Bundesregierung eine Qualifizierungsoffensive gestartet und das Qualifizierungschancengesetz verabschiedet. Leonie Gerbers, Staatssekretärin aus dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales, erläutert die Ziele und Hintergründe des Gesetzes. Prof. Dr. Mattias Knuth sieht die berufliche Weiterbildung als Schlüssel der aktiven Arbeitsmarktpolitik für die Gewinnung von Fachkräften. Schließlich zeigt ein Blick über den Tellerrand, wie das australische Projekt „Stepping Stones“ geflüchtete Frauen auf ihrem Weg in die Selbständigkeit qualifiziert.

**Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!**



## INHALT

10-13



**QUALIFIKATIONEN IM FÖRDERPROGRAMM IQ**  
Berichte aus der Praxis

30



**BETRIEBLICHE WEITERBILDUNG**  
Nihat Öztürk, IG Metall

34



**ANWÄLTISCHE BERATUNG**  
Karl-Heinz P. Kohn,  
Hochschule der Bundesagentur für Arbeit

38



**QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE DER BUNDESREGIERUNG**  
Staatssekretärin Leonie Gebers, BMAS

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ zielt auf die nachhaltige Verbesserung der Arbeitsmarktintegration von Erwachsenen mit Migrationshintergrund ab. Das Programm wird aus Mitteln des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) und des Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert. Partner in der Umsetzung sind das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA).

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:



- 06** Zahlen, Daten, Fakten der IQ Qualifizierungen von 2015 bis 2018, zusammengefasst von Laura Kehl und Lea Bohn
- 08** Iris Beckmann-Schulz erklärt das Integrierte Fach- und Sprachlernen und seine Wirkung im Förderprogramm IQ
- 10** IQ Ausgleichsmaßnahmen für reglementierte Berufe – Praxisprojekte, ein Porträt der Gesundheits- und Krankenpflegerin Lidiia Skurat und Wolfgang Vogt im Interview über die Zusammenarbeit mit den anerkennenden Stellen der Länder
- 14** IQ Anpassungsmaßnahmen für duale Berufe – Erfolgsberichte aus IQ, ein Porträt des Konditors Matías León und ein Interview mit Rolf Göbels zu den Herausforderungen von Anpassungsqualifizierungen im dualen System
- 18** IQ Brückenmaßnahmen für akademische Berufe – erfolgreiche IQ Projekte, ein Bericht des Psychologen Salam Omer Musstaf Al-Gailani und Prof. Dr. Beate Küpper im Interview über die Kooperation von IQ mit den Hochschulen
- 22** IQ Vorbereitung auf die Externenprüfung – ein IQ Erfolgsprojekt und das Statement von Susanne Neumann, Sprecherin des Facharbeitskreis Nachqualifizierung, über die Vorbereitung auf den deutschen Berufsabschluss
- 24** Maja Rentrop-Klewitz (BMBF) und Dr. Rudolf Bünthe (BA) bewerten die Programmumsetzung als Kooperationspartner im Programm
- 28** Prof. Dr. Halit Öztürk über die Beteiligung von Erwachsenen mit Migrationsgeschichte an beruflicher Weiterbildung
- 30** Nihat Öztürk von der IQ Metall benennt Aspekte für die geringere Teilhabe von Zugewanderten an betrieblicher Weiterbildung
- 32** Hatice Müller-Aras plädiert für einen Perspektivwechsel in der Ansprache von Zielgruppen beruflicher Weiterbildungsangebote
- 34** Karl-Heinz P. Kohn wirbt für eine wirksame Weiterbildungsberatung der Bundesagentur für Arbeit (BA)
- 36** Prof. Dr. Matthias Knuth über die Herausforderungen an die berufliche Weiterbildung als Schlüssel der aktiven Arbeitsmarktpolitik
- 38** Staatssekretärin Leonie Gebers (BMAS) erläutert die Ziele und Hintergründe des Qualifizierungschancengesetzes
- 40** Mark Cliff Zofall über das Projekt „Lebensbegleitende Berufsberatung“ der Bundesagentur für Arbeit (BA) und seine Perspektiven
- 42** Das australische Projekt „Stepping Stones“ setzt auf ressourcenorientierte Qualifizierung geflüchteter Frauen
- 44** Informationen zu Themen rund um Qualifizierungen: das Online-Lexikon ALEX
- 45** Postmigrantische Perspektiven. Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik – eine Rezension
- 46** Positionen: Antworten auf die Frage nach dem dringlichsten Handlungsbedarf für eine zukunftsfähige berufliche Weiterbildung in der Migrationsgesellschaft

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

ebb Entwicklungsgesellschaft für berufliche Bildung mbH  
Lungengasse 48-50, 50676 Köln  
www.ebb-bildung.de

Sabine Schröder, ebb GmbH (v.i.S.d.P.)

### Redaktion: Irma Wagner, ebb GmbH (Leitung)

Sabine Schröder, ebb GmbH  
Christiane Tieben-Westkamp, ebb GmbH  
Bea Brunner, ebb GmbH

### Texte:

Melanie Adacker (ma), Constance Adlung (ca), Bea Brunner (bb),  
Merle Burghart (mb), Georgette Carbonilla (gc), Manon Dunkel (md),  
Frauke Felix (ff), Susanne Hoffmann (sh), Yevgeniy Itskovych (yi),  
Anna-Lena Mainka (am), Lydia Schmidt (ls), Michael Taeger (mt),  
Johnny Van Hove (jvh), Irma Wagner (iw), Christian Zingel (cz)

**Lektorat:** Nina Di Donato, ebb GmbH

**Layout:** Miriam Farnung, ebb GmbH

**Fotos/Grafiken:** iStock.com/-VICTOR- (Titel), iStock.com/A-Digit,  
iStock.com/Kamaga, iStock.com/Leontura,  
iStock.com/Julynxa, iStock.com/ Rawpixel,  
iStock.com/sodafish, iStock.com/roccomontoya,  
iStock.com/appleuzr, iStock.com/-VICTOR-,  
iStock.com/FingerMedium, iStock.com/Physicx,  
iStock.com/edge69, iStock.com/PeopleImages,  
iStock.com/slalom, iStock.com/4x6, iStock.com/Yime

**Druck:** PRINTEC OFFSET > medienhaus

**Auflage:** 6.000 Stück  
Januar 2019

**Abo:** IQ konkret im Abo:  
abo@ebb-bildung.de



PEFC zertifiziert  
Dieses Produkt stammt aus  
nachhaltig bewirtschafteten  
Wäldern und kontrollierten  
Quellen.  
www.pefc.de



# ZAHLEN, DATEN, FAKTEN

## IQ QUALIFIZIERUNGEN VON 2015 BIS 2018 ZUSAMMENGEFASST VON LAURA KEHL UND LEA BOHN, WISSENSCHAFTLICHE REFERENTINNEN DER IQ FACHSTELLE BERATUNG UND QUALIFIZIERUNG

Das Ziel der seit 2015 im Rahmen des Förderprogramms IQ umgesetzten Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext Anerkennungsgesetz ist in erster Linie, die Teilnehmenden qualifikationsadäquat in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Um dies zu erreichen, setzt IQ bei der Umsetzung auf vielfältige Konzeptionen und Methoden. Durch verschiedene Lehr- und Lernformen konnten in den vergangenen vier Jahren zahlreiche Berufsgruppen erreicht und somit passend qualifiziert werden. Zwischen 2015 und 2018 wurden insgesamt 272 Qualifizierungsprojekte im Kontext der Anerkennung umgesetzt. Während ein Teil des bundesweiten Angebots auf die kursförmige Vermittlung fachlicher und/oder sprachlicher Inhalte setzt, sind andere Schulungen individuell ausgerichtet, wobei bei Letztgenannten ein starker Fokus auf der Begleitung bzw. dem Coaching der Teilnehmenden liegt (siehe Seiten 22-23). Damit einhergehend variiert auch die durchschnittliche Teilnahmedauer von zirka fünf bis hin zu zehn Monaten.

### VOR ORT ODER VIRTUELL?

Teilnehmende der in IQ durchgeführten Qualifizierungen besuchen zu einem Anteil von mehr als zwei Drittel ein Präsenzangebot. Um ortsunabhängiges Lernen zu ermöglichen, werden im Förderprogramm auch virtuelle Qualifizierungen konzipiert und angeboten.

Über die Jahre ist ein Anstieg der Qualifizierungen mit virtuellen Elementen zu beobachten (siehe Abbildung 1). Der Anteil an Teilnehmenden in Präsenzangeboten mit virtuellen Elementen macht daher im aktuellen Jahr bereits ein Fünftel aus. Der Anteil an Teilnehmenden, die wiederum in vorwiegend virtuellen Maßnahmen qualifiziert werden, hat sich im Vergleich zu Beginn der Förderrunde in 2018 fast verdoppelt und liegt derzeit bei rund sieben Prozent. In letztere Kategorie fallen insgesamt 17 IQ Qualifizierungsangebote, darunter Brückenmaßnahmen für Ingenieurinnen bzw. Ingenieure oder auch für Psychologinnen bzw. Psychologen.

### HÄUFIGSTE REFERENZBERUFE

Bis Ende September 2018 sind insgesamt 14.699 Teilnehmende in IQ Qualifizierungen (siehe Kasten und Abbildung 2) eingetreten – davon 14.071 aus ESF-Mitteln finanziert. Mehr als 11.700 der Teilnehmenden haben die Qualifizierung abgeschlossen.

Im bundesrechtlich reglementierten Bereich sind die beiden meistgenannten Referenzberufe Ärztin bzw. Arzt (51 %) und Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. -pfleger (34 %). Die häufigsten landesrechtlich reglementierten Referenzberufe sind Ingenieurin bzw. Ingenieur (47 %), Lehrerin bzw. Lehrer (22 %) und Sozialpädagogin bzw. Sozialpädagoge sowie Erzieherin bzw. Erzieher (16 %). Im dualen Bereich sind Friseurin bzw. Friseur (8 %) und Kauffrau bzw. -mann für Büromanagement (7 %) sowie Kraftfahrzeugmechatronikerin bzw. -mechatroniker (6 %) die häufigsten Referenzberufe. Im Bereich der nicht reglementierten akademischen Referenzberufe ist der mit Abstand häufigste Beruf Wirtschaftswissenschaftlerin bzw. -wissenschaftler, Betriebswirtin bzw. Betriebswirt (51 %), gefolgt von Informatikerin bzw. Informatiker (12 %) und Psychologin bzw. Psychologe (11 %).

### SOZIODEMOGRAFISCHE DATEN

Etwa 82 Prozent der Teilnehmenden an IQ Qualifizierungen sind zwischen 25 und 45 Jahre alt. Das Geschlechterverhältnis ist auf die gesamte Förderrunde betrachtet fast ausgeglichen. Während jedoch 2015 noch rund 57 Prozent Frauen an IQ Qualifizierungen teilnahmen, waren es 2018 bisher rund zehn Prozent weniger.

Knapp ein Drittel der Teilnehmenden weist einen Fluchthintergrund auf, wobei über die vergangenen vier Jahre hinweg ein stetiger Anstieg zu verzeichnen ist: Zu Beginn der Förderrunde lag der Anteil an Geflüchteten bei rund 15 Prozent, während er im aktuellen Jahr bereits 36 Prozent aus-



macht. Dies spiegelt sich auch in der häufigsten Staatsangehörigkeit der Teilnehmenden wider: Die meisten kommen aus Syrien (26 %).

### IQ BERATUNG UND ZUGANGSWEGE

Der meistgenutzte Zugangsweg zur IQ Qualifizierung sind mit etwa 25 Prozent die IQ Beratungsstellen. An zweiter Stelle werden die Teilnehmenden mit rund 18 Prozent durch eine persönliche Empfehlung auf die Qualifizierung aufmerksam und an dritter Stelle mit zirka 13 Prozent durch die zuständige Anerkennungsstelle. Zu Beginn der Förderrunde haben etwa 46 Prozent vor Start der Maßnahme eine IQ Beratung in Anspruch genommen. Im aktuellen Kalenderjahr sind es bereits 57 Prozent. Der Anstieg ist unter anderem auf die bessere Verzahnung zwischen den Beratungsstellen und den Qualifizierungsprojekten zurückzuführen, die im Laufe der Förderrunde ausgebaut werden konnte.

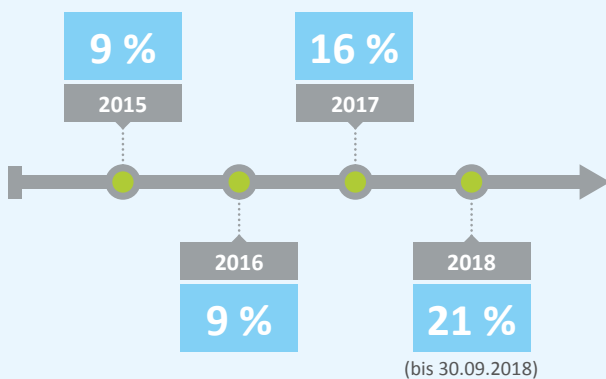
### ERWERBSSTATUS DER TEILNEHMENDEN

Ein Anteil von 34 Prozent der Teilnehmenden war vor Eintritt in die Qualifizierung erwerbstätig, wovon rund 80 Prozent beitragspflichtig beschäftigt waren. Gut drei Prozent waren zuvor in einer Aus- oder Weiterbildungsmaßnahme, einem Praktikum oder einer vorgeschalteten Qualifizierung. Etwa zwei Drittel der Teilnehmenden waren zuvor nicht erwerbstätig.

Im Anschluss an die Qualifizierung fand bereits bei mehr als der Hälfte (60 %) der Teilnehmenden eine Integration in den Arbeitsmarkt statt. Der inhaltliche Unterschied besteht darin, dass sich die Information nun auf alle ausgetretenen Teilnehmenden bezieht und nicht mehr nur auf diejenigen, die zuvor nicht erwerbstätig waren.

**Abbildung 1**

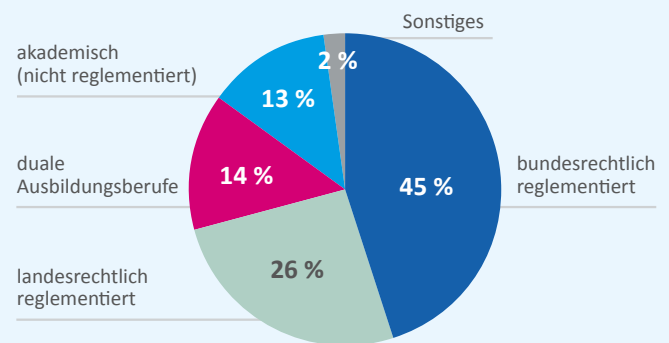
Anteil der Teilnehmenden, die an Qualifizierungen in Präsenzform mit virtuellen Anteilen teilgenommen haben, nach Jahren:



(n=1.599)

**Abbildung 2**

Anteile der Teilnehmenden nach Art der Reglementierung des Referenzberufes:



(n=14.149) Die restlichen 2 Prozent beinhalten reglementierte Handwerksmeisterberufe, nicht reglementierte Meister- und Fortbildungsberufe sowie nicht reglementierte Länderberufe (n=327).

Die Angaben beziehen sich auf die Eintragungen in der NIQ Datenbank der Fachstelle Beratung und Qualifizierung. Der Stichtag des Datensatzes ist der 7. Oktober 2018. Berücksichtigt wurden alle eingetragenen Teilnehmenden der „Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext Anerkennungsgesetz“, die zwischen dem 1. Januar 2015 und 30. September 2018 in ein IQ Qualifizierungsprojekt eingetreten sind.



# BEWÄHRTE VERZÄHNUNG

**IRIS BECKMANN-SCHULZ, LEITERIN DER IQ FACHSTELLE BERUFSBEZOGENES DEUTSCH, ERKLÄRT, WAS SICH HINTER DEM INTEGRIERTEN FACH- UND SPRACHLERNEN (IFSL) VERBIRGT UND WAS ES BISLANG BEWIRKT HAT.**

„Inzwischen spricht weit mehr als die Hälfte unserer Maßnahme-Teilnehmenden Deutsch nicht mehr als Muttersprache. Ich habe das Gefühl, die meisten Inhalte unserer Kurse gehen an den Teilnehmenden vorbei. Entsprechend fallen die Prüfungen aus. Wie können wir unsere Kursinhalte so vermitteln, dass sie sprachlich verstanden werden?“ Dies ist nur eine der zahlreichen Rückmeldungen von Trägern der beruflichen Weiterbildung, die uns in den letzten Jahren erreichten. Praxiserfahrungen zeigen, dass die in allgemeinsprachlichen Kursen erworbenen Deutschkenntnisse für die spezifischen sprachlich-kommunikativen Anforderungen beruflicher Weiterbildung häufig nicht ausreichen. Dies erschwert Personen nicht-deutscher Herkunftssprache den Zugang zu Maßnahmen bzw. führt zu Abbrüchen und hohen Nicht-Bestehensquoten. Vor diesem Hintergrund empfahl das vom Amt für multikulturelle Angelegenheiten der Stadt Frankfurt herausgegebene praxis- und forschungsbasierte Positionspapier „Weiterbildungsbegleitende Hilfen“ schon 2010, sprachliche Förderung als Kernaufgabe in der beruflichen Aus- und Weiterbildung zu verankern.

## ZIELE UND ZENTRALE ASPEKTE

Integriertes Fach- und Sprachlernen (IFSL) zielt darauf ab, das Deutschlernen mit berufsfachlichen Inhalten und Lernzielen zu verknüpfen. Auf diese Weise sollen der Spracherwerb so zielgerichtet, zeiteffizient und ressourcenschonend wie möglich gestaltet, die Lernmotivation erhöht und die Integration in den Arbeitsmarkt bzw. in Aus- und Weiterbildung verbessert werden.

Einen zentralen Aspekt bei der Umsetzung von IFSL bildet eine bedarfsgerechte und flexible Lernorganisation. Dafür können unterschiedliche Instrumente und Lernbausteine eingesetzt und miteinander kombiniert werden, zum Beispiel flankierende Kurse für Deutsch als Zweitsprache (DaZ), inklusive Ansätze wie ein sprachsensibler Fachunterricht oder temporäres Team-Teaching von Fach- und Sprachlehrenden, digitale Lernangebote, Sprachcoachings, Tutorials, Mentoring-Modelle in Betrieben oder Sprachpatenschaften.

Die IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch unterstützt seit 2015 die Landesnetzwerke bei der Integration sprachlicher Lernziele in den fachlichen Qualifizierungsprozess durch konzeptionelle Beratung, Fachpublikationen und Praxismaterialien sowie Schulung des Lehrpersonals.

## METHODISCHES VORGEHEN UND WIRKSAMKEIT VON IFSL – BEISPIELE AUS IQ

Seit 2015 setzen 97 IQ Teilprojekte in den Qualifizierungen Integriertes Fach- und Sprachlernen in unterschiedlicher methodischer Ausgestaltung um. Die Landesnetzwerke sehen einen hohen Bedarf seitens der Teilnehmenden und berichten von deutlich besseren Ergebnissen durch die Verzahnung von fachlichem und sprachlichem Lernen hinsichtlich der Bestehens- und Vermittlungsquoten.

Folgende drei Beispiele zeigen, welche Wirksamkeit durch IFSL in der Qualifizierungspraxis erreicht werden kann:



Im Teilprojekt „Ausgleichsmaßnahme für pädagogische Fachkräfte“ wird der Anpassungslehrgang durch Sprachcoaching sowie phasenweises Team-Teaching von Fach- und Sprachlehrkraft flankiert. Seit dem zweiten und dritten Durchgang der Maßnahme ist die gegenseitige Qualifizierung der Dozierenden bereits so weit fortgeschritten und nachhaltig implementiert, dass die sprachlich sensibilisierten Fachlehrkräfte die Sprachförderung in den Fachunterricht eigenständig integrieren. Die Nicht-Bestehensquote im Anpassungslehrgang betrug vor 2015 laut Auskunft der Bremer Senatsverwaltung zirka 50 Prozent. Seit Beginn des IFSL-Angebots durch IQ liegt die Bestehensquote bei 100 Prozent.

**LNW  
Bremen**

Die Anpassungsqualifizierung in dualen Ausbildungsgängen wird durch ein Sprachtutorium und stundenweises individuelles Sprachcoaching flankiert. Diese Angebotsstruktur ist ein zentrales Entscheidungskriterium für die Kooperationsbetriebe, Teilnehmende in Praktika zu übernehmen und sichert somit den Erfolg der Maßnahme.

**LNW  
Hamburg**

Im Teilprojekt „Deutsch für Medizinerinnen und Mediziner“ werden fachliche und sprachliche Vorbereitungen als Vorkurse zur Approbationsprüfung angeboten. Danach erhalten Absolventinnen und Absolventen aufgrund ihrer guten berufssprachlichen und fachlichen Kompetenz zu 100 Prozent eine zeitlich befristete Berufszulassung und sind laut Auskunft des JobCenters Saarbrücken elf Monate früher in den Arbeitsmarkt integriert, als es die bisherige Erfahrung mit dieser Berufsgruppe im Saarland zeigt.

**LNW  
Saarland**

## FAZIT

Die genannten Beispiele belegen die hohe Qualität der fachlichen Arbeit in den Teilprojekten und die Wirksamkeit, die mit IFSL erreicht werden kann. Aktuell werden im Rahmen der sogenannten KomBer-Maßnahmen der Arbeitsverwaltung Berufssprachkurse mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik kombiniert. Die Praxis wird zeigen, wie hier die Verzahnung von sprachlichem und fachlichem Lernen gelingt und an welchen Stellen es Entwicklungsbedarf gibt.

Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch hat einen Qualitätsrahmen zum IFSL entwickelt, der Ende 2018 erschienen ist und als Instrument zur Planung, Prozessbegleitung und Evaluation von Weiterbildungsangeboten einsetzbar ist.

Weitere Praxisbeispiele zu IFSL in IQ finden Sie unter:

[www.deutsch-am-arbeitsplatz.de](http://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de)

[www.netzwerk-iq.de/berufsbezogenes-deutsch/angebote/integriertes-fach-und-sprachlernen.html](http://www.netzwerk-iq.de/berufsbezogenes-deutsch/angebote/integriertes-fach-und-sprachlernen.html)



**Iris Beckmann-Schulz**

Leiterin der IQ Fachstelle  
Berufsbezogenes Deutsch

© privat



## PRAXIS



**STAATLICH GEPRÜFT**

## AUSGLEICHSMASSNAHMEN FÜR REGLEMENTIERTE BERUFE

Die „Qualifizierungsmaßnahmen bei reglementierten Berufen“ streben die Anerkennung in bundesrechtlich oder landesrechtlich reglementierten Berufen an. Darunter fällt zum Beispiel ein großer Teil der Gesundheits-, Lehr- oder Sozialberufe. Die Tätigkeit in einem reglementierten Beruf setzt zwingend eine Berufsankennung voraus. Um das Ziel der vollen Gleichwertigkeit zu erreichen, werden in IQ drei unterschiedliche Qualifizierungsarten angeboten.

In einem Anpassungslehrgang üben die Teilnehmenden unter Verantwortung eines bzw. einer qualifizierten Berufsangehörigen den reglementierten Beruf praktisch aus und besuchen, wenn nötig, ergänzend eine theoretische Zusatzausbildung.

Darüber hinaus gibt es Vorbereitungskurse für die Eignungsprüfung. Dabei beziehen sich die Kurs- und Prüfungsinhalte – ebenso wie beim Anpassungslehrgang – ausschließlich auf die von der zuständigen Stelle ausgewiesenen wesentlichen Unterschiede.

In Vorbereitungskursen für die Kenntnisprüfung werden im Gegensatz dazu die wesentlichen Kerninhalte einer Ausbildung thematisiert, unabhängig von den festgestellten Unterschieden im Bescheid des oder der Antragstellenden.

(am)



# BLENDDED LEARNING

## „APO-ONLINE“ – VIRTUELLE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG

Während die Zahl der Apothekerinnen und Apotheker mit ausländischem Abschluss stetig zunahm, gab es bis 2016 bundesweit keine Qualifizierungsmaßnahmen zur Vorbereitung auf die staatliche Kenntnisprüfung. Deshalb konnten nur sehr wenige der Ratsuchenden im erlernten Beruf arbeiten. Vor diesem Hintergrund entwickelte der Träger KNOTEN WEIMAR GmbH gemeinsam mit der Landesapothekerkammer Thüringen das Modellprojekt APO-Online. Die zwölfmonatige Qualifizierung beruht auf dem Konzept des integrierten Lernens: Sie kombiniert virtuelle Klassenräume, Tutorien sowie Selbstlernphasen mit Präsenzveranstaltungen und kann berufsbegleitend bzw. von zu Hause aus absolviert werden. Dank diesem Blended-Learning-Format werden Teilnehmende überregional erreicht und über ein Online-Konferenzsystem virtuell unterrichtet. Hinzu kommen insgesamt acht begleitende Präsenzeinheiten.

Das Modul „Fachsprachliche Qualifizierung“ trainiert v. a. Fach- und Beratungsgespräche sowie alltägliche berufliche Texte und schließt mit der Fachsprachenprüfung ab. Im folgenden Modul „Fachliche Qualifizierung“ zur Vorbereitung auf die Kenntnisprüfung werden insbesondere pharmazeutische Praxis und beruflich relevante Rechtsgebiete vermittelt. Insgesamt zählte das Projekt 77 Teilnehmende, von denen die meisten noch auf den Termin zur Kenntnisprüfung warten müssen. 17 Teilnehmende haben die Kenntnisprüfung abgelegt, neun von ihnen haben die Approbation erhalten. (cz/bb)

„APO-Online“ – Virtuelle Anpassungsqualifizierung für zugewanderte Apothekerinnen und Apotheker  
Laura Härter | Tel.: 03643-58 46 46 | apo.online@bionet.net  
<https://www.iq-thueringen.de/iq-qualifizierung/apo-online>

# ERFOLGREICH GEPRÜFT

## QUALIFIZIERUNG ZUR ANERKENNUNG VON AUSLÄNDISCHEN BERUFSABSCHLÜSSEN IN MEDIZIN, ZAHNMEDIZIN, GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGE

Um eine Approbation in Deutschland zu erhalten, müssen Medizinerinnen und Mediziner ohne EU-Abschluss den Kenntnisstand des deutschen Abschlusses nachweisen. Eine Möglichkeit des Nachweises ist eine erfolgreich absolvierte Kenntnisprüfung. Um optimal für diese Prüfung vorbereitet zu sein, bietet die Freiburg International Academy (FIA) für internationale Ärztinnen und Ärzte, Zahnärztinnen und Zahnärzte sowie Gesundheitsfachkräfte ein modular aufgebautes Qualifizierungsangebot an, das unter Mitwirkung von habilitierten Medizinerinnen und Medizinern, renommierten Hochschullehrkräften sowie medizinischen Didaktikerinnen und Didaktikern entwickelt wurde.

Im Vorbereitungskurs für die Kenntnisprüfung für Ärztinnen und Ärzte werden allgemeine Sprach- und Fachsprachenkenntnisse sowie medizinische Fachkenntnisse vermittelt. Fachpraktische Übungen werden teils unter Einsatz von Schauspielpatientinnen und -patienten vermittelt, um klini-

sche Gesprächssituationen auch realitätsnah trainieren zu können. Zudem erhalten alle Teilnehmenden die Möglichkeit des E-Learnings sowie ein individuelles Mentoring. Insgesamt haben 461 internationale Medizinerinnen und Mediziner von 2015 bis 2018 eine durch IQ finanzierte Qualifizierung der FIA an den Standorten Freiburg und Heidelberg besucht. Auch die Erfolgsquote spricht für die Kurse: Fast alle Teilnehmenden legten im Anschluss an den Vorbereitungskurs die Kenntnisprüfung erfolgreich ab. (gc)

Qualifizierung zur Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen in Medizin / Zahnmedizin / Gesundheits- und Krankenpflege  
Dr. Reiner Mühlsiegl | Tel.: 0761-458 911 42 | [muehlsiegl@fia.academy](mailto:muehlsiegl@fia.academy)  
[www.fia.academy](http://www.fia.academy)



„Mein größter Wunsch hat sich erfüllt! Das ist ein neuer Lebensabschnitt für mich. Mit der Anerkennung kann ich in Deutschland in meinem gelernten Beruf arbeiten.“

## LIDIJA SKURAT – GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGERIN

In Russland hatte Lidiia Skurat bereits mehrere Jahre auf der kinderchirurgischen Station eines Krankenhauses gearbeitet. Doch in Deutschland durfte sie ohne offizielle Anerkennung ihren Beruf als Gesundheits- und Krankenpflegerin nicht ausüben. 1.460 Praxis-Stunden nachholen und viel deutsches Fachvokabular büffeln – so lautete das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens. Für den Start zu einer erfolgreichen Ausgleichsmaßnahme bekam Lidiia Skurat Unterstützung über einen Sprachkurs. Danach begann sie mit dem Anpassungslehrgang im Projekt IQuaMed des IQ Netzwerks NRW unter der Trägerschaft des mibeg-Institut Medizin in Köln.

Lidiia Skurat absolvierte ihre Praxisstunden in einem Essener Krankenhaus. Den Platz dafür vermittelte das auf die postgraduierte Qualifizierung von Fachkräften im Gesundheitswesen spezialisierte Institut, das sie während dieser Zeit auch intensiv betreute. Zu Beginn vermittelte ein Einführungskurs Lidiia Skurat wichtige Informationen zum Berufsbild und dem rechtlichen Rahmen. Aber auch während des Anpassungslehrgangs nahm sie die fachliche Beratung, z. B. das Bewerbungstraining, gerne in Anspruch. Knapp zwei Jahre nach Antragstellung hielt Lidiia Skurat den positiven Bescheid in ihren Händen. Eine Festanstellung in einem Krankenhaus hat sie mittlerweile auch und blickt positiv in die Zukunft: „Das ist ein neuer Lebensabschnitt für mich. Mit der Anerkennung kann ich in Deutschland als normaler Mensch leben, arbeiten und Geld verdienen.“

(Quelle: Portal „Anerkennung in Deutschland“/BIBB)



PRAXIS



# ANERKENNUNG SCHAFFEN

## AUSGLEICHSMASSNAHMEN FÜR PÄDAGOGISCHE FACHKRÄFTE

Eine Anerkennung als Fachkraft zu erlangen, ist für zugewanderte Pädagoginnen und Pädagogen eine Herausforderung: Neben einem komplexen Anerkennungsverfahren mit hohen fachlichen Anforderungen, stellen die Erwartungen an die sprachliche Kompetenz eine weitere Hürde dar. Deshalb hat das Paritätische Bildungswerk LV Bremen e. V. im Projekt „Ausgleichsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte“ seit dem Start 2015 unterschiedliche Maßnahmen konzipiert und durchgeführt, mit denen zugewanderte Fachkräfte im Prozess der Anerkennung unterstützt werden.

Daraus ist ein Angebot entstanden, das die pädagogischen Fachkräfte auf dem Weg in den Beruf individuell und umfangreich unterstützt. Das Bremer Projektteam hat neun un-

terschiedliche Fachseminare, einen berufsspezifischen Sprachkurs sowie ein dazu gehörendes Lehrwerk „Deutsch für pädagogische Fachkräfte (B2)“ entwickelt. Lernbegleitung, Sprachcoaching und Kolloquiumsvorbereitung komplettieren das Angebot. Ein wichtiger Grundsatz bei all diesen Angeboten ist die Verzahnung von fachlichem und sprachlichem Wissen mit einer individuellen Begleitung beim (Wieder-)Einstieg ins Berufsleben. (mb/ff)

---

Ausgleichsmaßnahmen für pädagogische Fachkräfte  
Iska Niemeyer | Tel.: 0421-17472-43 | [iniemeyer@pbwbremen.de](mailto:iniemeyer@pbwbremen.de)  
[www.pbwbremen.de](http://www.pbwbremen.de)

# ZUSAMMEN MIT DEN LÄNDERN

## WOLFGANG VOGT, LANDESKOORDINATOR IM IQ NETZWERK SAARLAND, ÜBER DIE ZUSAMMENARBEIT MIT DEN FÜR DIE ANERKENNUNG ZUSTÄNDIGEN STELLEN

**Welche Bedeutung haben die zuständigen Stellen für die Qualifizierungsangebote von IQ, die den Anerkennungsprozess begleiten? Welche Erfahrungen haben Sie im Saarland gesammelt?**

Nur bei den zuständigen Stellen sind alle Anerkennungssuchenden im Land erreichbar, die sich im Zuge des Verfahrens einer Anpassungsqualifizierung oder einer Kenntnisprüfung stellen müssen. Daher sind sie zentraler Ort der Information. Darüber hinaus beurteilen sie, ob die durchgeführte Maßnahme die Abweichungen ausgleichen konnte, die festgestellt wurden. Sie sind damit zusammen mit den Kammern oder anderen prüfenden Stellen die entscheidenden Akteure für die Akzeptanz und Wirksamkeit der Qualifizierungsangebote.

Hier im Saarland haben wir die Erfahrung gemacht, dass die zuständigen Stellen sich über ihren gesetzlichen Auftrag im Anerkennungsverfahren hinaus in der Verantwortung sehen, mit dem Verfahren dafür zu sorgen, dass nur besonders gute Pflegekräfte, Medizinerinnen und Mediziner, Apothekerinnen und Apotheker anerkannt werden. Das ist nachvollziehbar, aber nicht Aufgabe der Verfahren.

**Sind diese Erfahrungen auf die Situation in den anderen Bundesländern übertragbar?**

Die Koordinatorinnen und Koordinatoren der anderen Landesnetzwerke machen ähnliche Erfahrungen. Probleme entstehen auch dort, wo Unterlagen wie Zeugnisse oder Urkunden dauerhaft nicht vorgelegt werden können. Hier müssen noch Alternativen gefunden werden, um einen zeitnahen Abschluss der Anerkennungsverfahren sicherzustellen.

**Was ist notwendig, um auf lange Sicht ein zuverlässiges Qualifizierungsangebot in den Ländern gewährleisten zu können?**

Nach meiner Ansicht sollten die zuständigen Stellen entlastet und/oder personell besser ausgestattet werden, damit sich die Verfahren beschleunigen lassen. Und sie sollten sich von der Verantwortung frei machen, über die Gleichwertigkeit hinaus auch für die Güte der Fachkräfte einstehen zu müssen. Darüber hinaus braucht es eine regelhafte fachliche, sprachliche und soziale Begleitung in der Berufseinstimmung nach der Anerkennung.

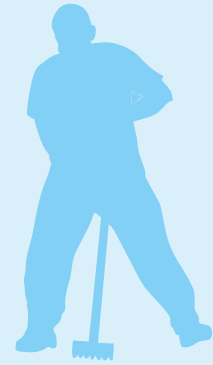


# QUALIFIZIERUNG NACH MASS



## ANPASSUNGSMASSNAHMEN FÜR DUALE BERUFE

Im Bereich der nicht reglementierten Berufe, zu denen ein großer Teil der dualen Berufe zählt, ist eine Anerkennung zur Ausübung des Berufes nicht zwingend notwendig, sie kann jedoch ein hilfreiches Mittel bei der Jobsuche sein. Daher bietet IQ in den dualen Ausbildungsberufen (z. B. Bürokauffrau oder -mann, Elektronikerin oder Elektroniker) sogenannte „Anpassungsqualifizierungen im Bereich des Dualen Systems“ an. Weil es eine große Anzahl an dualen Berufen gibt und die wesentlichen Unterschiede entsprechend der individuellen Qualifikationen der Antragstellenden unterschiedlich ausfallen, sind die Anpassungsqualifizierungen in der Regel sehr heterogen und oft direkt auf die antragstellende Person zugeschnitten. In diesen Qualifizierungen wird meist mit Betrieben und – je nach Beruf – einer Handwerkskammer (HWK) oder Industrie- und Handelskammer (IHK) zusammengearbeitet. So ist zum Beispiel eine praktische Qualifizierung in Werkstätten umsetzbar. Je nach Bedarf können aber auch fachtheoretische Maßnahmen Bestandteil einer Anpassungsqualifizierung sein. (am)



# GANZ NACH BEDARF

## ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG FÜR DUALE BERUFE

Die Anpassungsqualifizierung (APQ) ist im Hamburger Handwerk ein echtes Erfolgsmodell, um die volle Gleichwertigkeit zu erreichen. Über 741 Handwerkerinnen und Handwerker haben in Hamburg seit 2012 einen Antrag zur Anerkennung ihres ausländischen Berufsabschlusses gestellt. Knapp die Hälfte erhielt diese sofort. Bei einer teilweisen Anerkennung können die fehlenden Fachkenntnisse in einer individuell zusammengestellten APQ nachgeholt werden – in einem daran interessierten Ausbildungsbetrieb. Bei Bedarf kommen weitere Fortbildungsmaßnahmen wie überbetriebliche Lehrlingsunterweisungen (ÜLU) sowie Sprach- oder Fachkurse hinzu. Die Organisation, Beratung und Koordination übernimmt das Teilprojekt „APQ für duale Berufe“ der Handwerkskammer Hamburg im IQ Netzwerk Hamburg

– NOBL. „Im Ausland erfolgt die Ausbildung fast ausschließlich an Berufsschulen“, so Projektleiterin Johanna Reutter. „Um eine vergleichbare berufliche Handlungskompetenz herzustellen, werden die fehlenden Fachkenntnisse meist praktisch nachgeholt. Häufig nutzt der Betrieb die Chance, um den Mitarbeitenden einzustellen.“ 209 Fachkräfte haben dieses Angebot bereits genutzt und 72 von ihnen haben so eine volle Anerkennung erreicht. (md)

---

Anpassungsqualifizierung für duale Berufe

Johanna Reutter | Tel.: 040-35 905-408 | johanna.reutter@hwk-hamburg.de

[www.hwk-hamburg.de/apq](http://www.hwk-hamburg.de/apq)

---

# PASSENDER ZUSCHNITT

## BETRIEBLICHE INDIVIDUELLE ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNG (BIAQ)

Das Projekt „Betriebliche individuelle Anpassungsqualifizierung (BIAQ)“ der Handwerkskammer Mannheim-Rhein-Neckar Odenwald richtet sich an Menschen aus dem Anerkennungsverfahren, die eine teilweise Gleichwertigkeit ihres ausländischen Berufsabschlusses oder einen negativen Bescheid erhalten haben. Die BIAQ sichert für diese Menschen den Zugang zu Angeboten beruflicher Qualifizierung und Weiterbildung. Das Projekt bietet individuelle Beratung, Ausgestaltung und Begleitung in Qualifizierungsmaßnahmen, die jeweils individuell auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden abgestimmt werden.

Von 2015 bis 2018 haben insgesamt 73 Personen an der BIAQ teilgenommen. Davon haben bislang 42 die volle Gleichwertigkeit erreicht und arbeiten in ihrem erlernten Beruf.

24 Teilnehmende sind noch aktiv im Projekt und verfolgen das Ziel der vollen Gleichwertigkeit. Sieben Personen haben die Anpassungsqualifizierung vorzeitig abgebrochen, jedoch teilweise eine adäquate Beschäftigung gefunden. Das Interesse an der BIAQ nahm von Jahr zu Jahr kontinuierlich zu, nicht nur bei potenziellen Teilnehmenden, sondern zunehmend auch bei Unternehmen. Denn für Arbeitgebende wird somit die Fachkräftegewinnung und -sicherung innerhalb des Betriebes möglich. (gc)

---

Betriebliche individuelle Anpassungsqualifizierung (BIAQ)

Simone Rolko | Tel.: 0621-180 02 160 | rolko@hwk-mannheim.de

<https://www.hwk-mannheim.de/artikel/berufsanerkennung-65,692,4299.html>



„Für die Anerkennung als Konditormeister fehlten mir zwei Teile der deutschen Meisterprüfung. In den Werkstätten war ich der einzige Ausländer und musste viel Stoff nachholen. Das war nicht immer einfach, hat sich aber total gelohnt.“

© Portal „Anerkennung in Deutschland“/BIBB; Robert Funke



## MATÍAS LEÓN – KONDITOR

Als der 22-jährige Chilene 2012 nach Hamburg kommt, kann er kein Wort Deutsch. Nur sechs Jahre später spricht Matías León fließend, ist anerkannter Konditormeister, hat sein eigenes Unternehmen gegründet – und ganz nebenbei noch geheiratet und einen Sohn bekommen. Wie schafft man das? „Das war nicht immer einfach, hat sich aber total gelohnt“, so León. Nach seiner Ausbildung in Chile geht er zunächst nach Frankreich. Doch er will international weitere Erfahrungen sammeln. „In Hamburg wollte ich Deutsch lernen und dann zurück – das hat nicht ganz geklappt“, lacht León. Denn im Deutschkurs trifft er seine heutige Frau, eine Betriebswirtin aus Kolumbien. Neue Pläne müssen her. Um auch in Deutschland wieder in ihren Berufen arbeiten zu können, lassen beide ihre ausländischen Abschlüsse anerkennen. „Für die Anerkennung als Konditormeister fehlten mir zwei Teile der deutschen Meisterprüfung“, so León. 2015 entscheidet er sich mit Unterstützung des IQ Teilprojekts „APQ für duale Berufe“ für eine sechsmonatige Anpassungsqualifizierung. „In den Werkstätten war ich der einzige Ausländer und musste viel Stoff nachholen – das war ganz schön anstrengend.“ Der Aufwand hat sich gelohnt: Als anerkannter Konditormeister führt er heute zusammen mit seiner Frau die beliebte Konditorei „Café Elisa“ in Hamburg-Eilbek. Die zweite Filiale ist in Planung. (md)







# BESCHÄFTIGUNG VOR ANERKENNUNG

## ROLF GÖBELS, KOORDINATOR DES IQ NETZWERKS NORDRHEIN-WESTFALEN, ÜBER DIE HERAUSFORDERUNGEN VON ANPASSUNGSQUALIFIZIERUNGEN FÜR DUALE BERUFE

**Im Förderprogramm IQ gibt es im Vergleich zu anderen Qualifizierungsangeboten relativ wenige Anpassungsmaßnahmen für duale Berufe. Woran liegt das?**

Eine Vielzahl von Gründen ist dafür verantwortlich. Maßgeblich ist sicherlich, dass wir es mit nicht reglementierten Berufen zu tun haben. Das heißt, jeder Mensch mit einer ausländischen Berufsqualifikation im Bereich der dualen Berufe, der möchte, hat grundsätzlich das Recht zu arbeiten, ohne ein berufliches Anerkennungsverfahren zu absolvieren. Bei einer Arbeitslosenquote von 3,4 Prozent sowie einem akuten Fachkräftemangel finden die meisten etwas Passendes. Wenn man so will: Beschäftigung steht leider vielfach vor beruflicher Anerkennung. Dass viele dabei auf ein berufliches Fortkommen, Beschäftigungssicherheit sowie Gestaltungsspielräume in der eigenen beruflichen Planung und Weiterbildung verzichten, ist den wenigsten wirklich bewusst. Weitere Herausforderungen liegen in der Individualität der Qualifizierungsbedarfe, der Finanzierung und der Umsetzbarkeit von Maßnahmen, die eine Anpassungsqualifizierung zur Gleichwertigkeit des Berufsabschlusses erst ermöglichen.

**Welche Erfahrungen konnten hinsichtlich der Anpassungsmaßnahmen für duale Berufe in der Förderrunde 2015-2018 gesammelt werden, die für die Zukunft von Bedeutung sind?**

Wir haben es mit einem kompetenzbasierten Ansatz zu tun. Das heißt, die Qualifizierungsbedarfe orientieren sich an dem jeweiligen individuellen Anerkennungsbescheid. Standardkurse zur beruflichen Anerkennung sind kaum möglich. Daher ist eine persönliche Begleitung erforderlich. Die besten Erfolge haben wir erzielt, indem wir gemeinsam mit den Ratsuchenden und auf Basis der Bescheide einen Qualifizierungsplan entwickeln. Diesen stimmen wir mit der jeweils zuständigen Stelle und ggfs. einem beteiligten Betrieb ab und organisieren dann die Anpassungsqualifizierung. Meist handelt es sich um eine Kombination betrieblicher

Einsatzbereiche mit Bildungsmaßnahmen bei einem Qualifizierungsträger. Ein hoher Organisationsaufwand und ein funktionierendes Netzwerk sind dafür nötig. Im Flächenland NRW hat sich zudem ein zentrales IQ Individual- und Qualifizierungsbudget bewährt. Mit diesem können wir landesweit Anpassungsqualifizierungen organisieren und bei Bedarf auch für eine gewisse Mobilität der Teilnehmenden sorgen, wenn zum Beispiel Fahrtkosten oder eine auswärtige Unterbringung notwendig sind, um an der Anpassungsqualifizierung teilzunehmen.

**Welche Erfolge konnten erzielt werden? Wie hoch sind die Erfolgsquoten dieser Anpassungsmaßnahmen bezüglich der Berufsabschlüsse?**

Die Erfolgsquoten sind sehr gut. Gerade weil diejenigen, die von IQ in NRW betreut werden, meist direkt mit ihrem Bescheid von den Handwerkskammern zu uns kommen. Und wenn der IQ Qualifizierungsplan dann organisiert ist und startet, bricht kaum noch jemand ab. Die Motivation aller Akteurinnen und Akteure ist hoch. Etwa 120 Teilnehmende haben über das Förderprogramm IQ im dualen Bereich in 2018 in NRW ihre Gleichwertigkeit erhalten. Mit Blick auf das geplante Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird diese Zahl sicherlich in den nächsten Jahren weiter steigen. Für den weiteren Erfolg ist allerdings wichtig, dass die beteiligten Akteurinnen und Akteure in den Regionen wie bisher erfolgreich zusammenwirken und wir als IQ Netzwerk die Teilnehmenden einerseits weiter unterstützen und begleiten und andererseits auch daran mitwirken, dass funktionierende Fachkräftenetzwerke in den Bundesländern auf- bzw. ausgebaut werden. Hinzu kommt, dass Anpassungsqualifizierungen und integrierte Sprachangebote zukünftig zu festen Bestandteilen unserer beruflichen Bildungspraxis werden. Ziele, die wir uns gerade für die nächste Förderrunde IQ gesetzt haben. Anders bekommen wir die aktuellen Erfolgsquoten wohl kaum nachhaltig stabilisiert.



# ÜBERGANG GESCHAFFT



## BRÜCKENMASSNAHMEN FÜR AKADEMISCHE BERUFE

Für nicht reglementierte akademische Berufe (z. B. bei einem Studienabschluss in Betriebswirtschaftslehre oder Psychologie) besteht keine Möglichkeit eines Anerkennungsverfahrens. Personen mit entsprechenden Abschlüssen können stattdessen ihre ausländische Hochschulqualifikation von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) offiziell bewerten lassen, um eine vergleichende Einstufung ihres Abschlusses zu erhalten.

Um diese Zielgruppe bei einem bildungsadäquaten Berufseinstieg zu unterstützen, bietet das Förderprogramm IQ „Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker“ an.

Anstelle des Ziels der formalen Berufsankennung stehen dabei andere Bedarfsaspekte im Vordergrund. Dazu gehören zum Beispiel das Erlernen beruflicher Fachsprache, das Auffrischen fachlicher Grundlagen, das Kennenlernen des deutschen Arbeitsmarktes und Bewerbungstraining. Bestandteil einer Brückenmaßnahme sind häufig auch Praktika oder Hospitationen, um den jeweiligen Berufsbereich in Deutschland in der Praxis kennenzulernen und erste Erfahrungen bei einem potenziellen Arbeitgebenden zu sammeln. (am)



# ERFOLGSBAUSTEINE

## BEUTHBONUS BERLIN – ERGÄNZUNGSQUALIFIZIERUNG FÜR ZUGEWANDERTE AKADEMIKERINNEN UND AKADEMIKER

Obwohl auch in Berlin Fachkräfte gesucht werden, gibt es dort immer noch viele zugewanderte Hochqualifizierte, die erfolglos einen Job suchen oder nicht ihren Qualifikationen entsprechend arbeiten. BeuthBonus hat in den letzten vier Jahren 81 Akademikerinnen und Akademiker der Geistes- und Naturwissenschaften auf die Arbeitssuche nach einem adäquaten Job vorbereitet, wovon die Hälfte während oder kurz nach der Qualifizierung eine Beschäftigung fand. Viele Teilnehmende kannten den deutschen Arbeitsmarkt, die Bewerbungsverfahren und ihre möglichen Berufsfelder nicht. Deswegen werden in einem Beratungsgespräch die beruflichen Ziele und Vorstellungen ausgearbeitet und ein individueller Qualifizierungsplan erstellt.

Die modulare Weiterbildung verbessert die berufsbezogenen Sprachkenntnisse individuell und in der Gruppe und bereitet mit Kompetenzbilanzierung und individuellen Bewerbungcoachings auf die Stellensuche vor. Beim Medien-

kompetenz-Coaching lernen die Teilnehmenden die Möglichkeiten der Online-Reputation und der beruflichen Netzwerke für die Arbeitssuche kennen. Mittels der Soft-Skills-Seminare wie Mindset First, interkulturelle Kommunikation im Arbeitsalltag, wissenschaftliches Arbeiten sowie Zeit- und Selbstmanagement werden die Teilnehmenden in ihren Fähigkeiten gestärkt sowie Ängste und Fragen bearbeitet. Ergänzend können die Teilnehmenden ihre fachlichen Lücken als Gaststudierende in ihren jeweiligen Fächern schließen. Es werden sowohl Präsenz- als auch Onlineangebote offeriert. (ca)

---

BeuthBonus Berlin – Ergänzungsqualifizierung für zugewanderte Akademikerinnen und Akademiker

Constance Adlung | Tel.: 030-4504-2034 |  
iqnw@beuth-hochschule.de

<http://beuthbonus.beuth-hochschule.de>

---

# ECHTE BRÜCKE

## VIRTUELLE MASSNAHMEN FÜR PERSONEN MIT AUSLÄNDISCHEN HOCHSCHULABSCHLÜSSEN

Fachliche Expertise und fundierte Sprachkenntnisse sind wichtige Voraussetzungen, um auf dem hiesigen Arbeitsmarkt ankommen zu können. Oftmals reicht die Bestätigung der beruflichen Qualifikation alleine nicht aus. Vor allem Migrantinnen und Migranten müssen potenzielle Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber davon überzeugen, dass sie über gute berufliche Expertise verfügen.

Eine Möglichkeit, diese Kompetenzen beispielsweise in der Pädagogischen Psychologie oder Arbeits- und Organisationspsychologie aufzufrischen, bieten die virtuellen Brückenmaßnahmen der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung am Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Ziel des Weiterbildungsangebotes ist es, für Migrantinnen und Migranten mit ausländischem Hochschulabschluss in der Psychologie, die Chance auf eine qualifikationsadäquate

Beschäftigung zu erhöhen. Dies geschieht unter anderem durch die systematische fachliche und sprachliche Beschulung je nach beruflichem Tätigkeitsfeld und den damit verbundenen Anforderungen. Den 32 Unterrichtswochen im Blended-Learning-Format schließt sich ein sechswöchiges Praktikum an, bei dem Gelerntes in die Praxis transferiert wird. (Is)

---

Virtuelle Brückenmaßnahmen für Akademikerinnen und Akademiker der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung

Milena Nikolaus | Tel.: 0331-74 00 32-13 |  
milena.nikolaus@f-bb.de

<https://www.netzwerk-iq.de/berufliche-erkennung/angebote/virtuelle-qualifizierung.html>



„Die Maßnahme hat mir geholfen, meine Studienkenntnisse aufzufrischen und mich auf das Arbeitsleben in Deutschland vorzubereiten. Ich habe jetzt eine feste Stelle und bin mit meinem Leben total zufrieden.“

## SALAM OMER MUSSTAF AL-GAILANI – PSYCHOLOGE

„Mein Name ist Salam Omer Musstaf Al-Gailani. Ich bin 31 Jahre alt und im Dezember 2014 aus dem Irak über die Balkanroute nach Deutschland geflüchtet. Zu Beginn dachte ich, ich würde es nie schaffen, ich konnte kein Wort Deutsch. Aber mit zwei Sprachkursen konnte ich mir schon einmal die Grundlagen aneignen. Die erste Hürde war damit genommen. Als nächstes habe ich mir zum Ziel gesetzt, mein Bachelor-Studium in Psychologie von der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) bewerten zu lassen. In der Zwischenzeit habe ich nach Möglichkeiten gesucht, mich weiterbilden zu lassen. Ich bewarb mich für die virtuelle Brückenmaßnahme für Psychologie der IQ Fachstelle Beratung und Qualifizierung, auf die ich durch Internetrecherche aufmerksam wurde. Die Maßnahme hat mir geholfen, meine Studienkenntnisse aufzufrischen und mich auf das Arbeitsleben in Deutschland vorzubereiten. Noch während der Maßnahme wurde ich an die Deutsche Telekom AG in Bonn zum sechsmonatigen Praktikum in der Personalabteilung vermittelt, im Rahmen des Programms ‚Praktikum PLUS‘. Im Mai 2017 kam dann auch meine Zeugnisbewertung von der ZAB, und seit April 2018 bin ich als Gewaltschutzbeauftragter in der Zentralen Unterbringungseinrichtung des Landes NRW in Neuss eingestellt. Ich habe jetzt eine feste Stelle und bin mit meinem Leben total zufrieden. Vor vier Jahren hätte ich mir das alles nicht vorstellen können.“ (yi)



# POSITIVE IMPULSE – KOMPLEXE APPARATE

**PROF. DR. BEATE KÜPPER, STELLVERTRETENDE LEITERIN DES INSTITUTS SO.CON  
SOCIAL CONCEPTS FÜR FORSCHUNG UND ENTWICKLUNG IN DER SOZIALEN  
ARBEIT AN DER HOCHSCHULE NIEDERRHEIN, ÜBER DIE KOOPERATION VON IQ  
MIT HOCHSCHULEN**

**Hochschulen sind wichtige Partner von IQ für die Qualifizierung von Akademikerinnen und Akademikern mit ausländischem Abschluss. Was macht eine Zusammenarbeit für beide Seiten interessant?**

Vielen zugewanderten Akademikerinnen und Akademikern fehlen trotz guter Qualifikation fachliche Bausteine für den deutschen Arbeitsmarkt. Hier sind Hochschulen die ersten Ansprechpartner. Neben zielgruppenspezifischen Angeboten stehen ihnen dort die hochschuleigenen Lehrveranstaltungen offen, was nicht zuletzt auch für den Erwerb von Alltags- und Fachsprache wichtig ist. Zudem braucht es Arbeitsmarktwissen, etwa zu verstehen, wie der deutsche Arbeitsmarkt funktioniert und wie man sich hier bewirbt. All dies können Hochschulen gut vermitteln, denn viele ausländische Studentinnen und Studenten bringen ähnliche Fragen mit. Gerade die anwendungsorientierten Fachhochschulen können durch ihre enge Verzahnung mit der Praxis interessante Partner für IQ sein. Umgekehrt gehen von IQ sehr viele positive Impulse für unsere eigene Arbeit aus. IQ bietet viel Expertise, starke Netzwerk-Strukturen, und wir können hier neue Formate ausprobieren. Uns beschäftigt u. a. die Frage, welche Zugangsbarrieren die Bildungsteilnahme beeinträchtigen.

**Welche spezifischen Herausforderungen birgt die Förderung von Qualifizierungen der Hochschulen durch IQ?**

Zu den genuinen Aufgaben von Hochschulen gehören Forschung und Entwicklung. Hinzu kommt: Qualifikation –

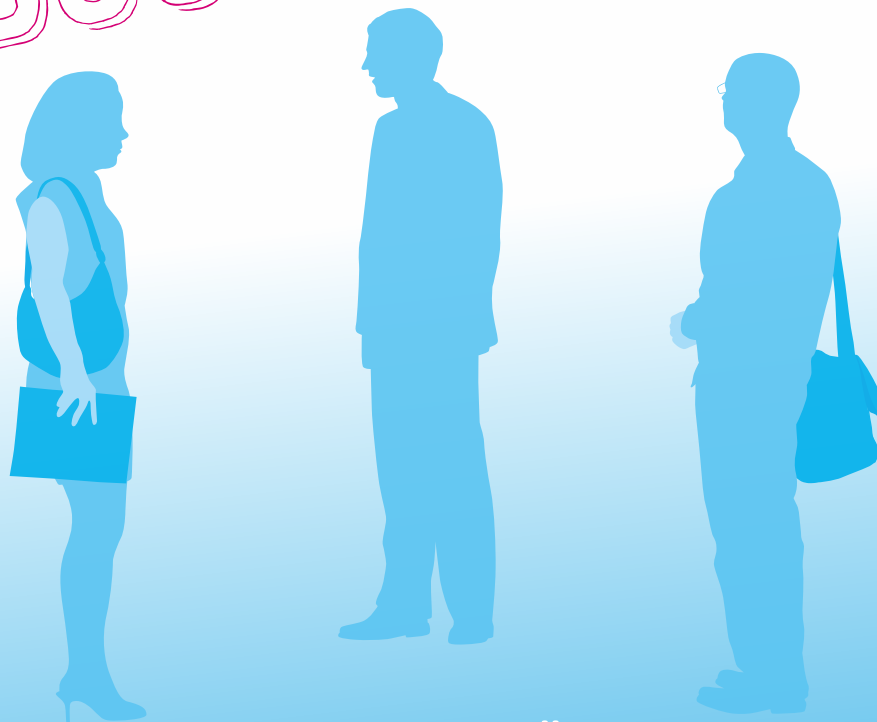
das gilt insbesondere für die Nachqualifizierung auf akademischem Niveau – erfordert Zeit, was nicht immer den Erwartungen der Fördergeber und der Teilnehmenden entspricht. Zudem sind Projekte an Hochschulen abhängig von Drittmitteln. Wenn es da Lücken gibt, sind gute Mitarbeitende weg, Wissen und Erfahrung gehen verloren, Kontakte brechen ab – das ist fatal für IQ wie für Hochschulen. Schlimmer noch, dies alles erschwert die ohnehin herausfordernde Aufgabe der Integration. Hinzu kommt: Bei Hochschulen und IQ treffen zwei hochkomplexe Verwaltungsapparate aufeinander, was viele Ressourcen frisst.

**Haben Sie konkrete Vorschläge, um eine Zusammenarbeit zwischen Hochschulen und IQ zu optimieren?**

Gerade neue Herausforderungen brauchen anwendungsorientierte Forschung und Evaluation, Herangehensweisen sollten evidenzbasiert sein. Nur so lassen sich systematisch Wirkfaktoren herausarbeiten, Prozesse verbessern, Angebote weiterentwickeln. Es wäre gut, IQ um diesen wichtigen Aspekt zu erweitern. Hochschulen könnten damit auch für andere Projekte im IQ Netzwerk interessante Kooperationspartner sein. Wünschenswert wären auch ein beiderseitiger Bürokratieabbau, kürzere Wege und mehr Planungssicherheit. Bei all dem darf man nicht vergessen: Hier geht es um Menschen, die mit viel Hoffnung und Motivation am Aufbau ihres neuen Lebens arbeiten, und um all jene, die sie dabei mit viel Engagement und Herzblut unterstützen.



# DEUTSCHER ABSCHLUSS



## VORBEREITUNG AUF DIE EXTERNENPRÜFUNG

Wird trotz Arbeitserfahrung der eingereichte Antrag auf Gleichwertigkeit für einen dualen Ausbildungsberuf negativ beschieden oder wird bereits im Vorfeld eine „negative Prognose“ für den Antrag auf Gleichwertigkeit gestellt, dann kommt gegebenenfalls die von IQ angebotene Vorbereitung auf die Externenprüfung in Frage. Meist sind die Vorbereitungsmaßnahmen modularisiert, sodass die Inhalte auf die Bedarfe der Teilnehmenden abgestimmt sind. Sie können außer theoretischen auch betriebliche Anteile enthalten. Die Vorbereitung wird individuell für die Teilnehmenden geplant und wird nach Möglichkeit in Kursform durchgeführt. Mit dem Bestehen der Externenprüfung wird im Gegensatz zu einer Anpassungsqualifizierung ein deutscher Berufsabschluss erworben.

(am)

# INDIVIDUELLE LÖSUNGEN

## WEGE ZUM BERUFSABSCHLUSS – QUALIFIZIERUNGEN ZUR VORBEREITUNG AUF DIE EXTERNENPRÜFUNG

Im Jahr 2015 reagierte das IHK Bildungszentrum Halle-Desau (IHK BIZ) auf die steigende Anzahl von Zugewanderten mit negativer Prognose im Anerkennungsprozess. Die Berufsgruppen Metall/Elektro, Verkehr, Lager und Logistik sowie Friseurin/Friseure und Kaufleute waren am härtesten betroffen. Als Partner im IQ Netzwerk Sachsen-Anhalt nahm sich das IHK BIZ der Problematik an und bereitet seither auf den Erwerb von deutschen IHK- und HWK-Berufsabschlüssen vor.

Seit Beginn verzeichnen die Kurse regen Zulauf, sodass 2018 das Angebot um IHK-Abschlüsse für Teilqualifikationen und die höhere berufliche Bildung erweitert wurde. Außerdem bietet das IHK BIZ nun seine Qualifizierungen im ganzen

Bundesland an. Die größten Herausforderungen stellen individuelle Lösungen für einzelne Hilfesuchende dar, die in ländlichen Regionen wohnen und ganz unterschiedliche Berufsabschlüsse erreichen möchten. Der Erfolg des Angebots liegt hier in der Kooperation mit AZAV-zertifizierten Trägern und Unternehmen. Es konnten in den letzten vier Jahren 135 Menschen beraten werden, davon absolvierten 103 eine Qualifizierung. (mt)

Wege zum Berufsabschluss – Qualifizierungen zur Vorbereitung auf die Externenprüfung

Dr. Brigitt Koschel | Tel.: 0345-136 88-14 | [bkoschel@ihkbiz.de](mailto:bkoschel@ihkbiz.de)

[www.sachsen-anhalt.netzwerk-iq.de](http://www.sachsen-anhalt.netzwerk-iq.de)



## ANDERE ZIELGRUPPE

### SUSANNE NEUMANN, SPRECHERIN DES FACHARBEITSKREISES NACHQUALIFIZIERUNG, ÜBER DIE VORBEREITUNG ZUR EXTERNENPRÜFUNG

Mit der Anerkennung einerseits und der Nachqualifizierung (NQ) andererseits werden unterschiedliche Zielgruppen angesprochen. Die Externenprüfung am Ende der NQ steht (allen) Menschen mit beruflichen Erfahrungen als Tor zum anerkannten Berufsabschluss offen, das Anerkennungsverfahren denjenigen mit formal abgeschlossenen Qualifikationen aus dem Ausland. Wenn die NQ eine stärkere Berücksichtigung bei vielen Migranten und Migrantinnen ohne Qualifikation, aber mit im Ausland gemachten beruflichen Erfahrungen finden soll, dann muss sie im IQ Netzwerk stär-

ker angesprochen werden. NQ ist dann keine „Notlösung“ für eine „negative Prognose“, sondern eine Verbindung zweier Wege zum Berufsabschluss. Und auch hier braucht es individuelle zielgruppenspezifische Qualifizierungsangebote mit integriertem Fach- und Sprachlernen. Und die Entscheidung für den Weg Externenprüfung ist mit einer „negativen Prognose“ zu unklar definiert, eine neutrale Beratung zur Entscheidung für einen der beiden Wege ist unabdingbar.



## INTERVIEW

# „ÜBER IQ HINAUS MODELLBILDEND WIRKEN“

**DAS BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) UND DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) SIND PARTNER BEI DER UMSETZUNG DES FÖRDERPROGRAMMS IQ. MAJA RENTROP-KLEWITZ VOM BMBF-REFERAT „ANERKENNUNG AUSLÄNDISCHER BERUFSQUALIFIKATIONEN“ UND DR. RUDOLF BÜNTE, LEITER DER BA-KOORDINIERUNGSSTELLE MIGRATION, VERDEUTLICHEN IN DEN FOLGENDEN INTERVIEWS DIE SICHT IHRER INSTITUTIONEN AUF DIE IQ QUALIFIZIERUNGEN, DIE IN DEN VERGANGENEN VIER JAHREN ENTWICKELT UND ERPROBT WURDEN.**



**Maja Rentrop-Klewitz**

Referat 316 „Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen“  
Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

© privat

**Welche konkreten Erwartungen hat das BMBF zu Beginn der Förderrunde an die IQ Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext Anerkennungsgesetz gestellt? Wie bewerten Sie aus Sicht des BMBF die Umsetzung der Maßnahmen und Ihren Beitrag zur Steigerung der Anerkennungszahlen?**

Qualifizierungsmaßnahmen sind entscheidende Voraussetzung dafür, dass wir die Anerkennungssuchenden erfolgreich zur beruflichen Anerkennung und damit in den Arbeitsmarkt führen. Hier ein bundesweit möglichst breites Angebot aufzubauen und auch Entwicklungen in den Län-

dern anzustoßen, ist klares Ziel des Handlungsschwerpunkts Qualifizierung im Förderprogramm IQ. In den zurückliegenden vier Jahren wurde im Förderprogramm IQ auf vielen Feldern Pionierarbeit geleistet. Es sind hervorragende Angebote entwickelt worden, die als Good Practice auch modellbildend wirken. Viele Angebote konnten in die Regelförderung integriert und damit über IQ hinaus ausgeweitet werden.

Einen direkten Zusammenhang zwischen Qualifizierungsmaßnahmen und Entwicklung der Anerkennungszahlen können wir belastbar nicht herstellen. Klar ist aber, dass die Effizienz der Anerkennungsverfahren auch am Qualifizie-





rungsangebot gemessen wird. Insbesondere für Zuwandernde aus Drittstaaten bilden IQ Angebote wesentliche Anknüpfungspunkte, um über die Aufenthaltserlaubnis nach § 17a Aufenthaltsgesetz in Deutschland die volle Anerkennung zu erreichen und als Fachkraft in Deutschland zu arbeiten. Noch übersteigt allerdings die Nachfrage das Angebot. Auch sind einige Fächer noch nicht ausreichend abgedeckt. Daher begrüßen wir es seitens des BMBF, dass die Förderung hier in der kommenden Förderrunde ausgeweitet wird und neue Maßnahmen in Bereichen angestoßen werden, in denen bislang kein zufriedenstellendes Angebot existiert.

### **Bei der Entwicklung der Qualifizierungsangebote spielen die anerkennenden Stellen eine wesentliche Rolle. Was sind die Erwartungen an diese Stellen?**

Wichtig ist, dass die zuständigen Stellen gut mit den IQ Netzwerken kooperieren, Informationen austauschen und Anerkennungssuchende bei Bescheiderteilung auf die IQ Qualifizierungsberatung und mögliche Angebote hinweisen. Dadurch können die zuständigen Stellen entscheidend dazu beitragen, dass die Anerkennungssuchenden die Angebote kennen und im Prozess nicht verloren gehen. Die zuständigen Stellen sollten selber aktiv an die IQ Stellen herantreten, auf Lücken hinweisen und auch im Austausch mit Betrieben neue Maßnahmen anstoßen. Für solche Kooperationen gibt es in IQ gute Beispiele, die aber bundesweit noch mehr Verbreitung finden könnten. Das größte Problem sind

derzeit vor allem lange Wartezeiten auf Prüfungen und die Einforderung von Arbeitsplatzzusagen noch vor der Antragstellung. Anerkennungsverfahren werden dadurch zum Teil verhindert und die Durchführung von Qualifizierungsmaßnahmen erheblich erschwert. Hier ist vor allem die Fachaufsicht in den Ländern gefordert, Lösungen gemeinsam mit den zuständigen Stellen zu entwickeln, um die Effizienz der Verfahren zu steigern.

### **Wie würden Sie die Bilanz zum Anerkennungszuspruch bewerten und welche weiteren flankierenden Instrumente wie beispielsweise Stipendienprogramme sind aus Sicht des BMBF erstrebenswert?**

Der Anerkennungszuspruch unterstützt Personen, die keine andere Finanzierungsmöglichkeit haben, bei der Aufnahme eines Anerkennungsverfahrens. Ziel ist, die Anerkennungsperspektive für Beschäftigte mit niedrigem Einkommen zu stärken. Außerdem soll das Angebot zur Steigerung der Antragszahlen in nicht reglementierten Berufen beitragen. Der bisherige Verlauf ist sehr zufriedenstellend. Mehr als 2.500 Förderzusagen konnten bislang erteilt werden, wobei etwa zwei Drittel der Antragstellenden in Erwerbstätigkeit sind. Etwas mehr als 40 Prozent der Anträge beziehen sich auf Referenzberufe im nicht reglementierten Bereich, der Anteil in der Anerkennungsstatistik ist mit gut 23 Prozent (2017) deutlich geringer. Der Anerkennungszuspruch hat erkennbar eine Lücke geschlossen. Dieses Angebot wollen wir verstetigen und weiterentwickeln.

[\(weiter Seite 26 >>\)](#)



## INTERVIEW

# „ÜBER IQ HINAUS MODELLBILDEND WIRKEN“



**Dr. Rudolf Bünte**

Leiter der Koordinierungsstelle  
Migration in der Zentrale der  
Bundesagentur für Arbeit (BA)

© privat

**Ziel des Förderprogramms IQ ist die Entwicklung, Erprobung und Überführung von Qualifizierungsmaßnahmen in die Regelförderung. Wie sieht es nach der ersten Förderrunde mit der Implementierung der IQ Maßnahmen aus Sicht der Bundesagentur für Arbeit aus?**

Einige Träger haben die Zertifizierung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV) durchlaufen und damit die Grundlage für eine Förderung durch die Förderinstrumente der BA gelegt. Die BA ist an dem Zertifizierungsverfahren nicht beteiligt und das Verfahren wird dezentral an verschiedenen Zertifizierungsstellen durchgeführt. Die Träger müssen hierbei für sich entscheiden, ob das Schulungskonzept dauerhaften Erfolg hat. Wenn dies bejaht werden kann, müssen die Träger das Zertifizierungsverfahren selbst aktiv anstoßen. Damit ist dann der Grundstein dafür gelegt, dass z. B. Agenturen für Arbeit oder Jobcenter Bildungsgutscheine für die Maßnahme ausstellen.

**Wo sehen Sie die größten Hürden in der Verstetigung der IQ Angebote? Wo gilt es nachzubessern und was sind die Ziele, die sich daraus für die neue Förderrunde 2019-2022 ergeben?**

Leider sind nicht alle Institutionen, die in der IQ Qualifizierung hochwertige und erfolgreiche Schulungsangebote entwickelt haben, bereit, sich nach der AZAV zertifizieren zu lassen. Dies gilt z. B. für einige Universitäten oder Berufsschulen. Damit ist eine wesentliche Voraussetzung, die das

Gesetz für eine BA-Förderung zwingend vorsieht, nicht erfüllt. Ein weiteres Problem besteht darin, dass bei einigen Berufen eine Qualifizierung nicht so häufig nachgefragt wird, um hieraus ein langfristiges Konzept zu entwickeln, das z. B. die Erreichung der notwendigen Gruppengrößen gewährleistet.

**Die Verbindung von fachlichem und sprachlichem Lernen ist ein wichtiges Anliegen des Programms. Wie sehen Sie die Umsetzungsmöglichkeiten dafür im Regelinstrumentarium der BA?**

Mit der Deutschförderverordnung ist von der Bundesregierung die grundlegende Entscheidung getroffen worden, den berufsbezogenen Deutschunterricht weitgehend unter der Organisationshoheit des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge durchzuführen. Diese Unterweisung erfolgt in Seminarform und es war für die Bundesagentur für Arbeit von vorneherein ein wichtiges Anliegen, den Deutschunterricht zeitgleich mit Praktika in Betrieben zu kombinieren. Dies ist die Grundidee der von der BA entwickelten Kombinationsmaßnahmen wie z. B. KompAS (Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb). Derartige Maßnahmen werden von der BA schrittweise ausgebaut. Ergänzend hierzu werden von der BA weitere Angebote gefördert, in denen praktische Unterweisung mit Sprachunterricht kombiniert sind, z. B. bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen oder bei der assistierten Ausbildung für Jugendliche.

# IQ KONKRET IM ABO

IMMER KONKRET – IMMER INFORMIERT!



IQ konkret ist eine Publikationsreihe des Förderprogramms IQ und erscheint zwei Mal im Jahr.

IQ konkret gewährt Einblicke in Theorie und Praxis – jeweils zu einem Schwerpunktthema pro Ausgabe.

Verpassen Sie keine Ausgabe, bestellen Sie IQ konkret im Jahresabonnement, und lassen Sie sich das Heft kostenfrei nach Hause liefern oder per E-Mail als PDF zusenden.

Schicken Sie einfach eine E-Mail mit Ihren Kontaktdaten an uns.

[abo@ebb-bildung.de](mailto:abo@ebb-bildung.de)



# WER MACHT WO MIT?

**PROF. DR. HALIT ÖZTÜRK ÜBER ZUGANG UND BETEILIGUNG VON ERWACHSENEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND AN BERUFLICHER WEITERBILDUNG**



© iStock.com/mushakesa



© glasow

## **Prof. Dr. Halit Öztürk**

Westfälische Wilhelms-Universität Münster  
Fachbereich Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften  
Institut für Erziehungswissenschaft

Die weiterhin zunehmende Bedeutung von Weiterbildung für den Einzelnen, die Wirtschaft und die Gesellschaft ist auch im politischen Bildungsziel des lebenslangen Lernens für die moderne Wissensgesellschaft festgehalten. Trotzdem profitieren nach wie vor nicht alle Erwachsenen gleichermaßen von den vielfältigen Bildungsangeboten der verschiedenen Weiterbildungssegmente in Deutschland – so auch ein Teil der Personen, die selbst oder deren Eltern nach Deutschland zugewandert sind. Die Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016) zum Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund in Deutschland zeigen, dass Erwachsene mit einem sogenannten Migrationshintergrund mit 42 Prozent insgesamt weiterhin seltener an Weiterbildung teilnehmen, als Erwachsene ohne Migrationshintergrund (50 %).

### **DIFFERENZIERTE BETRACHTUNGEN**

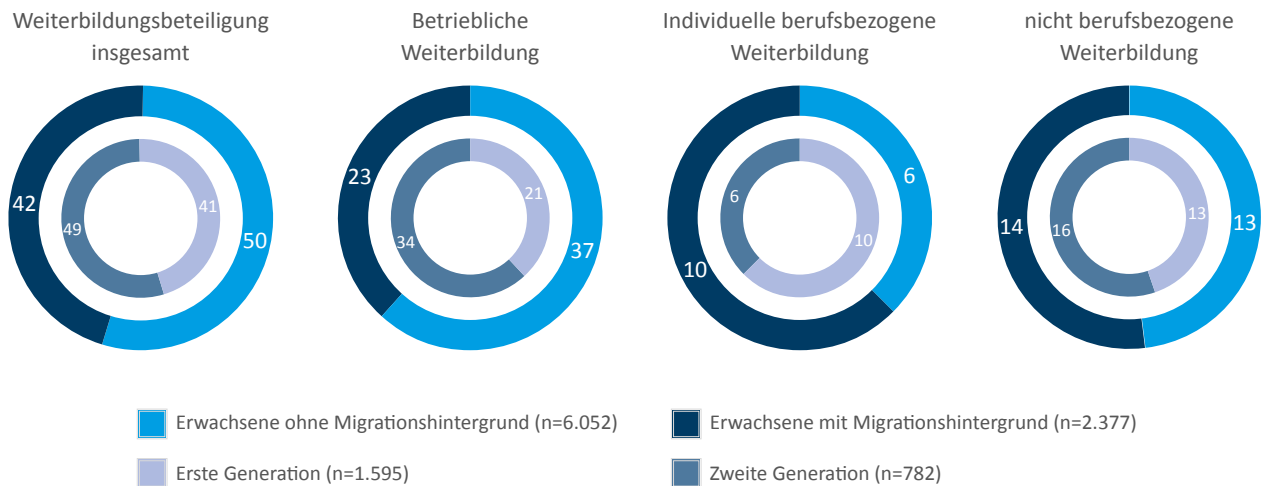
Der Migrationshintergrund kennzeichnet dabei jedoch keine homogene Gruppe. So sind die Unterschiede insbesondere auf die mit 41 Prozent geringere Weiterbildungsbeteiligung der ersten Generation, d. h. der im Ausland geborenen und selbst nach Deutschland zugewanderten Personen, zurückzuführen. Die Beteiligungsquote der zweiten Generation, d. h. selbst in Deutschland geboren, aber mindestens ein Elternteil im Ausland geboren, entspricht mit 49 Prozent

nämlich nahezu der Quote der Personen ohne Migrationshintergrund (50 %). Zudem muss zwischen den Weiterbildungssegmenten unterschieden werden. Ausschlaggebend für die geringere Weiterbildungsbeteiligung der ersten Generation ist der Bereich der betrieblichen Weiterbildung: Während Erwachsene der zweiten Generation mit 34 Prozent beinahe ebenso häufig daran teilnehmen wie Erwachsene ohne Migrationshintergrund (37 %), liegt die erste Generation mit nur 23 Prozent deutlich zurück. Demgegenüber beteiligen sich Erwachsene mit Migrationshintergrund, erneut vor allem die erste Generation, etwas häufiger an individueller berufsbezogener Weiterbildung (10 %), als Erwachsene ohne Migrationshintergrund (6 %).

### **BARRIEREN BERUFLICHER WEITERBILDUNGSTEILNAHME**

Als individuelle Teilnahmebarrieren werden von Personen mit und ohne Migrationshintergrund insbesondere ein Mangel an Zeit und familiäre Verpflichtungen genannt. Die Barrieren zu hoher Weiterbildungskosten, fehlender Deutschkenntnisse, fehlender Teilnahmevoraussetzungen und einer fehlenden Weiterbildungsberatung werden hingegen verstärkt von der ersten Generation der Personen mit Migrationshintergrund benannt. Erneut zeigen sich Unterschiede auch in den Weiterbildungssegmenten: Für den Zu-

## Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund, Generationenzugehörigkeit und Weiterbildungssegment in Prozent. Eigene Darstellung nach BMBF 2018, S. 14



gang zur betrieblichen Weiterbildung ist die jeweilige Erwerbssituation maßgeblich (siehe S. 30 - 31). Da Personen mit Migrationshintergrund der ersten Generation häufiger arbeitslos sind oder zur Gruppe der sonstigen Nichterwerbspersonen zählen, haben sie geringere Zugangsmöglichkeiten zur betrieblichen Weiterbildung. An individuell berufsbezogener Weiterbildung nehmen insbesondere Personen der ersten Generation mit ausländischer Staatsbürgerschaft und befristetem Aufenthaltsstatus deutlich öfter teil als jene mit deutscher Staatsbürgerschaft, was mit ihrer häufigeren Teilnahme an Deutsch- und Integrationskursen zusammenhängen kann. Schließlich konnte der AES-Migra 2016 zeigen, dass migrationsunabhängig mit zunehmendem Bildungsniveau auch die Weiterbildungsbeteiligung steigt. Bei Personen mit Migrationshintergrund geht jedoch ein höheres Bildungsniveau seltener mit stärkerer Weiterbildungsbeteiligung einher als bei Personen ohne Migrationshintergrund, was teilweise auf die Nichtanerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse in Deutschland zurückzuführen ist.

### FAZIT UND EMPFEHLUNG

Die Ergebnisse machen insgesamt deutlich, dass die geringere Teilnahme von Personen mit Migrationshintergrund an beruflicher Weiterbildung insbesondere auf das Segment betrieblicher Weiterbildung zurückgeführt werden kann,

an dem wiederum besonders Personen der ersten Generation vermindert teilnehmen. Weitere Einflussfaktoren wie Staatsangehörigkeit, Aufenthaltsstatus und Erwerbssituation weisen darauf hin, dass Empfehlungen zum Abbau von Weiterbildungsbarrieren differenziert und auf unterschiedlichen Ebenen ansetzen müssen. Aufgabe der Weiterbildungsforschung ist es hier, sowohl das empirisch verfügbare Wissen über Weiterbildungszugänge von Erwachsenen mit Migrationshintergrund differenzierend zu erweitern, als auch diversitätsorientierte Strategien zum Abbau von Weiterbildungsbarrieren zur Organisations-, Personal- und Angebotsentwicklung stärker in den Blick zu nehmen. Auf diese Weise können nicht nur die bestehenden Herausforderungen differenziert diskutiert, sondern auch die bereits zu verzeichnenden Erfolge aller Beteiligten (an)erkannt werden.



#### Weitere Informationen:

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF), Hrsg., 2018. Weiterbildungsverhalten von Personen mit Migrationshintergrund - Ergebnisse der erweiterten Erhebung des Adult Education Survey (AES-Migra 2016)



## INTERVIEW

# ALLE MENSCHEN SIND QUALIFIZIERBAR

**EIN INTERVIEW MIT NIHAT ÖZTÜRK, IG METALL RESSORT MIGRATION UND TEILHABE, ZUR BETRIEBLICHEN WEITERBILDUNGSBETEILIGUNG VON MIGRANTINNEN UND MIGRANTEN**

**Studien sagen, Menschen mit Migrationsgeschichte würden deutlich weniger an betrieblichen Weiterbildungen teilnehmen als Menschen ohne Migrationsgeschichte. Stimmt das?**

Ja, es ist eine Tatsache, dass Migrantinnen und Migranten seltener an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Laut den Zahlen des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) haben 2012 nur 22 Prozent der Deutschen mit Migrationshintergrund an betrieblicher Weiterbildung teilgenommen, bei Deutschen ohne Migrationshintergrund waren es immerhin 38 Prozent. Der Adult Education Survey (AES) zum Weiterbildungsverhalten in Deutschland aus dem Jahr 2016 zeigt, dass die Partizipation an Weiterbildungsmaßnahmen insgesamt gestiegen ist. Dennoch gibt es nach wie vor statistisch signifikante Unterschiede: 52 Prozent der Deutschen ohne Migrationshintergrund, 38 Prozent der Deutschen mit Migrationshintergrund und nur 32 Prozent der Beschäftigten ohne deutschen Pass partizipierten an Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung.

Es ist meiner Meinung nach aber sehr wichtig, diese Zahlen entlang der betrieblichen Statusgruppen aufzudröseln. Differenziert man beispielsweise zwischen Hochqualifizierten, Facharbeiterinnen und Facharbeitern, Angestellten sowie an- und ungelernten Beschäftigten, dann lassen sich nämlich noch deutlich größere Unterschiede feststellen. Das heißt also: Je höher der Status im Betrieb, desto wahrscheinlicher die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen. Die Kehrseite dieser Medaille lautet dann aber auch, dass weniger gut qualifizierte Arbeitnehmerinnen und Arbeit-

nehmer deutlich seltener an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen. Beispielsweise haben durchschnittlich 34 Prozent der Arbeiterinnen wie Arbeiter und 52 Prozent der Angestellten an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die Teilnahmequote betrug jedoch bei höheren Angestellten über 70 Prozent, bei An- und Ungelernten waren es lediglich 26 Prozent. Bei an- und ungelernten Arbeitskräften mit ausländischer Nationalität dürfte diese Quote noch niedriger ausfallen. Kurzum: Entscheidend ist nicht nur die Herkunft, sondern auch die Stellung der Beschäftigten im Betrieb.

**Welche Ursachen sehen Sie in einer geringeren Beteiligung von Migrantinnen und Migranten sowie Zugewanderten gerade an betrieblichen Qualifizierungen? Liegt es am Interesse der Beschäftigten selbst oder sehen Sie andere Gründe?**

Es ist vor allem eine Frage des Angebots. Wir sollten genau hinschauen und fragen: Welche Funktion und welche Stellung haben die Beschäftigten im Betrieb? Fachkräfte, insbesondere technische- und kaufmännische Angestellte sowie Führungskräfte haben beispielsweise eine deutlich höhere Relevanz im Unternehmen als ungelernte und angelernte Arbeitskräfte. Betriebliche Arbeitsmärkte sind klar strukturiert und segmentiert: Bei einer Konjunkturkrise werden die An- und Ungelernten und diejenigen, die sogenannten einfachen Tätigkeiten nachgehen, als erste entlassen. Gut qualifizierte technische und kaufmännische Angestellte sowie Führungskräfte entlässt man hingegen nicht so einfach, weil sie schwer zu ersetzen sind und weil sie zur Kernbeleg-



© Ulrike Reinker / IG Metall

„Mit einer gut durchdachten Qualifizierungs-offensive könnten wir eine bessere Zukunft in den Betrieben und in der Gesellschaft ein-läuten und weiter an einer gelingenden be-  
ruflichen Integration arbeiten.“

schaft gehören. Die betrieblichen Qualifizierungsangebote erreichen also vorrangig Hochqualifizierte und Fachkräfte. Das heißt dann natürlich im Umkehrschluss, dass An- und Ungelernte deutlich seltener in den Genuss kommen, an Weiterbildungsangeboten teilzunehmen.

### Mit welchen Folgen?

Je weniger die Betriebe in Weiterbildung und Qualifizierung investieren, desto höher ist das Arbeitsplatzrisiko für die Beschäftigten. Die volkswirtschaftlichen Folgen sind groß, denn es gibt nichts Teureres als Arbeitslosigkeit. Die fiskalischen Kosten und Folgen von prekärer oder geringfügiger Beschäftigung und Langzeitarbeitslosigkeit sind immens. Deshalb mahnen wir als Gewerkschaft immer wieder an, dass die Betriebe mehr in Qualifizierung und Weiterbildung investieren müssen. Für manche Betriebe ist aber die Frage, ob es sich die lohnt, von einer Kosten-Nutzen-Analyse abhängig. Aus der betriebswirtschaftlichen Perspektive könnte die Antwort unter Umständen lauten: „Das muss nicht sein.“ Die Entscheidungen in Unternehmen werden ja in der Regel nicht nach volkswirtschaftlich oder gesellschaftspolitischen Maßstäben getroffen, sondern basierend auf einer betriebswirtschaftlichen Kosten-Nutzen-Analyse. Deshalb sind die Aufwendungen für Bildung und Qualifizierung im „Innovationsland Deutschland“ immer noch zu gering.

### Gibt es einen Zusammenhang zwischen ethnischer Herkunft und sozialer Schichtung mit Blick auf die Weiterbildungsbeteiligung?

Ja, definitiv. Natürlich gibt es unter den Menschen mit Migrationshintergrund inzwischen eine größere Differenzierung. Und es gibt unter ihnen immer mehr Hochqualifizierte. Dennoch belegen sozialwissenschaftliche Studien, dass Menschen mit Migrationshintergrund weit über dem Durchschnitt in Branchen und Berufen mit unsicheren und prekären Arbeitsplätzen, geringen Verdienstmöglichkeiten, ungünstigen Arbeitsbedingungen und eingeschränkten Aufstiegschancen arbeiten. Und sie haben ein höheres Entlassungsrisiko. Somit stellen sie eine Unterschicht am Arbeitsmarkt dar. Eine Folge dieser Unterschichtung, die sich übrigens in den 1960er- und 70er- Jahren herausgebildet und bis heute als Tendenz fortgesetzt hat, ist die geringere Teilhabe an Bildung und Qualifizierung. Angehörige der un-

teren sozialen Schichten und von ethnischen Minderheiten werden in Deutschland bei der Verteilung von Bildungs- und Zukunftschancen benachteiligt. Durch das Bildungssystem – und hierzu gehört auch die betriebliche Weiterbildung und Qualifizierung – wird die soziale Ungleichheit weiter zementiert.

### Welche Chance sehen Sie, alle Menschen über eine gute betriebliche Weiterbildung in die Zukunft mitzunehmen?

Es wird natürlich Menschen geben, die verschiedene „Handicaps“ angehäuft haben. Hierzu zählen aus einer betriebswirtschaftlichen Betrachtungsweise ein hohes Alter, eine angeschlagene Gesundheit oder Behinderung, eine fehlende Berufsausbildung, aber auch Lernhemmungen. Aber selbst wenn es mit Blick auf diese Personengruppen schwierig wird, glaube ich, dass die Mehrheit der Menschen mitgenommen werden kann. Ich bin deswegen optimistisch, weil in diesem Sektor in den letzten Jahren viel passiert ist. Es hat zahlreiche Projekte gegeben: mit jungen und älteren Menschen, mit und ohne Migrationshintergrund, mit altersgemischten oder ethnisch gemischten Gruppen und mit Lernungewohnten. In diesen Projekten konnten die meisten Teilnehmenden sogar für zukunftssträchtige, anspruchsvolle Industrie- und Handwerksberufe qualifiziert werden. Für mich ist die Aussage „Menschen sind nicht qualifizierbar“ eine Stigmatisierung, die auf Vorurteilen beruht. Die Kernfrage lautet nicht ob, sondern wie wir die Menschen qualifizieren wollen. Wie sollen betriebliche Bildungsmaßnahmen organisiert werden? Wenn die vielen Projekterfahrungen in Regellaufnahmen der Weiterbildung und Qualifizierung umgesetzt werden, dann werden wir großen Erfolg haben. Dazu ist es aber zwingend erforderlich, dass mehr Mittel zur Verfügung gestellt werden.

Es werden zusätzliche Maßnahmen benötigt, um genaue Profile zu erstellen und die Teilnehmenden zu unterstützen. Welche „Defizite“, aber auch welche Stärken bringen die Menschen mit? Jede und jeder kann mit der richtigen Unterstützung Kompetenzen erweitern und Weiterbildungsmaßnahmen erfolgreich abschließen. Kurzum: Mit einer gut durchdachten Qualifizierungs-offensive könnten wir eine bessere Zukunft in den Betrieben und in der Gesellschaft einläuten und weiter an einer gelingenden beruflichen Integration arbeiten.

(iw)



## INTERVIEW

# PLÄDOYER FÜR EINEN PERSPEKTIVWECHSEL



© Martin Urner

**HATICE MÜLLER-ARAS,  
MULTIKULTURELLES FORUM E. V.,  
ÜBER VERSCHIEDENE MÖGLICHKEITEN  
EINER ZIELGRUPPENGERECHTEN  
ANSPRACHE**

### **Wie können Angebote zur beruflichen Weiterbildung niedrigschwellig beworben werden?**

Den Begriff der „Niedrigschwelligkeit“ finde ich an dieser Stelle schwierig, unterstellt er doch der Zielgruppe ein Defizit an Voraussetzungen, etwa im Bereich der Motivation, Sprache oder Bildung. Möglichweise passt das Angebot schlichtweg nicht zu den Bedarfen der Menschen. Ich plädiere daher für einen Perspektivwechsel, weg von einer Defizit- und hin zu einer Ressourcenorientierung. Anbieter sollten sich im Vorfeld Gedanken machen, welche Angebote den Lebenswirklichkeiten ihrer Zielgruppe entsprechen. Je nachdem in welcher Phase des Ankommens der oder die Einzelne sich befindet, können die Bedarfe sehr verschieden sein. Erst wenn die Angebote einen konkreten Nutzen für die soziale und berufliche Orientierung haben, haben sie Aussicht auf Erfolg.

### **Welche Zugangswege gibt es und welche haben sich bewährt?**

Am wichtigsten ist eine direkte, persönliche Ansprache der Zielgruppe in einer möglichst vertrauten Atmosphäre. Offene Treffpunkte wie etwa Sprachcafés eignen sich sehr gut, weil sie Raum für persönliche Fragen und kurze Beratungen

bieten. Wichtig ist auch, hier genau zu schauen, mit wem ich es zu tun habe: Handelt es sich um Zugewanderte mit sehr geringen Deutschkenntnissen, sollte ich auf entsprechendes Personal zurückgreifen, das in der Lage ist, Information und Beratung in der jeweiligen Muttersprache zu leisten? Habe ich in diesem Begegnungsformat in erster Linie junge Geflüchtete, sollte ich mich auf das hiesige Schul- und (Aus-) Bildungssystem fokussieren. Mütter mit Migrationshintergrund suchen hingegen eher Hilfestellungen in der beruflichen (Neu-)Orientierung oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Unser Vorteil beim Multikulturellen Forum ist es, dass wir viele verschiedene Leistungen für ganz unterschiedliche Bevölkerungsgruppen unter einem Dach vereinen. Dadurch können wir Menschen ganz gezielt in Sprachkursen, Beratungen oder arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen ansprechen und in adäquate Angebote vermitteln.

### **Wo gibt es Zugangsbarrieren und wie können sie abgebaut werden?**

Mit Blick auf Zugangsbarrieren fokussieren wir uns viel zu oft auf die Seite der Zugewanderten und ihre sprachlichen Hürden oder Wissenslücken. Wir sollten jedoch erstmal unsere eigenen Barrieren kritisch reflektieren und beseitigen. Das fängt schon damit an, dass sich Bildungsangebote nicht





## Multikulturelles Forum e.V.

selten nur an Menschen aus bestimmten Herkunftsländern, mit geklärtem Aufenthaltsstatus oder mit (häufig nicht belegbaren) ausländischen Abschlüssen richten. Eine weitere Hürde besteht in fehlenden oder (aufgrund von Pauschalierungen) oft unzureichenden Kenntnissen über die Zielgruppe, die zu falsch konzipierten Angeboten führen. So finden beispielsweise die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen mit Migrationshintergrund in der Planung von Programmen oder Einzelmaßnahmen viel zu wenig Berücksichtigung. Barrieren resultieren außerdem aus einer intransparenten Information über vorhandene Angebote.

Was wir brauchen, sind einerseits natürlich adäquate Angebote, und andererseits etablierte Kommunikationswege. Letztere erfordern mitunter einen langen Atem, den viele befristet geförderte Angebote leider nicht vorweisen können.

### **Welche Rolle spielen Migrant\*innenorganisationen in der Vermittlung von Angeboten?**

Migrant\*innenorganisationen (MO) spielen an dieser Stelle eine wichtige Rolle, sowohl als Vermittler wie auch als Bildungsträger. Richtig vernetzt können sie als „Brücke“ zwischen Regelinstitutionen und bestimmten Bevölkerungsgruppen

fungieren, da sie die Bedarfe ihrer „Communities“ besser kennen und mehr Vertrauen genießen als Regeldienste oder kurzfristige Maßnahmen. Inzwischen gibt es aber auch viele MO, die selbst Dienstleister im Weiterbildungsbereich sind und sich in ihrer Größe und Professionalität nicht von etablierten Bildungsträgern unterscheiden. Zukünftig werden Migrant\*innenorganisationen vor allem in dieser Rolle an Bedeutung gewinnen.

### **Ist der Einsatz von Ehrenamtlichen aus Migrant\*innenorganisationen eine Möglichkeit, den Zugang zu Weiterbildungsangeboten zu verbessern?**

Ehrenamtliche können vermittelnd tätig sein, etwa im Bereich der Zielgruppengewinnung oder beim Dolmetschen. Auf diese Weise können sie professionelle Weiterbildung sinnvoll ergänzen. Auf keinen Fall kann Ehrenamt die Arbeit und die Verantwortung von hauptamtlichen Kräften ersetzen. Der aus meiner Sicht interessantere Ansatz wäre es daher, den Prozess der Professionalisierung von Migrant\*innenorganisation weiter voranzutreiben und sie mehr in regionale wie überregionale Bildungsnetzwerke zu integrieren. (iw)

---

[www.multikulti-forum.de](http://www.multikulti-forum.de)



# ZUTRAUEN STATT MISSTRAUEN

DER POLITOLOGE KARL-HEINZ P. KOHN BRINGT DIE HERAUSFORDERUNGEN AN EINE WIRKSAME WEITERBILDUNGSBERATUNG FÜR MENSCHEN MIT MIGRATIONSGESCHICHTE AUF DEN PUNKT.



© privat

## Karl-Heinz P. Kohn,

Dozent an der Hochschule der Bundesagentur für Arbeit mit Schwerpunkt Arbeitsmarktmanagement und Berufliche Beratung. 2011 legte er eine Delphi-Studie vor zu den spezifischen Beratungsthemen und -Bedarfen in der Beratung von Ratsuchenden mit Migrationshintergrund. Nach der Fluchtmigration 2015 entwickelte er entsprechende Lehrinhalte für die Beraterausbildung und leitet seit 2016 ein europäisches Forschungsprojekt zur beruflichen Beratung Geflüchteter.

Professionelle Beraterinnen und Berater wissen: Empathie für die Situation der Ratsuchenden und insbesondere auch für die emotionale Verfassung, die sich aus ihr ergibt, das ist eine Grundvoraussetzung für eine gelingende Beratung – auch und gerade in Sachen Bildung, Beruf und Beschäftigung. Um zu verstehen, welche Aufgaben auf Beraterinnen und Berater im Kontext der Weiterbildung warten, sollen zunächst zwei typische Situationen zeigen, welche Fragen sich Ratsuchende mit Migrationsgeschichte stellen könnten.

### „OHNE ABSCHLUSS WIRST DU KEINE ZUKUNFT HABEN!“

Es könnte sich beispielsweise um eine Person handeln, die nicht selbst nach Deutschland migriert ist, deren Eltern oder Großeltern aber diesen Schritt gewagt haben. Sie kamen beispielsweise aus Anatolien und waren zunächst als angelernte Kräfte in der aufstrebenden Industrie des „Wirtschaftswunderlandes“ hoch willkommen – als „Gäste“. Folgende Selbstwahrnehmung des Ratsuchenden könnte dann eine Rolle in der Beratung spielen:

Ich gehöre zu den Kindern aus sogenannten „bildungsfernen Familien“. Ich teile mit allen Deutschstämmigen derselben sozialen Schicht die Erfahrung, dass das selektive Schulsystem mir einen klaren Platz ganz unten zuweist und die soziale Mobilität durch Bildung zwar ein allgegenwärtiges Versprechen ist – in der Realität aber etwas sehr Seltenes.

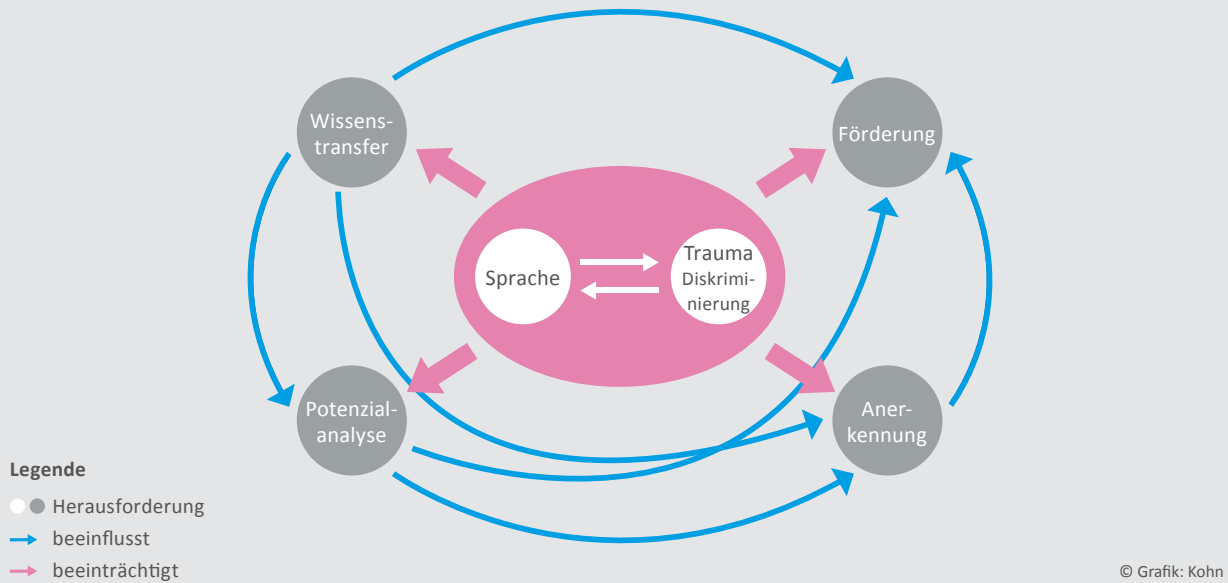
Hinzu kommt, dass meine Muttersprache nicht die Unterrichtssprache ist und dass meine ethnische Herkunft vielleicht durch meine Erscheinung, spätestens aber durch meinen Namen, offen zu Tage tritt. Ich habe also zusätzlich die Erfahrung gemacht, dass meine Leistung geringer bewertet wird, dass ich seltener eine weiterführende Schulempfehlung erhalte und dass ich bei Bewerbungen seltener eingeladen werde als andere – das alles bei vergleichbarer Leistung. Das schulische Lernen in meiner Zweitsprache hat mir also nicht sonderlich viel gebracht. Im Ergebnis habe ich ohne fachlichen Berufsabschluss gearbeitet und bin klargekommen damit. Nun sagt alle Welt: „Ohne Abschluss wirst Du keine Zukunft haben. Der einzige Weg ist Weiterbildung.“ Ich soll also wieder in die ungeliebte Lernmühle. Traue ich mir das zu? Und wenn ich dort Leistung erbringe, werden es die anderen (an)erkennen? Und wenn ich es nach Investition von Zeit und Einkommensverlusten am Ende wirklich geschafft haben sollte: Wird mich jemand mit meinem Abschluss dann wirklich einstellen, weil er nicht nur mein Zeugnis sieht, sondern mir die entsprechende Leistung tatsächlich auch zutraut?

### „LOHNT SICH DAS ALLES?“

Bei einem zweiten Beispiel könnte es sich um eine Person handeln, die im Zuge der Zuwanderung 2015 nach Deutschland gekommen ist und folgende Überlegungen anstellt:

## WIRKKREISLAUF

Spezifischer Herausforderungen in der migrationspezifischen beschäftigungsorientierten Beratung und Integration



Ich habe mich nach traumatisierenden Erlebnissen in meiner Heimat auf den Fluchtweg nach Deutschland gemacht. Dort bin ich ganz gut aufgenommen worden. Aber ich spreche natürlich erst einmal wenig Deutsch. Und die beruflichen Wege sind sehr zahlreich und komplex. Und noch vielfältiger als die Ausbildungsberufe sind all die Spezialisierungen, die mir meine Beraterin zu erläutern versucht. Aber wie weiß ich wirklich, was mir liegt? Werde ich dem Unterricht in Deutsch so gut folgen können, dass ich die hohen Anforderungen schaffe? Wie soll ich in der Zeit der Weiterbildung das Geld verdienen, das ich meiner Familie in der Heimat schuldig bin? Und lohnt sich die Investition, wenn Bekannte von mir sogar mitten aus der Ausbildung abgeschoben werden und die Stimmung gegen uns Flüchtlinge immer stärker wird?

### EMPOWERMENT ALS ANTWORT

Zwei lange Absätze in einem kurzen Beitrag, in der Hoffnung, dass die fachlichen Ableitungen nun schnell erklärt sind: Eine funktionierende Weiterbildungsberatung für Ratsuchende mit Migrationsgeschichte braucht einen wirklich effektiven Ansatz des Empowerment. Es gilt vor allem, die systematisch geschwächte Selbstwirksamkeitserwartung der Ratsuchenden zu kennen, zu wissen, woher sie kommt und daraus die beratungsprofessionellen methodischen Schlüsse zu ziehen. Migrationspezifische Studiengänge und Trainings für Beraterinnen und Berater müssen diesen Prozess unterstützen (siehe Kasten). Ein niedrig-

schwelliger Zugang ist von hoher Bedeutung, denn die beschriebenen Fragen und Hemmungen werden viele erst gar nicht den Schritt zur Beratung machen lassen. In der Beratung dann gilt es, den Wirkkreislauf spezifischer Herausforderungen zu durchbrechen (siehe Grafik).

### ANWÄLTICHE BERATUNGSHALTUNG

Das geht nur mit deutlich zugewandter und für den Ratsuchenden anwaltschaftlicher Beratungshaltung. Für die Beratung in der öffentlichen Arbeitsverwaltung bedeutet das: Übertragung der Kompetenzen und der Haltung aus der Beratung von Jugendlichen mit besonderem Förderungsbedarf an der „Ersten Schwelle“ auf die Beratungsaufgabe zur Weiterbildung Erwachsener (siehe Kasten). Das bedeutet auch Abschied vom Paradigma des „Förderns und Forderns“, das heute (noch) in der Beratung arbeitsloser Ratsuchender vorherrscht. Es geht um Zutrauen statt Misstrauen, um echte Anwaltschaft und um wirkungsvolle Bestärkung. Erst danach geht es in die mühevollen Ebene aller relevanten komplexen Wissensbestände, die bei der Wahl der geeigneten Weiterbildung zu bewältigen sind – und die bei Ratsuchenden ohne oder mit geschwächter Geschichte im deutschen Bildungssystem besonderer Kommunikationskünste bedürfen. Erst wenn all dies gelingt, können wir die zahlreichen Potenziale aus der Migration nach Deutschland heben – für das soziale Miteinander und für die Wertschöpfung am deutschen Arbeitsmarkt.

#### Weiterführende Fachliteratur von Karl-Heinz P. Kohn

„Spezifische Berufsberatung für geflüchtete Menschen – Schlüssel zur Nutzung eines bedeutenden Fachkräftepotenzials“, [www.Kohnpage.de/Text2017a.pdf](http://www.Kohnpage.de/Text2017a.pdf)

„Berufsberatung für Erwachsene. Themen und Bedarfe – Rechtsanspruch und ökonomische Bedeutung“, [www.Kohnpage.de/Text2017d.pdf](http://www.Kohnpage.de/Text2017d.pdf)



# HERAUSFORDERUNGEN AN DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG

**DIE BERUFLICHE WEITERBILDUNG – EINSCHLIESSLICH DES ERWERBS EINES ERSTMALIGEN ODER NEUEN BERUFSABSCHLUSSES IM ERWACHSENENALTER – STELLT SICH UNTER MEHREREN ASPEKTEN ALS SCHLÜSSELFRAGE DER AKTIVEN ARBEITSMARKTPOLITIK DAR.**

Der anhaltende Beschäftigungsaufschwung hat die Polarisierung des deutschen Arbeitsmarktes entlang von Qualifikationslinien noch deutlicher sichtbar gemacht. Bei allgemein sinkender Arbeitslosigkeit ist die relative Arbeitslosenquote von Erwerbspersonen ohne Berufsausbildung vom einstmaligen Doppelten auf das 2,5-Fache der Gesamtarbeitslosenquote angestiegen. Eine weitere Reduzierung der Arbeitslosigkeit lässt sich nur erreichen, wenn es in größerem Umfang gelingt, Arbeitslosen zu einem beruflichen Abschluss zu verhelfen. Notwendig sind finanzielle Anreize („Weiterbildungsgeld“ als anrechnungsfreier Zuschlag zum ALG II – analoge Regelungen auf mindestens gleichem Niveau im SGB III), Flexibilisierung des „Verkürzungsgebots“ der Maßnahmen, Möglichkeit der Modularisierung in aufeinander aufbauende Teilqualifikationen und die Schaffung geeigneter Lernumgebungen, u. a. in Kombination mit geförderter Beschäftigung.

Absehbare Entwicklungsschritte der Digitalisierung werden einen neuen Schub des Strukturwandels von Tätigkeiten und Arbeitsplätzen auslösen; Energie- und Mobilitätswende wirken in ähnlicher Weise. Nach den Schätzungen des IAB führt die Digitalisierung weniger zu einer weiteren Abnahme von Helfertätigkeiten als vielmehr zur Algorithmisierung der Routineanteile von Facharbeitertätigkeiten, während die Nachfrage nach komplexen Spezialistentätigkeiten und hochkomplexen Tätigkeiten in etwa gleichem Maße zunehmen wird. Die mögliche „Rettung“ für etwa 2 Mio. beruflich Ausgebildete besteht folglich in der Weiterbildung zu Spezialisten. Das jüngst beschlossene „Qualifizierungschancengesetz“

erweitert die Möglichkeiten zur Förderung der Weiterbildung von Beschäftigten erheblich. Es bleibt nun zunächst abzuwarten, ob es von Betrieben und Beschäftigten angenommen wird.

Nach der IAB-Stellenerhebung stellt Mangel an geeigneten Arbeitskräften inzwischen für mehr Betriebe eine Beeinträchtigung ihrer wirtschaftlichen Aktivität dar als der Auftragsmangel. Mit einer Betroffenheit von weniger als 15 Prozent der Betriebe ist das kein flächendeckender Fachkräftemangel, aber doch in der Langzeitbetrachtung ein Rekordwert. Bei inzwischen hoher Erwerbsbeteiligung der Frauen in Deutschland, aber zugleich nach den Niederlanden niedrigster durchschnittlicher Arbeitszeit in Europa, stellt eine Ausweitung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten die wichtigste Arbeitskraftreserve dar. Eine bloße Ausweitung der bisher ausgeübten Tätigkeiten (darunter Minijobs mit besonders viel „Luft nach oben“) dürfte aber in den meisten Fällen an mangelndem Bedarf der Betriebe oder an mangelndem Interesse der Betroffenen scheitern. Nur bei Wechsel auf andere, eher höherwertige und höher bezahlte Tätigkeiten, oft auch in Kombination mit einem Wechsel des Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin, werden sich eingefahrene Arrangements betrieblicher und familialer Arbeitsteilung dynamisieren lassen. Das wird in den meisten Fällen – selbst bei vorhandener beruflicher Qualifikation – nicht machbar sein ohne Weiterbildung. Für Beschäftigte fehlen jedoch Förderangebote, die auch ohne Mitwirkung des derzeitigen Arbeitgebers bzw. der Arbeitgeberin wahrnehm-



bar sind. Hierzu muss die Verengung des ABFG auf „Fortbildung“ überwunden werden. Notwendig ist außerdem eine auf Dauer gesicherte und flächendeckend sichtbare Infrastruktur der Weiterbildungs- und Laufbahnberatung. Die Chance, dass eine in ihrem Handlungshorizont deutlich erweiterte „Bundesagentur für Arbeit und Qualifizierung“ diese Aufgabe übernehmen könnte, wurde soeben durch die halbherzige und beiläufige Abhandlung des Themas im „Qualifizierungschancengesetz“ vertan. Hintergrund ist der Widerstand der Arbeitgeberorganisationen gegen alles, was die berufliche Mobilität von Beschäftigten steigern könnte. Das unternehmerische Einzelinteresse an der Bindung von Arbeitskräften obsiegt über das Gesamtinteresse an der Vermehrung des fachlich qualifizierten Arbeitsangebots.

Arbeitsmigration kann einen Beitrag zur Verringerung von Fachkräftengpässen leisten. Für die weltweit bei Migration übliche Dequalifizierung – die erste Generation nimmt beruflichen Statusverlust hin, weil sie trotzdem mehr verdient als im Herkunftsland – bietet die Struktur des deutschen Arbeitsmarktes jedoch keinen Raum (siehe 1.). Deutschland kann sich Einwanderung ohne massive Investitionen in Aus- und Weiterbildung nicht leisten, weil wir sonst am Ende nicht Fachkräfte, sondern Sozialleistungen Beziehende haben werden. Dabei ist es ziemlich egal, ob die Zugewanderten selbst Leistungsempfänger werden oder ob sie Ansässige in diesen Status verdrängen. Wer eine „Unterschichtung“ des deutschen Arbeitsmarktes allein durch hohe Hürden bezüglich Sprach- und Fachqualifikation verhindern will, wird am Ende ein Einwanderungsgesetz, aber keine Einwanderung haben. Es zeichnet sich eine absurde Konstellation ab, bei der eine berufliche Ausbildung in Deutschland eher nach Fluchtmigration – selbst wenn sie nur in Duldung führt – als nach freigelegter Migration erreichbar ist.

Fachkräfte nach dem sehr spezifischen deutschen Verständnis sind in der Welt rar; wo sie vorhanden sind, geben die

wirtschaftlichen und politischen Verhältnisse eher keinen Anlass zur Wanderung. Wer als Fachkraft die Auswahl unter mehreren wirtschaftlich hochentwickelten Zielländern hat, wird aus sprachlichen Gründen und wegen der deutschen Fixierung auf die Papierform eher nicht Deutschland wählen. Deutschland kann Fachkräfte folglich nicht „fertig importieren“, sondern muss sie ausbilden bzw. diejenigen, die im Herkunftsland schon Fachkraft-Niveau erreicht hatten, im neuen Umfeld wieder auf diesen Stand bringen. Bei akademisch Ausgebildeten wird hierzu in vielen Fällen eine akademische Nachqualifizierung erforderlich sein, die in einem verkürzten Studiengang zu einem deutschen Hochschulabschluss führt. Der Weg zu einer Sicherung des Unterhalts nach dem BAföG ist jedoch dornig, da der Gesetzeswortlaut die Förderung bei bereits vorhandenem Abschluss auszuschließen scheint und da die BAföG-Verwaltung vielfach nicht willens oder in der Lage ist, die korrigierende höchstrichterliche Rechtsprechung umzusetzen. In ähnlicher Weise wird sich bei im Ausland beruflich Qualifizierten die Frage stellen, wie sie in die neue Systematik der Weiterbildungsförderung für Beschäftigte (siehe 2.) einzuordnen sind, wenn parallel das Anerkennungsverfahren läuft: als Personen mit „fehlendem Berufsabschluss“ oder als Personen, deren Berufsabschluss mindestens vier Jahre zurückliegt, oder – nach erfolgreich abgeschlossenem Anerkennungsverfahren – als nicht förderbare Personen mit „frischem“ Abschluss? Gesetze werden in Deutschland nach wie vor gemacht, ohne an Lebens- und Bildungsverläufe zu denken, die herkunfts- und migrationsbedingt vom üblichen inländischen Muster abweichen.



**Prof. Dr. Matthias Knuth**  
Research Fellow am Institut Arbeit  
und Qualifikation der Universität  
Duisburg-Essen

© privat



## INTERVIEW

# AM BALL BLEIBEN

**STAATSEKRETÄRIN LEONIE GEBERS, BMAS, ERKLÄRT IM INTERVIEW MIT IQ, WELCHE STRATEGIE DIE QUALIFIZIERUNGSOFFENSIVE VERFOLGT UND WELCHE WIRKUNG DAS QUALIFIZIERUNGSCHANGENGESETZ ERZIELEN SOLL.**

**Neue Herausforderungen, auf die sich die Arbeitsgesellschaft einstellen muss, verlangen neue Strategien. Auf welche Herausforderungen reagiert die Qualifizierungsoffensive des BMAS mit welchem Ziel und mit welchen Mitteln wie beispielsweise dem Qualifizierungschancengesetz?**

Die tiefgreifenden Veränderungen der Arbeitswelt durch Globalisierung, demografischen Wandel und Digitalisierung stellen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie Erwerbstätige vor große Herausforderungen. Die OECD schätzt, dass ca. 12 Prozent der Jobs in Deutschland bereits komplett automatisiert werden könnten; weitere 31 Prozent werden stark verändert werden. Wenn sich Berufsbilder langsamer ändern als die technologische Entwicklung, entscheidet die Qualifikation der Beschäftigten immer stärker über ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Um den Wohlstand auch in Zukunft zu sichern, müssen wir dafür sorgen, dass die Beschäftigten von heute auch die Arbeit von morgen machen können. Mit der Qualifizierungsoffensive ermöglichen wir Beschäftigten am Ball zu bleiben. Das Qualifizierungschancengesetz, das am 1. Januar 2019 in Kraft getreten ist, erleichtert den Zugang zu Weiterbildungsförderung, verbessert die Förderkonditionen und stärkt die Weiterbildungsberatung.


**Wie können Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer eine gerechte Chance erhalten, sich die Kompetenzen und Qualifikationen anzueignen, um sich sicher auf dem Arbeitsmarkt der Zukunft bewegen zu können?**

Das Qualifizierungschancengesetz erschließt bestehende Förderungen für Weiterbildung für ganz neue Zielgruppen. Zukünftig reicht es, dass Beschäftigte Tätigkeiten ausüben, die durch Technologien ersetzt werden können oder in

sonstiger Weise vom Strukturwandel betroffen sind. Um in Engpassbranchen den Fachkräftemangel zu bekämpfen, werden Weiterbildungen in diesen Bereich hinein massiv gefördert. Ziel ist, dass die Beschäftigten heute ihre beruflichen Kompetenzen leichter verbessern können, um die Aufgaben der Arbeitswelt von morgen bewältigen zu können. Damit stärken wir die Fachkräftebasis und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft im digitalen Strukturwandel. Die Förderung umfasst zukünftig nicht nur die Weiterbildungskosten, sondern auch Zuschüsse zum Arbeitsentgelt, die nach Unternehmensgröße gestaffelt werden. Insgesamt stehen im Jahr 2019 für die Förderung 2,1 Mrd. Euro im Haushalt der Bundesagentur für Arbeit, darunter 1,1 Mrd. für die Weiterbildung Beschäftigter, zur Verfügung. Dazu kommen 1,3 Mrd. Euro für Arbeitslosengeld bei beruflicher Weiterbildung.

**Wie kann berufliche Weiterbildung dazu beitragen, Fachkräftereserven zu erschließen?**

Lebenslanges Lernen und gute Qualifizierung sind wichtige Elemente, um langfristig am Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Denn wir wissen, dass uns die Arbeit nicht ausgehen wird, es wird nur andere Arbeitsformen geben. Das Thema Qualifizierung ist für die Fachkräftesicherung von besonderer Bedeutung. Bereits heute sind Geringqualifizierte fünfmal häufiger arbeitslos als beruflich Qualifizierte. Die Arbeitsgesellschaft der Zukunft wird durch die Veränderungen des technologischen und strukturellen Wandels noch stärker als heute eine Wissensgesellschaft sein, die auf Bildung und lebenslanges Lernen aufbaut. Die Förderung der beruflichen Weiterbildung, insbesondere Umschulungen in einen neuen, am Arbeitsmarkt nachgefragten Beruf, gehört daher zu den klassischen Aufgaben der Arbeitsmarktpolitik, um Fachkräfte zu sichern.



„Ziel ist, dass die Beschäftigten heute ihre beruflichen Kompetenzen leichter verbessern können, um die Aufgaben der Arbeitswelt von morgen bewältigen zu können.“



## INTERVIEW

# GANZHEITLICH, LEBENSLANG UND PRÄVENTIV

**LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG – EINE ANTWORT DER  
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (BA) AUF DIE HERAUSFORDERUNGEN DER  
ZUKUNFT DES ARBEITSMARKTES, VORGESTELLT VON MARK CLIFF ZOFALL,  
PROJEKTLEITER LBB.**

**Vor dem Hintergrund aktueller Veränderungen am Arbeitsmarkt wie Digitalisierung, demografischer Wandel und Internationalisierung hat die BA die Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) entwickelt. Können Sie uns kurz die zentralen Elemente des Projektes erklären und verraten, an welche Zielgruppen es sich mit welcher Zielsetzung richtet?**

Die von Ihnen genannten Entwicklungen werden den Arbeits- und Ausbildungsmarkt in Deutschland in den kommenden Jahren maßgeblich beeinflussen. Demografischer Wandel führt zu einer spürbaren Verringerung des Erwerbspersonenpotenzials. Infolge der Digitalisierung und des strukturellen Wandels werden sich die Berufsbilder und Arbeitsplätze stark verändern. Im Ergebnis dieser Entwicklungen wird die Wahrscheinlichkeit von Arbeitsplatzwechseln und beruflichen Veränderungen bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zunehmen. Für Unternehmen besteht die Gefahr, dass sich die in einigen Bereichen begrenzte Verfügbarkeit an Fachkräften weiter verschärft und mittelfristig ihre Wettbewerbsfähigkeit beeinträchtigt.

Die BA hat sich vor diesem Hintergrund für die Entwicklung eines neuen Beratungsangebots entschieden: Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB). Was meint das? Das neue Angebot bietet ganzheitliche, lebenslange und präventive berufli-

che Orientierung und Beratung. Sie beginnt schon vor dem Erwerbsleben und begleitet unsere Kundinnen und Kunden lebenslang in allen beruflichen Phasen. Ergänzend zur persönlichen Beratung wurde im Rahmen des Projekts mit einem Selbsterkundungstool ein attraktives Online-Angebot für die berufliche Orientierung für Ausbildung und Studium entwickelt.

Mit der Lebensbegleitenden Berufsberatung sprechen wir Kundinnen und Kunden an wichtigen beruflichen Weichenstellungen an, um sie bei den zukünftigen Herausforderungen der veränderten Arbeits- und Lebenswelten individuell und lebensphasengerecht zu unterstützen:

- am Übergang Schule zu Ausbildung/Studium
- am Übergang Ausbildung/Studium zum Arbeitsmarkt
- beim Wiedereinstieg und beruflicher Neuorientierung.

**Wie wird das Projekt umgesetzt und evaluiert?**

LBB wurde in den Agenturen für Arbeit Düsseldorf, Kaiserslautern-Pirmasens, Leipzig und in Regensburg in 2017 und 2018 pilotiert. Während der Pilotierung wurden Erkenntnisse und Ergebnisse auf unterschiedlichen Wegen erhoben: Es gab u. a. ein Monitoring, Kunden- und Mitarbeiterbefragungen, Workshops und eine wissenschaftliche Begleitforschung durch das Institut für angewandte Sozialforschung – infas.



# PROJEKT ICH

LEBENSBEGLEITENDE BERUFSBERATUNG



**LBB greift die Veränderungen der Arbeitswelt (Arbeit 4.0) auf** und unterstützt Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit modernen Beratungsangeboten – vernetzt mit weiteren Partnern am Arbeitsmarkt



**LBB unterbreitet neue digitale Angebote –** z. B. onlinebasierte Selbsterkundung und schafft eine engere Kombination von Präsenzberatung und digitalen Angeboten



**LBB ist präventiv und modern:** Sie verbessert den Übergang Schule – Beruf, vermeidet Arbeitslosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit und trägt zur Fachkräftesicherung bei



**LBB stellt entlang des Berufslebens** ein Angebot zur Verfügung – früher beginnend in der Sekundarstufe I und über das gesamte Erwerbsleben hinweg



**Vor dem Erwerbsleben stärkt LBB die Beratungsorte Schule, Berufs- und Hochschule** durch regelmäßige und flächendeckende Präsenz vor Ort – insbesondere um Abbrüche zu vermeiden und Übergänge in das Erwerbsleben zu verbessern



**Im Erwerbsleben stellt LBB zielgruppenspezifische Berufsorientierungs- und individuelle Beratungsangebote** für Arbeitslose, Arbeitssuchende und Erwerbstätige mit besonderem Beratungsbedarf bereit

Quelle: Bundesagentur für Arbeit

## Konnten bislang die Erwartungen, die die BA an das Projekt gestellt hat, erfüllt werden?

Das erweiterte Dienstleistungsangebot wurde von den Kundinnen und Kunden sehr gut angenommen. Auch bestätigen unsere Netzwerkpartnerinnen und -partner – dazu gehören z. B. die Kammern, Verbände, Schulträger und weitere Institutionen –, dass LBB zielführend und gewinnbringend für die Beteiligten ist. Neun von zehn Kundinnen, die beraten wurden oder an einer berufsorientierenden Veranstaltung teilgenommen haben, würden diese weiterempfehlen.

## Können Sie schon erste Ergebnisse der Pilotierungsphase nennen, die auch über die zukünftige Ausrichtung des Projektes LBB Aussagen zulassen?

Im Bereich der Beratung vor dem Erwerbsleben wurden über 12.100 Beratungstermine durchgeführt. Davon fanden zwei Drittel vor Ort in den Schulen statt. Auch die berufsorientierenden Veranstaltungen haben mit 94 Prozent eine hohe Weiterempfehlungsquote.

Im Bereich der Beratung im Erwerbsleben wurden 11.000 Beratungsgespräche geführt. Zwei Drittel der Beratenen gaben als Anliegen die berufliche Neu- oder Umorientierung an. Die über 290 berufsorientierenden Veranstaltungen

wurden von mehr als 2.800 Teilnehmerinnen und Teilnehmern besucht. Von diesen haben im Anschluss daran mehr als ein Drittel das Angebot einer persönlichen Beratung in Anspruch genommen. Auch infas hat uns bestätigt, dass wir mit der Beratung im Erwerbsleben eine gute Antwort auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes des 21. Jahrhunderts geben.

Das Selbsterkundungstool haben seit Januar 2018 über 180.000 Besucherinnen und Besucher auf der Startseite der BA aufgerufen.

Die guten Erfolge haben auch schon einen ersten Umsetzungsschritt nach sich gezogen: Die Beratung vor dem Erwerbsleben wurde im Januar 2019 bundesweit eingeführt. Für die Beratung im Erwerbsleben bleiben die Entscheidungen der Gremien im Jahr 2019 abzuwarten. (iw)



**Mark Cliff Zofall**

Projektleiter Lebensbegleitende Berufsberatung (LBB) der Bundesagentur für Arbeit

© Bundesagentur für Arbeit



# TRITTSTEINE IN DIE EXISTENZGRÜNDUNG

## WIE DAS AUSTRALISCHE PROJEKT „STEPPING STONES“ GEFLÜCHTETE FRAUEN QUALIFIZIERT

Geflüchtete Frauen haben es wesentlich schwerer auf dem Arbeitsmarkt als ihre männlichen Pendanten. Für viele bietet die Selbständigkeit daher eine Alternative. Wie Frauen mit Fluchthintergrund sukzessive und erfolgreich für die Existenzgründung qualifiziert werden können, zeigt das australische Projekt „Stepping Stones“ – ein Projekt, das MUT IQ auf der Metropolis-Konferenz 2018 in Sydney näher kennenlernen durfte.

### HERAUSFORDERUNGEN UND SCHIEFLAGEN

Internationale und nationale Studien mit Fokus auf die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen zeigen, welchen Herausforderungen sie auf dem Weg zum Job begegnen können. Die länderübergreifende, vergleichende Studie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) „Dreifach benachteiligt?“ aus dem Jahr 2018 stellt fest, dass Frauen mit Fluchthintergrund, insbe-

sondere Mütter, u. a. aufgrund familiärer Verpflichtungen deutlich weniger häufig an Integrationsmaßnahmen und insbesondere an Qualifizierungsangeboten teilnehmen können. Die Integration in den Arbeitsmarkt werde zudem dadurch erschwert, dass weibliche Geflüchtete nur selten gut ausgebaute berufliche Netzwerke haben, so die OECD. Czarina Wilpert von der IQ Fachstelle Einwanderung fasst in ihrem Beitrag „Wege zur sozialen und ökonomischen Teilhabe“ in der Studie „Profile der Neueinwanderung“, zusammen, dass potenzielle Existenzgründerinnen außerdem erhebliche Schwierigkeiten haben, ihre Kreditwürdigkeit nachzuweisen und somit seltener Kredite von Banken bekommen.

### MIKROKREDIT UND MIKROMANAGEMENT

Die australische Nichtregierungsorganisation „Brotherhood of St. Laurence“ aus Melbourne startete 2011 mit dem

übergeordnete Prinzipien: Empowerment-basierter, genderbewusster Ansatz

Training der Geschäftskompetenz (30 Stunden)

Beratung und Schulung zu Mikrofinanzierungsmöglichkeiten

kontinuierliches Mentoring (12 Monate) von Teilnehmenden

bedarfsgerechte und punktuelle Qualifizierung & Mentoring von Alumni

Lobbyarbeit und Öffentlichkeitsarbeit

■ Makro-Ebene   ■ Mikro-Ebene   ■ Meso-Ebene

„Durch Stepping Stones bekam ich ein Mentoring von Julie, einer Ehrenamtlichen, die für AMP arbeitet. Wir trafen uns regelmäßig, um uns über Marketingmöglichkeiten und Finanzierungen zu unterhalten, das waren anfangs meine größten Herausforderungen. Nachdem sich mein Schokoladengeschäft etabliert hatte, bekam ich Mentoring von anderen Freiwilligen im Rahmen des Projekts: Ich erhielt so ein sprachliches Mentoring, aber auch Unterstützung im Rahmen der strategischen Weiterentwicklung meines Geschäfts. Stepping Stones hat mir und meinem Geschäft sehr geholfen.“

Existenzgründerin aus Kolumbien

Qualifizierungsprojekt „Stepping Stones“, das Frauen mit Fluchthintergrund einen ideellen, sozialen und finanziellen Rückhalt auf dem Weg zur Selbständigkeit bietet. Mithilfe einer Förderung des australischen Finanzdienstleisters AMP (Australian Mutual Provident Society) entwickelte das Projekt ein Portfolio maßgeschneiderter Integrations- und Qualifizierungsangebote – von Sprach- und IT-Kursen bis hin zu einem Mentoringprogramm von beruflich erfahrenen und gut vernetzten Mentorinnen (siehe Grafik). Diese Maßnahmen wirken auf drei Ebenen: der „Mikro-Ebene“ durch die direkte Arbeit mit den Frauen, der „Meso-Ebene“ durch das Zusammenbringen und die Vernetzung von Akteuren, und der „Makro-Ebene“ durch die Bekanntmachung der Stärken der geflüchteten Frauen in einem breiteren gesellschaftlichen Kontext.

Ein Alleinstellungsmerkmal dieses Projekts ist der Fokus auf das notwendige Start- bzw. Anschubkapital für eine Existenzgründung. Anträge auf eine Mikrofinanzierung beim Partner AMP werden von einer Fallberaterin bzw. einem Fallberater von der Common Wealth Bank begleitend gemanagt. Weitere Kreditanträge werden ebenfalls durch diese Beratung unterstützt. Bei der Mikrofinanzierung geht es um kleine Kredite (insgesamt bis 25.000 Euro), die speziell für Existenzgründungen mit geringem Kapitalbedarf eine interessante Finanzierungsmöglichkeit darstellen. Oft ist der Mikrokredit zudem auf eine relativ kurze Periode befristet. Für ein solches Mikrodarlehen muss in der Regel eine Bürgschaft in Höhe von 50 Prozent beigebracht werden, am besten erfolgt diese aus dem direkten sozialen Umfeld der Kreditnehmenden.

## STÄRKE- UND KONTEXTORIENTIERT

„Stepping Stones“ ist ressourcenorientiert: Die Qualifizierungen bauen auf die Potenziale, Interessen, Wissensbestände und Kompetenzen von Frauen mit Fluchthintergrund auf. Anstatt auf die Verwundbarkeit von geflüchteten Frauen zu blicken, schaut das Projekt auf die Widerstandsfähigkeit, Motivation und Entschlossenheit der Zielgruppe. Damit diese Fähigkeiten zum Tragen kommen, ist allerdings dem besonderen Kontext der Frauen Rechnung zu tragen. Fragen der familiären Situation und der Kinderbetreuung werden aktiv mit den Partnerinnen oder Partnern diskutiert. „Stepping Stones“ versteht sich als qualitatives, lokales Projekt, nicht als flächendeckendes Angebot. Bisher machte sich fast die Hälfte der 54 Frauen, die das Projekt erfolgreich beendet haben, mittels der dort erworbenen Qualifizierungen erfolgreich selbständig. Die neuen Geschäfte sind so vielfältig wie die Frauen selbst. Die Läden bieten hauptsächlich handwerklich erzeugte Produkte an wie Kinderspielzeug, kulinarische Erzeugnisse, Kosmetik und Schmuck sowie Körperpflegedienstleistungen als Friseurgeschäft oder Kosmetikstudio. (jvh)



**Dr. Johnny Van Hove**

Kulturwissenschaftler

wissenschaftlicher Referent bei der  
ebb Entwicklungsgesellschaft für  
berufliche Bildung mbH

© Sonja Werner



## REZENSION

# INFOS PER MAUSKLICK

## QUALIFIZIERTES ZU THEMEN RUND UM QUALIFIZIERUNGEN: DAS ONLINE-LEXIKON ALEX

# ALEX

Lexikon rund um Arbeitsmarkt & Integration



Die mehr als 120 Artikel im IQ Arbeitsmarktlexikon ALEX wollen informieren, zum Nachdenken anregen und zum Weiterlesen animieren. ALEX erreicht dies, indem es Wissen zu Fakten und Diskursen an der Schnittstelle von Arbeitsmarkt, Migration und Integration verbindet: Artikel und Schlüsselbegriffe verweisen konsequent aufeinander, Quellen und Literaturvorschläge für vertiefende Informationsbeschaffung werden offengelegt und verlinkt. Der Begriff „Qualifizierung“ ist geradezu exemplarisch dafür, wie ALEX Schlüsselthemen diskutiert.

### WISSENSNETZ ALEX

Wer sich im Wissensnetz ALEX über Qualifizierungen schlau machen möchte, muss nicht lange suchen. „Qualifizierung“ – eine von sieben Wissenskategorien – kann gleich auf der ersten Seite angeklickt werden. Die Auswahl zeigt alle zwölf Artikel, die explizit diesem Bereich zugewiesen wurden. Weitere relevante Beiträge können über die Freitextsuche gefunden werden, die mehr als 30 Einträge zeigt, in denen der Schlüsselbegriff Qualifizierung ebenfalls eine Rolle spielt.

Die Liste der empfohlenen Artikel spiegelt zentrale Themen und Akteure wieder, welche auch in der vorliegenden Ausgabe der IQ konkret bedeutsam sind: das „Anerkennungsgesetz“ und ebenso dessen „Verfahren und Serviceangebote“, die durch das „Förderprogramm IQ“ oder die „Bundesagentur für Arbeit“ angeboten werden. Sprachrelevante Themen tauchen ebenfalls in der Ergebnisliste auf, insbesondere im Kontext der „berufsbezogenen Deutschsprachförderung (§ 45 a AufenthG)“. Beiträge zu den rechtlichen Grundlagen wie beispielsweise die „Drei plus zwei-Regelung“, zu konkreten Qualifizierungsmaßnahmen und der Externenprüfung informieren über weitere qualifizierungsrelevante Themen.

### SENSIBILISIERENDER KONTEXT

Das Besondere an ALEX ist, dass es die jeweiligen Themen, Akteure und Prozesse leicht verständlich in ihrem breiteren migrationspolitischen und arbeitsrechtlichen Kontext erklärt. Die systematische Verlinkungen zu Fachbegriffen sorgt außerdem dafür, dass Leserinnen und Leser für das integrationspraktische Umfeld und seine Feinheiten sensibilisiert werden.

Der Artikel „Externenprüfung“ beispielsweise erklärt nicht nur, für welche Zielgruppe diese entwickelt wurde, er zeigt auch, welche Voraussetzungen zur Zulassung bestehen und wer über diese entscheidet. Begriffe, die erklärungsbedürftig sind, werden zu den jeweiligen Lexikonartikeln verlinkt, die zusätzliches Hintergrundwissen liefern. In den Quellen und der weiterführenden Literatur können sich Leserinnen und Leser anhand der Verlinkung zu den Prüfungsanforderungen für den jeweiligen Ausbildungsberuf des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vertiefende Kenntnisse verschaffen.

Auch über weitere Schlüsselthemen des Förderprogramms IQ – wie „Anerkennung“, „interkulturelle Öffnung“, „Fachkräftesicherung“ – können sich Interessierte in den sechs übrigen Wissenskategorien im Online-Lexikon ALEX informieren. (jvh)

[alex-iq.de](http://alex-iq.de)



• Teilhabe Rechte  
• Zugehörigkeit  
Positionen

# EINE MÖGLICHKEIT, DIE WELT WEITERZUDENKEN

DER SAMMELBAND „POSTMIGRANTISCHE PERSPEKTIVEN“, DER VON NAMHAFTEN WISSENSCHAFTLERINNEN UND WISSENSCHAFTLERN DES RATS FÜR MIGRATION ERSTELLT WURDE, WIRFT EINEN NEUEN BLICK AUF DAS THEMA MIGRATION.



Um sich dem Inhalt widmen zu können, muss eine Beschäftigung mit dem Titel vorangestellt werden. Was bitteschön meint postmigrantisch? Im Kern geht es darum, den bislang im öffentlichen Diskurs eher als defizitär wahrgenommen Begriff „Migration“ neu zu beleben. Dahinter steht der Wunsch nach einem Perspektivwechsel, wobei das „post“ keine Distanzierung von der Migration bedeutet, sondern von ihrer Deutung als Bedrohung, Verfremdung und Ausnahmezustand, erklärt Herausgeberin Naika Foroutan, Professorin für Integrationsforschung und Gesellschaftspolitik. Vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Veränderungen, in der sich viele Menschen für Vielfalt stark machen, aber auch immer mehr eine drastische Ablehnung von Pluralität äußern, möchten die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dieser Polarisierung eine postmigrantische Perspektive entgegensetzen. Dabei geht es ganz bewusst darum, die Migration dem Fokus derjenigen Debatten zu entziehen, die alle gesellschaftlichen Probleme und Herausforderungen auf sie reduzieren und stattdessen den analytischen Blick wieder stärker auf Klassen-, Rassismus- und Geschlechterfragen zu lenken. Ziel des Bandes ist es, anhand interdisziplinärer Ansätze der Frage nachzugehen, welche neuen Einsichten sich mit einer postmigrantischen Perspektive gewinnen lassen.

## DIVERSITÄT ABBILDEN

Der erste Teil widmet sich den Möglichkeiten der Überschreitung binärer Zuschreibungen. Wie Migrantinnen und Migranten der zweiten oder dritten Generation ihre eigenen Räume schaffen, die beschränkten Vorstellungen von „Migration“ und „Integration“ entgegenstehen, wird unter anderem an dem Filmemacher Fatih Akin deutlich, der in seinen Filmen immer wieder Alternativen anbietet, auf andere Weise über Migration nachzudenken. Im zweiten Teil beschäftigten sich die Autorinnen und Autoren damit, wie

sich die postmigrantische Gesellschaft in ihrer Diversität abbilden lässt. Dabei wird auch die Verwendbarkeit der Kategorie „mit Migrationshintergrund“ diskutiert. Einerseits ließen sich damit familiäre Einwanderungserfahrungen auch über die erste Generation hinaus statistisch abbilden und somit auch strukturelle Ungleichverhältnisse erfassen und kritisieren, andererseits schrieben sie die Nichtzugehörigkeit von Kindern und Enkeln der Migrantinnen und Migranten fest, heißt es in der Einleitung.

## KEINE EINFACHEN LÖSUNGEN

Zahlreiche weitere Beiträge thematisieren, wie sich die Gesellschaft verändern muss, um ihrer steigenden Pluralität gerecht zu werden, betonen aber auch, dass Rassismus mit der zunehmenden gesellschaftlichen Partizipation von Minoritäten nicht überwunden ist, sondern Abwehrreaktionen hervorruft. Die im Band zu Wort kommenden Stimmen tragen viele innovative Ideen zur zeitdiagnostischen Beschreibung der Gesellschaft als „postmigrantisch“ und zu den damit zusammenhängenden Transformationen zusammen, bieten aber keine einfachen Lösungen. Deutlich wird Shermin Langhoff, Intendantin des Maxim-Gorki-Theaters, am Ende des von ihr stark biografisch verfassten Nachwortes, in der Erklärung, warum ihr das Wort „postmigrantisch“ so kostbar ist. „Es erzählt mir von der Möglichkeit, die Welt weiterzudenken und zu entwerfen.“ (iw)

Postmigrantisches Perspektiven  
Ordnungssysteme, Repräsentationen, Kritik  
Naika Foroutan, Juliane Karakayali,  
Riem Spielhaus (Hrsg.),  
Campus Verlag, 2018



## POSITIONEN

**Worin sehen Sie den dringlichsten Handlungsbedarf in der Gestaltung einer zukunftsfähigen beruflichen Weiterbildung in einer Migrationsgesellschaft?**

„Um den gesellschaftlichen und technologischen Wandel zu gestalten, ist eine Neuausrichtung der beruflichen Weiterbildung erforderlich. Innovative Ansätze bieten Bildungsmaßnahmen, die tätigkeitsbezogen, nachfrageorientiert sowie modularisiert gestaltet sind und sich dabei an den konkreten Bedürfnissen im Betrieb und den Nutzen für die Lernenden orientieren. Hierzu gehört unter anderem, die vorhandenen Potenziale der Lernenden auch jenseits der klassischen beruflichen Qualifikationen zu erkennen, daran anzuknüpfen und zu dokumentieren. Damit wird nicht nur ein wichtiger Beitrag zur Fachkräftesicherung geleistet, sondern ebenso werden die individuellen Möglichkeiten zur beruflichen Weiterentwicklung erheblich ausgebaut.“

**Barbara Hemkes, Leiterin des Arbeitsbereichs Innovative Weiterbildung / Durchlässigkeit / Modellversuche im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)**

„Die fortschreitende Digitalisierung erfordert insgesamt eine deutliche Stärkung der beruflichen Weiterbildung. In unserer Migrationsgesellschaft muss Weiterbildung außerdem noch mehr die Voraussetzungen und Lebenswelt der Lernenden berücksichtigen und trotzdem möglichst zu verwertbaren (formalen) Abschlüssen führen. Damit dies gelingen kann, bedarf es arbeitsplatznaher, modular aufgebauter Lernkonzepte, die vorhandene, ggf. informell oder außerhalb des deutschen formalen Bildungssystems erworbene Kompetenzen berücksichtigen. Zentral ist die bedarfsorientierte individuelle Unterstützung der Lernenden – sei es durch Sprachförderberatung, arbeitsbezogene Alphabetisierung, integrierte Sprachförderung und/oder Lernprozessbegleitung. Hierfür gilt es zukünftig die Potenziale digitaler Lernmedien noch stärker auch für Personen zu nutzen, die bisher häufig schlechter Zugang zu beruflicher Weiterbildung haben wie Geringqualifizierte, Teilzeitbeschäftigte oder Menschen mit Migrationshintergrund.“

**Dr. Matthias Kohl, Berufs- und Wirtschaftspädagoge, Projektgruppenleiter und Mitglied der Institutsleitung im Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)**

„Die berufliche Weiterbildung gewinnt angesichts des demografischen und digitalen Wandels enorm an Bedeutung. Lebenslanges (Weiter-)Lernen ist dabei der Schlüssel zu einer erfolgreichen Teilhabe am Arbeitsleben. Gleichzeitig wird unsere Migrationsgesellschaft durch qualifizierte Zuwanderung und Fluchtmigration geprägt. Umso mehr brauchen wir eine weltoffene Weiterbildungskultur, die gute Zugangschancen und zielführende Anschlussperspektiven fest im Blick hat. Wir benötigen kein Weiterbildungs-Subsystem für zugewanderte Menschen. Vielmehr brauchen wir verlässliche und durchlässige Weiterbildungsstrukturen, die flexibel auf kulturell geprägte Dynamiken reagieren. Daher setze ich auf die Nationale Weiterbildungsstrategie.“

**Dr. Alexandra Bläsche, Referatsleiterin Berufliche Bildung,  
Fachkräftepolitik Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit,  
Frauen und Familie des Landes Brandenburg**

„Den wichtigsten Handlungsbedarf sehe ich an zwei Schlüsselstellen. Die eine bezieht sich auf bereits vorhandene formale und non-formale Kompetenzen. Die Verfahren zur Anerkennung der im Ausland erworbenen Qualifikationen und deren Anpassung durch geförderte Weiterbildungsmaßnahmen an den deutschen Arbeitsmarkt müssten weiter und differenzierter ausgebaut und niedrigschwelliger gestaltet werden. Gegenwärtig bringen tausende von Menschen Qualifikationen, Interessen und Fähigkeiten mit, die dann in Deutschland einfach ‚verloren‘ gehen, während gleichzeitig allorts der Fachkräftemangel beklagt wird. Die zweite Stelle ist eine grundsätzliche Haltungsänderung Migrantinnen und Migranten gegenüber. Die einen haben Angst, dass sie ‚den Deutschen‘ die Arbeitsplätze wegnehmen, andere klagen, dass sie untätig herumzusitzen würden und den Sozialstaat ausbeuten, wieder andere freuen sich über das junge leistungsstarke Humankapital, das genutzt werden kann, um Niedriglohnarbeitsplätze zu besetzen. Migrantinnen und Migranten hingegen sind in den ‚Arbeitsmarkt integrierbar‘ sind, sondern auch ein sinnerfülltes Leben als Teil der Gesamtgesellschaft führen können und möchten, ist in Zeiten zunehmender nationalistischer und neoliberaler Entwicklungen eine Herausforderung und doch ein wichtiger Beitrag für den Erhalt einer demokratischen Gesellschaft.“

**Dr.in Alisha M.B. Heinemann, Universität Wien,  
Institut für Germanistik & Institut für LehrerInnenbildung,  
Arbeitsbereich Deutsch als Zweitsprache**

„Lernen  
ist wie

Rudern  
gegen den  
Strom.

Hört man  
damit auf,

treibt man  
zurück.“

(Laozi, chinesischer Denker)