



## **Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (10.) und Ausschuss für Schule und Bildung (12.)**

### **Gemeinsame Sitzung (öffentlich)**

1. Februar 2023

Düsseldorf – Haus des Landtags

09:32 Uhr bis 12:27 Uhr

Vorsitz: Josef Neumann (SPD) (AGS)

Protokoll: Sitzungsdokumentarischer Dienst

### **Verhandlungspunkt:**

**Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen  
Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen** 3

Vorlage 18/1353

– Anhörung von Sachverständigen (*s. Anlage*)

\* \* \*



**Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen**

Vorlage 18/1353

– Anhörung von Sachverständigen (s. Anlage)

**Vorsitzender Josef Neumann:** Einen wunderschönen guten Morgen, meine sehr geehrten Damen und Herren, liebe Kolleginnen und Kollegen! Ich begrüße alle Ausschussmitglieder des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales sehr herzlich zur 10. Sitzung sowie die Ausschussmitglieder des Ausschusses für Schule und Bildung zu ihrer 12. Sitzung. Ich begrüße die Vertreterinnen und Vertreter der Medien und die sonstigen Zuschauerinnen und Zuschauer, die Sitzungsdokumentation und ganz besonders die Damen und Herren, die wir heute als Sachverständige anhören werden.

Ich mache darauf aufmerksam, dass diese Anhörung live gestreamt und aufgezeichnet wird. Mit Ihrer Teilnahme erklären Sie sich damit einverstanden.

Die Einladung zur heutigen Tagesordnung ist Ihnen mit der Nummer E 18/185 bekannt gegeben worden.

Dann eröffne ich nun die Anhörung zu dem Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion Bündnis 90/Die Grünen.

Der Antrag wurde durch das Plenum am 4. November 2022 zur Federführung an den Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales sowie zur Mitberatung an sechs weitere Ausschüsse überwiesen.

Die Sachverständigen begrüße ich hier noch einmal recht herzlich. Ich freue mich, dass Sie den Mitgliedern des Ausschusses heute für die Beantwortung von Fragen zur Verfügung stehen.

Hinweisen möchte ich auf die vorab eingegangenen Stellungnahmen. Für diese möchte ich mich ausdrücklich im Namen beider Ausschüsse bedanken. Weitere Exemplare der Stellungnahmen, falls Sie nicht alles vorliegen haben, liegen vorne im Eingangsbereich aus und können gerne mitgenommen werden.

Ich weise darauf hin, dass während der Anhörung Bild-, Film- und Tonaufnahmen nicht zugelassen sind.

Trinken und Essen sind in diesem Raum nicht erlaubt. Wenn Sie aber etwas trinken möchten: Hinter dieser schönen Wand hinter mir stehen gleich Getränke. Da dürfen Sie sich, wenn Sie wollen, dann gerne bedienen.

Meine Damen und Herren Sachverständigen, wenn Sie auf die Fragen der Abgeordneten antworten, aktivieren Sie bitte zunächst das schöne Mikrofon, was sich vor Ihnen befindet. Dazu dient Ihnen der runde Knopf auf Ihrem Tisch.

Zum weiteren Ablauf der Anhörung gebe ich noch folgende Hinweise:

Ein mündliches Statement der Sachverständigen zu Beginn der Anhörung ist nicht geplant und auch nicht vorgesehen. Vielmehr werden die Abgeordneten in Kenntnis der von Ihnen eingereichten Stellungnahmen direkt Fragen an Sie richten.

Ich schlage vor, dass wir die Fragen der Fraktionen zunächst in einer ersten Runde sammeln, und bitte die Abgeordneten, die jeweiligen Sachverständigen konkret zu benennen, an die die Fragen gerichtet werden.

Ich würde sagen: Lassen Sie uns beginnen! – Wir beginnen mit der ersten Fragerunde, und ich bitte um Wortmeldungen. – Die erste Wortmeldung sehe ich von der CDU-Fraktion – der Kollege Markus Schmitz ist leider krank und heute nicht da –, die zweite Wortmeldung kommt von Frau Teschlade von der SPD. Danach kommen Frau Schneider von der FDP, Herr Dr. Vincentz von der AfD und der Kollege Rauer von Bündnis 90/Die Grünen.

Dann fangen wir an. – Bitte schön, Sie haben das Wort.

**Christian Berger (CDU):** Sehr geehrte Sachverständige, vielen Dank, dass Sie heute hier sind. Ein ganz großes Dankeschön auch seitens der CDU-Fraktion für die ausführlichen und konstruktiven Stellungnahmen, die hier eingegangen sind und die wir mit großem Interesse gelesen haben. Nichtsdestotrotz ergeben sich daraus einige Fragen, die wir heute gerne an Sie richten möchten.

Meine ersten Fragen gehen an Herrn Klare, an Herrn Schüßler, an Herrn Suermann und an Herrn Hering. Immer wieder taucht in den Stellungnahmen der Aspekt auf, das Anstrengungen unternommen werden müssen, Schüler, Eltern, Lehrkräfte und natürlich auch andere Multiplikatoren von den vielfältigen Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten, die eine duale Ausbildung bietet, zu überzeugen. Gibt es hier konkrete Vorstellungen, wie diese Überzeugungsarbeit geleistet werden könnte, und wie ist die aktuelle Aufklärungsarbeit der Schulen allgemein zu beurteilen?

In diesem Kontext: Es besteht auch Einigkeit darüber, dass Brüche beim Übergang von Schule zu Beruf vermieden werden müssen. Zu vielen jungen Menschen gelingt der Übergang nicht direkt, weil ihnen die Ausbildungsreife fehlt. Hier muss es besser gelingen, die erforderlichen Kernkompetenzen zu vermitteln. Wie kann ein systematisches Förderangebot aussehen, das bestehende Angebote gut verzahnt und möglichst auf Integration in betriebliche Ausbildung ausgerichtet ist, und wie beurteilen Sie den Ausbau der beruflichen Orientierung in den Sekundarstufen I und II bei den Gymnasien? Ist hier eine vielleicht zu ausgeprägte Annäherung an die rein akademische Ausbildung erkennbar? Welche Rolle spielen die Berufskollegs bei der Steigerung der Attraktivität der dualen Ausbildung?

Dann habe ich noch eine Frage an Herrn Hennecke und Frau Gross. Wie beurteilen Sie eine gesetzliche Verankerung der dualen Ausbildung?

**Lena Teschlade (SPD):** Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige, auch von meiner Seite erst noch mal ganz herzlichen Dank für die ausführlichen Stellungnahmen. Ich glaube, das zeigt auch noch mal die Wichtigkeit des Themas.

Ich habe tatsächlich noch mal eine Frage zu den Übergangssystemen, die sich vor allen Dingen an die Jugendhilfe Köln – Frau Gross und Herr Jochum – richtet. In der Stellungnahme stand vor allem die Bewertung des Bundesprogramms „Kompetenzagenturen“, was ja ein niedrigschwelliges Angebot mit einem starken Sozialraumbezug war. Da würde mich interessieren, wie Sie die Neuauflage des Bundesprogramms „Kompetenzagenturen“ auf NRW-Ebene als Instrument einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive bewerten.

In diesem Zusammenhang würde mich auch noch mal interessieren, wie Sie es bewerten, dass auch die Sichtweise von Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Bereich der Berufsorientierung noch stärker berücksichtigt werden kann. Was sind die Themen, die die jungen Menschen brauchen, um erfolgreich den Start ins Berufsleben zu schaffen?

Mit meiner letzten Frage schließe ich ein bisschen an den Kollegen der CDU an. Wie bewerten Sie eine Ausbildungsplatzgarantie, und welchen Vorteil würde sie tatsächlich bringen, um jungen Menschen wirklich eine Perspektive zu ermöglichen?

**Vorsitzender Josef Neumann:** Als Nächstes begrüße ich die Kollegin Schneider wieder im Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales; sie ist ja in den Landtag nachgerückt. Herzlich willkommen! – Sie haben das Wort.

**Susanne Schneider (FDP):** Sehr geehrte Damen und Herren Sachverständige, auch im Namen der FDP-Landtagsfraktion ganz herzlichen Dank für Ihre Stellungnahmen und dafür, dass Sie sich Zeit genommen haben, uns heute hier Rede und Antwort zu stehen.

Ich beginne mit der ersten Frage; die richtet sich an Professor Hennecke, an Herrn Trefzger und an Jörn Klare. Sie sprechen in Ihren Stellungnahmen die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung in rechtlicher Hinsicht an. In welchen Bereichen besteht dabei aus Ihrer Sicht dringender Handlungsbedarf auf Landesebene? Wie stehen Sie zu dem Vorschlag, Gleichwertigkeit und Durchlässigkeit als politischen Auftrag in die Landesverfassung aufzunehmen? Wie könnte eine Gleichwertigkeit im Landesbesoldungsrecht verwirklicht werden?

Die zweite Frage geht an dieselben Herren. Wesentliche Aspekte sind die wechselseitige Durchlässigkeit und die Anerkennung von beruflicher und akademischer Qualifikation. Wo bestehen derzeit rechtliche und praktische Defizite auf beiden Seiten? Wie könnte ein Übergang vom Bachelor Professional und Master Professional in die akademische Laufbahn einerseits und von Bachelor-Absolventen und Studienabbrechern in eine berufliche Ausbildung andererseits befördert werden?

Die dritte Frage geht an Herrn Trefzger, Herrn Klare und Herrn Schüßler. Wie könnten Teilqualifizierungen und modulare Ausbildungen einen schrittweisen Einstieg in Qualifizierung und berufliche Bildung fördern? In welchen Bereichen bestehen dabei aus Ihrer Sicht die größten Potenziale? Wie kann die Anschlussfähigkeit der jeweiligen Module verbessert werden?

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (10.)

01.02.2023

Ausschuss für Schule und Bildung (12.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

**Dr. Martin Vincentz (AfD):** Sehr geehrte Damen und Herren, auch ich darf mich zunächst für die eingegangenen Stellungnahmen und die Möglichkeit der Rückfragen bedanken. Aufgrund der Fülle der Aussagen in den Stellungnahmen wird es ein bisschen kleinteiliger, aber ich hoffe, das ist trotzdem in Ordnung.

Zunächst habe ich eine Frage an Herrn Professor Hennecke. Sie sprechen in Ihrer Stellungnahme unter anderem die Einführung der kleinen Bauvorlageberechtigung für Handwerksmeisterinnen und Handwerksmeister an und erwähnen dabei das Beispiel des Freistaats Sachsen; da hat es ja einige Wellen geschlagen. Können Sie vielleicht noch einmal erläutern, welche Erfolge sich seither dort abzeichnen bzw. was das mit sich gebracht hat?

An Herrn Tenambergen würde ich gerne folgende Frage adressieren: Auf dem Inklusionsbarometer Arbeit der Aktion Mensch landet Nordrhein-Westfalen zumindest im Jahr 2021 auf dem letzten Platz. Vielleicht könnten Sie ausführen, woran genau das lag bzw. was wir vielleicht von anderen Bundesländern lernen könnten.

**Benjamin Rauer (GRÜNE):** Sehr geehrte Damen und Herren, ich freue mich, dass wir dieses wichtige Thema in dieser großen Runde besprechen, und ich danke den Sachverständigen für ihre Beiträge zu dieser Anhörung.

Ich habe erst mal eine Frage an Herrn Brussig. Es geht um die Anerkennungsverfahren bei Zugewanderten, wo wir große Probleme in NRW haben, wie Sie beschreiben. Das führt dazu, dass viele Personen schon gar kein Anerkennungsverfahren mehr starten. Es schließt sich die Frage an: Können Sie den Punkt noch mal ausführen und dabei schildern, welche Problematiken insbesondere bei den behördlichen Stellen dazu führen, dass die Anerkennungsverfahren ziemlich lange dauern?

Dann habe ich noch eine Frage an Herrn Brussig und Herrn Schüßler. Was können Jobcenter und Agenturen für Arbeit tun, um die Anerkennungsprozesse zu fördern? Wer kann da besonders wichtig sein für die Menschen, die diese Anerkennung brauchen?

**Vorsitzender Josef Neumann:** Weitere Wortmeldungen in der ersten Runde sehe ich nicht. – Wir haben versucht, zuzuordnen, an wen die Fragen gestellt wurden. Ich versuche, das zu wiederholen. Sollte es jemanden geben, der sagt: „Nein, da ist jemand vergessen worden“: Einfach melden; kein Problem!

Wir haben die Fragen an Herrn Professor Dr. Hennecke von der CDU, der FDP und der AfD. Wir haben die Fragen an die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit seitens der CDU, der FDP und der Grünenfraktion. Wir haben Fragen an Herrn Klare von unternehmer nrw seitens CDU und FDP. Wir haben eine Frage an den Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW seitens der CDU, eine Frage an Hans-Joachim Hering von der Hans Hering GmbH in Düsseldorf seitens der CDU und eine Frage an die Jugendhilfe Köln seitens der SPD. Außerdem haben wir noch eine Frage an den Paritätischen Wohlfahrtsverband, Herrn Tenambergen, der online zugeschaltet ist, seitens der AfD und eine Frage an den Leiter der Forschungsabteilung

Mobilität, Herrn Professor Dr. Martin Brussig, sowie an die IHK NRW seitens der FDP-Fraktion.

Ich hoffe, wir haben alles richtig vermerkt. – Ich fange nach dem Tableau an, das mir vorliegt, und übergebe Herrn Professor Dr. Hennecke das Wort. Bitte schön.

**Prof. Dr. Hans Jörg Hennecke (Handwerkskammer Düsseldorf):** Vielen Dank für die Fragen. – Ich beginne mal mit dem Thema „Kleine Bauvorlageberechtigung“; das ist ein Spezialthema des Handwerks und der freien Berufe. Das ist für uns ein Thema, an dem man die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung gut zeigen kann.

Die entsprechende Tätigkeit ist in Nordrhein-Westfalen als einem der wenigen Bundesländer bisher nur für akademisch qualifizierte Berufstätige zugänglich. Nach dem Vorbild anderer Bundesländer werben wir sehr dafür, das in einem gewissen Maße auch für beruflich Qualifizierte zu öffnen, unter der Voraussetzung, dass für die Meisterprüfungen in den betreffenden Berufen – um Maurer und Zimmerer geht es da – diese Dinge auch konkret vermittelt werden. Das heißt, die Qualifikation ist an der Stelle dann gleichwertig zu dem, was die Ingenieure und Architekten lernen. Deswegen argumentieren und werben wir dafür, dass man sich auch in Nordrhein-Westfalen dem Vorbild anderer Bundesländer anschließt und diese kleine Bauvorlageberechtigung einführt.

Ich weiß, es gibt Überlegungen und erste Entwürfe dazu vonseiten des zuständigen Ministeriums. So ein Vorschlag ist aufzugreifen; das ist ja auch Teil des Koalitionsvertrages. Insofern sind wir sehr offen dafür, mit den Architekten und Ingenieuren möglicherweise eine gemeinsame Positionierung dazu zu finden, um das hinzubekommen, und wir hoffen, dass Sie es schaffen, diesen Vorschlag im Laufe des Jahres in einen Gesetzentwurf zu bringen. Das ist für uns ein Beispiel, was auch in anderen Bereichen – zum Beispiel der Gesundheit – eine Rolle spielen könnte.

Im Bereich der Gesundheit gibt es ähnliche Berufe. In deren Berufsbildern sind entsprechende medizinische Aspekte vorhanden. Dort kann man über gewisse Abgrenzungsfragen nachdenken – mit aller Vorsicht. Das ist ein schwieriges Thema, aber wenn die Qualifizierung aus der Berufsbildung heraus stimmt, dann sollte man überlegen, ob man die Berufsbilder nicht attraktiver und wertiger machen kann, indem man die Qualifikation aufwertet und damit bisher akademisch reservierte Tätigkeiten auch für diese Berufsbilder öffnet. Damit würde ein Stück weit auch eine Integration von beruflicher und akademischer Bildung erfolgen, was wir auch im Handwerk zunehmend sehen. Dort müssen wir nicht nur die höhere Berufsbildung an sich weiterentwickeln, sondern wollen wir an einigen Stellen auch eine Verzahnung von beruflicher und akademischer Qualifikation erreichen, sodass es zu einer Integration zwischen diesen Bildungssystemen kommt. Bei den Augenoptikern zum Beispiel haben wir mittlerweile bis hin zur Promotion alle Möglichkeiten, weil das Hochschulsystem entsprechend darauf angelegt ist und diese Möglichkeit bietet.

Das Thema „Gleichwertigkeit“ wurde von CDU und FDP angesprochen. Ich will das mal im Zusammenhang beantworten.

Die gesetzliche Verankerung der dualen Ausbildung ist über parallele Formulierungen bundesrechtlich geregelt und erfolgt im Berufsbildungsgesetz und, im Falle des Handwerks, in der Handwerksordnung. Das ist insofern erst mal in Ordnung. Es ist ein fortlaufender Prozess, da auch nachzuschärfen und auf dieser gesetzlichen Grundlage die Berufsbilder weiterzuentwickeln. Es ist die Aufgabe der Sozialpartner, zu sehen, was in den Berufen passiert.

Mit dem Thema „Gleichwertigkeit“ bewegt man sich ja nicht im Bildungsrecht selber, sondern in anderen Rechtsmaterien. Man kann sicher darüber nachdenken, ob man in der Landesverfassung solche Vorschläge aufgreift. Wir haben in der Schweiz ein Beispiel dafür. Da ist in der Verfassung zum einen die gleichwertige Anerkennung von beruflicher und akademischer Bildung und zum anderen die Aufgabe von Bund und Kantonen, die Qualität und Durchlässigkeit des Bildungssystems im Ganzen zu gewährleisten, formuliert. Das ist sozusagen der harte Kern des Verfassungsrechts dort. Darüber kann man sicher nachdenken.

Wichtig ist am Ende, dass man da nicht in Verfassungsliteratur stecken bleibt, sondern das auf gesetzlicher Ebene konkret macht. Man muss die Rechtsmaterien identifizieren, in denen man die Gleichwertigkeit und die Qualität des Bildungssystems nachschärfen kann. Wenn man sich dem Gedanken nähert, Gleichwertigkeit gesetzlich zu verankern, dann braucht man zwischen Bund und Ländern sicher eine Art Rahmengesetzgebung oder einen Staatsvertrag, um diese verschiedenen Dinge zusammenzuführen.

Ein konkretes Thema wäre da sicher das Besoldungsrecht des Landes. Denken Sie etwa an die Frage der Lehrerbeseoldung. Wir haben in den Berufskollegs ja auch Meister, die Bachelor sind. Im Besoldungsrecht gibt es bisher keine Gleichwertigkeit von Meistern und Bachelor. Das wäre ein konkretes Thema.

Es gibt auch einzelne Fragen im Hochschulrecht. Da geht es zum Beispiel nicht nur um die Frage der Durchlässigkeit, sondern auch um die Frage der wechselseitigen Anerkennung von Studien- und Berufs- oder Qualifizierungsleistungen sowie um die Frage, wie man duale und triale Studienangebote entwickeln kann. Da gibt es im Hochschulrecht einige Hürden und Hemmnisse, über die man nachdenken könnte.

Insofern gibt es da auf Landesebene das eine oder andere Thema, das man in dem Sinne aufgreifen und gesetzlich anpacken könnte, um die Gleichwertigkeit, die Durchlässigkeit, die Anerkennung und die Verzahnung der beiden Bildungssäulen zu gewährleisten.

**Roland Schüßler (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen):** Erlauben Sie mir vielleicht eine Anmerkung vorneweg. Ich bin seit einigen wenigen Tagen in der Funktion hier in Nordrhein-Westfalen und habe mich sehr über den Antrag gefreut. Wenn man sich die Gesamtsituation beim Fachkräftebedarf anschaut, dann sieht man, dass vor 20 Jahren auf eine gemeldete Stelle noch 25 Arbeitslose



kamen, während im Moment auf eine gemeldete Stelle noch vier Arbeitslose kommen. Wenn ich das auf Fachkräfte herunterbreche, dann kommen auf eine Stelle noch zwei Arbeitslose, und dabei habe ich noch nicht nach Berufsfachlichkeit und nach Regionen unterschieden. Insofern ist das, glaube ich, genau der richtige Antrag an dieser Stelle.

Vielen Dank für die Fragen. Ich würde gerne dreigeteilt antworten und mit dem Bereich „Arbeitsmarkt“ beginnen. Es kam die Fragestellung: Was können die Agentur und die Jobcenter bei Weiterbildung und Qualifizierung leisten? Ich würde gerne im Sinne von „Was können wir gemeinsam tun?“ antworten, weil ich glaube, wir werden das nicht alleine schaffen.

Ich will es deutlich machen: Ich glaube, wir brauchen, ähnlich wie beim Ausbildungsmarkt, wo wir einen Ausbildungskonsens haben, etwas wie vernetzte Bildungsräume. Die Antwort auf den Fachkräftebedarf kann in Bezug auf Arbeitslose und Beschäftigte aus meiner Sicht nur „Qualifizierung“ sein. Die Agentur und die Jobcenter bieten hier nach SGB II bzw. nach SGB III geförderte Maßnahmen. Es gibt aber auch vielfältige Maßnahmen von Kammern und von den Volkshochschulen. Ich finde, wir vergessen immer Hochschulen und Universitäten und müssen das zusammenbinden.

Mein Petition ist ein Stück weit: Wenn ein Bürger eine Frage zur beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung hat, bedarf es aus meiner Sicht einer Anlaufstelle. – Und um das vorwegzunehmen: Das muss nicht die Bundesagentur für Arbeit sein. Das kann auch jemand anderes sein. – Der Bürger muss die Möglichkeit haben, sich über das Weiterbildungsangebot in Nordrhein-Westfalen, was vielfältig ist, komplett zu informieren.

Das wäre für mich der erste Punkt. Dann hätten wir eine Transparenz über das Weiterbildungsangebot.

Zweiter Punkt. Es wäre gut, wenn es uns in Nordrhein-Westfalen dann noch gelingen würde, dass in dieser Stelle eine Verweisberatung – wo könnte die Agentur, wo könnten Jobcenter, wo könnten aber auch Kammern tätig werden? – stattfindet.

Meine dritte gedankliche Ausbaustufe ist: Wie kommen wir zu zukunftsgerichteten Qualifizierungen? In welche Richtung müssen wir denn eigentlich qualifizieren? Sind es noch Qualifizierungsabschlüsse, oder müssen wir an der einen oder anderen Stelle nicht vielmehr von Kompetenzen sprechen?

Das wäre für mich der Block „Arbeitsmarkt“ mit der Frage: Was können Agentur und Jobcenter an der Stelle tun? – Ich glaube, wenn die Initiative einer Arbeits- und Fachkräftestrategie des Landes dazu beitragen würde, diese Aktivitäten zu vernetzen, dann wären wir ein Stück weiter.

Ich spreche hier insbesondere für Arbeitslose, aber im Bereich der Beschäftigten haben wir das Thema „Transformation“ genauso. Der Gesetzgeber bietet unter anderem mit dem Qualifizierungschancengesetz auch für beschäftigte Arbeitnehmer heute schon, glaube ich, ein großes Spektrum.

Zur Frage nach der dualen Ausbildung: Wenn ich ans vernetzte Arbeiten denke, dann sind wir hier, glaube ich, ein Stück weiter als bei dem Thema „Qualifizierung“. Was dort

aus meiner Sicht als eine große Grundlage fehlt – wem erzähle ich das hier im Plenum? –, hat mit § 31a SGB III zu tun. Wenn wir nicht zu einem Datenaustausch zwischen den beteiligten Partnern kommen, sodass uns die Schule sagen kann: „Derjenige hat keinen Anschluss gefunden“, dann stellt sich die Frage: Wie sonst sollen sich die Agentur und die anderen Partner um diese Person kümmern? – Mein Punkt wäre also, eine gesetzliche Grundlage auch in Nordrhein-Westfalen zu schaffen, um einen Datenaustausch zwischen den Partnern hinzubekommen.

Wenn ich schon bei den Wünschen bin: Es war nicht nur in der Pandemie so, dass wir in den Abgangsklassen keine Berufsorientierung und die Arbeitgeber keine Praktika anbieten konnten. Ich würde mir nach der Pandemie so etwas wie „Berufsorientierung als fester Bestandteil in schulischen Lehrplänen“ vorstellen und wünschen.

Zu den Teilqualifizierungen: Ich glaube, genau so muss man denken: im Sinne von „Gleichwertigkeit zwischen Ausbildung und Studium“. Es geht um die Frage: Welche Möglichkeiten haben wir alle? – Hier ist Teilqualifizierung, glaube ich, eine Riesenchance, um schrittweise, modulartig berufliche Kenntnisse zu vermitteln. Ich glaube, das kann für die Unqualifizierten und für die Arbeitgeber eine Win-win-Situation sein.

Es wurde ja auch ein Stück weit nach der Anschlussfähigkeit gefragt. Ich persönlich könnte mir viel mehr Teilqualifizierungen vorstellen, weil der große Anteil der Arbeitslosen ungelernt ist. Diese können nicht sofort eine duale Ausbildung in einem dreijährigen Zeitraum absolvieren. Ich glaube, wenn Kammern, Verbände und die Bundesagentur über Bildungsträger anbieten würden, das standardisierte Verfahren, eine dreijährige Ausbildung, in fünf, sechs Abschnitten zu machen, und das zertifizieren würden, dann würde das die Anschlussfähigkeit an der Stelle noch erhöhen.

Meine dritte Säule – auch wenn keine Frage dazu kam – wäre ein Stück weit die Zuwanderung, weil ich glaube: Nur wenn wir Arbeit, Ausbildung und Zuwanderung gemeinsam hinbekommen, können wir das Potenzial in NRW heben.

**Vorsitzender Josef Neumann:** Ich denke, der Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales wünscht Ihnen für Ihre neue Tätigkeit in schwierigen Zeiten alles Gute. In schwierigen Zeiten ist es gut, dass gute Leute an den richtigen Stellen sitzen. Ich glaube, wir werden in den nächsten Jahren gemeinsam noch vieles zu tun haben.

Als Nächstes antwortet Herr Klare für unternehmer nrw. Bitte schön.

**Jörn Klare (unternehmer nrw):** Um zunächst auf die Frage nach den konkreten Handlungsansätzen im Kontext „Berufsorientierung bei Schülern, Lehrern und Eltern“ von Herrn Berger einzugehen: Es ist genau richtig: Für die Schüler, die letztendlich die Entscheidung treffen, sind die Lehrer und die Eltern die zwei beratenden Partner an ihrer Seite. Von ihnen hängt es entscheidend ab, wie stark ausgeprägt die Kompetenzen bei der Berufsorientierung sind.

In Bezug auf die Schüler gibt es das Programm „KAoA“ – Kein Abschluss ohne Anschluss –, das in Nordrhein-Westfalen relativ gut implementiert ist. Aber auch hier gibt

es natürlich noch Ausbaupotenziale, zum einen beispielsweise, das Thema „Berufsorientierung“ mit entsprechend passenden Angeboten möglicherweise früher als in der achten Klasse anzusprechen. Da kann man natürlich nicht mit den klassischen BO-Praktika-Elementen arbeiten. Ein weiterer Ansatz wäre, das Thema auch an den Gymnasien stärker anzubringen.

Dabei geht es auch um die Lehrkräfte und die Frage: Was können wir beim Thema „Lehrkräfte“ tun, um die Berufsorientierung zu stärken? – Zum einen müssen wir zusammen mit der Wirtschaft Netzwerke schaffen und die Wirtschaft in der Berufsorientierung als Partner verstehen. Wir haben das Netzwerk „Schule-Wirtschaft“, was in Nordrhein-Westfalen in der Fläche sehr verbreitet ist. Dort können sich Lehrer mit Angeboten – beispielsweise Berufsparcours etc. – Unterstützung von außen holen, weil uns ist auch ganz klar: Nicht zuletzt durch Corona haben Lehrer vielfältige Anforderungen. Da kann man nicht noch mal drauf satteln. – Deswegen ist es hier ganz wichtig, das Netzwerk zu nutzen – auch dafür, um beispielsweise Betriebspraktika zu machen und die Angebote der Unternehmen zu nutzen. Ich denke zum Beispiel an das Angebot, eine Betriebserkundung zu machen. Diese Angebote gibt es in den Regionen. – Das ist sicherlich auch ein weiterer Ansatzpunkt.

Zum Thema „Eltern“: Wie kann man die sozusagen davon überzeugen, dass Ausbildung eine gute Sache ist? Darauf zählt natürlich die Wahrnehmung von Ausbildung im Vergleich zur akademischen Bildung ein, weil am Ende des Tages geht es ja um die Frage „Ausbildung oder Studium?“. Es gibt hier den großen Ansatz, quasi gesamtgesellschaftlich anzusetzen, damit die Ausbildung als attraktiver wahrgenommen wird. Ganz konkret bieten wir auch in Zusammenarbeit mit dem Schulministerium, den Kammern und den Sozialpartnern Elterninformationsveranstaltungen an, wo Eltern sich über Möglichkeiten und Entwicklungspotenziale im Bereich der Ausbildung konkret informieren können.

Sie hatten dazu gefragt, Brüche am Übergangssystem zu vermeiden. Ganz richtig – Herr Schüßler hat es auch angesprochen –: Der wichtigste Punkt ist sozusagen die greifbare Nachverfolgung von Jugendlichen ohne Anschluss nach der Schule. Hier sind Themen in der Bearbeitung. Im Rahmen von KAoA gibt es das Thema „Verantwortungskette“, das im letzten Schuljahr angelaufen ist. Wir müssen einfach versuchen, eine warme Übergabe von der Schule zum nächsten Schritt sicherzustellen.

Die datenschutzrechtlichen Bedenken sind natürlich richtig, aber das kann natürlich kein Argument sein, das dazu führt, dass wir Jugendliche verlieren. Wir sehen immer weniger Jugendliche in Ausbildung und Studium. Das heißt, sie gehen irgendwo verloren. Es besteht keine Klarheit darüber, wo sie eigentlich sind.

Zum Thema „Kernkompetenzen“: Das ist sozusagen ein Einfallstor für Bildungsabbrüche, weil aufgrund von mangelnden Kompetenzen eine Weiterführung des Bildungswegs nicht mehr möglich ist. Wir haben ja die IQB-Ergebnisse aus dem letzten Jahr gesehen. Bei uns in Nordrhein-Westfalen waren sie nicht nur unterdurchschnittlich, sondern wir haben im Vergleich zum Bundesdurchschnitt auch den Anschluss verloren. Das hat regional natürlich unterschiedliche Gründe. Es ist aber natürlich entscheidend, dass wir hier besser werden.

Das gilt vor allem auch hinsichtlich der Lehrkräfteversorgung. Dazu gibt es im Koalitionsvertrag richtige Ansatzpunkte. Es gilt einfach, dafür zu sorgen, dass die Kernkompetenzen in der Breite angehoben werden können. Es gibt aus dem Schulministerium das Konzeptpapier zur Bekämpfung des Lehrkräftemangels, in dem auch einige Ansatzpunkte drin sind. Es kann natürlich nicht sein – das sehen wir auch im Austausch mit den Unternehmen –, dass viele die Vermittlung von Kernkompetenzen quasi in-house nachholen und sagen: Ich hole jetzt Jugendliche rein, und das erste halbe Jahr geht es erst mal um Rechnen und Schreiben. – Die Verantwortung wird da gesehen und wahrgenommen, die Unternehmen tun da viel, aber man kann die Verantwortung jetzt natürlich nicht von der Schule hin zu den Betrieben verlagern.

Drei Punkte zur Frage, welche Rolle die Berufskollegs spielen könnten:

Zum einen muss die Erreichbarkeit gewährleistet sein. Dabei geht es nicht um das Thema „Azubi-Ticket“, was durch das 49-Euro-Ticket fast schon erledigt ist, sondern wir brauchen natürlich auch eine Infrastruktur im ÖPNV, die eine verlässliche Planung für Auszubildende ermöglicht.

Daneben braucht es natürlich eine moderne Ausstattung – Thema: „Fachklassen sichern“. Gerade im ländlichen Raum ist es entscheidend, dass keine Zentren oder Cluster irgendwo gebildet werden, sodass manche Jugendliche eineinhalb, zwei Stunden irgendwohin fahren müssen, sondern dass wir mit den entsprechenden Fachklassen in der Breite ein Angebot haben. Das kann man beispielsweise durch digitale Formate gewährleisten. Die Grundmodule, die man zusammen durchnimmt, werden dabei beispielsweise an der Berufsschule unterrichtet, und die Spezialisierungen oder Weiterführungen werden im Format des Distanzunterrichts vermittelt. Auch hier muss natürlich wieder das Netzwerk mit den Unternehmen genutzt werden, indem beispielsweise die Lehrer an Berufskollegs mit Ausbildern aus Betrieben im Austausch sind, um hier die wechselseitigen Bedarfe kommunizieren zu können.

Zur Frage von Frau Schneider – Thema „Gleichstellung der beruflichen und der akademischen Bildung“ –: Es ist richtig, wir brauchen eine gleichwertige Wahrnehmung, also eine Aufwertung der Wahrnehmung von beruflicher Bildung im Vergleich zur akademischen Bildung. Die Frage ist die der Umsetzung. Sie haben eine rechtliche Verankerung angesprochen. Hier kommt es aus unserer Sicht natürlich entscheidend darauf an, über welchen Hebel man das macht.

Das Thema „DQR“ – Deutscher Qualifizierungsrahmen – ist natürlich auch aus einer tarifpolitischen Perspektive zu betrachten. Wir vertreten unter anderem ja auch noch die Arbeitgeberverbände. Das ist für uns ein sensibles Thema. Je nachdem, wie man es ausgestaltet: Was würde eine rechtliche Verankerung des DQRs bedeuten? – Man hätte unmittelbaren Einfluss auf die Gestaltung von Tarifverträgen und würde damit also schon wieder in die Tarifautonomie eingreifen. Hier haben wir natürlich entsprechende Vorbehalte.

Einfach zum Verständnis: Der DQR setzt auf Qualifizierung, Eingruppierung bei Tarifverträgen. In der Metall- und Elektroindustrie beispielsweise geht es nach dem Anforderungsprofil. Dort gibt es 14 Gruppen, beim DQR gibt es 8. Neben dem Eingriff in die

Tarifautonomie hätten wir mit dem DQR also sozusagen eine riesige neue Eingruppierung als Folge. Das ist aus unserer Sicht sehr kritisch zu sehen.

Wir unterstützen aber natürlich total den Ansatz, Attraktivität herzustellen. Uns geht es aber darum, das dann in der Praxis auch konkret umzusetzen, beispielsweise mit „Azubi-Wohnen“ oder entsprechenden Mobilitätsangeboten.

Dazu passend sind die Themen „Durchlässigkeit“ und, insbesondere, „Studienzweifler“. Fast 30 % der Studierenden brechen im ersten oder in den darauffolgenden Semestern ihr Studium ab. Das ist eine interessante Zielgruppe für Unternehmen. Sie haben teilweise schon einen guten Erfahrungshintergrund, wenn es beispielsweise Ingenieure sind, oder einfach aufgrund des Alters eine gewisse Lebenserfahrung. Insofern ist aus unserer Sicht sicherzustellen, dass überall im Land sich auch die Hochschulen dem Thema öffnen. Das ist in den meisten Fällen der Fall, aber da gibt es sicherlich auch noch Ausbaupotenziale – auch hier wieder das Thema „Daten“. Es stellen sich die Fragen: Wie kommuniziert man? Wie kann man die Jugendlichen schon möglichst frühzeitig ansprechen? – Hier müssen entsprechende Formate geschaffen werden.

Das Thema „Berufsorientierung“ ist aber natürlich auch ein vorgeschaltetes Instrument. Ich denke, je besser die Berufsorientierung funktioniert, desto geringer sind die Abbruchquoten. Ich glaube, das ist auch noch mal ein Punkt, und man muss sagen: Wenn ein Drittel abbricht, dann scheint die Beratung nicht optimal gewesen zu sein. – In der Ausbildung gibt es natürlich auch Abbrecher. Das heißt, Prävention ist hier natürlich auch ein Thema – Stichwort „Von Anfang an gut beraten“.

Zum Thema „Teilqualifizierung“ – das war eine weitere Frage – möchte ich auf die ARBEITGEBERINITIATIVE TEILQUALIFIZIERUNG hinweisen, die schon seit sehr vielen Jahren erfolgreich läuft und durch die wir in Zusammenarbeit mit Unternehmen für Berufe entsprechende Module anbieten, sodass gerade für schwächere oder ungelernte Personen ein Schritt-für-Schritt-Lernen ermöglicht wird. Das gibt es also schon.

**Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW):** Ich gehe erst mal auf die Berufsorientierung und dann auf die Attraktivität der beruflichen Bildung ein.

Vielleicht vorweg: Ich finde, die duale Ausbildung – davon bin ich felsenfest überzeugt – ist etwas, womit man jungen Menschen früh Verantwortung auferlegt und was die Menschen formt und wirklich unglaublich prägt. Ich halte diese Ausbildung von daher für fundamental wichtig.

Bei allen Bemühungen durch KAOA wird deutlich, dass der Übergang von den allgemeinbildenden Schulen in die duale Ausbildung nicht im erforderlichen Maß gelingt. Das kann man zum Beispiel daran erkennen: Hauptschulen, Realschulen, Gymnasien zusammen liefern nicht so viele Leute für die duale Ausbildung wie das Berufskolleg, was ja eigentlich ganz schräg klingt, weil im Berufskolleg ist auch die Berufsschule

angesiedelt. Die Vollzeitschulform der Berufskollegs liefert also mehr Leute für die duale Ausbildung als die anderen Schulformen zusammen.

Das macht irgendwo deutlich, dass es grundsätzlich möglich ist, Menschen beruflich zu orientieren, dass das in den allgemeinbildenden Schulen aber eben nicht in der Form gelingt. Von daher empfiehlt der Verband eine engere Kooperation der Berufskollegs mit allen allgemeinbildenden Schulen, auch den Gymnasien, um dort entsprechend Modelle zu verankern und jungen Menschen frühzeitig wirklich eine berufliche Orientierung geben zu können.

Zurzeit werden in den Berufskollegs im Rahmen der Regionalen Bildungszentren beispielsweise Modelle erprobt, um die Berufsfeldorientierung stärker einzubringen. Das funktioniert eben nicht nur in eine Richtung, sondern zum Beispiel in der Berufsfachschule können die jungen Leute Einblicke in verschiedene Berufe bekommen. Dies ließe sich mit Sicherheit gut auch auf allgemeinbildende Schulen übertragen. Ich glaube, hier ist noch ein Riesenpotenzial, was wir momentan nicht nutzen.

Zur Attraktivitätssteigerung der Berufsbildung: Ein Punkt, nämlich die Beschulung in ländlichen Regionen, ist gerade schon von mehreren genannt worden. Die muss sichergestellt sein. Wir haben, um mal Beispiele zu nennen, Berufsbilder wie Friseurinnen und Friseure, Bäckerinnen und Bäcker, wo es uns nicht gelingt, dass die Auszubildenden bereit sind, möglicherweise hundert Kilometer zur Berufsschule zu fahren. Sie werden diese Berufe nicht ergreifen.

Ich kann das aus eigener Erfahrung berichten. Ich war mal eine Zeitlang stellvertretender Schulleiter in einer ländlichen Region, wo wir einen Bildungsgang aufgegeben haben und die Ausbildungszahlen in dem Bereich einfach einbrachen. Von daher ist es besonders wichtig, sicherzustellen, dass die Beschulung auch vor Ort möglich ist, auch bei kleinen Klassen. Das setzt zwei Sachen voraus:

Erstens – das ist gerade auch schon genannt worden – die digitale Beschulung. Auch das wird gerade im Rahmen der Regionalen Bildungszentren erprobt, auch sehr erfolgreich. Je nach Beruf gelingt das natürlich besser oder schlechter. Ich sage mal, im IT-Bereich ist eine Distanzbeschulung – das kann sich jeder gut vorstellen – unproblematisch. Bei Bäckerinnen und Bäckern ist das vielleicht schwieriger. Hier muss man halt gucken, in welchem Maß und in welchem Ausbildungsjahr das sinnvoll ist.

Das heißt – zweitens –, diese Schulen benötigen auf jeden Fall eine personelle Unterstützung. Mit der aktuell gültigen Lehrer-Schüler-Relation sind kleine Klassen nicht beschulbar, es sei denn, es geht wieder auf Kosten des zu gebenden Unterrichts. Dort müssen also auf jeden Fall, ganz klar, Regelungen geschaffen werden. Wenn eine Beschulung in der Region stattfinden soll, müssen diesen Schulen auch entsprechende personelle Ressourcen zugeschlagen werden. Ansonsten leidet ganz einfach die Qualität.

Ein ganz wichtiger Punkt ist auch: Die duale Ausbildung ist keine Sackgasse, und sie darf auch nicht als Sackgasse empfunden werden. – Das ist häufig ein Problem. Ich denke, wir alle, wenn ich Sie so sehe, sind die Generation, die das Spiel des Lebens noch kennt, wo man die Wahl zwischen einer akademischen und einer beruflichen

Ausbildung hatte und jeder, der die berufliche Ausbildung gewählt hat, am Ende verlor. Das ist fatal.

Es gibt die Möglichkeit, sich nach der beruflichen Ausbildung weiter zu qualifizieren. Hier geht es um den ganzen Bereich des Weiterbildungssektors. Das ist vollkommen frei. Das heißt, auch eine akademische Ausbildung ist anschließend möglich – oder eben eine Techniker- oder Meisterausbildung. Welche Chancen dort wirklich bestehen und dass das eben den Einstieg in eine individuelle Karriere darstellt, muss deutlicher in den Blick genommen und auch transparenter gemacht werden.

Das muss eben im Bewusstsein der jungen Menschen, aber auch im Bewusstsein der Betriebe deutlich werden. Es darf nicht nach dem Motto gehen: Einen Abiturienten nehme ich nicht; der haut mir nachher sowieso wieder ab. – Ja, das kann passieren, aber vielleicht bleibt er auch.

Diese Transparenz herzustellen und deutlicher zu machen, ist, glaube ich, ein wichtiger Aspekt.

Was hier auch noch eine wichtige Rolle spielt: Bildungswege sollten nicht unnötig verlängert werden. – Hier rede ich von der Anerkennung von Leistungen. Wer eine Berufsausbildung macht, lernt viele Dinge, und man muss wirklich mehr schauen, welche Leistungen – möglicherweise auch in Richtung Studium – anerkannt werden können, um das zu honorieren. Es gibt viele private Hochschulen für angewandte Wissenschaften, die Kooperationsverträge mit Berufskollegs eingehen und, ich sage mal, ein bis zwei Semester der Studienzeit verkürzen. Allgemeinbildende Hochschulen machen das nicht. Es wäre zu überlegen, ob dort nicht entsprechende Möglichkeiten bestehen, sodass junge Menschen sagen können: Nein, ich bin mir noch nicht ganz sicher; ich gehe jetzt in die berufliche Ausbildung. Ich weiß auch noch nicht, ob ich da bleiben und Meister werden will, aber ich weiß auf jeden Fall, dass ich, wenn ich die Ausbildung durchlaufen habe, anschließend die Möglichkeit habe, mein Studium zu verkürzen. – Damit wird die berufliche Ausbildung auch wieder attraktiver.

Es gibt momentan zum Beispiel Modelle wie die studienintegrierte Ausbildung, wo das Ganze parallel läuft. Das sind durchaus attraktive Geschichten. Die Leute können sagen: Ja, ich schaffe das; parallel studiere ich noch was. – Sie können aber auch sagen: Nein, das ist mir doch zu viel. Ich lasse das bleiben; ich bleibe jetzt bei der dualen Ausbildung.

Das bedeutet einfach mehr Freiheiten, mehr individuelle Wahlchancen. Das ist möglich. Es gibt einzelne Modelle, wo diese Sachen schon aufgezeigt werden. Aber das müssten wir, glaube ich, weiter fördern, um die berufliche Bildung attraktiver zu machen.

Vielleicht noch mal zu zugewanderten Menschen: Ich nehme jetzt mal ein Extrembeispiel, die IT-Branche. Wenn jemand nach Deutschland zuwandert und dann hier eine Ausbildung im IT-Bereich macht, muss er anschließend die Abschlussprüfung auf Deutsch machen. Das ist, glaube ich, ziemlich weltfremd. International bestehen Möglichkeiten, die Prüfung auf Englisch zu machen. Auch hier müssen wir umdenken. Ich

denke, das macht nicht in allen Berufen Sinn, aber gerade beispielsweise im IT-Bereich, denke ich, hätten wir große Potenziale, auch Leute aus dem Ausland zu gewinnen, wenn wir die Prüfungsmodalitäten etwas anpassen würden.

Dann ein ganz wichtiger Punkt: Sicherstellen von Praktikumsplätzen durch die Wirtschaft. – Ein ganz konkretes Beispiel: Die FOS Informatik ist mit der Zielsetzung eingeführt worden, Leute im IT-Bereich zu gewinnen. Das ganze Ding krankt. Schulen überlegen, ob sie diesen Bildungsgang wieder einstellen sollen.

Vielleicht erkläre ich es noch mal ganz kurz: FOS Informatik bedeutet, im ersten Jahr sind die Schülerinnen und Schüler drei Tage im Betrieb, machen dort ein Praktikum, und zwei Tage in der Schule. Die Zielsetzung ist, dass sie dort merken, ob die Ausbildung für sie etwas sein könnte, sodass sie den Weg der Ausbildung dann auch ergreifen. Einige Schülerinnen und Schüler merken aber vielleicht auch, dass sie lieber den schulischen Weg gehen möchten, sodass sie das zweite Jahr in der Schule verbringen und dann die Fachhochschulreife machen. – Die Zielsetzung ist hier also, die Orientierung zu fördern.

Anmeldungen sind reichlich da, sie kriegen aber keinen Praktikumsplatz. Von daher ist das eigentlich zum Scheitern verurteilt. Da muss sich dringend etwas ändern. Klar, wir haben natürlich junge Menschen, die möglicherweise noch nicht die idealen Auszubildenden sind, aber sie sind ja ein Jahr da, in dem sie sich im Prinzip im Betrieb integrieren können. Das ist Arbeit – das ist mir auch klar –, das kostet Zeit, das kostet Geld, aber das ist eine Chance, um junge Menschen wirklich in die duale Ausbildung zu bringen. Von daher meine Bitte, mein Appell an die Wirtschaft: Bitte Praktikumsplätze bereitstellen, auch wenn es anstrengend ist! Das ist eine Chance, um wirklich frühzeitig Kontakt mit den jungen Menschen aufzunehmen.

Ein ganz wichtiger Aspekt ist auch die Qualität von beruflicher Ausbildung, um sie attraktiv zu gestalten. Hier gehe ich jetzt wieder auf den Lehrkräftemangel ein.

Seit den 90er-Jahren ist bekannt, dass die Ausstattung an Lehrkräften für die duale Ausbildung nicht ausreicht – das sieht man, wenn man in den Landeshaushalt schaut –, um den Unterricht abzudecken. Das ist die sogenannte Kienbaumlücke. Im Prinzip müsste die Lehrer-Schüler-Relation von 1 zu 41,64 auf 1 zu 35 abgesenkt werden, damit überhaupt eine Chance besteht, den Unterricht zu geben, der erforderlich ist. Wir haben gerade zum Beispiel schon gehört, dass die Betriebe teilweise gucken müssen, dass die Schülerinnen und Schüler lesen und schreiben lernen. Klar, das ist die Aufgabe der Schule. Aber wie sollen wir das denn stemmen, wenn wir nicht mal die Stunden geben können, die wir geben müssen?

Das ist ein Missstand in einem so wohlhabenden Land. Die berufliche Bildung so als Stiefkind zu behandeln, ist eigentlich skandalös. Wir kämpfen ja schon seit Jahrzehnten darum, aber irgendwie machen alle die Augen davor zu.

**Vorsitzender Josef Neumann:** Herr Suermann, ich würde Sie darum bitten, sich auf die Fragen der Abgeordneten zu konzentrieren.



**Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW):** Ja, das habe ich doch. Attraktivität der beruflichen Ausbildung!

Der letzte Punkt, den ich noch ansprechen möchte, ist die zukunftsorientierte Ausstattung der Berufskollegs. Es gibt hervorragende Schulen, wo das wirklich gelingt. Das liegt dann aber eben an der Finanzkraft der Schulträger. Gerade in Schulträgerbezirken, die finanzschwach sind, sind die Berufskollegs besonders schlecht ausgestattet. Eigentlich müsste es genau umgekehrt sein. Damit diese Regionen wirklich gut ausgebildete Facharbeiterinnen und Facharbeiter bekommen, müssten die Berufskollegs einfach wesentlich mehr Geld bekommen. Das heißt, hier müssen andere Modelle zur Finanzierung der Schulen her. Es kann wirklich nicht sein, dass Schulträger in schwachen Regionen nicht die Ausbildung liefern können wie Schulträger in anderen Regionen.

**Hans-Joachim Hering (Hans Hering GmbH & Co. KG):** Vielen Dank für die Fragen. – Ich darf ein ganz klein wenig früher ansetzen und sagen, dass wir mit der Diagnose unserer Situation oftmals einfach zu spät anfangen. Das Problem ist aus meiner Sicht, dass wir über viele Jahrzehnte Fehler in der Schulpolitik gemacht und sozusagen die Qualität der verschiedenen Schulformen nach unten gezogen haben. Dadurch sind die Schüler in die höheren Schulformen hochgezogen worden, und die Hauptschule ist zur Resteschule verkommen.

Damit sind im Grunde genommen die Schülerpfründe, aus denen wir früher unseren Nachwuchs gezogen haben, zumindest fürs Handwerk, mehr oder weniger versiegt. Um es mal auf eine etwas drastische Kurzformel zu bringen: Mit denen, die wir im Handwerk bekommen können, können wir nichts anfangen, und die, die wir bräuchten, bekommen wir nicht. – Das hat sich jetzt natürlich insbesondere durch die demografische Entwicklung gezeigt, sodass wir in der Tat nicht mehr in der Lage sind, auch die Höhergebildeten, Höherausgebildeten, die wir in den technischen Handwerken ja durchaus ganz genauso benötigen, ins Handwerk zu ziehen – zumindest tendenziell. Solange wir das nicht ändern – und das ist sehr schwierig zu ändern –, müssen wir uns auf die Multiplikatoren – das ist ja auch die Frage gewesen – konzentrieren.

Ich wundere mich ein bisschen, dass keine Elternvertreter hier in diesem Kreis sind. Nach meinem Dafürhalten sind die Eltern immer noch die wichtigsten Ratgeber für die jungen Leute, obwohl das manchmal anders behauptet wird. Es ist aber so, wie ich es sage: Die Eltern sind immer noch die wichtigsten Ratgeber für die jungen Leute, was die berufliche Bildung angeht.

Ich habe ja gesehen, dass es auch ein entsprechendes Schreiben von der Landeselternschaft gegeben hat. Den Ausführungen dort kann ich nichts hinzufügen. Die sind aus meiner Sicht vollkommen richtig und in Ordnung.

Wir müssen jetzt im Wesentlichen versuchen, aus Realschulen, aus Gymnasien, aus Gesamtschulen unseren Nachwuchs zu rekrutieren, und wir sind natürlich in der Situation, dass die Lehrer Akademiker sind. Die Tendenz wird natürlich zunächst mal sein, die Schüler zu einem Studium zu motivieren. Da haben wir große Probleme. Ich könnte

mir vorstellen, dass man in der Lehrerausbildung stärker auf die duale Ausbildung aufmerksam macht und die Chancen, die die duale Ausbildung bietet, auch in der Lehrerausbildung formuliert und nach vorne bringt; denn eines ist klar: Die beruflichen und die finanziellen Perspektiven im Handwerk sind sehr, sehr gut. – Das ist überall noch viel zu wenig klar und deutlich.

Aus meiner Sicht eine der wichtigsten Dinge, die wir in nächster Zeit tun müssen, ist, Praktika zu sichern. Praktika, Praktika, Praktika! Da hilft uns nicht ein Eintagespraktikum, wie es von den Schulen teilweise angeboten worden ist. Damit kann man nichts anfangen, gar nichts. Ein Praktikum von zwei, drei Wochen ist schon wieder was anderes. Aber wie gesagt: Jede Form von Praktikum ist vernünftig.

Wir verstädtern immer mehr, die Jugendlichen auch. Die Jugendlichen teilen keine Lebenserfahrung mit dem Handwerk mehr, auch weil das Handwerk mehr und mehr aus den Städten vertrieben, verdrängt wird. Ich stelle fest, dass auch junge Erwachsene teilweise nicht mehr in der Lage sind, einfache handwerkliche Tätigkeiten auszuführen. Die werden dann als Eltern ihren Kindern auch nicht dazu raten, in einen handwerklichen Beruf zu gehen.

So wichtig die Digitalisierung natürlich ist – das wissen wir alle –, ist sie gerade, was das Befassen mit Material und Werkzeug angeht, nicht gerade förderlich. Das muss man auch mal ganz klar so sagen.

Jede Form von Praktika – Schulpraktika, Ferienpraktika, freigestellten Praktika – finde ich also sehr, sehr wichtig.

So wichtig ein freiwilliges soziales Jahr ist, könnte ich mir vorstellen, auch mal über ein freiwilliges Klimajahr nachzudenken; denn die eigentlichen Klimaaktivisten sind nicht die, die sich draußen an der Straße festkleben, sondern sind wir im Handwerk. Ich denke, man sollte von allen Seiten ein solches Klimajahr propagieren. Viele junge Leute wissen nach der Schule gar nicht, was sie machen sollen. Das sehen wir mehr und mehr. Es ist eben ja schon darüber gesprochen worden, dass eine ganze Anzahl von Jugendlichen nach der Schulzeit einfach verschwindet und wir nicht wissen, wo diese Jugendlichen sind. Es wäre aus meiner Sicht wichtig, wenn man da ein solches Klimajahr anbieten könnte.

Zum Thema „Berufliche Ausbildung“: Ich denke, was uns auch oftmals große Schwierigkeiten bringt, ist, dass wir Schwierigkeiten beim Matching haben. Es gibt manchmal junge Leute in anderen Regionen, die durchaus eine Ausbildung annehmen würden, wo aber die Betriebe nicht vorhanden sind. Deswegen müssen wir versuchen, im Bereich ÖPNV möglichst viel für die jungen Leute zu tun.

Worüber wir uns vielleicht auch wieder Gedanken machen müssen – das haben wir früher gehabt, ist in den letzten 20 Jahren aber abgeschafft worden –, sind Berufsherbergen. Angeschlossen meistens an die Handwerkskammern hat es kleine Herbergen gegeben, wo eben junge Leute, deren Fahrt nach Hause vom Ausbildungsort zu weit war, unterkommen konnten.

Beim Thema „Berufskolleg“ kann ich meinem Vorredner nur in vollem Umfang zustimmen. Die Lehrersituation ist seit über 20 Jahren desaströs. Ich verbinde eine große Hoffnung mit dem Vorhaben des Koalitionsvertrages zur Einstellung von 10.000 neuen Lehrern – so man sie denn findet. Das wäre für mich ein wichtiger Schritt. Damit könnten wir zum einen in den allgemeinbildenden Schulen kleinere Klassen anbieten, was vielleicht auch zu höherer Qualität führt. Zum anderen könnte der Lehrermangel in den Berufsschulen reduziert werden. Allerdings muss man sich hier was überlegen; denn – das muss ich zugeben – bei Lehrern ist der Einsatz an Berufsschulen nicht sehr beliebt.

Ich weiß nicht, ob ich irgendetwas vergessen habe. Das war das, was ich mir aufgeschrieben hatte. Wenn es noch Nachfragen gibt: Gerne.

**Almut Gross (Jugendhilfe Köln [per Video zugeschaltet]):** Herzlichen Dank für die Einladung. Für uns ist es das erste Mal. Wir sind deswegen auch sehr neugierig und gespannt. Es ist für uns also schon etwas Besonderes, hierhin eingeladen worden zu sein.

Die Jugendhilfe Köln ist ein Träger, der seit fast 50 Jahren im Bereich „Übergang von der Schule in den Beruf“ tätig ist, und wir sind in den Bereichen SGB VIII, II und III unterwegs. Das heißt, wir haben viel mit Jugendlichen zu tun, insbesondere mit sogenannten benachteiligten Jugendlichen. Mir ist an dieser Stelle wichtig, noch mal sehr deutlich zu machen, dass es sich lohnt, die Sichtweise der Jugendlichen abzufragen, hinzuhören und sie auch zu beteiligen.

Die Vorredner haben ja schon sehr deutlich gemacht, dass es verschiedene Schnittstellen gibt, an denen, ich sage mal, systematisches Scheitern stattfindet. Wenn es von der Schule in die Ausbildung oder ins Studium geht, werden viele Jugendliche einfach nicht mitgenommen. Daher ist es ganz wichtig, an diesen Stellen mal hinzuschauen und zu fragen: Was sind die Beweggründe der Jugendlichen, und was würden sie benötigen, um die Übergänge anders gestalten zu können?

Unsere Erfahrungen mit den Jugendlichen, die wir haben, sind: Die Jugendlichen wollen Teilhabe. Sie wollen auch integriert sein. Sie wollen auch in eine berufliche Ausbildung gehen. – Für die Jugendlichen ist es enorm wichtig, eine Perspektive zu haben. Deswegen würde ich die Frage, ob wir eine gesetzliche Verankerung der Ausbildungsgarantie befürworten, die eingangs an uns gestellt worden ist, sehr deutlich und sehr klar mit „Ja“ beantworten, weil das ein klares Signal an die Jugendlichen wäre, dass ein jeder, der da ist, gebraucht wird und eine Chance zur Integration in den Arbeitsmarkt bekommt.

Mit Sicherheit ist nicht zu unterschätzen, dass in vielen Bereichen die Eltern eine wichtige Rolle spielen. Ich muss aber leider sagen: Bei den Jugendlichen, mit denen wir zusammenarbeiten, ist das Elternsystem nicht da. Das sind in der Regel familiäre Konstellationen, die belastet sind. Das hat auch nicht immer was mit dem Einkommen zu tun. Es sind belastete und belastende Situationen, und die Jugendlichen bringen

einfach eine ziemliche Vielfalt an Problemen, Herausforderungen mit, die auch begleitet und bearbeitet werden müssen, damit sie überhaupt in der Lage sind, sukzessive in Prozesse hineinzugehen, eine Tagesstruktur einzuhalten, zur Schule zu gehen und eben auch sich weiterentwickeln zu können. Das ist, glaube ich, nicht zu unterschätzen.

Es gibt immer die Überlegung, was Ausbildungsreife bedeutet. Der Begriff ist ja vielleicht auch ein bisschen schwierig. Ich würde darunter verstehen, dass die Jugendlichen von ihrem gesamten Umfeld her so weit sind, dass sie eben in eine Ausbildung gehen können – das bedeutet, nicht nur intellektuell, sondern eben auch aus den sozialen Aspekten heraus –, und sie müssen sich in einer Stabilität befinden, die das ermöglicht. Ich glaube, dass das in vielen Bereichen zu wenig berücksichtigt wird und dass damit oft auch ein Scheitern verbunden ist.

Von daher: Wir würden eine Ausbildungsgarantie befürworten, um eben für alle Jugendlichen Perspektiven aufzuzeigen. Dabei ist noch wichtig, dass bei bestimmten Jugendlichen eine Begleitung stattfinden muss – nicht nur beim Lernen, sondern auch im sozialen Rahmen –, sodass das unter Umständen auch ein bisschen länger brauchen würde.

Was ich bei allen Überlegungen auch wichtig finde: Es wird oft vom Schüler, von der Schülerin, vom Auszubildenden, aber wenig vom Jugendlichen gesprochen. Ich finde, das ist eine wichtige Entwicklungsphase im Leben eines Menschen, und ich glaube, ein jeder hat Bilder aus seinem eigenen Leben dazu und weiß, dass das nicht immer ganz glatt verläuft. Es ist, finde ich, auch ein gutes Recht der Jugend, genau diese Übergangsphase zu haben, und wir müssen die Bedürfnisse der Jugendlichen noch mal stärker in den Blick nehmen.

Zu den Kompetenzagenturen gab es noch eine Frage. Das ist ein Angebot gewesen, das wir gemacht haben. Es war ein Bundesprogramm, das aus unserer Sicht extrem erfolgreich war. Dazu möchte ich an meinen Kollegen weitergeben, weil er das aufgebaut und lange geleitet hat und einfach auch ein bisschen mehr dazu sagen kann.

**Stefan Jochum (Jugendhilfe Köln [per Video zugeschaltet]):** Es geht um die Frage von Lena Teschlade bezüglich unseres Vorschlages bzw. der Idee in unserer Stellungnahme, Kompetenzagenturen auf NRW-Ebene wieder einzuführen. Das wäre eine Wiederauflage des ehemaligen Bundesprogramms.

Warum würden wir das befürworten? – Das Programm „Kompetenzagenturen“ war ein äußerst wirkungsvolles Programm bei vergleichsweise geringem Mitteleinsatz, das seinerzeit auch extrem gut evaluiert wurde. Es gab da mehrere Stufen – von 2002 bis zur Bundesmodellphase, die 2013 endete. Es war sehr, sehr erfolgreich, gerade weil man am Individuum angesetzt und sehr individuell gearbeitet hat. Damit hat man einerseits natürlich die eben benannten benachteiligten Jugendlichen erreicht, die man auch in die duale Ausbildung und auch in weitere Berufswege lotsen konnte. Man konnte damit aber auch alle anderen Jugendlichen erreichen. Das war also ein Angebot, das breit aufgestellt war – für die große Zielgruppe.

Wir befürworten es sehr, dass die Jugendlichen eine Beratungsstelle, Anlaufstelle haben, die institutionenübergreifend und damit auch ein Stück weit rechtskreisübergreifend zuständig ist, weil für die Jugendlichen oft nicht nachvollziehbar ist, warum sie mit verschiedenen Themen zu verschiedenen Beratungsstellen müssen. Mit diesem Programm war eine zentrale Steuerung vorhandener Angebote möglich. Deswegen würden wir es sehr begrüßen, wenn dieses äußerst sinnvolle Programm auf NRW-Ebene noch mal in einer kleinteiligen Umsetzung in den einzelnen Kreisen, Städten und Gebieten aufgelegt werden könnte.

Nachfragen inhaltlicher Art dazu kann ich gerne beantworten. Wir haben in unserer Stellungnahme auch noch mal aufgeführt, warum wir das für sinnvoll erachten.

**Thomas Tenambergen (Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband, Landesverband Nordrhein-Westfalen [per Video zugeschaltet]):** Ich freue mich, dass ich heute im Zuge des Antrages an der Anhörung beteiligt bin und mit Blick auf die besondere Zielgruppe der Menschen mit Behinderungen noch mal berichten kann.

Sie sprachen die Bewertung NRWs im Inklusionsbarometer der Aktion Mensch an, was die Entwicklung des Arbeitsmarktes für Menschen mit Behinderungen betrifft, und beziehen sich da auf das Jahr 2021. Man muss an der Stelle natürlich berücksichtigen, dass wir dort mitten in der Coronapandemie waren und sich die Zahlen, die sich dort aufzeigen, sehr stark auf das Jahr 2020 beziehen.

Nichtsdestotrotz ist das natürlich eine Aussage, die im Endeffekt zu Fragen führt, und ich glaube, dass wir an der Stelle eindeutig feststellen können, dass Menschen mit Behinderungen bei dem Einstieg in das duale Ausbildungssystem schwierigere Bedingungen haben als Menschen ohne Behinderungen und dass sich die guten Zahlen des Arbeitsmarktes vor der Coronapandemie bei der Arbeitslosenquote der Menschen mit Behinderungen nicht so gut widerspiegeln.

Im Jahr 2021, in dem wir ja die Coronapandemie hatten – auch schon im Jahr 2020 –, hatten wir besondere Bedingungen. Die besonderen Bedingungen zeigten sich daran, dass wir viele Angebote für Menschen mit Behinderungen im Endeffekt aufgrund der Vulnerabilität eines Teils der Menschen mit Behinderungen schließen mussten. Das heißt, die entsprechenden Lockdowns waren an der Stelle noch intensiver. Wenn ich als Arbeitgeber diese Entwicklungen an der Stelle in der Presse mitverfolgt habe, dann habe ich gesehen: Die Bereiche der Eingliederungshilfe waren – und sie sind es auch bis jetzt noch – wesentlich stärker von den Coronaauswirkungen betroffen als andere öffentliche Bereiche. Unter diesem Gesichtspunkt war die Vermittlung in den Arbeitsmarkt und in die Ausbildung fast zum Erliegen gekommen.

Die Bundesagentur für Arbeit hat Sonderregelungen für die Maßnahmen umgesetzt. Wir haben bei den Werkstätten für Menschen mit Behinderungen teilweise Schließungen gehabt etc. Ich will das gar nicht weiter im Detail ausführen.

Grundsätzlich sprechen Sie an der Stelle natürlich zwei Ebenen an, die die Arbeitsmarktintegration der Menschen mit Behinderungen betrifft. Zum einen verfügen wir in

Nordrhein-Westfalen über ein ausgeprägtes Fördersystem, um Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt einzuführen. Allerdings muss man sich diese einzelnen Instrumente sicherlich im Detail anschauen, um Verbesserungen daran vorzunehmen.

Wenn man beispielsweise das Thema „Integrationsfachdienste“ sieht: Die Integrationsfachdienste könnten noch intensiver und noch stärker in die Begleitung, beim Matching, in die Vermittlung in den Arbeitsmarkt bzw. in die Ausbildung eingebunden werden. Hier war eben schon einmal das Programm KAoA angesprochen worden, was für die behinderten Menschen mit KAoA-STAR eine besondere Ausprägung hat. Auch dort sehen wir aktuell die Notwendigkeit, dass man sich gerade den Einstieg über die entsprechenden Kompetenzfeststellungsverfahren in den Schulen noch mal anschaut.

Das Bundesteilhabegesetz – ausgehend von der UN-Behindertenrechtskonvention – hat die Individualisierung der Leistungen der Menschen mit Behinderungen gefordert, und auch da, glaube ich, wäre der erste Ansatz, noch mal sehr genau zu schauen, was für weitere Angebote im Übergang von der Schule in den Beruf notwendig wären. – Das sind an der Stelle aber nur kleine Beispiele.

Die zweite Ebene, die wir an der Stelle natürlich sehen müssen, ist die Motivation der Unternehmen, sich stärker inklusiv und divers aufzustellen. Wir sind hier in Nordrhein-Westfalen aus meiner Sicht in der Situation, dass die Unternehmen die Stärken und positiven Impulse von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsleben noch nicht erkannt haben. Das heißt, wir könnten an der Stelle Menschen mit Behinderungen noch intensiver an die entsprechenden Unternehmen – an die Personalabteilungen der Unternehmen – heranführen.

Ich denke, dass da jetzt Ansätze wie die gemeinsamen Informations- und Beratungsangebote der Kammern und der IfGs eine Grundlage sind und dass es zum Teil schlicht und einfach auch ein Umdenken in den Personalabteilungen geben muss und sie sich intensiver mit dem Thema „Menschen mit Behinderungen“ auseinandersetzen müssen.

**Prof. Dr. Martin Brussig (Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation):** Ich bedanke mich für die Gelegenheit, hier heute dabei zu sein und meine Erfahrungen und die Ergebnisse von mir und meinen Kolleginnen und Kollegen einzubringen. Ich arbeite am Institut Arbeit und Qualifikation; das ist ein Institut der Universität Duisburg-Essen. Wir beschäftigen uns an unserem Institut mit vielfältigen Fragen der Arbeitsmarktforschung, und dazu gehören natürlich auch Fragen dazu, wie Zugewanderte, Geflüchtete in Beschäftigung integriert werden können.

Darauf richten sich auch die beiden Fragen, die jetzt hier an mich gerichtet wurden, nämlich zum einen: „Welche Probleme gibt es in den Anerkennungsverfahren?“, und zum anderen: Was kann speziell die Bundesagentur für Arbeit, was können die Arbeitsagenturen und die Jobcenter tun, um in den Anerkennungsverfahren zu unterstützen?

„Anerkennung“ ist ein recht technischer Begriff. Gemeint ist hier in den Fragen und in meiner Antwort die Anerkennung von Abschlüssen, die im Ausland erworben wurden, als gleichwertig gegenüber deutschen Abschlüssen. Das ist wichtig, weil mit diesen

Gleichwertigkeitsbescheinigungen die Chancen auf eine Arbeit ganz erheblich steigen, und in einer Reihe von Berufen sind entsprechende Zertifikate auch überhaupt erst die Voraussetzung zur Berufsausübung.

Nun ist es so – das hatte ich in meiner schriftlichen Stellungnahme ausgeführt –, dass es in NRW, gerechnet auf die Einwohnerzahl, deutlich, signifikant weniger Anerkennungsverfahren gibt als im Bundesdurchschnitt. Das ist unter anderem deswegen auffällig, weil ein hoher Ausländeranteil in der Bevölkerung eigentlich mit einer höheren Zahl von Anerkennungsverfahren einhergeht. In NRW liegt der Ausländeranteil über dem Bundesdurchschnitt, während die Zahl der begonnenen Anerkennungsverfahren unter dem Bundesdurchschnitt liegt. Im Bundesdurchschnitt gibt es ein Drittel mehr Anerkennungsverfahren, als das in NRW der Fall ist. Deshalb stellt sich natürlich die Frage: Warum ist das so?

Das eine ist: Um Anerkennungsverfahren durchzubringen, braucht es Beratung. Es gibt eine enorme Vielzahl an zuständigen Stellen, die diese Anerkennungsverfahren durchführen. Das ist keine Besonderheit in NRW, aber das ist auch in NRW so. Und es braucht eben eine robuste Beratung dafür. Die richtigen Stellen lassen sich nur mithilfe von Beratung identifizieren. Das würde auch Deutschen so gehen. Wenn wir also sagen müssten, was die zuständige Stelle für die Anerkennung des Ausbildungsabschlusses ist, dann könnten das auch Deutsche nicht benennen, und sie müssten sich irgendwohin wenden, wo sie das erst erfahren. Der Unterschied ist lediglich, dass Deutsche bzw. Bildungsinländer keine Anerkennung brauchen, weil sie ja mit dem Abschluss praktisch schon gegeben ist.

Ein zweiter Punkt ist – das ist wiederum eine Besonderheit von NRW –, dass die Anerkennungsverfahren in NRW im Vergleich mit dem Bundesdurchschnitt überdurchschnittlich lange dauern. Das gilt für die meisten der dafür relevanten Berufe. Das weist wiederum darauf, dass die Personalausstattung in den zuständigen Stellen ein Problem ist, beispielsweise in den Bezirksämtern, die für die Anerkennung von Schulabschlüssen zuständig sind.

Sofern sich die Bezirksregierungen auf bestimmte Anerkennungsverfahren spezialisieren – die eine Bezirksregierung macht die Anerkennung des Abiturs, die andere die Anerkennung der Realschulabschlüsse –, darf dies nicht zulasten der Antragsteller gehen, die dann selbst erst mal die richtige Stelle finden müssen. Und es darf auch nicht passieren, dass die Antragsteller ungewollt an der Überforderung, Überlastung der Ämter mitwirken, indem sie an mehreren Stellen identische Anträge stellen. Vielmehr sollten die entsprechenden Stellen zunächst alle Anträge annehmen und dann im innerbehördlichen Verkehr weiterleiten. Ich könnte mir vorstellen, dass hier gewissermaßen eine Parallele zum Reha-Verfahren geschaffen wird, bei denen der erstantergangene Träger, wie es in Reha-Verfahren heißt, nicht unbedingt der tatsächlich zuständige Träger ist, aber verpflichtet ist, innerhalb gegebener Fristen den vorliegenden Antrag an den tatsächlich zuständigen Träger weiterzuleiten.

Ich komme damit zur zweiten Frage: Wie speziell können Arbeitsagenturen und Jobcenter in diesem Prozess unterstützen? – Arbeitsagenturen und Jobcenter betreiben ja nicht selbst die Anerkennungsverfahren; sie sind da nicht zuständig. Im Grundsatz

können sie aber zwei Dinge tun: Sie können erstens in Anerkennungsverfahren beraten, und sie können zweitens bei einem vorliegenden Anerkennungsbescheid, insbesondere bei einer Teilanerkennung, Weiterbildung fördern und damit die Grundlage für eine erfolgreiche Stellensuche schaffen.

Um in Anerkennungsverfahren zu beraten, sollten feste Funktionen bzw. Ansprechpartner in den Agenturen eingerichtet werden – ich würde da eher die Agenturen als die Jobcenter am Zug sehen –, damit sie für alle Geflüchteten bzw. Zugewanderten zuständig sein können und nicht nur für die, die im SGB II sind. Diese Ansprechpartner sollten auf die Geflüchteten und auf die Zugewanderten zugehen, also auch in Erstaufnahmeeinrichtungen und eventuell in Ausländerbehörden ansprechbar und sicherlich auch wohnortnah sein.

Nun gibt es mit dem IQ Netzwerk ein Netz von Anerkennungsberatungsstellen. Hier ist zu prüfen, dass es keine Doppelstrukturen gibt. Wichtig sind aber zwei Dinge: Das eine ist, dass die Anerkennungsberatung arbeitsmarktnah sein sollte, also von Stellen betrieben werden sollte, die eben wissen, wie die Arbeitsmarktlagen sind, wo Chancen entstehen und wie die Bedarfe von Unternehmen sind. Zum Zweiten sollten sie dicht an den Zugewanderten angesiedelt sein oder eben auf sie zugehen. – Das ist die Anerkennungsberatung.

Was den zweiten großen Hebel der öffentlichen Arbeitsvermittlung angeht, also die Förderung von Weiterbildung, haben sich die Möglichkeiten dazu mit dem Bürgergeldgesetz deutlich verbessert, weil nun abschlussbezogene Weiterbildungen gleichrangig zu Arbeitsaufnahmen gefördert werden können. Das ist wichtig, weil es bei einem klaren Vorrang der Förderung von Arbeitsaufnahmen oft zu schnellen und dann eben nicht dauerhaften Arbeitsaufnahmen kommt. Auf Basis einer anerkannten Qualifikation lassen sich eher qualifizierte und damit auch stabile Arbeitsverhältnisse eingehen.

Mit dem Bürgergeldgesetz haben sich die Voraussetzungen dafür verbessert. Ich sehe im Bürgergeldgesetz gleichwohl einen Präzisierungsbedarf dahingehend, dass nicht nur die abschlussbezogene Weiterbildung gefördert werden sollte, sondern dass bereits das Anerkennungsverfahren als solches, also schon die Feststellung des Qualifikationsbedarfs, im Prinzip wie eine sinnvolle Qualifizierung behandelt werden sollte.

Dieser Teil der Empfehlung richtet sich eher an die BA, an die Bundesagentur für Arbeit, als an das Land. Über die Regionaldirektion der BA und sicherlich auch über Landesprogramme können aber sicherlich auch Landesinteressen eingebracht und entsprechende Impulse aus dem Land gesetzt werden.

**Wolfgang Trefzger (IHK NRW):** Herzlichen Dank, dass wir hier eine Stellungnahme abliefern durften. Ich möchte auf den Punkt „Übergang Schule-Beruf“ eingehen.

Die IHK NRW hat im Jahre 2015 in Kooperation mit dem Handwerk das Projekt „Ausbildungsbotschafter“ aufgebaut. Das ist ein Projekt, bei dem Auszubildende in Schulen gehen und authentisch ihre Berufe und auch ihre Karrieremöglichkeiten vorstellen. Es ist ja vielfach gar nicht bedacht, welche Karrieremöglichkeiten man mit einer dualen Ausbildung haben kann.



Wie oft ist es so, dass in den Abiturklassen die Schüler dasitzen und denken, der Königsweg sei immer nur der Weg des Studiums! Das wird gesellschaftlich zum Teil auch so vorgegeben, auch aus dem Elternhaus. Aufgrund mangelnder Alternativen landen sie dann im Studium.

Wir haben von den Studienabbrechern – als Ausbildungsbotschafter haben wir auch viele Studienabbrecher – oft die Rückmeldung bekommen: Wir wussten gar nicht, welche Möglichkeiten es mit einer dualen Ausbildung überhaupt gibt und was man damit machen kann. – Nach ein paar Semestern sind sie dann in eine Ausbildung gegangen. Sie sind dann in die Schulen gegangen und haben dort authentisch von ihrem Weg berichtet: dass das ganze Theoretische in der Hochschule nicht ihr Fall gewesen sei, wie sie in der Ausbildung gefordert seien. Sie berichten dann davon, was sie dort alles können und machen müssen. – Das ist eine wunderbare Sache.

Was auch interessant ist: Die Zielgruppe bei diesem Projekt sind ja die Schüler und eigentlich nicht die Lehrer. Das Problem ist mittlerweile aber, dass viele Lehrer gar keine Kenntnisse mehr von der dualen Ausbildung haben. Oft ist es so, dass die Lehrer aus einer Lehrerfamilie kommen und einen akademischen Bezug haben. Ganz früher war es noch so, dass man auch über den zweiten Bildungsweg zum Lehreramte gekommen ist. Der Bezug zur praktischen Ausbildung fehlt heute also. Deshalb gibt es gerade in der Oberstufe natürlich eine Fokussierung hauptsächlich auf das Studium.

Vielleicht eine kleine Anekdote: Als wir das Projekt an einer Schule durchgeführt haben, sagte die Schulleiterin: Ich wusste gar nicht, welche vielfältigen Möglichkeiten man mit einer dualen Ausbildung haben kann. Hätte ich das gewusst, hätte ich eine Ausbildung gemacht. – Die Schüler haben uns gefragt: Warum gab es das Projekt nicht schon früher?

Von daher, wie gesagt: Auch die Lehrer müssen viel stärker über die duale Ausbildung und darüber informiert werden, dass ein Studium nicht der Königsweg und eine Ausbildung keine Sackgasse ist.

Ein weiterer Punkt waren die Eltern. Hier möchte ich auf meinen Vorredner eingehen. Wir müssen auch die Eltern viel stärker ansprechen. Im Rahmen des Projekts „Ausbildungsbotschafter“ sind wir beispielsweise auch auf Elternabende gegangen. Ein Ausbildungsbotschafter hat dort mit einer Mutter gesprochen, deren Sohn dabei war, und die Mutter hat diesen Auszubildenden dauernd gefragt, was er macht; sie hat mehrere Fragen gestellt. Am Schluss hat sie gesagt, dass ihr Sohn ein Studium machen werde. Dann hat der Ausbildungsbotschafter die Mutter gefragt: Und was will Ihr Sohn? – Darauf konnte sie nichts antworten.

Wie gesagt, es ist wichtig, auch die Eltern anzusprechen. Deswegen müssen wir auch viel mehr Maßnahmen machen, um die Eltern in die Berufsorientierung ihrer Kinder mit einzubeziehen. In Kürze werden digitale Elternabende – vom Schulministerium initiiert – stattfinden, auf denen wir einfach mal vorstellen, welche Möglichkeiten man mit einer dualen Ausbildung hat und was man damit machen kann.

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (10.)

01.02.2023

Ausschuss für Schule und Bildung (12.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Wie gesagt, das ist ein erfolgreiches Projekt. Wir haben das damals aufgebaut, und es wird fortgeführt. Was uns freut: Es steht im Koalitionsvertrag, dass dieses Projekt „Ausbildungsbotschafter“ weiter ausgebaut werden soll.

Der nächste Punkt, die Teilqualifizierung: Das ist ein ganz wichtiger Bereich. Wir müssen neue Wege gehen, um die Leute im System viel stärker und flexibel zu einem Berufsabschluss zu bringen. Deswegen hat die IHK NRW ein standardisiertes, transparentes, abschlussorientiertes Kompetenzfeststellungsverfahren entwickelt. Dazu stehen wir gerade mit dem Arbeitsministerium im Austausch. Wir wollen das weiterführen, mehr standardisieren und abschlussorientierter machen.

Ich arbeite auch noch ehrenamtlich für die Bürgerstiftung Duisburg und habe dort 2016 ein Patenschaftsprojekt aufgebaut. Damit bringen wir Flüchtlinge mit ehrenamtlichen Paten zusammen, weil ich persönlich davon überzeugt bin: Integration durch Arbeit ist der beste Weg. – Deswegen haben wir gute Kontakte zur IHK, zum Handwerk aufgebaut und versucht, die Flüchtlinge zu integrieren. Wir haben immer gesagt, wie wichtig eine Qualifikation in Deutschland ist. Sie sagten in den Gesprächen dann oft: Nein, wir wollen arbeiten und sofort in den Arbeitsprozess. – Es war schwierig, sie in eine duale Ausbildung zu bekommen.

Deswegen: Wir müssen weitere Wege gehen und schauen, dass wir die Leute, die im System sind, durch dieses Kompetenzfeststellungsverfahren, das wir gerade entwickeln, stärker qualifizieren. Sie müssen abschlussorientiert qualifiziert werden, um dann über eine externe Prüfung einen Abschluss erreichen zu können und damit eine Berufsausbildung zu haben. – Das zum Thema „Teilqualifizierung“.

Zur Gleichwertigkeit noch mal der Hinweis: Eine praktische Ausbildung ist vielleicht andersartig, aber gleichwertig. Ich bin gelernter Feinwerkmechaniker. In der Praxis war mancher Hauptschulabsolvent cleverer als ich. Das ist sehr komplex und wird sehr oft unterschätzt, gerade von Menschen aus dem akademischen Bereich. Deswegen sind wir große Befürworter der Gleichwertigkeit der dualen und der akademischen Ausbildung, und deshalb freuen wir uns auch, dass im Koalitionsvertrag steht, dass das über einen Staatsvertrag geregelt werden soll; das unterstützen wir. Wir unterstützen die Gleichwertigkeit von akademischer und dualer Ausbildung.

**Vorsitzender Josef Neumann:** Damit sind wir am Ende der ersten Runde. – Bevor wir in die zweite Runde einsteigen, begrüße ich auf der Tribüne Schülerinnen und Schüler. Ich weiß leider nicht, woher Sie kommen. Hier findet aktuell eine Anhörung zum Thema „Berufliche Bildung“ im Zusammenhang mit der Fachkräfteoffensive und dem Fachkräftemangel statt. Sie sind gerade bei diesem Thema hier heute also am richtigen Platz. – Herzlich willkommen!

(Beifall)

Damit kommen wir zur nächsten Fragerunde. – Die erste Wortmeldung kommt von der CDU-Fraktion, und zwar von der Kollegin Bianca Winkelmann. Die nächsten Wortmeldungen kommen von der Kollegin Teschlade, vom Kollegen Sonne, von der Kollegin

Wenzel, von der Kollegin Schneider und von dem Kollegen Cordes. – Kollegin Winkelmann, Sie haben das Wort. Bitte schön.

**Bianca Winkelmann (CDU):** Eingangs möchte ich noch darauf hinweisen, dass die Kollegin Anke Fuchs-Dreisbach noch eine Frage hat. Ich habe nur zwei Fragen, und sie würde sich mit einer anschließen. Ist das in Ordnung?

**Vorsitzender Josef Neumann:** Sehr gerne.

**Bianca Winkelmann (CDU):** Wunderbar, herzlichen Dank. – Ich möchte noch mal auf das Thema „Berufskollegs“ zurückkommen und vielleicht ein bisschen vertiefender darauf eingehen. Meine zwei Fragen richten sich deshalb an den Landkreistag – ich weiß, dass Dr. Zentara heute den Leiter eines Berufskollegs aus dem Kreis Höxter dabei hat; deshalb würde ich die Frage direkt auch an Herrn Urhahne senden –, und auch Herr Suermann vom VLBS könnte da natürlich gerne ergänzend mit einsteigen.

Wir hatten vorhin ja schon mal das Thema „Spezielle Herausforderungen im ländlichen Raum“. Deshalb die Frage: Was ist aus Sicht der Experten hier vor Ort wichtig und nötig, um die Fachklassen, die wir so dringend benötigen – wir hatten vorhin ja auch schon mal Friseure, Bäcker usw. angesprochen –, zu sichern bzw. neu zu installieren?

Die zweite Frage: Stichwort „Digitalisierung“. Wo sehen Sie – das hatten wir vorhin auch schon mal, aber vielleicht antworten Sie noch ein bisschen vertiefend – die Chancen und auch die Herausforderungen für die Berufskollegs in Nordrhein-Westfalen beim Stichwort „Digitalisierung“?

**Anke Fuchs-Dreisbach (CDU):** Ich würde gerne eine dritte Frage dazugeben, und zwar an Herrn Schüßler, Herrn Schelling und Frau Bleker.

Immer wieder wird eine funktionierende Kinderbetreuung gefordert und von familienfreundlichen Rahmenbedingungen gesprochen. Meine Fragen dazu wären: Wie weit spielen Ihrer Meinung nach die Gesichtspunkte beim Übergang von der Schule in den Beruf eine Rolle? Welche Rolle spielt das Thema im Speziellen für Frauen im Beruf? Halten Sie flexible Arbeitszeitmodelle für ein Lösungsmodell? Zum Beispiel die Viertagewoche: Gibt es da Hemmnisse in der Unternehmerschaft?

**Lena Teschlade (SPD):** Wir haben in fast allen Stellungnahmen lesen können, dass das Thema „Zuwanderung“ bei der Frage „Fachkräfte der Zukunft“ eine ganz entscheidende Rolle spielen wird. Deshalb richten sich meine Fragen vor allen Dingen an die Frau Sommerbauer.

Mich würde interessieren, welche drei Maßnahmen aus Ihrer Sicht am wichtigsten sind, um Zugewanderte erfolgreich auf dem Arbeitsmarkt zu integrieren. Und in dem Zusammenhang auch noch mal die Frage: Welche Vorteile bieten Qualifizierungsangebote wie das Quaz.Ruhr für Zugewanderte gegenüber anderen Angeboten? Welche Voraussetzungen sehen Sie dafür als notwendig an? Welchen Beitrag im Bereich der

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (10.)

01.02.2023

Ausschuss für Schule und Bildung (12.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Ausbildung und des Fachkräftemangels können eigentlich die Volkshochschulen leisten, und wie können da die Volkshochschulen noch besser genutzt und erschlossen werden?

Eine letzte Frage richte ich an den Herrn Tenambergen vom Paritätischen Wohlfahrtsverband. Es geht um die Integration von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt, und ich frage gezielt nach dem § 16i des Teilhabechancengesetzes. Welche Schwierigkeiten sehen Sie da, die dazu führen, dass die Integration häufig nicht gut gelingt und Menschen mit Behinderungen deutlich unterrepräsentiert sind? Ich erlebe das gerade auch im Bereich des Öffentlichen Dienstes. Hier würden mich die Herausforderungen und Ihre Einschätzungen interessieren. Was bräuchte es, um eine erfolgreichere Integration gewährleisten zu können?

**Dennis Sonne (GRÜNE):** Meine Fragen – drei an der Zahl – richten sich an Herrn Thomas Tenambergen auf dem Bildschirm und an Herrn Schüßler hier im Raum.

Die erste Frage: Können Sie bitte einmal die Möglichkeiten erläutern, wie das Land Unternehmen und Inklusionsunternehmen fördern kann, um selber Ausbildungsplätze anzubieten, insbesondere auch an Frauen mit Behinderungen, da diese Personengruppe auf dem Arbeitsmarkt offenkundig mehrfach benachteiligt ist?

Die zweite Frage: Arbeitgeber sind verpflichtet, Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen zu bieten. Die Zahlung einer Ausgleichsabgabe bei Nichteinstellung wird jedoch von vielen bevorzugt. Wie sehen Sie das?

Die dritte Frage: Sie plädieren dafür, dass die Landesregierung Alternativen zu Werkstätten für Menschen mit Behinderungen besser fördert. Was könnte sie dabei konkret tun?

**Jule Wenzel (GRÜNE):** Meine erste Frage richtet sich an Frau Bleker. In Ihrer Stellungnahme gehen Sie auf die besonderen Herausforderungen ein, die Frauen betreffen, die in einen handwerklichen Beruf einsteigen wollen oder, insbesondere, eine Existenz gründen wollen. Der Frauenanteil in den einzelnen Gewerken ist dabei höchst unterschiedlich. Gerade bei einer Existenzgründung sehen Sie noch größere Hürden bei Frauen, wenn es um Mutterschutz oder Elterngeld geht. Können Sie hier noch einmal darauf eingehen, was die Landwirtschaft hier besser macht, als Positivbeispiel?

Meine zweite Frage geht an Professor Brussig. Sie gehen besonders auf die mehrfachen Hürden ein, mit denen Frauen – insbesondere muslimische Frauen und Mütter – in der Arbeitsvermittlung konfrontiert sind. Dabei sprechen Sie auch diskriminierende Strukturen an. Wo sehen Sie hier Möglichkeiten, Besserung herzustellen?

**Susanne Schneider (FDP):** Meine erste Frage richtet sich an Herrn Klare und an Herrn Schelling. Sie sprechen in Ihren Stellungnahmen flexiblere Regelungen zum Übergang vom Erwerbsleben in die Ruhestandsphase an. Wie sollten diese aus Ihrer Sicht ausgestaltet werden, und wie sollten Anreize zur Frühverrentung reduziert werden?

Die zweite Frage geht an Herrn Trefzger von der IHK und auch an Herrn Klare und an Herrn Schüßler. Einerseits kann der Erwerb eines geforderten Sprachniveaus von B1 vor der Einreise Fachkräfte überfordern bzw. von der Arbeitssuche in Deutschland anstelle von englischsprachigen Ländern abhalten. Andererseits wäre aber für eine erfolgreiche berufliche Laufbahn und die Kommunikation ein Sprachniveau von B2 oder sogar C1 erforderlich. Wie könnte dieser Widerspruch aus Ihrer Sicht am besten gelöst werden? Sollte vorrangig der berufsbezogene Spracherwerb im Ausland oder der berufsbegleitende Spracherwerb nach Einreise gefördert werden?

Die letzte Frage geht an Professor Hennecke, an Herrn Trefzger und an Herrn Schüßler. Bei der Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse stellt häufig die Berücksichtigung von praktisch oder theoretisch erworbenen Kompetenzen ohne formalen Abschluss ein großes Problem dar. Wie könnten hierbei Verbesserungen erreicht werden?

Die Kammern haben ja Modelle für standardisierte Verfahren zur Kompetenzfeststellung entwickelt. Können Sie diese kurz erläutern? Welche weiteren Möglichkeiten sehen Sie zur Vereinfachung von Beschleunigungs-, Verwaltungs- und Anerkennungsverfahren?

**Frederick Cordes (SPD):** Meine Frage richtet sich an Herrn Suermann vom VLBS. Sie hatten gerade ja ausgeführt, wie schwierig es ist, mit den personellen Ressourcen an Berufskollegs umzugehen und den Qualitätsstandard zu halten, und wir nehmen ja auch wahr, dass es einen Lehrkräfte-mangel auch in dem Bereich gibt. Daher meine Frage an Sie: Könnte es eine Abmilderung der Problematik sein, die Lehrer\*innenausbildung auch auf Hochschulen für angewandte Wissenschaften auszubauen, also in den FHen sozusagen eine Lehrer\*innenausbildung zu machen?

**Nikolas Schelling (Städtetag Nordrhein-Westfalen [per Video zugeschaltet]):** Vielen Dank für die Einladung und für die Fragen. Wenn ich es richtig notiert habe, wurden mir zwei Fragen gestellt, einmal zum Thema „Erwerbstätigkeit von Frauen/Übergang von der Schule in den Beruf“ und einmal zum Thema „Flexiblere Regelungen am Ende des Erwerbslebens“.

Zum Ersten. Unsere Analyse besagt, dass die bessere Beteiligung bzw. die Ausweitung der Beteiligung von Frauen am Erwerbsleben einen großen Beitrag im Kampf gegen Fachkräftemangel, Arbeitskräftemangel usw. leisten kann. Da stellt sich natürlich die Frage: Woran liegt es, dass Frauen in der Tendenz Teilzeitarbeit oder den Verzicht auf Arbeit wählen? – Da ist natürlich ganz klar, dass das Thema „Betreuung sowohl von Kindern als auch von zu Pflegenden“ einen ganz großen Beitrag dazu leistet, dass Frauen nicht so stark wie Männer am Erwerbsleben beteiligt sind. Hier stellt sich für uns insbesondere die Frage: Wie kann man gerade die Betreuung von kleinen Kindern besser, qualitativ hochwertiger und umfassend bereitstellen? – Das ist ja auch Aufgabe der Kommunen.

Wir sehen da wieder – und hier kommt das Thema „Fachkräfte- und Arbeitskräftesicherung“ –: Wir haben halt einfach einen Fachkräftemangel in diesen Bereichen. Hier stellt sich insbesondere die Frage: Wie können wir den beseitigen?

Das sehen wir als gesamtgesellschaftliche Aufgabe an. Alleine werden es die Kommunen nicht schaffen. Und da stellt sich halt auch die Frage – das ist auch ein Thema für diesen Bereich –: Wie kann zum Beispiel die Erzieherinnenausbildung so attraktiv sein, dass sich mehr Menschen nach der Schule dafür entscheiden? – Hier kann man die Erfahrung nutzen und sich die Attraktivität von dualen Ausbildungen genau angucken, um Teile davon in die Erzieherinnenausbildung zu überführen. Genau das Gleiche gilt ja für das Thema „Ausbildung von Pflegerinnen und Pflegern“.

Wir haben auch den Eindruck, dass sich schon beim Übergang in den Beruf junge Frauen die Frage stellen, wie sie ihr Berufsleben mit ihrer familiären Planung übereinbringen können. Wenn man sich solche Fragen stellen muss, sehen wir schon Schwierigkeiten, und es ist die Aufgabe der Gesellschaft, diese beiden Fragen voneinander zu entkoppeln. Das heißt, für junge Frauen sollte ihr großes Interesse, was sie werden wollen – ob nach einer Ausbildung oder einem Studium –, ausschlaggebend sein und nicht die Frage, wie man das mit familiären Verpflichtungen kombinieren kann.

Deswegen ist es für uns ganz wichtig, dass wir sowohl bei der Kinderbetreuung als auch bei der Betreuung von älteren Personen, wo insbesondere Frauen eine große Rolle spielen, Angebote schaffen, um für Entlastung zu sorgen. Hier sehen wir die Kommunen aber nicht allein, sondern auch das Land in der Pflicht, gemeinsam mit uns die aktuellen Herausforderungen zu meistern.

Zum Thema „Flexiblerer Renteneintritt“: Wir haben als Arbeitgeber Kommune das Dilemma, dass etwa ein Drittel der Beschäftigten – und damit teilen wir wahrscheinlich die Problemstellung anderer Arbeitgeber – demnächst nicht mehr da ist, sondern in Rente geht, was wir in irgendeiner Art und Weise auffangen müssen. Wenn wir uns den Arbeitsmarkt angucken, dann sehen wir das Dilemma, dass das mit den aktuellen Rahmenbedingungen eigentlich nicht zu schaffen ist.

Wir sehen für die Städte und Kommunen die Chance der Gewinnung von mehr Frauen, von Menschen, die aktuell gar keine Arbeit haben, und von jungen Menschen als Arbeitnehmer, also eine Chance aufgrund des Fachkräftereservoirs, das wir in den Städten seit Jahrzehnten selber haben. Wenn es um den Übergang bzw. die Entscheidung geht, ob man in die Rente oder in Pension geht oder nicht, muss es einfach attraktiver werden, dass man seinen Pensions- oder Renteneintritt verzögert, also nach hinten verschiebt.

Da sehen wir bei einigen Berufsgruppen, bei denen die körperlichen Herausforderungen nicht so groß sind, dass man die Menschen schon davon überzeugen kann, länger im Beruf zu bleiben. Wir sehen hier aber auch, dass pekuniäre Anreize notwendig sind, um die Attraktivität des Verbleibs im Beruf zu steigern. Deswegen können wir uns sehr gut vorstellen, dass Menschen über den Renten- oder Pensionseintritt hinaus arbeiten, wenn es finanziell attraktiver gestaltet wird, damit sie freiwillig zu der Entscheidung kommen, das eine oder andere Jahr dranzuhängen.

**Dr. Kai Zentara (Landkreistag Nordrhein-Westfalen):** Wir freuen uns, dass wir zu dieser Anhörung eingeladen worden sind. Das ist ein sehr wichtiges Thema für uns. Im kreisangehörigen Raum stellen sich besondere Herausforderungen, und für die Kreise als Berufskollegsträger gilt es umso mehr, hier sorgsam zu schauen, wie die duale Ausbildung und die Berufskollegs erhalten und weiterentwickelt werden können. Deswegen haben wir auch gerne eine umfassende Stellungnahme abgegeben und freuen wir uns, dass Sie mit dem Antrag einen entsprechenden Prozess einleiten, der hoffentlich in Kürze auch in entsprechenden gesetzlichen oder untergesetzlichen Regelungen oder auch in pekuniären Maßnahmen endet.

Frau Winkelmann, Sie hatten mich speziell auf das Thema „Berufskollegs und die Herausforderungen im ländlichen Raum“ sowie auf das Thema „Digitalisierung“ angesprochen. Der Herr Urhahne, der Leiter des Berufskollegs des Kreises Höxter, ist den weiten Weg angereist, um mich dabei zu unterstützen. Deshalb würde ich ihn gleich bitten, noch mal zu präzisieren und aus absoluter Praxissicht zu schildern, wie sich das im kreisangehörigen Raum darstellt.

Wir haben dort tatsächlich eine deutlich andere Situation als im städtischen Raum, weil wir durch die dezentrale Aufstellung und die weiten Wege – das klang vorhin auch schon in anderen Stellungnahmen an – natürlich besondere Schwierigkeiten haben, dass die Schülerinnen und Schüler in akzeptabler Zeit zu ihren Ausbildungsstätten, aber auch zu den Berufskollegs fahren können. Deshalb muss eine dezentrale Struktur erhalten bleiben. Auch wenn die Digitalisierung – insofern verschränken sich beide Themen – natürlich erhebliche Chancen bietet, das sinnvoll zu gestalten, muss es dabei bleiben, dass im kreisangehörigen Raum Fachklassen gebildet werden und dass Standorte von Berufskollegs erhalten bleiben, damit man diese in akzeptabler Weise erreicht und es keine weiteren Effekte und Sogwirkungen in die Ballungszentren gibt. Insofern meinen wir, dass die Bildung von Fachklassen insbesondere weiter flexibilisiert werden muss – eventuell auch noch über das hinausgehend, was es jetzt schon gibt.

Das Thema „Digitalisierung“ muss durch eine intelligente Herangehensweise bearbeitet werden. Auch hier sind verschiedene Lockerungen in den schulgesetzlichen und untergesetzlichen Vorgaben erforderlich, wobei ich den Eindruck habe, dass das Ministerium für Schule und Bildung da schon sehr proaktiv dran ist und wir in Kürze auch mit entsprechenden Flexibilisierungen rechnen können.

An dieser Stelle bitte ich Herrn Urhahne, speziell aus der Sicht des Kreises Höxter und stellvertretend für den kreisangehörigen Raum das auszuführen.

**Michael Urhahne (Landkreistag Nordrhein-Westfalen):** „Das Berufskolleg im ländlichen Raum“ und die „Fachkräftesicherung“ sind für uns immense Themen. Wir haben in den letzten Jahren – hier sind wir mit vielen Kreisen ständig im Austausch – Ausbildungsberufe verloren. Wenn wir unter 16 Schülerinnen und Schüler kommen, dann ist die Fachklasse spätestens nach drei Jahren zu. Das trifft viele Handwerksberufe, aber das hört nicht bei den Handwerksberufen auf, sondern auch im Bereich der Industrie- und Handelskammern, bei den Industrieberufen ist es mittlerweile so, dass wir da

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (10.)

01.02.2023

Ausschuss für Schule und Bildung (12.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Probleme bekommen. Unser Anliegen ist – wir sind hier sehr stark mit dem Schulträger, aber auch mit den regionalen Bezirksregierungen und der Wirtschaftsförderung unterwegs –, dass wir ganz genau wissen, was für die Region existenziell notwendig ist, welche Ausbildungsberufe Sinn machen.

Die Infrastruktur im ländlichen Raum dafür, dass man als 16-jähriger Jugendliche mal eben schnell von A nach B fährt, ist nicht gegeben. Sie ist also verbesserungsfähig. Von daher sind relativ ortsnahe Beschulungen notwendig.

Wir befinden uns ja im Dreiländereck mit Hessen und Niedersachsen, und wir haben eine Kooperation mit Niedersachsen. Die Schulleiter können sich anrufen und erkundigen, welche Schülerzahlen jeweils vorhanden sind. Wenn es acht Schüler sind, trägt die Versorgung mit Lehrern 80 Prozent, bei zwölf Schüler sind es schon 100 Prozent. Und so gucken wir gemeinschaftlich, wie wir die Region abdecken können. Wir verhalten uns also nicht föderalistisch, sondern gucken, wie es für die Region funktioniert.

Trotzdem fällt es uns immer schwerer, zum Beispiel Friseure, aber auch Maurer, Maler und Zahnmedizinische Fachangestellte vor Ort, in der Region überhaupt noch auszubilden. Gleichzeitig ist es aber so, dass wir auch Chancen haben; es gibt Innovationen, woran wir aber keine Teilhabe haben.

Fachinformatiker werden händeringend gesucht. Wir sind seit über 25 Jahren Cisco Networking Academy. Sie kennen die Ausdifferenzierung der Ausbildungsberufe; es gibt verschiedene Fachrichtungen. Für den Ausbildungsgang „Anwendungsentwickler“ zum Beispiel brauche ich 22 junge Menschen, die diesen Beruf ergreifen. Ansonsten kann ich die Fachklasse nicht aufmachen. Habe ich sie einmal aufgemacht, kann ich alle vier Bereiche, das heißt, mit den Bereichen „Innovation“, „E-Commerce“ und „Mechatroniker“, mischen. Auch diese brauchen die Unternehmen im ländlichen Raum. Wir haben aber gar nicht die Chance, diese Klassen aufzumachen, weil wir die Zahl 22 nicht schaffen.

Die Fachkraft für Lagerlogistik ist ein guter, gängiger Beruf. Wir haben drei Jahre gebraucht, bis wir auf fast 20 Schüler gekommen sind. Dafür haben wir auch eine Ortsverlegung gemacht. Wir haben geguckt, wo sie besser hinkommen. Von Höxter ist Holzminden gut zu erreichen, aber Brakel liegt näher an Paderborn. So haben wir es hinbekommen, dass die Betriebe das dort gemacht haben.

Ich meine, wir müssen damit flexibler umgehen können. Das Land muss uns das einräumen und sagen: Okay, ihr wisst, was in der Region machbar ist. Ihr könnt 20 % niederfrequentiert einrichten. – Dafür brauchen wir aber natürlich eine andere Lehrerversorgung.

Die Digitalisierung – damit komme ich zur zweiten Frage – bietet da auch Chancen. Wir sind als ländlicher Raum zusammen mit dem Hochsauerlandkreis zum Beispiel im Bereich „RBZ“ – Regionales Bildungszentrum – unterwegs und haben uns stark auf den Bereich „Blended Learning“ konzentriert.



Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (10.)

01.02.2023

Ausschuss für Schule und Bildung (12.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

Vorhin wurde über die Ausstattung von Schulen gesprochen. Nicht jede Schule kann eine hundertprozentige Ausstattung zum Beispiel im Bereich „Werkzeugmaschinen“ oder im Bereich „Automatisierung“ oder im Bereich „Smart Home“ haben. Wir bauen dort gerade zusammen mit der Kreishandwerkerschaft einen Campus auf, um überbetriebliche und berufliche Bildung zu verzahnen.

Die Erfahrung ist, dass wir bestimmtes Know-how über digitale Medien in die Region vernetzen und transportieren können. Die Ausstattung ist ganz gut, wir haben IT-Systemadministratoren. Aber deswegen kommt noch nichts Digitales an.

Wir waren vor über fünf Jahren in Estland und haben dort einen Bildungstechnologen kennengelernt, der die Schülerinnen und Schüler bei der Anwendung bestimmter digitaler Tools unterstützt. Er bereitet dies didaktisch auf, geht als Assistenz in die Klassen und bietet Zertifikatskurse und Schnupperkurse an. Er steht den Lehrern als Assistenz zur Verfügung und macht sie auf bestimmte Sachen – der Datenschutz wurde heute schon erwähnt – aufmerksam.

Das sind Unterstützungsmechanismen, mit denen es gelingen kann, die Digitalisierung zu nutzen, indem man sagt: Ihr braucht im ersten Ausbildungsjahr gar nicht zu fahren, sondern wir schulen euch und vermitteln euch bestimmten Themen, und wenn ihr dann mobiler seid, können wir das in der Praxis zusammenführen. – Dazu haben wir ein Projekt mit einer Stiftung gemacht, um einen „Digitalen Bildungscoach“ einzuführen. Das hat bei uns ganz viel ausgelöst. Wir sind hier technologisch und medial gut unterwegs.

Die Akzeptanz ist auch entscheidend. Wenn Sie nur Geräte hinstellen, ist die Akzeptanz noch nicht gegeben. Die jungen Leute, aber auch die Kolleginnen und Kollegen laufen permanent durch eine SchiLF-Maßnahme, und das bietet eben Chancen, auch im ländlichen Raum bestimmte Sachen vor Ort zu halten.

Trotz allem – wir haben teilweise drei Orte zusammengeschaltet und machen dort Blended Learning – brauche ich vor Ort immer noch eine Lehrkraft. Das heißt, die Ressource Mensch fällt nicht weg; sie ist umso wichtiger. Hier kann ich nur appellieren: Wir brauchen Assistenzsysteme in der beruflichen Bildung, um uns den pädagogischen und digitalen Herausforderungen stellen zu können. Ich glaube, hier leisten wir etwas ganz Wichtiges.

Mein Herz schlägt für Berufskollegs; vielleicht kriegen Sie es ja mit. Das sind Dinge, die man auch mit der Wirtschaft und auch mit der Handwerkskammer und der IHK vorantreiben kann.

Lassen Sie mich zum Schluss noch ein paar Sätze zur Weiterbildung sagen. Weiterbildung ist für uns auch ein ganz entscheidendes Thema. Vergessen Sie nicht die Fachschulen! Die bieten von der Wirtschaft über Soziales bis hin zu Technik eine ganze Menge – auch Aufbauqualifizierung.

Das Potenzial von Berufskollegs stärker auszuschöpfen, gemeinsam mit der Handwerkskammer und mit der IHK: Das wäre ein Wunsch, den ich für den Koalitionsvertrag noch mit reingeben würde.

**Dr. Christian Henke (Handwerkskammer Düsseldorf):** Herr Professor Hennecke hat mir das Wort übergeben. Ich bin bei uns in der Handwerkskammer Düsseldorf unter anderem zuständig für die Anerkennungsverfahren – und das seit 2012, also seitdem dieses Gesetz, das BQFG, verabschiedet wurde.

Um den Rahmen zu benennen: Die Handwerkskammer Düsseldorf deckt in Nordrhein-Westfalen über 50 % der Anerkennungsfälle im Bereich des Handwerks ab. Wir sind in dem Bereich also deutlich die stärkste Kammer. Die Anerkennungsfälle bewegen sich im großen Umfang – drei Viertel – im Bereich der Gesellen; ein Viertel ist es im Meisterbereich.

Wenn man sich die Antragsteller anschaut, dann sieht man: Die allermeisten sind Inländer, die meisten davon im Beruf. Sie wollen sich also im Grunde genommen ihre Qualifikation anerkennen lassen, um unter Umständen auch bessere Tarif- und Karriereöglichkeiten zu haben.

Zur Erinnerung: Das Anerkennungsverfahren nach dem BQFG ist eine Papierprüfung. Das heißt, wir als Anerkennungsstelle prüfen anhand der vorgelegten Papiere, ob eine Qualifikation, ein Abschluss vergleichbar mit den deutschen Referenzqualifikationen ist. Genau da liegt das Problem. Durch das Gesetz wird festgelegt, welche Unterlagen eingereicht werden müssen, um die Prüfung in Gang zu setzen. Aus der Erfahrung durch unsere Arbeit wissen wir: Genau das ist der Knackpunkt, warum viele Anerkennungsverfahren so lange dauern.

Es ist extremst mühselig, die Unterlagen zusammenzubekommen. Das zieht sich teilweise über Monate und liegt zum Beispiel daran, dass Unterlagen aus den Herkunftsländern angefordert werden müssen. Das liegt aber auch daran, dass es ausgesprochen schwierig ist, unseren Antragstellern deutlich zu machen, welche Unterlagen gefordert sind. Dadurch zieht sich das Verfahren hin. Das ist auch der Hauptgrund für die oft geäußerte Kritik, zum Beispiel auch von Frau Nahles, dass die Anerkennungsverfahren so lange dauern. Sie dauern so lange, weil es so lange dauert, bis sie starten können. Wenn alle Unterlagen da sind, dann können wir – das können wir für uns als Handwerkskammer Düsseldorf sagen – innerhalb von wenigen Wochen die Entscheidung treffen.

Die allermeisten Verfahren enden mit einer Teilanerkennung. Wir machen dann natürlich Vorschläge, inwieweit durch Weiterqualifikationen oder Zusatzqualifikationen die Defizite aufgearbeitet werden können, machen aber immer wieder die Erfahrung, dass bei den Antragstellern nicht immer das Interesse da ist, diese Möglichkeit der Qualifikation dann auch wirklich zu nutzen. Ein zweites Problem ist, dass es immer sehr individuelle Anforderungen sind, die nachqualifiziert werden müssen, und es teilweise schwierig ist, entsprechende Träger zu finden. Durch die Individualität der Anforderungen sind die Gruppen natürlich relativ klein, was es für die allermeisten Träger relativ unattraktiv macht, entsprechende Dinge anzubieten.

Dass die volle Anerkennung ausgesprochen wird, ist relativ selten. Das liegt im Handwerk daran, dass wir die Besonderheit haben, dass der kaufmännische Bereich und

die pädagogische Ausbildereignungsprüfung damit verbunden sind. Das sind Qualifikationen, die im Ausland eigentlich unbekannt sind, und von daher verfügt kaum jemand darüber. Auch hier bieten wir natürlich entsprechende Nachqualifizierungsmöglichkeiten in unseren Akademien und Meisterschulen an.

Da das aber so schwierig ist, sind wir relativ früh schon dazu übergegangen, Alternativwege zu gehen. Das ist vielleicht auch eine Sache, die Herrn Professor Brussig interessieren könnte: Wir haben nach der Handwerksordnung die Möglichkeit, Ausnahmetatbestände anzuerkennen. Da es relativ kompliziert ist, die volle Anerkennung im Meisterbereich zu bekommen, prüfen wir immer parallel, ob die Ausnahmetatbestände erfüllt werden. Das ist vor allem dann, wenn eine langjährige Berufserfahrung vorliegt, oft der Fall. Auf diesem Weg können wir dann außerhalb des BQFG die Anerkennung doch – in Anführungsstrichen – aussprechen, die dann anders heißt. Für den Petenten geht das meistens deutlich schneller; es ist billiger und kann mit deutlich weniger Arbeitsaufwand vollzogen werden.

Für den Fall, dass keine Unterlagen vorliegen – das ist bei den Flüchtlingen sehr häufig der Fall gewesen –, haben wir noch eine weitere Möglichkeit, die sogenannte Qualifikationsanalyse. Das heißt, wir organisieren einen Prüfungsausschuss, der sich meistens aus den normalen Prüfungsausschüssen, die wir sowieso im Handwerk haben, zusammensetzt, und dann wird in einer Prüfung vor Ort anhand einer praktischen Aufgabe – an einem praktischen Objekt – geschaut, ob derjenige die Qualifikation hat. Das ist ein Verfahren, mit dem wir sehr gute Erfahrungen gemacht haben. Die Fallzahlen sind allerdings relativ gering. Es sind sehr wenige, die vielleicht auch den Mut haben, sich dieser Qualifikationsanalyse zu stellen.

Etwas Ähnliches haben wir auch – das ist jetzt unabhängig vom Anerkennungsverfahren – für Inländer, die vielleicht keine Qualifikationen, keine Kompetenzen haben. Es gibt im Handwerk zusätzlich noch das Projekt „ValiKom“. In dem Kompetenzfeststellungsverfahren können beispielsweise langjährige Arbeitnehmer ohne Berufsabschluss ihre Kompetenzen abprüfen lassen. Dadurch können sie sich im Grunde genommen zusätzlich zertifizieren lassen.

Das sind Verfahren im Bereich des Handwerks, die seit einigen Jahren sehr gut erprobt sind, mit denen wir sehr gute Erfahrungen gemacht haben und die in Zukunft sicherlich noch an Bedeutung gewinnen werden.

**Roland Schüßler (Bundesagentur für Arbeit, Regionaldirektion Nordrhein-Westfalen):** Ich würde gerne auf drei Themenfelder eingehen, einmal auf die Zuwanderung, dann auf den Übergang Schule-Beruf, und dann gab es noch die Frage nach den Werkstätten für behinderte Menschen und Inklusionsunternehmen.

Ich würde mit der Zuwanderung starten wollen. Auch da vielleicht noch mal Zahlen, Daten, Fakten: In den nächsten zwölf Jahren wird das Erwerbspersonenpotenzial um 7 Millionen sinken, und es gibt Untersuchungen zu diesem Themenfeld, dass wir eine Nettozuwanderung von bundesweit 400.000 Menschen benötigen, um einen gewissen Ausgleich zu schaffen – neben der Steigerung der Erwerbsquoten von Frauen und

Älteren. Wenn ich das auf NRW runterbreche, dann bräuchten wir in Nordrhein-Westfalen eine Nettozuwanderung von 85.000 Menschen; die Istzahl liegt gerade bei 50.000. Auch da haben wir, glaube ich – das meinte ich vorhin mit der dritten Säule –, noch Luft nach oben.

Es gibt hier viele Aktivitäten von vielen Partnern. Wir selber treffen Vermittlungsab-sprachen. Dann kommt immer die Fragestellung, die auch hier aufgetaucht ist: Was ist mit der Sprachförderung, die im Ausland stattfinden muss? – Da gibt es keine Förder-möglichkeiten. Insofern muss der Teilnehmer, der einreisen will, die Kosten tragen. Das ist, glaube ich, ein echter Hemmschuh, der uns da nicht weiterbringen kann.

In der Diskussion wird dann immer gesagt, die Arbeitgeber – die möchten ja auch die Fachkraft haben – könnten doch den Sprachkurs bezahlen. Oder es wird die Frage gestellt, ob es eine Landesförderung oder Ähnliches aus ESF-Mitteln gibt. Um das so deutlich zu sagen: Wir sind inzwischen weltweit tätig, und der ESF hat auch seine Grenzen. – Es ist aber ein echtes Thema, um die Zuwanderung nach vorne zu bringen.

Zur Anerkennungsberatung. Es ist hier schon mehrfach angeklungen, die Agenturen für Arbeit könnten Anerkennungsberatung machen. Das liegt in Nordrhein-Westfalen in den Händen des IQ Netzwerks und vieler weiterer Partner. In der neuen Förderpe-riode – wenn ich richtig informiert bin, seit 2023 –, ist die Finanzierung geändert wor-den. Die Anerkennungsberatungsstellen müssen eine Eigenbeteiligung von 10 % lei-sten. Auch das hat es nicht einfacher gemacht. Hier sind einzelne Agenturen für Arbeit unterwegs, sich da einzubringen, aber das ist aus meiner Sicht noch nicht flächende-ckend.

Mein Kenntnisstand ist, dass wir bundesweit 900 verschiedene Stellen für Anerken-nungsberatung haben. Ich will jetzt nicht von Wildwuchs sprechen, aber das ist an der Stelle schon eine immense Zahl. Wenn Sie mich persönlich fragen, haben wir da – wie soll ich es formulieren? – eine nicht gleichmäßige Haltung bei allen Anerkennungsbe-ratungsstellen. Aus meiner Sicht bleibt eine zügige und pragmatische Anerkennung ausländischer Abschlüsse ein großer Gelingensfaktor.

Ganz kurz noch: Über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird ja diskutiert. Es soll dort drei Säulen geben:

Zunächst einmal geht es um die Säule „Fachkräfte“, die wir jetzt schon kennen. Dabei wird über die Blue Card gesprochen, und das entsprechende Mindestgehalt wird re-duziert. Das begrüßen wir an der Stelle – insbesondere im Hinblick auf Mangelberufe.

Die zweite Säule wird „Erfahrungssäule“ genannt. Dort geht es darum, wie wir erwerbs-fähige Personen, die keinen Abschluss haben, aufgrund von Berufserfahrung herein-holen können. Das ist auch ein Punkt, über den man diskutieren sollte. Da ist nach meinem Kenntnisstand völlig unklar, wer prüfen soll, ob die Berufserfahrung ausrei-chend ist, um in Deutschland adäquat tätig werden zu können.

Die dritte Säule ist die sogenannte „Potenzialsäule“. Anhand einer Chancenkarte soll hier über entsprechende Punkte gesprochen werden. Auch hier ist nach meinem

Kenntnisstand die Administration – in welcher Behörde, in welcher Institution das stattfinden soll – noch unklar.

Die Frage zum Thema „Rehabilitation, Werkstätten für behinderte Menschen“ würde ich ganz pragmatisch beantworten wollen. Uns gelingt es aus meiner Sicht immer noch nicht – und damit meine ich wirklich alle –, „Rehabilitation“ nicht immer mit einem Defizit zu beschreiben, sondern nach Stärken zu suchen. Wir haben ein Netzwerk von Werkstätten für behinderte Menschen von Berufsförderungswerken, aber auch da sind die Übergänge, glaube ich, nicht klar beschrieben. Wenn ich hospitiere und in Beratungsgesprächen bin, im Arbeitgeber-Service bin, merke ich, dass die Fragestellung relativ schnell immer defizitorientiert ist, und ich glaube, wir müssen versuchen, das zu drehen und die Stärken dieser Menschen hervorzubringen.

Der letzte Punkt von mir ist der Übergang von der Schule in den Beruf. Es wurde die Frage nach den Rahmenbedingungen gestellt und gefragt, was vorliegen müsste. Hier sind ja jetzt von vielen Sachverständigen ganz viele Wünsche und Forderungen genannt worden. Ich glaube, wir haben richtig gute Rahmenbedingungen.

Was uns hier noch nicht gelingt: Es gibt zwar Jugendberufsagenturen – wenn ich nach Nordrhein-Westfalen schaue, gibt es die überall –, aber die leben nicht wirklich. Es gibt richtig gute, wo eine Zusammenarbeit mit wirklich allen Partnern richtig gut stattfindet – noch mal: wenn dann noch die Möglichkeit des § 31a SGB III auch in NRW greifen würde, dann wäre das, glaube ich, sehr hilfreich –, aber es gibt eben auch Bereiche, wo die Zusammenarbeit nicht funktioniert.

Ich glaube, da geht es um die ganzen Themen, die wir angesprochen haben. Es muss eine gute Berufsorientierung geben, sie muss in der Vorabgangsklasse und in der Abgangsklasse stattfinden. Man kann mit Arbeitgebern aber auch darüber sprechen, ob das nicht schon viel früher passieren muss. Und wer macht das? Macht das die Bundesagentur für Arbeit, oder könnten das nicht auch Arbeitgeber sein? – Ich weiß, dass sich an dieser Stelle ganz viele engagieren, aber ich glaube, das ist in NRW noch nicht flächendeckend.

Insofern wollte ich einfach enden mit: Ich glaube, die Rahmenbedingungen, die wir haben, sind gut, und wir sollten die Chancen an dieser Stelle nutzen.

**Jörn Klare (unternehmer nrw):** Zunächst zu der Frage von Frau Schneider zum Thema „Flexibler Übergang vom Erwerbs- ins Rentenleben“: Herr Schelling hat es im Prinzip schon angesprochen. Der demografische Wandel macht das Thema virulenter, als es ohnehin schon ist. Ein Ansatzpunkt wäre hier vor allem, über entsprechende Steuerregelungen pekuniäre Anreize zu setzen. Vor allem muss es den Beschäftigten aber auch ermöglicht werden, so lange oder noch länger zu arbeiten.

Das hat vor allem mit Gesundheitsvorsorge, Gesundheitsprävention zu tun; das ist wichtig. Es geht aber auch darum, dieses gesellschaftliche Narrativ, den Dreiphasenzyklus „Ausbildung/Bildung, Arbeiten, Rente“, diese serielle Abhandlung, zu überwinden. Wenn man sich die Entwicklung anschaut, dann sieht man, dass es eher eine

Parallelität dieser drei Phasen gibt. Lebenslanges Lernen ist notwendig, um durch entsprechende Transformation immer beschäftigungsfähig zu sein. Zeitgleich – Thema „New Work“ – gibt es viele Beschäftigte, die mehr Freizeit einfordern, was sich beispielsweise auch in Tarifverträgen widerspiegelt. Das heißt, von diesem seriellen Ablauf geht es eher in diese Parallele.

Warum sage ich das? – Man muss die älteren Beschäftigten mit einer entsprechenden Weiterbildung dazu befähigen, länger zu arbeiten, und es geht darum, der Diskussion über das Renteneintrittsalter den Schrecken zu nehmen. Wir wissen jetzt schon, dass die Rentenversicherung, die zum erheblichen Teil aus Steuermitteln finanziert wird, überlastet ist. Zeitgleich steigt die Lebenserwartung etc. Das ist bekannt. Insofern ist langfristig auch zu diskutieren, ob nicht eine längere Erwerbszeit notwendig ist, um die Sozialkasse zu stützen.

Zum Thema „Sprachniveau“ hatten Sie noch gefragt, ob die Sprache besser vor Ort, im Ausland, vor der Einwanderung erlernt werden sollte oder während der Tätigkeit. Hier sind, denke ich, beide Wege wichtig.

Zunächst sollten Sprachangebote – bestenfalls geförderte Sprachangebote – im Ausland bereitgestellt werden, digital oder in entsprechenden Institutionen – die Goethe-Institute und die Außenhandelskammern haben ja beispielsweise ein breites Netzwerk –, um hier die Grundlagen zu schaffen, ohne dass vielleicht schon konkrete Jobvorstellungen oder ein Zuzug nach Deutschland im Raum stehen, sondern einfach, weil man sich grundsätzlich vorstellen kann, mal in Deutschland zu arbeiten.

Und dann sollten die Sprachkenntnisse natürlich auch im Inland verbessert werden, bestenfalls in Beschäftigung. Dafür sollte es entsprechende Angebote geben. Gerade im ländlichen Raum gibt es, wenn man externe Angebote hat, wieder das Problem, die entsprechenden Größen zusammenzubekommen. Auch hier, beim Thema „Spracherwerb“, können natürlich digitale Angebote helfen.

**Juana Bleker (Landesverband der Arbeitskreise UnternehmerFrauen im Handwerk NRW):** Herzlichen Dank für die Einladung und die Möglichkeit der Stellungnahme der Unternehmerfrauen im Handwerk. – Kurz zum Hintergrund: Wir sind Unternehmerinnen, Meisterinnen, Selbstständige, die Ehefrauen im Handwerksbetrieb, und wir vertreten sie auf Landesebene und haben in NRW 18 einzelne Arbeitskreise. Wir versuchen natürlich, die Position der Frauen hier zu stärken und besser darzustellen.

Bezüglich der Rahmenbedingungen: Wie in der Stellungnahme auch schon positioniert, sind die Möglichkeiten einer geringfügigen Beschäftigung oder Teilzeitarbeit für uns Frauen sehr wichtig. Da gibt es gewerkespezifisch natürlich unterschiedliche Strukturen. Im Lebensmittelhandwerk, im Friseurgewerk oder in der Gebäudereinigung ist eine geringfügige Arbeit natürlich immer möglich, es gibt aber eben auch andere Gewerke, bei denen das wiederum schwierig ist. Das Angebot an Beschäftigungsmodellen sollte also ausgebaut werden.

Zur Möglichkeit der flexiblen Arbeitszeit im Handwerk: Die Viertagewoche ist, glaube ich, das kleinste Problem für uns; das wird für andere Mitarbeiter ja auch schon angeboten, und das ist für die Frauen natürlich auch möglich. Flexible Arbeitszeiten im Sinne von „Wann beginnt man, wann endet man?“. Da gibt es natürlich unterschiedliche Möglichkeiten. Aus Arbeitgebersicht ist das schwierig. Wir haben einen SHK-Betrieb. Es ist natürlich schwierig, zu sagen, dass sie um 7 oder 8 oder 9 Uhr anfangen sollen. Wenn wir sie auf eine Baustelle schicken, dann kann man sie nicht nach zwei Stunden wieder abziehen. Hier ist eben, wie mehrfach schon genannt, eine Option auf Teilzeitausbildung und Teilzeitfortbildung sehr wichtig. Es gibt ja auch bestimmte Gewerke, wie Raumausstatter oder Friseure und andere Gewerke, wo das eben schon sehr leicht möglich ist.

Das Wichtigste für uns ist aber natürlich die Ausgestaltung der Kinderbetreuung; es ist das oberste Gebot, dass das wirklich sichergestellt ist. Wir als Arbeitgeber versuchen, sehr flexibel mit den Mitarbeitern umzugehen und ihnen das zu ermöglichen. Dabei ist es egal, ob es Frauen oder Männer sind, weil auch Männer diese Ansprüche stellen.

Aber wie gesagt – das ist ja auch mehrfach genannt worden –: Die Option einer Teilzeitausbildung und Teilzeitfortbildung ist sehr wichtig.

Dann zur Frage nach der Betriebshilfe in der Landwirtschaft: Das war von uns mal eine Idee, die aufgegriffen worden ist. Wenn zum Beispiel eine Selbstständige, die drei, vier Mitarbeiter hat und den Betrieb selbst nicht weiterführen kann, weil sie in Mutterschutz geht oder an sich die Notlage eines Ausfalls besteht, stellt sich die Frage, welche Möglichkeit besteht, den Betrieb weiterzuführen. Da war die Idee, einen Pool aus Unternehmerinnen und Unternehmern, Arbeitskräften herauszukristallisieren bzw. zu erarbeiten – es stellt sich natürlich die Frage der Finanzierung und danach, wer diese Aufgabe übernimmt –, damit gesichert ist, dass solch ein Kleinbetrieb weitergeführt werden kann, die Erfüllung der Aufgaben – sie beinhalten ja auch die Angebotsaufnahme und die Auftragsannahme – und damit die Firma gesichert ist und die Mitarbeiter ihren Job behalten können.

Hierzu gab es halt die Überlegung: Wie kann man das unter uns im Handwerk sicherstellen? Welche Möglichkeiten können wir bieten, um das zu gewährleisten? – Dazu gibt es eine Projektvorstellung, die man, glaube ich, auch noch mal gesondert darlegen könnte.

**Michael Suermann (Verband der Lehrerinnen und Lehrer an Berufskollegs in NRW):** Zur Frage nach der Beschulung im ländlichen Raum kann ich mich den Ausführungen von Herrn Urhahne voll und ganz anschließen. Ich glaube, es ist fundamental wichtig, diese Möglichkeit zu schaffen, damit Berufe auf dem Land nicht verloren gehen, das heißt, Ermöglichung unterfrequenter Klassen bei gleichzeitiger Bereitstellung entsprechender personeller Zuschüsse, damit der Unterricht auch stattfinden kann, und gleichzeitigem Einbringen digitaler Elemente sowie Distanzunterricht, aber im sinnvollen Maße.

Zur Digitalisierung kann ich mich auch voll und ganz den Ausführungen von Herrn Urhahne anschließen. Wir brauchen Unterstützung. Das Modell „Digitaler Bildungscoach“ stellt da sicherlich eine gute Möglichkeit dar; denn wir dürfen ja nicht vergessen: Die Digitalisierung ist nicht heute oder in fünf Jahren abgeschlossen, sondern die Entwicklung geht permanent weiter, sodass wir ständig auch eine Weiterqualifizierung der Lehrkräfte benötigen. Das wird wahrscheinlich niemals aufhören.

Und auch die Ausstattung der Berufskollegs muss entsprechend sein. Wir haben ja im Prinzip eine doppelte Digitalisierung – einmal im Bereich des Lehrens und Lernens und dann natürlich auch die digitale Transformation der Wirtschaft –, was bedeutet, dass sich auch die Unterrichtsinhalte vollkommen neu entwickeln. Dafür brauchen wir Unterstützung, sodass ich mich der Forderung hier auch anschließen kann.

Dann zu der Frage nach den personellen Ressourcen und der Einbindung der Hochschulen für angewandte Wissenschaften in die Lehrkräfteausbildung: Hochschulen für angewandte Wissenschaften sind bereits in die Lehrkräfteausbildung eingebunden, mit der Idee, Talente für Lehrkräfte, die es gibt, zu finden. Wir haben fünf Kooperationsuniversitäten, unter anderem in Münster, Paderborn und Wuppertal, die mit Hochschulen für angewandte Wissenschaften kooperieren, sodass recht früh Kurse an den Hochschulen für angewandte Wissenschaften belegt werden können. Das Ganze wird entsprechend anerkannt und als Master of Education an der Universität durchgeführt.

Die Idee ist, so habe ich das herausgehört, das komplett an die Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu verlagern, um noch mehr Leute zu generieren. Daran haben wir Zweifel. Ich möchte das ganz kurz ausführen.

Wir haben durch die Kooperation mit den Universitäten bereits die Möglichkeit, dass die entsprechenden Personen ins Lehramt gehen können, sodass wir keine größere Kohorte erwarten. Außerdem befürchten wir, wenn wir das auf die Hochschulen für angewandte Wissenschaften verlagern, dass in bestimmten Fachrichtungen die Universitäten aus der Lehrkräfteausbildung aussteigen werden. Es gibt teilweise einstellige Kohortenzahlen; trotzdem wird die Ausbildung noch durchgeführt. Wenn zusätzlich die Hochschulen für angewandte Wissenschaften ins Spiel kommen – zum Beispiel im Bereich Maschinenbau –, dann könnten die Universitäten sagen: „Das war es für uns, das lohnt sich nicht mehr; wir hören jetzt endgültig auf“, was insbesondere zur Folge hätte, dass die Kombination der allgemeinbildenden Fächer mit den beruflichen Fachrichtungen nicht mehr möglich wäre. Das wäre ein fataler qualitativer Abstieg; denn am Berufskolleg gibt es eine andere Didaktik als in allen anderen Schulformen.

Die Handlungsorientierung über das Lernfeldkonzept ist, behaupte ich mal, eigentlich der Garant dafür, dass wir diese gute berufliche Orientierung erreichen. Das heißt, wir arbeiten eigentlich immer in beruflichen Handlungssituationen. Das müssen die Leute in der Lehrkräfteausbildung aber lernen, auch im Fach Englisch und im Fach Deutsch.

Natürlich gibt es an den Berufskollegs eine Gemengenlage an Personal aus verschiedenen Richtungen: über den Seiteneinstieg, ehemalige Gymnasiallehrkräfte usw. Trotzdem muss das Fundament vorhanden bleiben. Von daher haben wir die Sorge, dass genau dieser Bereich wegbricht, wenn wir das jetzt komplett verlagern.



Von daher ist meine Empfehlung, die Kooperationsmodelle wirklich weiter zu unterstützen und vielleicht auch noch zu verbessern, zu stärken, dort auch die Hochschulen für angewandte Wissenschaften zu stärken, weil sie im Bereich der Lehrkräfteausbildung wirklich verdammt gute Arbeit leisten, die Universitäten aber auf jeden Fall mit im Boot zu lassen, damit die Kombination aus allgemeinbildenden und beruflichen Fachrichtungen nicht verloren geht.

**Bettina Sommerbauer (VHS Witten/Wetter/Herdecke):** Frau Teschlade hat gerade netterweise gefragt, was die Voraussetzungen für Integration und die Vorteile vom Quaz sind. Herr Schüßler, Sie sprachen gerade von vernetzten Bildungsräumen. Genau Ihren Wunsch bzw. Ihren Traum, Ihre Vision versuchen wir im Quaz in Bochum-Langendreer zu leben. Wir im Ruhrgebiet sagen aber nicht „Vernetzte Bildungsräume“, sondern wir sagen „Alles unter einem Dach“.

Bochum-Langendreer ist der Standort eines Opelwerkes, und Sie alle wissen, wie es da eine Zeitlang aussah: marode Betonwüsten. Bochum hat zurückgebaut und dort zu unserem Glück eine 4.500 Quadratmeter große Ausbildungswerkstatt mit sehr vielen Möglichkeiten, fachpraktisch in Gewerken zu schulen, errichtet. Elektroberufe, Metallberufe: alles dabei und vor Ort.

Wir vor Ort – vier Träger der beruflichen Bildung, vier Volkshochschulen, die IHK, die Kammern, die Arbeitsagentur, die ansässigen Jobcenter – haben überlegt: Wie können wir so ein Juwel, was nicht verfallen darf, nutzen? Dabei sind wir darauf gekommen, zu sagen: Wir brauchen ein Sprach- und Qualifizierungszentrum für Zugewanderte bzw. allgemein für Menschen mit Migrationshintergrund. Das heißt, da sitzt jetzt eventuell ein Ukrainer an der Drehbank, und daneben sitzt ein griechischer Opelarbeiter mit Sprachschwierigkeiten.

Wir machen das jetzt seit ein paar Jahren und haben uns im Grunde zu einer Brutstätte für neue Ideen entwickelt. Morgens kommen 320 Teilnehmer, die sich auf die verschiedenen Sprachförderungen verteilen. Das ist eine der Voraussetzungen für Integration; Frau Teschlade fragte das gerade. Die Sprache ist der Schlüssel zur Integration, aber natürlich auch der Integrationswille der Menschen. Und dann sind wir gefragt. Wir müssen eine Vorteilsübersetzung finden: Warum ist es gut, an solchen Maßnahmen teilzunehmen? Warum suche ich mir nicht einen Helferjob? Dann ist man vielleicht nach vier Wochen auf der Straße. Warum ist es unattraktiv, schwarz zu arbeiten, wenn ich hier dauerhaft Fuß fassen will? Schwarzarbeit ist bei Zugewanderten natürlich auch ein Thema.

Wir müssen es durch gute und praxisnahe Qualifizierungen an Drehbänken, an Elektroanlagen schaffen, diese Vorteilsübersetzung zu leisten. Das tun wir übrigens auch in der Pflege, und wir sind ganz überrascht über den Zustrom an Menschen, die in diesem Gewerk eine Vorqualifizierung erfahren wollen. Gleichzeitig müssen wir bindendifferenzierte Angebote in der Sprachförderung schaffen: Morgens geht die eine Hälfte der Leute in die Sprachkurse, die andere Hälfte geht in die Gewerke, gerade auch im Landschaftsbau, und mittags wird gewechselt. Damit schaffen wir eine Vor-

teilsübersetzung, die dazu führt, dass sie sich langfristig qualifizieren, um am Arbeitsmarkt weiter und auch langfristig Fuß zu fassen, und keine Drehtüreffekte geschaffen werden. Herr Schüßler kennt das: ein bisschen arbeiten, ein paar Ansprüche gegen die Arbeitsagentur, dann ab zum Jobcenter, dann wieder in die Arbeitslosigkeit zurück.

Der Vorteil ist, denke ich, dass hier so viele Akteure zusammenarbeiten und ihre Kompetenzen einbringen. Das sind zum Beispiel die Volkshochschulen, die vor Ort, unter einem Dach, auch in fremden Städten tätig sind. Wir sind mit Witten, Herne, Hattingen und Bochum im mittleren Ruhrgebiet. Die Volkshochschulen dieser Städte kommen in dieses Opelgebäude und führen dort abwechselnd die Integrationskurse durch, je nachdem, welche Ressourcen da sind. Wir führen dort nachholende Schulabschlüsse durch. Das Verschicken von Menschen – nicht Verweisberatung; das ist wichtig –, nach dem Motto: „Erst gehst du dahin, dann dahin, danach kannst du da noch mal gucken und deinen Abschluss anerkennen lassen“, halten wir für kontraproduktiv, und wir versuchen – per Verweisberatung –, die Einrichtung ins Haus zu holen, zu uns zu holen, zu den Geflüchteten oder Menschen mit Migrationsintergrund.

Das gilt übrigens auch für die Hochschulen – Sie haben es gerade angesprochen –; das finde ich auch sehr wichtig. Wir haben auch Menschen, die hier studieren wollen, und es ist viel einfacher, wenn die Ruhr-Uni Bochum mit ihrer Beratung zu uns ins Haus kommt, als wenn wir zehn einzelne Personen dahin schicken, die eventuell nicht ankommen. – Ich denke, das ist einer der großen Vorteile, die wir dort vor Ort haben.

Um die Deutschkurse und die fachpraktische Qualifizierung herum sind natürlich Jobcoaches, Arbeitsvermittler, all die Menschen wichtig, die sich darum kümmern, dass Sozial- und natürlich auch Arbeitsmarktintegration möglichst schnell gelingen. Man muss nicht unbedingt ein halbes Jahr in der Maßnahme bleiben. Wenn sich nach drei Monaten etwas Passendes auftut, dann gehen die Menschen von dort aus in den ersten Arbeitsmarkt. Einige gehen auch in weiterführende Maßnahmen, weil sie dort weiterqualifiziert werden wollen und auch müssen, damit wir diese Fachkräfte halten können. Ich halte das für eine der ganz wichtigen Sachen.

Sie sprachen auch von Voraussetzungen in der Zukunft. Wir sind jetzt in der Situation, dass sich die allermeisten Ukrainer in Integrationskursen bei den Volkshochschulen oder anderen Integrationskursträgern befinden. Wir können den Bedarf gerade nicht decken, weil uns die Lehrkräfte fehlen. Das liegt unter anderem daran, dass das oft Lehrer mit zweitem Staatsexamen und allem, was man braucht, sind, die nach Eintritt in die Pension wieder an den Regelschulen sind. Das Gleiche betrifft den zweiten Bildungsweg an Volkshochschulen. Uns werden gerade die Lehrer weggezogen.

Das BAMF hat sehr, sehr strenge Anforderungen an Menschen, die in einem Integrationskurs unterrichten dürfen. Das heißt, wir können den Bedarf nicht decken und müssen auch Deutschkurse anbieten, die ein niedrigeres Niveau als die IK, die Integrationskurse, haben. Wenn die erste und die zweite Kohorte der Ukrainer im Frühsommer und im Sommer aus den Integrationskursen kommen, dann sind neun Monate rum und eventuell auch schon der Berufssprachkurs an Volkshochschulen oder bei anderen Trägern absolviert. Wir müssen uns zusammen überlegen, was wir mit diesen Menschen tun. Einige werden Begleitung brauchen.

Das mündet natürlich in Angebote der Arbeitsagenturen, der Jobcenter, und wir werden überlegen müssen, wie wir diese Übergänge sehr, sehr gut gestalten können und welche Zusatzangebote möglich sind. Ich glaube, da müssen wir jetzt sehr gut aufpassen, dass wir diese Chance für unseren Arbeitsmarkt nicht verpassen.

Ich habe die Menschen tagtäglich bei uns in der Einrichtung. Das sind hochmotivierte Leute, die zum Beispiel dazu beitragen, dass wir Integrationskurse an der VHS nicht mehr im Zweischichtbetrieb, sondern im Dreischichtbetrieb machen. Um 18 Uhr fängt einer an, weil die Frauen – es sind ja meistens Frauen – sich gewünscht haben: Wir haben bald Arbeit; wir wollen abends lernen. Tagsüber haben wir demnächst zu tun. – Das heißt, wir haben es hier mit einer sehr integrationswilligen und -bereiten Menge zu tun. Wie viele davon jemals in die Heimat zurückkehren, wissen wir nicht; das weiß niemand. Einige können aber nirgendwohin zurückkehren – das wissen wir zumindest –, weil die Städte nicht mehr da sind.

Hier haben wir ein Riesenpotenzial, und wir werden uns alle zusammentun müssen, um zu sehen: Wie können wir dieses Potenzial schöpfen? – Wir haben so große Probleme in einigen Arbeitsmarktsegmenten und auf der anderen Seite integrationswillige Menschen. Ich habe Berufskraftfahrerinnen vor mir sitzen gehabt. Deren Qualifikationen müssen schnell anerkannt werden. Die werden wahrscheinlich innerhalb von einer Sekunde vermittelt, Herr Schüßler. In der Arbeitsagenturstatistik werden wir sie gar nicht auftauchen sehen.

Frau Teschlade, Sie hatten auch nach den Voraussetzungen gefragt. Klar, die Sprache und den Integrationswillen hatte ich erwähnt. Es liegt aber auch an uns Aufnahmegesellschaft – Stichwort „Vorteilsübersetzung“.

Und es geht, ganz klar, auch um das Thema Vernetzung. Wir müssen uns mit den Angeboten vernetzen. Verweisberatung untereinander! An dem Standort – ehemals Opel – arbeiten Arbeitsagenturen und Jobcenter aus fünf verschiedenen Städten zusammen, und die BAMF-Kurse finden da statt. Das ist, denke ich, nicht ganz gewöhnlich, und da müssen wir absolut hin.

Frau Sokolowsky, die Vorstandsvorsitzende unseres Landesverbandes der Volkshochschulen NRW, kann zum Thema „Beitrag der Volkshochschulen allgemein“ jetzt noch wesentlich besser was sagen.

**Celia Sokolowsky (Landesverband der Volkshochschulen von NRW):** An den anschaulichen Bericht von Frau Sommerbauer will ich mit nur wenigen Worten anknüpfen.

Ich möchte an dieser Stelle noch mal darauf hinweisen, dass das Land NRW mit 131 Volkshochschulen ein flächendeckendes Netz von Weiterbildungszentren hat, die kommunal verankert und ihrer Natur nach breit aufgestellt sind. Volkshochschulen bedienen ja sein sehr großes, breites Spektrum an Angeboten, an Thematiken. Das ist eine Stärke und auch eine Chance, die sie haben, für einen auch ganzheitlichen An-

satz in der Weiterbildung und auch eine gesellschaftliche Integration, die über die berufliche hinausgeht und letztendlich dazu führt, dass Menschen hier tatsächlich Wurzeln schlagen, Halt finden und hier bleiben.

Volkshochschulen sind der größte Anbieter von Integrationskursen bundesweit und auch in NRW, von Erstorientierungskursen, die sich an Geflüchtete wenden, und auch von Berufssprachkursen, die branchenspezifische Sprachkenntnisse vermitteln. Wir sind außerdem unter den gemeinwohlorientierten Einrichtungen der Weiterbildung der weitaus größte Anbieter von nachholenden Schulabschlusslehrgängen auf dem sogenannten zweiten Bildungsweg.

Ich glaube, es ist hier mehrfach angeklungen und von verschiedenen Menschen in dieser Runde zu Recht betont worden, dass „Beratung und Netzwerk“ ein absoluter Schlüssel ist. Wir betrachten das genau so. Wir denken, dass Bildungsberatung in der Phase, in der wir in den Volkshochschulen die Menschen erreichen, zentral ist. Das ist die Phase des Ankommens, des Sprachenlernens, des Sich-Orientierens.

In den Schulabschlusskursen sind natürlich auch viele Zugewanderte, in den Kursen für nachholende Schulabschlüsse sind aber vielleicht auch Menschen, die im deutschen Regelschulsystem gescheitert sind und, aus welchen Gründen auch immer, keinen Abschluss erreichen konnten, aber eine Motivation haben, diesen Faden wieder aufzunehmen und eine zweite Chance zu ergreifen. Das heißt, auch diese Menschen haben eine große Motivation, und sie orientieren sich, wie es in ihrem Leben weitergeht, welche weiteren Chancen sich für sie auftun.

Volkshochschulen beraten hier schon häufig, leisten häufig diese Orientierung und diese Bildungsberatung. Wir denken aber, dass es eine Chance gibt, Volkshochschulen hier noch viel systematischer und stärker als zentrale Bildungs- und Beratungsinstanzen in das kommunale Netzwerk einzuknüpfen und systematisch auf diese Kompetenzen zurückzugreifen, das heißt, Volkshochschulen in das kommunale Integrationsmanagement systematisch einzubinden und auch in der berufsorientierten Beratung zu nutzen. Das gilt auch hinsichtlich des lebenslangen Lernens der Bevölkerung, die aktuell nicht arbeitslos ist; auch das wurde schon angesprochen.

Die Volkshochschule kann Bildungsketten einfach erst mal selbst verlängern, indem sie aus diesen Angeboten an Deutschkursen, in denen die Zugewanderten zuerst einmünden, weiterverweisen und die Brücke in das Nachholen von Schulabschlüssen und in berufsorientierende Maßnahmen, die auch direkt an Volkshochschulen, aber natürlich auch bei Partnern, Partnerinnen im Netzwerk absolviert werden können, direkt aufmachen. Wir können branchenspezifische Deutschkurse in Zusammenarbeit mit Unternehmen, die vor Ort aktiv sind, anbieten. Es gibt die Möglichkeit – Frau Sommerbauer sprach es an –, Teilqualifikationen auch in Volkshochschulen zu erwerben oder eben auch weiterverwiesen zu werden. Und wir bieten dort auch den Erwerb weiterer zentraler Kompetenzen an, die vielleicht eher in dem Bereich „Future Skills“ gesehen werden können, also Medien-, Digitalkompetenzen, Organisations- und Managementskills.

Ich glaube, manchmal – wie im Quaz bei der Frau Sommerbauer – kommt das alles schon sehr, sehr gut zusammen und funktioniert das. An anderen Stellen ist das noch entwicklungsfähig, und es ist unser Appell, diesen Schatz mitzudenken und das auch als eine Grundlage für die Fachausbildung und die Fachkräftegewinnung sowie das lebenslange Lernen – nicht nur von Zugewanderten – systematisch zu nutzen.

**Thomas Tenambergen (Paritätischer Wohlfahrtsverband NRW [per Video zugeschaltet]):** Ich würde zuerst eingehen auf die Frage zum Teilhabechancengesetz, insbesondere auf das Thema „Maßnahmen nach § 16i Teilhabechancengesetz“.

Wir als Freie Wohlfahrtspflege haben uns an der Stelle eigentlich sehr deutlich positioniert, dass wir dieses Instrument, was ja eine längerfristige Beschäftigung für Menschen ermöglicht, sehr unterstützen. Ich glaube auch – und an der Stelle will ich mal differenzieren –, dass wir eine Vielzahl von Menschen mit Behinderungen in diesem Programm haben, nicht aber unbedingt Menschen mit schweren Behinderungen. Die tauchen vielleicht nicht so sehr auf, weil es da alternative Lohnkostenzuschüsse – insbesondere über die Inklusionsämter – gibt: Budget für Arbeit, ehemals „aktion 5“ bei den Landschaftsverbänden, worauf ich gleich noch mal ein bisschen näher eingehe.

Sie finden dort sicherlich Menschen, die den Schwerbehindertenstatus nicht haben, Menschen mit Lernbehinderungen, die einen Schwerbehindertenstatus von 50 % nicht haben, Menschen, die mit 30 % durch die Agentur für Arbeit nicht gleichgestellt sind, Menschen, bei denen die sozialen Defizite eng einhergehen mit psychischen Defiziten, oder auch Menschen mit psychischen Behinderungen, die im Endeffekt ihre Behinderung als solche nicht anerkennen lassen wollen. Von daher glaube ich, ist die Zahl wesentlich größer als gedacht. Das Instrument ist sehr positiv an der Stelle. Die Zahlen dieser Beeinträchtigungen werden auch in den Statistiken der Agentur für Arbeit oder der Jobcenter nicht differenziert dargestellt, was ja auch okay ist.

Sie fragten, was eventuell noch verbessert werden müsste, damit dieses Instrument noch mehr genutzt wird. Ich glaube, wir haben erst mal den Vorteil, dass wir im Gesetzgebungsprozess eine Entfristung des § 16i Teilhabechancengesetz als Instrument bekommen haben. Das ist sehr gut. In Ergänzung dazu gibt es die Möglichkeit, ein Coaching in Anspruch zu nehmen. Dieses Coaching wird meines Wissens aktuell nur durch die Agentur für Arbeit umgesetzt. Da wäre sicherlich zu überlegen, ob man hier nicht ergänzend auch externe Dienstleister mit einbindet. Gerade wenn es um Menschen mit Behinderungen geht: Sie brauchen eventuell die Anerkennung als schwerbehinderte Menschen noch nicht zu haben. Da gibt es eine Menge Know-how.

In der Diskussion ist das Thema „§16k Teilhabechancengesetz – Ganzheitliche Betreuung“, was jetzt im Rahmen des Zwölften Änderungsgesetzes entsprechend auf den Weg gebracht worden ist. Dort ist man im Moment in der Klärungsphase. Von daher, denke ich, ist da auch noch Potenzial, die reine Beschäftigung mit weitergehenden, unterstützenden Angeboten zu untermauern. Die Aussagen aus Nürnberg an der Stelle waren, dass eben diese ganzheitliche Beratung zum einen zwar abgegrenzt werden muss zu bestehenden Angeboten, dass aber gleichzeitig hier auch eine Offenheit ist, diese ganzheitliche Beratung nicht ausschließlich über die Agenturen und die

Jobcenter umzusetzen, sondern da auch mit externen Unterstützern, externen Trägern ins Boot zu gehen.

Sie haben auch gefragt, wie es in der öffentlichen Verwaltung mit der Nutzung des Instruments „16i Teilhabechancengesetz“ aussieht. Ich glaube, im ersten Schritt ist es bei den öffentlichen Verwaltungen wichtig – und ich weiß, dass da auch eine ganz gute Quote gehalten wird –, dass sie Menschen mit Behinderungen sozialversicherungspflichtig unbefristet einstellen und mit gutem Beispiel an vielen Stellen – und das tun sie auch – bei der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen vorangehen.

Ein zweiter Aspekt: Es wird gesagt, man wolle den § 16i stärker einbinden, und es gehe um Menschen, die in ihren Leistungen eingeschränkt sind. Hier komme ich genau zu dem Punkt, der eben noch mal von Herrn Schüßler benannt worden ist und den ich an der Stelle natürlich nur unterstützen kann: weg von der Defizitsuche, hin dahin, die Stärken zu sehen und auf diesen Stärken aufzubauen. – Das wäre an der Stelle sicherlich ein guter Ansatz: dass man zum Beispiel mit den Personalabteilungen, mit den Personalräten von öffentlichen Behörden eine Art von Job Carving durchführt und schaut, wo qualifizierte Mitarbeitende sind, die bei einfachen Tätigkeiten oder auch bei einzelnen qualifizierten Tätigkeiten durch Menschen mit Behinderungen, die an diesen Stellen besondere Stärken mitbringen, entlastet werden könnten.

Das wäre sicherlich ein weitergehender, guter Schritt. – So weit vielleicht dazu.

Dann gab es die Frage von Herrn Sonne, wie Inklusionsunternehmen oder Unternehmen allgemein noch mal stärker motiviert werden können, Menschen mit Behinderungen, Menschen mit schweren Behinderungen – das nehmen Sie ja immer als Synonym – in Ausbildung zu bringen. Sie haben meiner Stellungnahme entnehmen können, dass das Thema „Ausbildung in Inklusionsunternehmen“ aktuell auf der Bundesebene von der Bundesarbeitsgemeinschaft Inklusionsfirmen aufgegriffen worden ist, die durch unterschiedliche Aktivitäten dort Inklusionsunternehmen noch mal puschen wollen. Inklusionsunternehmen sind sicherlich Unternehmen, die aufgrund der besonderen Kenntnisse der dort beschäftigten Menschen eine gute Basis haben, um eine Ausbildung umzusetzen.

Das, was an der Stelle vielfach spannend ist – da müsste man auf Dauer mal schauen, wie man insgesamt damit umgeht, nicht nur bei Inklusionsunternehmen, sondern auch bei anderen Unternehmen –: Bei Ausbildungen in den sogenannten Berger-Ausbildungen – Sie haben einen etwas anderen Begriff verwendet – kommen wir in die Situation, dass der Ausbilder die entsprechende Rehabilitationspädagogische Zusatzqualifikation – abgekürzt: ReZA – benötigt. Das ist für viele Unternehmen – und zum Teil auch bei den Inklusionsunternehmen, obwohl es eigentlich nicht sein sollte – eine gewisse Hemmschwelle.

Ich glaube, dass man an der Stelle vielleicht in zwei Richtungen überlegen und schauen sollte:

Das sollte auf gar keinen Fall dazu führen, dass diese besonderen Kenntnisse und Qualifikationen, die auch benötigt werden, um für diese Menschen die Ausbildung gut und passend zu gestalten, wegfallen, sondern man könnte an der Stelle in die Richtung

überlegen, dass man derartiges Know-how von externen Dienstleistern nutzt. Es gibt sogenannte Inklusionsdienstleister im Bereich der Freien Wohlfahrtspflege, die so etwas schon sehr positiv umsetzen. Ich habe in meiner Stellungnahme beispielhaft das ProjektRouter in Köln benannt. Damit kann eine entsprechende Anerkennung für ein Unternehmen durch externe Dienstleistungen, die man einkauft, ersetzt werden. Das wäre vielleicht ein Ansatz, um Unternehmen an der Stelle zu entlasten und noch weitergehend zu motivieren, Menschen mit Behinderungen – mit schweren Behinderungen – an der Stelle zu beschäftigen. Gleichzeitig muss man sich aber auch intensiv mit diesem extern eingekauften Berater, Inklusionsdienstleister, auseinandersetzen.

Öfter ist es auch so: Wenn Maßnahmen und berufliche Ausbildung im Unternehmen zusammenfallen und eine entsprechende Qualifizierung des Ausbilders nicht vorliegt, wird die Qualifizierung des Maßnahmeträgers, sofern sie dort zur Verfügung steht – und das ist vielfach der Fall –, anerkannt. – Das wäre eine Möglichkeit.

Eine andere Möglichkeit wäre – das könnte man natürlich überlegen und attraktiv machen –: Für viele Unternehmen, auch für Inklusionsunternehmen, ist die ReZA-Qualifizierung der Menschen, die die Ausbildung begleiten sollen, natürlich erst mal eine Hürde. Da kommen 320 Stunden auf den Arbeitgeber zu, die durch andere Mitarbeiter abgedeckt werden müssen, weil dieser Mitarbeiter in dieser Zeit in der Qualifizierung ist, und dann fällt noch eine Summe von 1.500 Euro bis ca. 2.000 Euro für die Qualifizierung an. Ich könnte mir zum Beispiel vorstellen, dass man die Arbeitgeber – und vielleicht auch die Inklusionsunternehmen – an der Stelle weitergehend motivieren könnte, indem man ihnen die dadurch entstehenden Ausfallkosten für ihren Arbeitnehmer plus die Kosten für die Qualifizierung teilweise oder ganz mit einer Prämie vergütet. Das hieße: Wenn ein Unternehmen – auch ein Inklusionsunternehmen – einen Ausbildungsvertrag vorlegt und darstellt, dass es dafür eine entsprechende Qualifizierung durchführen muss, dann könnte es dafür eine entsprechende Prämie bekommen. Die Qualifizierung hielte dadurch Einzug in das Unternehmen und bliebe dort dauerhaft. Wir sprechen hier von Summen zwischen 15.000 und 25.000 Euro. Die wären sicherlich gut investiert.

Dann gab es noch die Frage zum Thema „Ausgleichsabgabe“. Die Freie Wohlfahrtspflege und auch weitere Sozialverbände in Nordrhein-Westfalen, wie der SoVD oder der VdK und auch die Lebenshilfe, haben sich in einem Papier zum inklusiven Arbeitsmarkt auch dafür ausgesprochen, dass Unternehmen, die überhaupt keine Menschen mit Behinderungen beschäftigen oder ausbilden, einen erhöhten Betrag in die Ausgleichsabgabe zahlen sollen. Das ist auf der Bundesebene aktuell im Entwurf eines Gesetzes zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts aufgegriffen worden. Ich habe gestern aber gelesen, dass der Bundesrat an der Stelle interveniert hat und die Summe von 720 Euro, die im Gesetzentwurf steht, als zu hoch ansieht. Da muss man abwarten, wie sich das weiterentwickelt.

Von der Grundlage her: Dass Unternehmen, die sich dieses Themas überhaupt nicht annehmen, höhere Ausgleichsabgaben in Rechnung gestellt werden als Unternehmen, die eine Teilbeschäftigung aufweisen bzw. einen Teil ihrer Quote ausfüllen, finde ich und findet auch die Wohlfahrtspflege grundsätzlich erst mal sinnvoll. Gleichzeitig

ist es aus meiner Sicht an der Stelle auch wichtig, zu sagen: Wir werden über die Ausgleichsabgabe – es sei denn, sie ist wahnsinnig hoch – keine Unternehmen bzw. nur wenige Unternehmen motivieren, an der Stelle aktiv zu werden, so aktiv zu werden, dass man in großem Rahmen Menschen mit Behinderungen einstellt. Von daher, denke ich, brauchen wir zwei Ebenen.

Die zweite Ebene ist das, was ja an vielen Stellen gemacht wird: Informationsarbeit, Netzwerkarbeit zwischen Arbeitgebern und sozialen Dienstleistern, zwischen Behindertenverbänden und Arbeitgebern, um die Unternehmen zu motivieren, Menschen mit Behinderungen zu beschäftigen. Gleichzeitig besteht die Notwendigkeit, sofern Bedarf da ist, Instrumente wie Coaching, Arbeitsassistenz und die Einrichtung von Arbeitsplätzen entsprechend zu unterstützen und auch eine regelmäßige Begleitung über den Integrationsfachdienst oder auch über einen Inklusionsdienstleister, wie ich es eben dargestellt habe, auf den Weg zu bringen. – Das dazu.

Dann gab es noch die Frage dazu, dass ich in meinem Papier auch das Land aufgefordert habe, Alternativen zu Werkstätten besser zu fördern. Wichtig war mir, in diesem Papier noch mal darauf hinzuweisen, dass der Gesetzgeber durch das SGB IX zwei neue Instrumente im Zuge der Teilhabe am Arbeitsleben mit ins Gesetz gebracht hat.

Wir befinden uns hier in dem Bereich der Menschen mit Behinderungen, die vielfach in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderungen Teilhabe am Arbeitsleben erfahren. Das Budget für Arbeit und Ausbildung ist einer dieser Lohnkostenzuschüsse, die zur Verfügung stehen. Ich habe eben den Lohnkostenzuschuss „Budget für Arbeit“ im Rahmen von „aktion 5“ benannt. Da geht es um Zielgruppen, die nicht unter diese Gruppe fallen. Diese Instrumente sollten wesentlich stärker genutzt und entsprechend angewendet werden, um Übergänge aus den Werkstätten in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erreichen. Wir bekommen in der Praxis immer wieder mit, dass Menschen aus Werkstätten in Inklusionsunternehmen, aber auch in normalen Unternehmen positiv ihren Mann, ihre Frau stehen und dort gute Arbeit leisten.

Das zweite Instrument sind die sogenannten „Anderen Leistungsanbieter“. Der Gesetzgeber hat hier in Anlehnung an die Werkstätten den Berufsbildungsbereich und den Arbeitsbereich zur Verfügung gestellt. Gerade der Berufsbildungsbereich bei einem „Anderen Leistungsanbieter“ ist für viele Jugendliche, die zum Beispiel aus einer inklusiven Beschulung kommen und keine Chance haben, im Rahmen einer dualen Ausbildung auf dem Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, ein erster Schritt, um außerhalb einer Werkstatt – mit ähnlichen Strukturen, vielfach allerdings betriebsintegriert – eine berufliche Ausbildung angeboten zu bekommen und von da aus vielleicht in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu starten.

Ich finde, das sind zwei wichtige Dinge, die die entsprechende Arbeits- und Fachkräfteoффensive des Landes unterstützen sollten, sodass innerhalb von NRW stärker Aktivitäten auf den Weg gebracht werden, insbesondere was den Bereich „Andere Leistungsanbieter“ betrifft.

In Bezug auf das Budget für Arbeit und Ausbildung hat man sich auf den Weg gemacht, aber dazu habe ich eben schon berichtet, dass die Landschaftsverbände ergänzende



Lohnkostenprogramme haben, die auch außerhalb der benannten Zielgruppe entsprechend gefördert werden. Diese Programme sollten effektiv weiterhin genutzt werden. Das sind Mittel, die in diesem Fall aus der Ausgleichsabgabe fließen.

Hier ist natürlich die Frage, ob das Land NRW an der Stelle so ein Programm mit untermauern sollte. Noch sind wir ja in der glücklichen Lage, dass beide Landschaftsverbände in der Ausgleichsabgabe ausreichend Mittel zur Verfügung haben. Es wäre aber schade, wenn so ein Programm auf dieser Basis nicht weitergeführt werden könnte, weil die Mittel fehlen.

Wir hatten das in diesem Rahmen noch nicht, aber der eine oder andere von Ihnen weiß, dass Mittel aus der Ausgleichsabgabe auch in Inklusionsunternehmen fließen. Im Landschaftsverband Westfalen-Lippe gab es seinerzeit ein Moratorium. Es konnten keine neuen Stellen eingerichtet werden. Das hat man im Moment Gott sei Dank im Griff. Im Moment gibt es negative Informationen dazu aus Schleswig-Holstein, aber wir sitzen heute und hier Gott sei Dank in Nordrhein-Westfalen.

**Prof. Dr. Martin Brussig (Universität Duisburg-Essen, Institut Arbeit und Qualifikation):** Die Frage, die von Frau Wenzel an mich ging, bezog sich darauf, dass festzustellen ist, dass unter den Zugewanderten, unter den Geflüchteten, gerade die Integration von Frauen aus dem arabischen Raum, von muslimischen Frauen, unterdurchschnittlich gelingt. Das wurde mit den Fragen verbunden, inwiefern es vielleicht diskriminierende Strukturen auf dem Arbeitsmarkt und in der Arbeitsvermittlung gibt und was getan werden kann, um den Diskriminierungsschutz zu verstärken.

Zunächst einmal zu dem Befund: Es ist tatsächlich so, dass geflüchtete Frauen schlechter in Beschäftigung integriert werden als geflüchtete Männer und dass bei geflüchteten Frauen die Qualifikationen, die sie mitbringen, schlechter verwertet werden können, als das bei geflüchteten Männern der Fall ist. Und zum Dritten ist es so, dass diese Frauen seltener an Fördermaßnahmen teilnehmen und diese anscheinend auch mit weniger Erfolg durchlaufen. Man spricht hier in der Literatur von einer dreifachen Benachteiligung. Hier stellt sich tatsächlich die Frage: Woran liegt das?

Es ist in der Antwort zunächst mal wichtig, die Proportionen im Blick zu behalten. Das Ausmaß an Diskriminierung ist schwer zu bestimmen. Natürlich sollte man aber auch nicht an den vielfältigen Aktivitäten von Arbeitsagenturen, Jobcentern und übrigens auch Unternehmen vorbeigehen, die sich aktiv gegen Diskriminierung wenden und ebenfalls nur schwer messen lassen. Es ist sinnvoll, von Diskriminierungsrisiken zu sprechen und die in den Blick zu nehmen, also Situationen, in denen diskriminierendes Handeln leichter fällt und häufiger vorkommt.

Quasi als Klammereinschub: Diskriminierung ist eine nicht gerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund von Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung, Herkunft, Behinderung. Aber auch eine nicht gerechtfertigte Gleichbehandlung, die eben an besonderen Lebenssituationen vorbeigeht, kann diskriminierend sein.

Wichtig ist also, auf Diskriminierungsrisiken zu achten. Solche Diskriminierungsrisiken in der Arbeitsvermittlung sind beispielsweise Zuweisungen in Fördermaßnahmen, die

sich nicht aus einem individuellen Förderbedarf ergeben, sondern weil vorhandene Maßnahmekontingente ausgeschöpft werden müssen, und eine Arbeitsbelastung von Fachkräften in Agenturen und Jobcentern, die praktisch keine individuelle Fallbetrachtung mehr erlauben und keine individuellen Entscheidungen ermöglichen. In solchen Situationen fallen eher ungeprüfte, schematisierte, stereotype Entscheidungen. Ein drittes Beispiel für Diskriminierungsrisiken sind organisatorische Regelungen, die ursprünglich mal sinnvoll gewesen sein mögen, bestimmte Lebenssituationen aber nicht im Blick haben, wodurch sich die Entscheidungen diskriminierend auswirken. In meiner schriftlichen Stellungnahme gebe ich mit dem BAföG ein Beispiel dafür. Wir haben jetzt nicht mehr die Zeit, dass ich das ausführen kann, aber organisatorische Regelungen können eben auch Diskriminierungsrisiken beinhalten.

Wenn man diese Risiken benennen und konkretisieren kann, dann liegt bereits nahe, welche Maßnahmen des Diskriminierungsschutzes geeignet sein können. Ganz allgemein kann man sagen, dass die Arbeit so organisiert sein muss, dass sie Einzelfallentscheidungen von qualifizierten Fachkräften erlaubt. Es ist also eine Frage von Organisation und Qualifikation.

Konkret angesprochen auf die Frage der muslimischen Frauen: Es wären Förderangebote in Teilzeit und in Verbindung mit Angeboten für eine Kinderbetreuung sinnvoll. Davon würden im Übrigen ja nicht nur muslimische Frauen profitieren.

Das bezieht sich so weit auf die öffentliche Arbeitsvermittlung. Aber es gibt natürlich auch diskriminierende Strukturen im Arbeitsmarkt insgesamt. Hierzu wäre ein konkreter Vorschlag, der sich wiederum an die Arbeitsvermittlung richtet oder dort ansetzt, dass die Agenturen und Jobcenter ihre betriebsbezogenen Beratungsfachkräfte stärken, damit sie dann daran mitwirken, dass sich das Potenzial von Zugewanderten in den Unternehmen entfalten kann. Ich denke hier beispielsweise an den Umgang mit Sprachproblemen, gerade in Handwerksbetrieben oder in kleinen und mittleren Unternehmen.

**Wolfgang Trefzger (IHK NRW):** In der ersten Frage an mich ging es um den Erwerb der Sprache. Das ist natürlich wichtig. Wir haben hier in Deutschland leider eine recht komplizierte Sprache. Ich spreche aus Erfahrung; meine Frau ist Georgierin, und Fragen zur Grammatik waren manchmal schon sehr herausfordernd.

Wichtig ist aber: Es gibt natürlich unterschiedliche Möglichkeiten. Im Land selbst, im Ausland, also direkt vor Ort, zu lernen, ist natürlich vorteilhaft. Wir stehen hier auch in Kooperation mit den Goethe-Instituten, wo ja auch Sprachangebote gemacht werden. Sollte das nicht möglich sein, dann geschieht das natürlich hier. Ich fand Ihre Ausführungen sehr interessant – das sind auch unsere Erfahrungen –, dass man die Sprache während einer Ausbildung oder während einer Qualifikation erlernen kann, dass man also den Weg geht, den Spracherwerb mit der Qualifizierung zu verbinden.

Wir haben jetzt ja nicht nur einen Fachkräftemangel, sondern auch einen Arbeitskräftemangel. Es ist zu fragen, inwieweit man da auch digitale Elemente mit einbringen kann. Mittlerweile gibt es gute Dolmetscherprogramme. Was ich sagen möchte: Man

Ausschuss für Arbeit, Gesundheit und Soziales (10.)

01.02.2023

Ausschuss für Schule und Bildung (12.)

Gemeinsame Sitzung (öffentlich)

muss da einfach kreative Wege gehen, wie man die Sprache erlernen kann, und man muss nach weiteren Wegen schauen, was man da noch machen kann.

Im Endeffekt ist es natürlich so: Die Sprache ist für die Integration sehr wichtig. – Es gibt, wie gesagt, Berufe, bei denen es sehr wichtig ist, die Sprache zu sprechen, und es gibt aber halt auch Helfertätigkeiten, wo das eher weniger der Fall ist.

Zur Anerkennung formaler Kompetenzen: Herr Dr. Henke hat das Projekt „ValiKom“ erwähnt. Daran beteiligen sich auch die IHKs, wo die Kompetenzen anerkannt werden. Wir beteiligen uns jetzt auch am IQ Projekt „Integration durch Qualifizierung“. In diesem Bereich stellen wir gerade ein und wollen wir stärker vernetzen, sodass wir halt gemeinsame Lösungen dafür finden, wie man da was erreichen und voranbringen kann. Hier stehen wir mit unterschiedlichen Kooperationspartnern in Kontakt.

**Vorsitzender Josef Neumann:** Herzlichen Dank. – Das war die zweite Runde. Wir hätten noch einige wenige Minuten für eine Frage, falls es noch eine gibt. Deshalb schaue ich in die Runde der Abgeordneten. – Nein, das sieht nicht so aus.

Dann bedanke ich mich vor allem bei den Sachverständigen für die Bereitschaft, Ihre Stellungnahmen dazu einzureichen und uns die Fragen zu beantworten.

(Beifall)

Ich denke, wir haben hier heute ganz wichtige und viele Hinweise zu einem sehr wichtigen Thema bekommen.

Ich wünsche Ihnen allen eine gute Heimreise. Das Protokoll der heutigen Veranstaltung wird nach der Fertigstellung auf der Internetseite einsehbar und nachlesbar – ich denke, das ist für den einen oder anderen spannend – sein.

In diesem Sinne: Herzlichen Dank für Ihr Kommen und noch einen guten Tag!

gez. Josef Neumann

Vorsitzender

**Anlage**

21.02.2023/21.02.2023



**Anhörung von Sachverständigen**  
des Ausschusses für Arbeit, Gesundheit und Soziales und  
des Ausschusses für Schule und Bildung

**Mit einer Arbeits- und Fachkräfteoffensive im Bereich der beruflichen Bildung dem  
Fachkräftemangel in Nordrhein-Westfalen begegnen**

Antrag der Fraktion der CDU und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN,  
Drucksache 18/1353

am Mittwoch, dem 1. Februar 2023  
09.30 bis (max.) 12.30 Uhr, Plenarsaal, Livestream

### Tableau

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
Städtetag Nordrhein-Westfalen Helmut Dedy Köln	<b>Nikolas Schelling</b> (virtuell)	<b>18/254</b>
Städte- und Gemeindebund Nord- rhein-Westfalen Christof Sommer Düsseldorf	<b>Keine Teilnahme</b>	---
Landkreistag Dr. Martin Klein Düsseldorf	<b>Dr. Kai Zentara</b> Michael Urhahne	<b>18/265</b>
Handwerkskammer Düsseldorf	<b>Prof. Dr. Hans Jörg Hennecke</b> Dr. Christian Henke	<b>18/237</b>
Deutscher Gewerkschaftsbund – NRW Anja Weber Düsseldorf	<b>Keine Teilnahme</b>	<b>18/233</b>
Regionaldirektion Nordrhein-Westfa- len der Bundesagentur für Arbeit Torsten Withake Düsseldorf	<b>Roland Schüßler</b>	<b>18/258</b>
unternehmer nrw Arndt G. Kirchhoff Düsseldorf	<b>Jörn Klare</b>	<b>18/261</b>
Landesverband Unternehmerfrauen im Handwerk NRW e.V. Juana Bleker Bocholt	<b>Juana Bleker</b>	<b>18/249</b>

eingeladen	Teilnehmer/innen	Stellungnahme
VLBS – Verband der Lehrerinnen und Lehrer am Berufskolleg in NRW e.V. Michael Suermann Düsseldorf	<b>Michael Suermann</b>	<b>18/260</b>
Hans Hering GmbH Hans-J. Hering Düsseldorf	<b>Hans-Joachim Hering</b>	<b>18/241</b>
Quaz.Ruhr Bettina Sommerbauer vhs Witten Wetter Herdecke Witten	<b>Celia Sokolowsky</b> Bettina Sommerbauer	<b>18/251</b>
Jugendhilfe e.V. Köln Köln	<b>Almut Gross</b> (virtuell)  Stefan Jochum (virtuell)	<b>18/253</b>
Duisburg Business & Innovation GmbH Rasmus C. Beck Duisburg	<b>Keine Teilnahme</b>	---
Paritätischer Wohlfahrtsverband LV NRW Thomas Tenambergen Fachgruppe Behinderung und Rehabilitation Emsdetten	<b>Thomas Tenambergen</b> (virtuell)	<b>18/247</b>
Leiter der Forschungsabteilung IAQ- Forschungsabteilung Arbeitsmarkt – Integration – Mobilität Professor Dr. Martin Brussig Duisburg	<b>Prof. Dr. Martin Brussig</b>	<b>18/246</b>
IHK NRW - Die Industrie- und Handelskammern in Nordrhein-Westfalen e. V. Düsseldorf	<b>Wolfgang Trefzger</b>	<b>18/256</b>

Weitere Stellungnahme:Landeselternschaft  
Netzwerk**18/276**  
**18/278**