

LANDTAG
NORDRHEIN-WESTFALEN
16. WAHLPERIODE

**STELLUNGNAHME
16/3713**

A27

Düsseldorf, den 15.04.2016

Stellungnahme zur öffentlichen Anhörung der Enquetekommission VI zur „Zukunft von Handwerk und Mittelstand in Nordrhein-Westfalen“, LT-Drs. 16/8652 am 29. April 2016 zum Thema „Fachkräftesicherung und Arbeitswelt im Handwerk“

Stichwort: „Arbeitswelt – Anhörung EK VI- 29.04.2016“, Ihr Geschäftszeichen I.1/EK VI, vom 14. März 2016

IQ Netzwerk NRW
c/o Westdeutscher Handwerkskammertag e.V.
Sternwartstraße 27-29
40223 Düsseldorf

Ansprechpartner: Rolf Göbels

Vorbemerkungen

In Nordrhein-Westfalen besitzen von etwa 17,7 Mio. Einwohnerinnen und Einwohnern rund 4,1 Mio. (23%) einen Zuwanderungshintergrund (bundesweit von 81,2 Mio und ca. 16,4 Mio. (20%) mit Zuwanderungshintergrund, Quelle: BAMF/Destatis) – Tendenz steigend. Verschiedene Faktoren führen dazu, dass Migrantinnen und Migranten etwa doppelt so stark von Arbeitslosigkeit betroffen sind. Im Jahr 2015 hat die Zuwanderung insbesondere aufgrund der stark gestiegenen Zugänge an asylsuchenden Menschen an Dynamik gewonnen. Bis Ende Dezember 2015 wurden in Deutschland knapp 1,1 Millionen Geflüchtete aufgenommen. Etwa 300.000 Geflüchtete kamen 2015 nach NRW. Etwa 75% im erwerbsfähigen Alter, 45% im Alter zwischen 16 und 30 Jahre. Viele von ihnen werden dem Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen und eine Beschäftigung suchen.¹

Berufliche Qualifikation von Geflüchteten (Herkunftsländer, in denen Krieg und Verfolgung herrscht, sichere Bleibeperspektive)²: 8 % akademische Abschlüsse, 8 % betriebliche/schulische Abschlüsse, 71 % keine abgeschlossene Berufsausbildung, Rest: sonst./keine Angaben

Migrantinnen und Migranten verfügen über berufliche Bildungsabschlüsse oder andere wertvolle Qualifikationen, die bislang in kaum ausreichendem Maße als Potenzial erkannt und anerkannt sind. Gleichzeitig sind zunehmend mehr Branchen vom Fachkräfteengpass betroffen.

„Integration ist wichtig – für alle.“

Frau Prof. Dr. Naika Foroutan (Berliner Institut für empirische Migrationsforschung)

Die gegenwärtig zentrale Herausforderung von Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und Kultur besteht bekanntermaßen darin, eine unerwartet große Anzahl geflüchteter Menschen nach einer Erstversorgung schrittweise und nachhaltig so in Schule, Ausbildung und Studium, Arbeit und Gesellschaft zu integrieren, dass die dadurch wachsende Vielfalt eine Vielfalt von allen und für alle wird. Die hierbei existierenden Hürden gilt es zu identifizieren, abzubauen, neue Zugänge zu schaffen sowie die Bereitschaft zu entwickeln, den Prozess der Integration zu einem Prozess der Generation werden zu lassen.

Ob es gelingt, diese Herausforderung zu meistern, wird sich nicht allein daran bemessen, ob ausreichend Programme und Fördermittel sowie die passenden gesetzlichen Rahmenbedingungen zur Verfügung stehen, es wird vor allem darum gehen, sämtliche gesellschaftlichen Ebenen zu überzeugen und bereit zu sein, Neues zu denken und Neues zuzulassen.

Förderprogramm IQ

Die zentrale Aufgabe des Förderprogramms IQ besteht darin, Migrantinnen und Migranten dabei zu unterstützen, ihre beruflichen Potenziale zur Entfaltung zu bringen und damit die Chance zu erhalten, diese für die Realisierung der individuellen Ziele und Wünsche am Arbeitsmarkt zu nutzen. In der aktuellen Förderperiode wird daher das Ziel verfolgt, im Ausland erworbene Berufsabschlüsse und berufliche Kompetenzen so in eine qualifikationsadäquate Beschäftigung münden zu lassen. Hierfür bieten die Teilprojekte im IQ Netzwerk NRW berufliche Anerkennungsberatung, Anpassungs- und Nachqualifizierung sowie Trainings zur interkulturellen Kompetenzentwicklung von Mitarbeitenden der Jobcenter und Arbeitsagenturen an.

Bundesweit gehören 387 Teilprojekte zum Förderprogramm IQ - in NRW 39.

¹ Junge Flüchtlinge in Deutschland, Potenziale für die Integration, Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration, Januar 2016

² IAB 2015: Qualifikation und Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen

Kooperationspartner des IQ Netzwerks NRW auf Landesebene sind das Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales NRW sowie die Regionaldirektion in NRW der Bundesagentur für Arbeit.

Details und Träger des IQ Netzwerks NRW sind hier zu finden: www.iq-netzwerk-nrw.de

Die Koordinierung des IQ Landesnetzwerks für NRW liegt seit Januar 2015 beim Westdeutschen Handwerkskammertag, Sternwartstr. 27-29, in 40223 Düsseldorf, www.whkt.de.

Förderphase des Förderprogramms IQ: 2015-2018.

Stellungnahme zu Frage 3

Welche Strategien und Maßnahmen wären sinnvoll, um neue, bisher unterrepräsentierte Zielgruppen für eine Ausbildung, eine Tätigkeit, eine Betriebsübernahme oder Neugründung im Handwerk zu gewinnen? Zum Beispiel: Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Menschen mit Abitur oder einem (abgebrochenen) Studium, Menschen mit Behinderung.

Zusammenfassung

- Ausbildungsquote von zugewanderten Menschen ist gering
- Betriebe betonen hohe Motivation und wünschen mehr Unterstützungs- bzw. Begleitangebote
- Vorbehalte gegenüber handwerklichen Ausbildungsgängen und Berufe
- ganzheitliche Konzepte auf der Grundlage von Lebenswelten sind gefragt und NICHT merkmalsbezogene Einzelmaßnahmen, die auf das Geschlecht, die Herkunft oder das Alter abstellen
- Chancengleichheit durch Ungleichbehandlung – Identifizierung struktureller und systemischer Benachteiligungen sowie deren Beseitigung durch individuelle Unterstützung, neue Zu- und Übergänge für unterschiedlichste Biografien und mehr Vielfalt durch Individualität in der Qualifizierung
- Handwerksbilder erzeugen, die vor allem aufzeigen, was nach einer qualifizierten Ausbildung erreichbar ist. Es geht um die erreichbaren Ziele und weniger um die dafür zu beschreitenden Wege
- Betriebe dafür sensibilisieren, dass Auszubildende nicht vergangenen Klischees entsprechen und sehr unterschiedliche Biografien mitbringen
- Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse bislang in den nicht reglementierten Berufen eher gering
- Schnellspuren in den Arbeitsmarkt für Geflüchtete
- Organisation des Integrationsprozesses: Vieles passiert, nicht alles ist aufeinander abgestimmt
- Voraussetzung dafür, dass Geflüchtete frühzeitiger in der betrieblichen Arbeitswelt ankommen: Kompetenzen erfassen, berufliche Anerkennung fördern, Akteure vernetzen, Geflüchtete & Betriebe begleiten, interkulturelle Kompetenzen in Betrieben aufbauen, Beschäftigung ‚administrativ‘ vereinfachen, individuelle Qualifizierungen in Betrieb und Bildungseinrichtung ermöglichen, informell und non-formal erworbene Kompetenzen berücksichtigen, Sprachqualifikation integrieren, Zeit geben!
- frühzeitiger mit betrieblichen Übergaben beginnen und darauf vorbereiten; mehr Vielfalt in der Struktur der Übernehmenden zulassen - neue Unternehmerinnen- und Unternehmerbilder fördern; Betriebe und Beratende sensibilisieren für mehr Vielfalt in der ‚Unternehmerlandschaft‘

Junge Migrantinnen und Migranten für eine handwerkliche Ausbildung gewinnen

Die Ausbildung von Migrantinnen und Migranten besitzt im Handwerk eine lange und gute Tradition. Seit jeher bilden die Betriebe mit großer Verantwortung und interkultureller Erfahrung Menschen mit Zuwanderungsgeschichte aus. Zahlreiche Meisterinnen und Meistern sowie Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhabern besitzen daher im Handwerk einen Zuwanderungshintergrund.

In Bezug auf die Gesamtheit ist die Ausbildungsquote jugendlicher Migrantinnen und Migranten dennoch zu gering. Dies gilt es dadurch zu ändern, dass existierende Hürden identifiziert und abgebaut und damit chancengleiche Zugänge geschaffen werden.

Die betriebliche Sicht: Überall dort, wo Betriebe junge Menschen mit Zuwanderungshintergrund ausbilden oder ausgebildet haben, wünschen sich diese um eine mehr Unterstützung durch entsprechende Begleitangebote, stellen zum anderen allerdings die überdurchschnittlich hohe Motivation der jungen Menschen heraus.

Auf Seite der jungen Migrantinnen und Migranten und deren Familien liegen selten ausreichend Informationen über die Duale Berufsausbildung vor. Hinzu kommt eine gewisse Skepsis gegenüber dem Handwerk insgesamt, da es sich um Berufe handelt, die aus Perspektive von Zugewanderten eher seltener ein erstrebenswertes Ansehen besitzen.

Mit diesen Erkenntnissen lassen sich allerdings nur schwierig konkrete Maßnahmen oder Strategien für eine zielgruppengerechte und ganzheitliche Ansprache oder die Entwicklung passender Förderinstrumente zur Beseitigung interkultureller Hürden herleiten. Worum es vielmehr gehen sollte, sind **Modelle, die die Lebenswelten berücksichtigen**, die auf die Wünsche, Einstellungen und Vorstellungen der Akteure eingehen und die es ermöglichen, Verhaltensstrategien zu erklären und Entscheidungsmuster zu erkennen. Ein Ansatz, der diese Richtung verfolgt, sind **Sinus-Milieus**. Sie bilden ein Gesellschafts- und Zielgruppenmodell ab, welches Lebensstile und Werthaltungen berücksichtigt. Hierdurch entstehen ‚Menschenbilder‘, die nicht nur über das Geschlecht, die kulturelle oder soziale Herkunft oder den Schulabschluss Verhaltensweisen erklären, sondern die benötigte Vielfalt an Kriterien heranziehen, um modellhafte Gruppen in Form von Milieus zu beschreiben. Auf diese Weise lassen sich Rückschlüsse auf das Konsum-, die Alltagskultur, das Freizeit- und auch das Entscheidungsverhalten ableiten. Rückschlüsse von bspw. dem Einzelmerkmal ‚kulturelle Herkunft‘ auf die Zugehörigkeit zu bestimmten Milieu sind demnach nicht möglich. Auch der Umkehrschluss funktioniert nicht.³

Demzufolge gilt für die Entwicklung von **Strategien und Maßnahmen**, um junge Migrantinnen und Migranten für eine handwerkliche Ausbildung zu gewinnen:

1. *Migrationshintergrund kein Alleinstellungsmerkmal*

Um den Anteil von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in den handwerklichen Ausbildungsberufen nachhaltig zu erhöhen, geht es insbesondere darum, in den Betrieben sowie auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt insgesamt ein interkulturelles Selbstverständnis zu entwickeln.

Wenn es gelingt, dass der Name von Bewerberinnen und Bewerbern auf gleicher Ebene wie bspw. die Schuhgröße rangiert, kann man davon ausgehen, dass weder positive noch negative Diskriminierung stattfindet. Um dies allerdings zu erreichen, gilt es Klischees abzubauen und dafür zu sorgen, dass Leistungsfähigkeit, Talent, Motivation und Loyalität als kulturunabhängige Merkmale wahrgenommen werden.

³ S. 3 ff, APuZ Aus Politik und Zeitgeschichte, Bundeszentrale für Politische Bildung, Lebenswelten von Migrantinnen und Migranten, 05/2009

2. **Chancengleichheit durch mehr Individualität und Ungleichbehandlung**

Jungen Migrantinnen und Migranten begegnen zusätzliche Hürden, wenn sie ihren Weg in eine berufliche Ausbildung starten. Diese haben seltener mit der Herkunft an sich, als vielmehr damit zu tun, dass hiesige Beratungs- und berufliche Bildungssysteme individuelle Unterschiede nur bedingt zulassen bzw. darauf ausgerichtet sind, Andersartigkeiten so zu berücksichtigen, dass dadurch Vielfalt gefördert und Benachteiligungen abgebaut werden. Ungleichheiten gilt es folglich einzelfallbezogen zu identifizieren und möglichst mit individueller Unterstützung zu beseitigen. Pauschale Unterstützungsangebote führen nur bedingt zu Erfolgen, da sie wiederum unterstellen, dass bspw. Migrantinnen und Migranten aufgrund ihrer Herkunft gleichförmige Hürden zu meistern haben. Zudem bleibt zu befürchten, dass auf diese Weise wiederum Lerngruppen-Modelle entstehen, die sich durch einzelne Merkmale auszeichnen und genau das Gegenteil von Inklusion und Integration bewirken – positive Ausgrenzung statt nachhaltiger Integration wäre die Folge.

3. **Zugänge kommunizieren & Karrierewege des Handwerks platzieren**

Das Duale Berufsbildungssystem ist in nur wenigen Ländern bekannt. Zum Teil herrscht die Vorstellung vor, für eine betriebliche Ausbildung müsse ein Entgelt gezahlt werden. Hinzu kommt, dass die Berufe des Handwerks, wie bereits erwähnt, in Drittstaaten eher selten mit der Perspektive ‚Fach- oder selbstständige Führungskraft‘ assoziiert werden.

Um jungen Erwachsenen mit oder ohne Migrationserfahrung sowie deren Eltern den beruflichen Werdegang ‚Handwerk‘ näherzubringen, existieren bereits vielfältige Medien, Formate und Programme. Diese gilt es dahingehend anzupassen, dass sie junge Menschen in ihren jeweiligen Lebens- und Erfahrungswelten abholen und nicht Einzelkriterien wie Geschlecht, Alter oder Herkunft zum Mittelpunkt werden lassen.

Solange Migrantinnen und Migranten nur dann in der ersten Reihe stehen, wenn es um Integration, Flucht oder Zuwanderung geht, werden wir nur schwerlich die wahren Werte der Vielfalt in unserer Gesellschaft oder am Arbeitsmarkt genießen können.

4. **Geeignete Handwerksbilder etablieren**

Die Vorstellung von den erwarteten Aufgaben, Tätigkeiten und Perspektiven eines Berufes prägen das Entscheidungsverhalten. Konservative und vorurteilsbehaftete ‚Bilder‘ von der Ausbildungs- und Arbeitswelt des Handwerks führen folglich nur bedingt dazu, dass sich neue Zielgruppen/Milieus für den Karriereweg Handwerk interessieren. Dies geschieht erst, wenn der berufliche Anspruch der jungen Menschen und die subjektive Wahrnehmung des Handwerks zueinander passen.

Viele gute Ansätze existieren bereits. Und dennoch stehen bei der Ansprache und Beratung vor Ort meist die Tätigkeiten in der Ausbildung, eindimensionale Tugenden und die betrieblichen Ansprüche im Mittelpunkt. Die zu realisierenden beruflichen Ziele, die Gestaltungsspielräume, das Miteinander, die Selbstständigkeit in der Arbeit, die Entfaltungsmöglichkeiten etc., die das Handwerk allerorts und in sämtlichen Farben bietet, stehen im Hintergrund.

5. **Das Selbstverständnis von Vielfalt**

In der beruflichen Erstausbildung wird häufig unterstellt, Auszubildende erfüllen ein gewisses Kriterienraster. Dies bezieht die schulische Ausbildung, das Alter, das Geschlecht, die Herkunft, den Wohnort und viele weitere Merkmale ein.

Das Verständnis, dass Auszubildende im Handwerk junge Männer mit mittleren Schulabschlüssen sind, die am Wochenende Fußball spielen und mit ihrer Freundin ins Kino gehen, ist zum einen überholt und zum anderen nicht dazu geeignet, Entwicklungen in Richtung Vielfalt zu fördern oder neue Zielgruppen für die Ausbildungsgänge oder die Übernahme von Betrieben zu gewinnen.

Vielfalt heißt Flexibilität und Individualität, Dynamik und Qualität. Handwerk steht für Flexibilität und Individualität, für Dynamik und Qualität. Die Voraussetzungen für einen weiteren Ausbau der Vielfalt im Handwerk sind demnach groß. Einer Vielfalt, die es gemeinsam zu gestalten und nach außen hin gut sichtbar zu leben gilt.

Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse sowie formaler und non-formaler Qualifikationen

Menschen, die nach Deutschland zuwandern, bringen eine Vielzahl neuer/anderer beruflicher Qualifikationen mit. Nur ein Bruchteil dieser mitgebrachten Kompetenzen lässt sich über zuständige Stellen und das Verfahren der beruflichen Anerkennung so erschließen, dass entweder eine vollständige Gleichwertigkeit festgestellt oder aber diese über individuelle Anpassungsqualifizierungen hergestellt wird.

Für die Ausbildungsberufe des Handwerks gilt, dass diese nicht-reglementiert sind - d.h. Menschen können auch ohne den entsprechenden Qualifikationsnachweis in dem Beruf tätig sein. Da neu zugewanderte Personen und Geflüchtete aus verständlichen Gründen meist mehr Wert auf eine frühzeitige Beschäftigung als auf einen anerkannten Berufsabschluss legen, sind die Antragszahlen zur Anerkennung beruflicher Abschlüsse im Bereich des Handwerks eher gering (ca. 500 Anträge in 2015 bei den Handwerkskammern in NRW). Die derzeit gute Arbeitsmarktlage unterstützt diese Tendenz zusätzlich.

Um zu erreichen, dass mehr Menschen ihre vorhandenen Berufsqualifikationen und -erfahrungen ins Handwerk einbringen, anerkennen lassen und für weitere qualifizierende Schritte nutzen, sind neue Zu- und Übergänge sowie geeignete – möglichst individuelle – Qualifizierungsmodelle zu etablieren.

Schritte der Arbeitsmarktintegration für Geflüchtete, wenn eine berufliche Erstausbildung nicht in Frage kommt:

- Kompetenzfeststellung/Bilanzierung von Potentialen; Wünsche und Ziele; Verfahren der beruflichen Anerkennung; Erstellung eines individuellen Integrationsplans
- vorbereitende Maßnahmen (Sprache, Kultur, Beruf) auf den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt mit frühzeitiger Einmündung in eine betriebliche Praktikums- bzw. Eingliederungsphase
- Coaching beim betrieblichen Einstieg sowie integrierte Unterstützungs- und Qualifizierungsangebote
- betriebliche Ausbildung/qualifikationsadäquate Beschäftigung in Kombinationen mit Weiterbildungsmaßnahmen, die individuelle Entwicklungs- und Aufstiegschancen ermöglichen
- Ziele: Der anerkannte Berufsabschluss, der Zugang zum beruflichen Weiterbildungssystem, die Beschäftigung als Fachkraft, die Entwicklung der Potentiale entsprechend der persönlichen Wünsche und Möglichkeiten

Die Intention besteht darin, zunächst dem verständlichen Bedürfnis nach frühestmöglicher betrieblicher Beschäftigung nachzukommen und im zweiten Schritt die berufliche (Anpassungs-)Qualifizierung berufsbegleitend und auf Grundlage vorhandener Kompetenzen fortzuführen bzw. einzuleiten. Flexible Beschäftigungs- und Qualifizierungssysteme sowie die Integration von sprachlicher und fachlicher Förderung sind hierfür nötig.

In Schweden wird der ‚Prozess‘ der Arbeitsmarktintegration zusätzlich durch eine **Schnellspur in den Arbeitsmarkt** in ausgewählten Berufen beschleunigt. Um dies zu realisieren, sind Gemeinschaftsmodelle und kooperierende Teams zwischen Arbeitsverwaltung, Ausländerbehörde, Betrieb, Handwerkskammer, Bildungsanbieter, Sprachkursanbieter etc. notwendig. Die Integration Points in NRW bieten hier einen möglichen Ansatz.

Lange Antrags- und Wartezeiten mit Vorrangprüfung u.ä. sind bei einer Schnellspur in den Arbeitsmarkt allerdings ebenso zu vermeiden wie die Einmündung in den Niedriglohnssektor.

Das Modell, wonach die berufliche Erstausbildung oder das Studium unmittelbar an den Schulabschluss anschließt, bedarf ebenfalls einer Öffnung. Insbesondere Personen, die mit umfangreichen non-formalen oder informell erworbenen beruflichen Qualifikationen nach Deutschland kommen oder in Deutschland leben, sollten im Handwerk die Möglichkeit erhalten, berufsbegleitend eine Ausbildung zu absolvieren und bei der Bewältigung ihrer individuellen Hürden Hilfestellung erhalten. Wertvolle Fachkräftepotentiale lassen sich so systematisch und mit der geforderten Nachhaltigkeit erschließen. Eine frühestmögliche und unmittelbare Kooperation mit den Arbeitgebenden des Handwerks ist hierfür erforderlich.

Mehr Sicherheit und Klarheit in aufenthalts- und arbeitsrechtlichen Fragestellungen für Unternehmen bei der Vergabe von Ausbildungsplätzen, Praktika oder der Beschäftigungsverhältnisse stellen ebenfalls eine wichtige Hilfestellung dar.

Unterstützung von Unternehmen und Geflüchteten in NRW, damit diese sich in Form von orientierenden Praktika / Eingliederungsmaßnahmen kennenlernen: www.iq-netzwerk-nrw/integrationsbetrieb. Datenbank, in die Betriebe ihre Angebote eintragen können und Beratende sowie Akteure in der Flüchtlingsarbeit einen Zugang erhalten, um diese Angebote gezielt und begleitend vermitteln zu können.

Betriebsübernahme oder Neugründung im Handwerk durch Migrantinnen und Migranten

Die Selbstständigkeit im Handwerk ist eng mit dem großen Befähigungsnachweis - dem Weiterbildungsabschluss Meisterin oder Meister - verknüpft. Dies sichert nicht nur die Ausbildungsqualität und -quantität, die Leistungserstellung und die Beschäftigung, sondern leistet ebenfalls einen wesentlichen Beitrag zur wirtschaftlichen Stabilität, Kontinuität und Flexibilität des Mittelstandes insgesamt.

Neue, bisher unterrepräsentierte Zielgruppen für die Übernahme von Betrieben oder die Neugründung im Handwerk zu interessieren, heißt, Weiterbildungswege so zu ebnen und neue Zugänge zu den Qualifizierungen unter Berücksichtigung vorhandener Kompetenzen so zu schaffen, dass diese häufiger als bisher besritten werden. Das berufliche Anerkennungsverfahren auf Ebene der Meisterqualifikation bietet hier einen ersten Einstieg.

Die wichtige Herausforderung, die es mit Blick auf die Selbstständigkeit im Handwerk allerdings zu bewältigen gilt, besteht darin, Unternehmerinnen und Unternehmer zu finden, die nicht nur die Herausforderung Selbstständigkeit mit der geeigneten Qualifikation annehmen, sondern andererseits die Verantwortung und das Selbstverständnis für Ausbildung und Beschäftigung mittragen.

Neue Zielgruppen für diese Herausforderung zu gewinnen, heißt vor allem, sehr früh anzufangen und bereits in der Ausbildung zu beginnen, junge Menschen auf breiter Ebene darauf vorzubereiten und sie zu sensibilisieren, sich für die Übernahme und Selbstständigkeit zu interessieren.

Nach wie vor ist berufliche Selbstständigkeit und insbesondere die betriebliche Übernahme in der gesellschaftlichen Wahrnehmung mit einer großen Palette vorurteilsbehafteter Klischees behaftet. Auch diesen gilt es offensiv und mit den geeigneten Instrumenten zur Vorbereitung und Begleitung der beruflichen Selbstständigkeit zu begegnen.

Auf Seite derjenigen, die Betriebe in den nächsten Jahren übergeben, gilt es weiterhin sehr viel frühzeitiger zu beginnen, die Übergabe vorzubereiten. Auch sollten Betriebsinhaberinnen und Betriebsinhaber in neue Rich-

tungen sensibilisiert werden, Nachfolgende zu suchen. Die Bilder von Übernehmenden und die Wege der Übernahme weisen selten eine große Vielfalt aus. Die Übergabekultur und die Strategien der beteiligten Akteure sind kulturell meist sehr regional geprägt.

Neue Ideen und Wege für die Unternehmensnachfolge: nachfolge-in-deutschland.de , nachfolgewiki.de , www.nexxtchange.org , www.bmwi.unternehmensportal.de

Gemeinsames Forschungsprojekt des Bundesministerium für Wirtschaft und Energie und der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Ziel: Die bisherigen Angebote des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie und seiner Partner durch zielgruppenspezifische Informationsteile zum Thema Übergabe/Übernahme von Unternehmen zu ergänzen. <http://www.hwr-berlin.de/nc/aktuelles/newsletter/einzelansicht/spanforschungspanforschungprojekt-icon-gestartet/>

Um in NRW die Beratenden für interkulturelle Belange von Gründenden besser als bisher vorzubereiten und Unterstützung zu bieten: interkulturelle Trainings seitens des Förderprogramms IQ z.B. für Mitarbeitende der Starter-Center; Medien (z.B. Glossar ‚Gründungsunterstützung und Einfache Sprache‘ in 10 Sprachen), die sprachliche Hürden überwinden helfen sowie Vieles mehr zu Unternehmensgründung mit Migrationshintergrund: www.migrantenoeconomie-iq.de

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



Zusammen. Zukunft. Gestalten.



In Kooperation mit:

