



INHALT SEPTEMBER 2009

SEITE 1 **WARTET NICHT AUF BESSERE ZEITEN!**

Die Krise darf uns nicht lähmen
ZAHLENWERK

Arbeitslosenquoten Deutsche –
AusländerInnen und Differenz

SEITE 2 **DAS BIP KANN MAN NICHT ESSEN**

Beschäftigung als zentrale Frage
KURZARBEIT NUTZEN
Handlungsmöglichkeit für
Betriebsräte

GEWONNENE ZEIT NUTZEN
Bundesregierung fördert Weiter-
bildung während Kurzarbeit

SEITE 3 **DIE WOCHE DER WEITERBILDUNG ...**

... als langfristiges Konzept
... als aktuelle Herausforderung in
der Krise

FÜR BERUF UND ALLTAG
Wege der Sprachförderung
SONNTAGSFRAGE

SEITE 4 **WANN, WENN NICHT JETZT?**

Handlungsbedarf in Sachen beruf-
licher Weiterbildung insbesondere
bei Drittstaatsangehörigen

WARTET NICHT AUF BESSERE ZEITEN!

Die Krise darf uns nicht lähmen

Die Erfahrung zeigt, dass in Krisen auf dem Arbeitsmarkt verstärkt die schwächeren Gruppen betroffen sind. Nun hat die derzeitige Krise noch nicht übermäßig stark auf den Arbeitsmarkt durchgeschlagen. Die aktuellen Daten zeigen aber bereits, dass sich die Schere zwischen der Arbeitslosigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund und der allgemeinen Arbeitslosigkeit noch weiter öffnet.

Diese Sonderausgabe von Forum Migration befasst sich vor diesem Hintergrund mit den Auswirkungen der Krise und damit, wie gegengesteuert werden kann und wird.

In der derzeitigen Situation geht es zur Bewältigung der Krise nicht vorrangig um die Schaffung positiver Kennziffern der wirtschaftlichen Entwicklung – die sind kein Wert an sich.

Es geht darum, Menschen in Beschäftigung zu halten und sie in die Lage zu versetzen, dass, wenn sie arbeitslos werden, nicht längerfristig vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind. Ein Instrument, dass auf beides gleichzeitig zielt, ist die verbesserte Kurzarbeitsregelung, die Arbeitsplätze erhält und mit Möglichkeiten der Qualifizierung verbindet.

Bekannt ist seit Langem, dass Migrantinnen und Migranten sehr viel weniger an Weiterbildung teilnehmen als Angehörige der Mehrheitsgesellschaft. Eine neue Untersuchung zeigt, dass es dabei eine interne Differenzierung gibt. Menschen aus der Türkei nutzen Weiterbildungsangebote weniger als Zuwanderer aus EU-Staaten. Beim Werben für Weiterbildung muss also darauf geachtet werden, dass Drittstaatsangehörige besondere Beachtung finden, um deren Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern und somit Integration zu fördern.

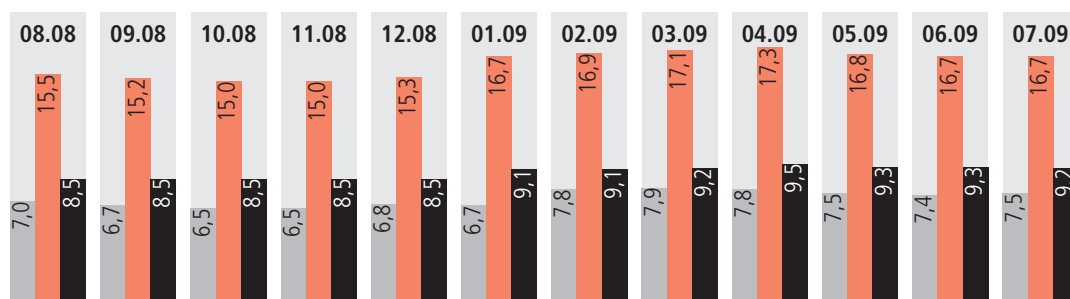
Ein Projekt, das sich seit geraumer Zeit dem Thema Qualifizierung widmet, ist die Woche der Weiterbildung. Sie wird von den Initiatoren auch und gerade in der Krise vorangetrieben. Diese Aktivität zeigt, dass keineswegs alle abwarten und fordern, die Politik solle es richten. Rahmenbedingungen, die nur die Politik setzen kann, müssen sein, eigenes Engagement aber ebenso. Das heißt auch, dass Betriebsräte, die bei Weiterbildung ein großes Wort mitzureden haben, darauf achten, dass nicht Migrantinnen und Migranten, und von ihnen insbesondere Drittstaatsangehörige bei Weiterbildung ausgeschlossen bleiben. Und das zielt auf die Personalverantwortlichen. Es geht nicht darum, vor den entsprechenden Auditorien zu erklären, man mühe sich, die Beschäftigten auch in der Krise „an Bord zu halten“. Das muss auch an Zahlen ablesbar sein.

Alle können einen Beitrag leisten, mit der Krise fertigzuwerden: Wartet nicht auf bessere Zeiten!

ZAHLENWERK

Arbeitslosenquoten Deutsche – AusländerInnen (in Prozent) und Differenz (in Prozentpunkten)

■ = Deutsche, ■ = AusländerInnen, ■ = Differenz



Daten: Bundesagentur für Arbeit (Analyse des Arbeitsmarktes für Ausländer), Juli 2009

Die Finanz- und Wirtschaftskrise, die in der zweiten Hälfte 2008 begann, hat sich zunächst auf dem Arbeitsmarkt nicht ausgewirkt. Die Differenz

der Arbeitslosenquoten zwischen Deutschen und AusländerInnen/Ausländern war mit 8,5 Prozentpunkten absolut stabil. Sie blieb es auch im ersten Monat wachsender Arbeitslosigkeit (Dezember 2008). Mit dem weiteren (uneinheitlichen) Anstieg der Arbeitslosenquote wuchs auch die Differenz.

Auch wenn nach dem Höchstwert in der Differenz von 9,5 Prozentpunkten im April 2009 diese wieder gesunken ist, liegt sie deutlich über dem stabilen Wert des zweiten Halbjahres 2008. Um es vorsichtig zu formulieren: Eine Gefahr, dass die Schere sich öffnet, ist nicht zu übersehen.

DAS BIP KANN MAN NICHT ESSEN



Beschäftigung als zentrale Frage

Die Botschaften, die das Statistische Bundesamt (destatis) Mitte August in die Öffentlichkeit sandte, waren durchaus dazu angetan, ein Wechselbad der Gefühle auszulösen. „Bruttoinlandsprodukt wächst um 0,3 % im 2. Quartal 2009 gegenüber Vorquartal“ hieß es am 13. August. Das hört sich zunächst einmal gut an. Die Meldung vom Tag darauf klang weniger freundlich: „3 % weniger Beschäftigte im verarbeitenden Gewerbe im Juni 2009.“ Bezogen war das auf Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten. Das ist laut destatis ein Verlust von knapp 155.000 Arbeitsplätzen. Mehr waren es zuletzt im Dezember 2002.

Dass das BIP gegenüber dem Vorquartal gewachsen ist, mag als ein hoffnungsfrohes Zeichen gelten, dass es nicht weiter bergab geht – und das war dann auch die mehrheitliche Meinung. Damit das Ende der Rezession zu verkünden – wie es der Chefvolkswirt der Commerzbank getan hat – ist natürlich Unsinn. Zwei Quartale hintereinander niedrigeres Wachstum als in den entsprechenden Vorjahrsquar-

talen ist per Definition der Beginn einer Rezession. Und auch in der Rezession bleibt der Vergleich zum Vorjahresquartal entscheidend. Und der konstatiert ein Schrumpfen des BIP um 7,1 Prozent gegenüber dem zweiten Quartal 2008.

Die Rezession dürfte uns erst einmal noch erhalten bleiben – auch wenn, wie gesagt, ein kleines Zeichen der Hoffnung da ist. Aber auch das ist bei näherem Hinsehen ein wenig getrübt. Wie das Statistische Bundesamt meldet wurde das kleine Plus gegenüber dem vorherigen Quartal mit 25.000 Personen weniger bzw. 0,1 Prozent erwirtschaftet. Genau das ist zusammen mit der Meldung über den Arbeitsplatzabbau im verarbeitenden Gewerbe die schlechte Nachricht. Raus aus der Krise mit weniger Beschäftigten hilft den Menschen nicht, das BIP kann man schließlich nicht essen oder darin wohnen. Und der Verweis, den wir aus früheren Zeiten kennen und der wohl bald wieder zu hören sein wird: Die Gewinne von heute sind die Arbeitsplätze von morgen klingt hohl. Auf Grund der gestrigen Gewinne müssten wir heute reichlich Arbeitsplätze haben.

KURZARBEIT NUTZEN

Handlungsmöglichkeit für Betriebsräte

In fast allen Branchen gibt es Regelungen über die Mitbestimmung des Betriebsrats bei Kurzarbeit – darauf verweist Ulf Imiela von in.Arbeit, einem gewerkschaftsnahen Beratungsunternehmen für betriebliche Interessenvertretungen.

Das heißt, es müssen Betriebsvereinbarungen geschlossen werden. Darin

– so Imiela – könne festgelegt werden, dass bei einer bestimmten vereinbarten Dauer der Kurzarbeit Weiterbildung angeboten wird. Imiela: „Dafür gibt es bereits eine ganze Reihe von Beispielen. Und da der Betriebsrat zumindest ein Vorschlagsrecht hat, wer an Weiterbildung teilnehmen soll, kann hier durchaus dahingehend gesteuert werden, dass bestimmte Gruppen besonders berücksichtigt werden, zum Beispiel Migrantinnen und Migranten.“

GEWONNENE ZEIT NUTZEN

Bundesregierung fördert Weiterbildung während Kurzarbeit

Eine Antwort der Bundesregierung auf die Krise ist die Ausweitung der Möglichkeiten und Dauer der Kurzarbeit und die Einbeziehung der beruflichen Weiterbildung in die Maßnahmen. Mit dem 1. Januar 2009 wurde die Dauer der Bezugszeit für das Kurzarbeitergeld auf 18 Monate angehoben. Eine weitere Anhebung auf 24 Monate gab es am 1. Juli 2009.

Im Rahmen des Konjunkturpakets II gab es Anfang Februar 2009 (Gesetz zur Sicherung von Beschäftigung und Stabilität) verschiedene – zum Teil bis Ende 2010 befristete – Änderungen beim Kurzarbeitergeld. So übernimmt die Bundesagentur für Arbeit die Sozialversicherungsbeiträge der Arbeitgeber, wenn bei Kurzarbeit eine Qualifizierung durchgeführt wird. Die Ergänzung vom 1. Juli sieht vor, dass die BA ab dem siebten Monat Kurzarbeit die Sozialversicherungsbeiträge übernimmt.

Die Weiterbildungsmaßnahmen während der Kurzarbeit können gefördert werden, und zwar über zwei Wege. Ein Weg ist die Förderung über Mittel aus dem Europäischen Sozialfonds (ESF). Förderungsfähig sind alle Bezieher von Kurzarbeitergeld. Bei einer so genannten Spezifischen Weiterbildung – Maßnahmen, die sich unmittelbar auf den aktuellen oder zukünftigen Arbeitsplatz im Unternehmen beziehen – können 25 Prozent der Kosten gefördert werden. Bei einer allgemeinen Weiterbildung – Maßnahmen, die breiter angelegt sind und die Beschäftigungsfähigkeit des Betroffenen erhöhen – können zu 60 Prozent geför-

dert werden. In kleineren Unternehmen (unter 50 Beschäftigte) kann die Förderung um jeweils 20 Prozent aufgestockt werden. In mittleren Unternehmen (unter 250 Beschäftigte) kann die Förderung um zehn Prozent aufgestockt werden und um weitere zehn Prozent, wenn die Teilnehmer als benachteiligt gelten. In Unternehmen mit über 250 Beschäftigten kann um zehn Prozent erhöht werden, wenn eine Benachteiligung bei den Teilnehmern vorliegt.

Eine Benachteiligung liegt etwa bei einem fehlenden Berufsabschluss oder einem Alter von mehr als 50 Jahren vor. Aber auch Migrantinnen und Migranten zählen unter bestimmten Voraussetzungen dazu. In Hinweisen zur Umsetzung der ESF-Förderrichtlinie benennt die Bundesagentur für Arbeit als betroffene Personen „Angehörige einer ethnischen Minderheit in einem Mitgliedstaat, ... die ihre sprachlichen und beruflichen Fertigkeiten ausbauen oder mehr Berufserfahrung sammeln müssen, damit sie bessere Aussichten auf eine dauerhafte Beschäftigung haben“.

Die andere Fördermöglichkeit funktioniert über das Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigte Älterer in Unternehmen). Das Programm zielte ursprünglich auf Geringqualifizierte, die einen Berufsabschluss nachholen und auf Beschäftigte über 45 in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten. Letztere Voraussetzung ist für zwei Jahre unter der Voraussetzung von Kurzarbeit ausgesetzt worden. In der Praxis bedeutet das: Alle Beschäftigten, deren Berufsabschluss länger als vier Jahre zurückliegt, ohne dass sie an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, können gefördert werden.



DIE WOCHEN DER WEITERBILDUNG:

ALS LANGFRISTIGES KONZEPT

Damit Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund nicht ein abstraktes Angebot bleibt, sondern auch genutzt wird, gibt es seit einigen Jahren die Woche der Weiterbildung. Organisiert wird sie durch das Kompetenzzentrum Pro Qualifizierung – Interkulturelle Öffnung im Auftrag der Bundesregierung, die das im Nationalen Integrationsplan festgelegt hat. Gefördert wird die Woche der Weiterbildung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

Ziel ist es, alle Akteure, die mit dem Thema zu tun haben, in die Lage zu versetzen, dass sie zielgerichtet aktiv werden können und sie miteinander zu vernetzen – als Voraussetzung dafür, dass man gemeinsam erfolgreich ist.

Dass alles ineinandergreifen muss, lässt sich am ehesten verdeutlichen, wenn es nicht geschieht: Angenommen, Migrantenorganisationen werben in ihrer Community erfolgreich für Weiterbildung und in den Betrieben hat sich die Einsicht durchgesetzt, dass es sinnvoll ist, Menschen, die da sind, jetzt weiterzubilden anstatt nach der Krise in einem demografisch enger werdenden Arbeitsmarkt neue Leute zu suchen.

Wenn die Bildungsträger nicht auf eine interkulturelle Kundschaft einge-

stellt sind, geht es irgendwie nicht weiter. Und wenn alles passt, ist immer noch die Kompetenz der Arbeitsagenturen oder ARGen nötig, damit die Weiterbildung auch gefördert werden kann.

Dass es ineinandergreift, zeigt zum Beispiel, die diesjährige Woche der Weiterbildung im Mai. In Nordrhein-Westfalen beteiligten sich unter anderem das DGB Bildungswerk, der Westdeutsche Handwerkskammertag, der migrantische Bildungsträger MOZAIK gGmbH und die ARGE Aachen.

Ein Pilotprojekt, dessen Besonderheit im Angebot bilingualen Lernens besteht, wurde im Rahmen der Woche der Weiterbildung vorgestellt. Dabei geht es um eine berufsspezifische Sprachförderung in vier verschiedenen Berufsfeldern einschließlich Deutschunterricht. Die Berufsbereiche sind Kosmetik und Körperpflege, Holz, Metall, Hauswirtschaft, Textil und Handel. Die Qualifizierung richtet sich ausschließlich an Menschen mit türkischem Migrationshintergrund und baut gezielt auf individuelle Fähigkeiten und kulturelle Besonderheiten auf. Ziel ist es, Menschen – zumeist Langzeitarbeitslosen – zu einem Praktikums- oder Arbeitsplatz zu verhelfen.

Dieser Ansatz ist längerfristig angelegt und zeigt bereits erste Wirkung.

ALS AKTUELLE HERAUSFORDERUNG IN DER KRISE

Akteure auf dem Arbeitsmarkt zu motivieren, Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund ins Blickfeld zu nehmen, sie miteinander zu vernetzen, um dann zu Ergebnissen zu kommen – Migrantinnen und Migranten einen besseren Zugang zum Arbeitsmarkt zu verschaffen, ist eine Strategie, von der die Macher überzeugt sind, die aber nicht von heute auf morgen greift. Gleichwohl muss versucht werden, auch kurzfristig etwas zu erreichen – das findet jedenfalls Leo Monz, Leiter des „Kompetenzzentrums interkulturelle Öffnung – Pro Qualifizierung“. „Wenn ich vom DGB höre, dass im Juli gerade 10.000 von 1,4 Millionen Kurzarbeitern die Möglichkeit zur Weiterbildung wahrnehmen, weiß ich, dass dringend Handlungsbedarf besteht.“ Mit der „Woche der Weiterbildung“ könne man natürlich nicht die seit Jahren angehäuften Schwierigkeiten im Weiterbildungsbereich abbauen, so Monz, „es wäre aber unsolidarisch unseren Kolleginnen und Kollegen mit Migrationshintergrund im Allgemeinen und Drittstaatsangehörigen im Besonderen gegenüber, wenn wir business as usual machen würden.“

So werden im Rahmen des Forums Weiterbildung von IQ Consult Regionaltagungen durchgeführt. Diese richten sich an Bildungseinrichtungen,

Betriebe, Verwaltungen, Verbände, Kammern, Gewerkschaften, Migrantencommunity, Botschaften und Konsulate, Migrantenorganisationen und -medien und Förderer der beruflichen Weiterbildung wie Arbeitsagenturen, ARGen, Jobcenter oder Optionskommunen, die die Weiterbildung von Menschen mit Migrationshintergrund fördern wollen, sich über die bundesweite Aktionswoche informieren und gemeinsame Aktivitäten entwickeln möchten.

Und auch im Rahmen anderer Aktivitäten des Bereichs Migration & Qualifizierung werde man Querverbindungen zu dem Thema knüpfen, so Monz.

Informationen zur Woche der Weiterbildung und den Regionaltagungen des Forum Weiterbildung:

Andreas Städter

Telefon 0211/43 01-1 83

A.Staedter@iq-consult.de



FÜR BERUF UND ALLTAG

Wege der Sprachförderung

In der Debatte über Integration spielt die Frage der Sprachbeherrschung eine wichtige Rolle. Das gilt natürlich auch für die berufliche Weiterbildung. Es gibt eine ganze Reihe geförderter Möglichkeiten des Spracherwerbs.

Das beginnt mit den Integrationskursen, die vorrangig auf Drittstaatsangehörige, die nach dem 1. Januar 2005 einen Aufenthaltstitel bekommen haben, und Spätaussiedler zielen. Unionsbürgerinnen und -bürger können auf Antrag Zugang zu den

Integrationskursen bekommen. Drittstaatsangehörige, die vor dem 1. Januar 2005 einen Aufenthaltstitel bekommen haben, können ebenfalls einen Antrag stellen.

Langfristig aufenthaltsberechtigte Drittstaatsangehörige haben Anspruch auf einen Integrationskurs, wenn sie mindestens fünf Jahre in einem Mitgliedsstaat der EU gelebt haben. Der Integrationskurs besteht zu 600 bis 900 Stunden aus Sprachunterricht. 45 Stunden sind ein so genannter Orientierungskurs.

Das Erlernen von Sprache ist auch Bestandteil des Europäischen Fonds für

die Integration von Drittstaatsangehörigen (EIF).

Allerdings ist das Programm sehr viel breiter angelegt als die Integrationskurse. So geht es nicht nur darum, dass Menschen aus Drittstaaten bei ihrer Integration gefördert werden, sondern die Gesellschaft sich interkulturell öffnet.

Unmittelbar als Weiterbildung ist das Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung für Personen mit Migrationshintergrund, das aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds mitfinanziert wird (ESF-BAMF-Programm).

Dabei können Maßnahmen zum berufsbezogenen Spracherwerb gefördert werden für Empfänger von Arbeitslosengeld und ALG II, sowie Menschen, die als arbeitsuchend gemeldet sein. Möglich ist auch die Förderung von Menschen in Beschäftigung, wenn dies für ihre Beschäftigungsfähigkeit notwendig ist. Dies setzt aber die Freistellung und Lohnfortzahlung durch den Arbeitgeber voraus.

Auch im Rahmen des modifizierten Programms WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigte Älterer in Unternehmen) ist sprachliche Förderung möglich.

WANN, WENN NICHT JETZT?

**Handlungsbedarf in Sachen
beruflicher Weiterbildung
insbesondere bei
Drittstaatsangehörigen**

Die Zeiten, in denen ein junger Mensch nach der Schule eine Ausbildung gemacht und dann bis zur Rente in ein- und demselben Betrieb sein Geld verdient hat, sind vorbei. Beschleunigter technologischer Wandel, damit einhergehender Strukturwandel der Volkswirtschaft und sinkende Halbwertszeit der in der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse haben die Arbeitswelt grundlegend umgekrempelt.

Wenn das berufliche Wissen schnell an Wert verliert oder obsolet wird, weil Berufe völlig verschwinden, ist das probate Mittel, um gegenzusteuern, die berufliche Weiterbildung. In der EU ist dafür der plastische Begriff des lebenslangen Lernens geprägt und mit hochgesteckten Zielen verbunden worden. Zu Beginn des Jahrzehnts sprach die EU-Kommission davon, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer jährlich 35 Tage für Weiterbildung aufwenden sollten.

Um die Zahl ist es etwas stiller geworden. Der Grund dafür dürfte darin liegen, dass das Auseinanderklaffen von Ziel und Realität zu frustrierend ist. Der durchschnittliche individuelle Aufwand für berufliche Weiterbildung pro Jahr lag in Deutschland 2007 bei knapp acht Tagen.

Gleichzeitig ist die Weiterbildung sehr ungleich verteilt. Generell gilt nach wie vor die Regel: Je höher die Qualifikation, desto größer ist die Beteiligung an Weiterbildung. Nahezu die Hälfte derer, die an Weiterbildung teilnehmen, haben Fachabitur bzw. Hochschulreife. Daneben gibt es auch einen deutlichen Unterschied zwischen Angehörigen der Mehrheitsgesellschaft und Zuwanderern – was auch mit dem Qualifikationsniveau zu

Weiterbildungsbeteiligung nach Migrationshintergrund

Berufliche Weiterbildung	2003	2007
Deutsche ohne Migrationshintergrund	28	28
Deutsche mit Migrationshintergrund	19	20
AusländerInnen	13	18

Quelle: Weiterbildungsbeteiligung in Deutschland – Eckdaten zum BSW-AES 2007.

Das BSW erscheint seit 1979 alle drei, zuletzt vier, Jahre. 1997 wurden erstmals auch AusländerInnen in die Befragung einbezogen, seit 2003 wurde auch nach Migrationshintergrund („ausländischem Lebenshintergrund“) unterschieden. Kriterium ist, ob ein deutscher Staatsbürger schon immer in Deutschland gelebt hat.

tun hat, das bei Zuwanderern im Schnitt geringer ist.

Allerdings gibt es sehr unterschiedliche Zahlen und Erhebungsmethoden über die Weiterbildungsbeteiligung. Dem Berichtssystem Weiterbildung (BSW) zufolge haben an der beruflichen Weiterbildung 28 Prozent der Deutschen, 20 Prozent der Deutschen mit Migrationshintergrund und 18 Prozent der Ausländerinnen und Ausländer im Alter zwischen 19 und 64 Jahren teilgenommen (siehe Tabelle). Die berufliche Weiterbildungsbeteiligung von Zuwanderern hat sich durchaus verbessert. Allerdings ist der Abstand zu den Deutschen immer noch erheblich.

Auf anderer Basis (Auswertung des Soziökonomischen Panels 2002 bis 2004) hat der Berliner Bildungsforscher Halit Öztürk die Weiterbildungsbeteiligung nach Herkunftsländern aufgeschlüsselt. Demnach gibt es erhebliche Unterschiede. So haben nur 8,8 Prozent der Zuwanderer mit türkischem Hintergrund und 12,7 Prozent derer mit italienischem Hintergrund an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Zuwanderer mit polnischem Hintergrund haben zu 20,0 Prozent an beruflicher Weiterbildung teilgenommen. Zum Vergleich: Die Quote bei Deutschen beträgt 30,3 Prozent.

Allerdings sind die Zahlen nur bedingt vergleichbar. Arbeitnehmer mit türkischem und italienischem Hintergrund

arbeiten häufiger in un- und angelernten Tätigkeiten. In dieser Gruppe ist die Beteiligung an Fort- und Weiterbildung auch bei deutschen Beschäftigten sehr viel geringer.

Es gibt auch deutliche Unterschiede je nach Art des Migrationshintergrunds, auch die Daten hat Öztürk ermittelt. Die erste Generation weist sehr geringe Quoten auf: Ausländer: 9,5 %, eingebürgerte Deutsche: 12,8 %. Die zweite Generation hingegen erreicht fast die Werte der Deutschen, nämlich Ausländer: 27,0 %, eingebürgerte Deutsche 24,7 %.

Gerade die letztgenannten Daten zeigen, dass Zuwanderer nach Gruppen und Generationen differenziert betrachtet werden müssen. Das heißt nun nicht, dass kein Handlungsbedarf besteht. Da die Regelungen zur Weiterbildung in der Kurzarbeit bis Ende 2010 gelten, und davon auszugehen ist, dass bis zumindest dahin Kurzarbeit nötig sein wird, um Entlassungen zu verhindern, liegt noch einiges an Zeit vor uns, in der Kurzarbeit für Weiterbildung genutzt werden kann.

Halit Öztürk hat seine Forschungsergebnisse in einem Beitrag für die Zeitschrift Aus Politik und Zeitgeschichte (Beilage zu Das Parlament) zusammengefasst. Die entsprechende Ausgabe kann heruntergeladen werden unter:

www.migration-online.de/apuz_5_2009

GEFÖRDERT DURCH



Bundesministerium
des Innern



Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge



Europäischer Integrationsfonds

IMPRESSUM



**DGB
BILDUNGSWERK** BUND

HERAUSGEBER

DGB Bildungswerk
Vorsitzender: Dietmar Hexel
Geschäftsführer: Dr. Dieter Eich

VERANTWORTLICH

für den Inhalt: Leo Monz

KOORDINATION

Michaela Dälken

REDAKTION

Bernd Mansel
(Medienbüro Arbeitswelt), Berlin

LAYOUT

Gitte Becker

DTP/REINZEICHNUNG

Gerd Spliethoff

FOTOS

photocase

ERSCHEINUNGSWEISE

Monatlich