



Interview

Weiterbildung im Wandel Ein Gespräch mit BA-Vorstand Raimund Becker

Infolge des demografischen Wandels könnten den Unternehmen in Deutschland bis zum Jahr 2030 fünf bis sechs Millionen Arbeitskräfte weniger zur Verfügung stehen. Geringqualifizierte werden davon allerdings nicht profitieren – im Gegenteil, denn die Anforderungen der Wirtschaft an die Qualifikation der Arbeitnehmer steigen. Weiterbildung und Qualifizierung sind also wichtiger denn je, um den drohenden Fachkräftemangel zu vermeiden. Raimund Becker, Mitglied des Vorstands der Bundesagentur für Arbeit (BA), fordert einen breiten Bewusstseinswandel, spricht über Prävention in der Schule, ungenutzte Potenziale und Förderangebote für Arbeitslose, Beschäftigte und Betriebe.

Die große Bedeutung von Qualifizierung und Weiterbildung wird in Politik, Wirtschaft und Öffentlichkeit zwar intensiv diskutiert, aber wie steht es mit der Umsetzung in konkretes Handeln?

Raimund Becker: In den Jahren 2007 und 2008 hatten wir bereits in manchen Branchen einen Fachkräftemangel, so dass Unternehmen erfahren haben, was das bedeutet. Die BA hat damals das Programm WeGebAU aufgelegt, mit dem wir die berufliche Weiterbildung von Geringqualifizierten und älteren Beschäftigten in Unternehmen bis heute fördern können. Obwohl es zunächst sehr zaghaft in Anspruch genommen wurde, war doch die Bereitschaft der Betriebe zu spüren, sich mit der Frage der Weiterbildung und Qualifizierung von Mitarbeitern zu beschäftigen. Da das aber nicht nur eine Frage der Organisation ist, sondern es im ersten Schritt darum geht,

Menschen zu begeistern, Hemmschwellen zu beseitigen und auf der Bewusstseinssebene anzusetzen, haben wir 2007 eine Weiterbildungskampagne gestartet. Ich glaube, unsere zahlreichen Aktionen haben mit dazu geführt, dass die Arbeitgeber in der Wirtschaftskrise stärker Mitarbeiter gehalten und nicht entlassen haben.

Wo sehen Sie noch Bedarfe?

Raimund Becker: Der größte Bedarf liegt aus meiner Sicht im Schulsystem. Wir müssen über präventive Ansätze sprechen, damit nicht jedes Jahr sieben Prozent der Hauptschüler die Schule ohne Abschluss verlassen. 100.000 bis 150.000 kommen noch dazu, die zwar eine formale Qualifikation haben, die aber am Ausbildungsmarkt kaum verwertbar ist.

Wie kann die Bundesagentur für Arbeit das Thema „Qualifizierung und Weiterbildung“ weiter befördern?

Raimund Becker: Wir haben dafür verschiedene Ansätze. Der erste Ansatzpunkt ist, schon in der Beschäftigung Anreize zu setzen, das heißt Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu motivieren, sich mit Fragen der Qualifizierung und Weiterbildung zu beschäftigen – mit zunehmendem Erfolg. Allein über WeGebAU haben wir 2009 knapp 340 Millionen Euro an aktiver Arbeitsmarktpolitik für Beschäftigte eingesetzt. Qualifiziert sich ein Arbeitnehmer über dieses Programm, dann erstatten wir dem Arbeitgeber die Lohnausfallkosten und bezahlen die Weiterbildung. WeGebAU bietet zahlreiche Qualifizierungsmöglichkeiten vom gewerblichen bis zum kaufmännischen Bereich, vom anerkannten Berufsabschluss für Geringqualifizierte bis hin zu Teilqualifizierungen, beispielsweise zum Schweißer oder CNC-Kurse. Dabei können die Maßnahmen einige Wochen oder auch mehrere Monate dauern. Das Programm ist ein guter Beitrag, um die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmer in den Betrieben zu halten und zu erhöhen.

Welchen Ansatz verfolgt die BA darüber hinaus?

Raimund Becker: Der zweite Ansatzpunkt ist, ebenfalls präventiv, schon in den Schulen tätig zu werden. Das machen wir seit einigen Jahren in Vorabgangs-Schulklassen mit Projekten der vertieften Berufsorientierung. Das Ziel ist, dass sich Jugendliche frühzeitig mit dem Thema „Berufswahl“, ihren Interessen und Eignungen auseinandersetzen, um ihnen den Übergang von Schule in Ausbildung zu erleichtern.

Der dritte Ansatzpunkt greift in der Arbeitslosigkeit. Dann kommen die üblichen Instrumentarien zum Einsatz, mit denen Arbeitslose fit für das Berufsleben gemacht werden. Aber ich betone: Die Bundesagentur macht flankierende Arbeitsmarktpolitik. Wir sind kein Ersatz für Ausbildung und Qualifizierung. Das ist Kernaufgabe der Betriebe. Die Politik ist gefragt, die richtigen Weichen im Schulsystem zu stellen.

Sie haben davon gesprochen, dass man auf der Bewusstseinssebene ansetzen muss. Brauchen wir einen Bewusstseinswandel? Und wie lässt sich dauerhaft Überzeugungsarbeit leisten?

Raimund Becker: Ja, ein Bewusstseinswandel ist erforderlich. Aber das Thema „Qualifizierung von Mitarbeitern“ muss immer im Kontext der Arbeitsmarktlage gesehen werden. Wenn ein Betrieb genügend Chancen hat, auf dem Markt gut qualifizierte Arbeitskräfte zu rekrutieren, dann sieht er weniger Veranlassung sich mit Weiterbildung zu beschäftigen. Wenn der Arbeitsmarkt aber enger wird – und er wird in den nächsten Jahren deutlich enger werden –, dann hat der Arbeitgeber ein hohes Eigeninteresse daran dafür zu sorgen, dass er gut qualifizierte Mitarbeiter hat. Die Unternehmen wissen um den sich vollziehenden demographischen Wandel und den damit einhergehenden Fachkräftemangel. Ihnen ist bewusst, dass sie nur gegensteuern können, indem sie in die Weiterbildung und Qualifizierung der Mitarbeiter investieren. Diese Entwicklung war zwar rein faktisch auch schon vor 20 Jahren zu erkennen, aber die Betroffenheit ist erst 2007/2008, also in Zeiten besserer Wirtschaftslage, erzeugt worden.

Bei den Arbeitnehmern wünsche ich mir, dass das Thema „Weiterbildung“ noch stärker ins Bewusstsein rückt. Hier können wir zwei Verhaltensmuster beobachten: Diejenigen, die bereits gut qualifiziert sind, bilden sich stärker aus Eigenmotivation heraus weiter.

Sie sind in einem Lernprozess. Viele Geringerqualifizierte hingegen brauchen einen Anstoß, um die Notwendigkeit zu erkennen sich zu qualifizieren. Das heißt, wir brauchen einen breiten Bewusstseinswandel. Um den zu erreichen, müssen alle Akteure an einem Strang ziehen, die Verbände, die Gewerkschaften, Betriebsräte, etc.

„Es geht darum, Menschen zu begeistern, Hemmschwellen zu beseitigen und auf der Bewusstseinssebene anzusetzen.“



Müsste man noch stärker von oben einwirken, indem man ein systematisches Weiterbildungsprogramm für jede Lebensaltersstufe entwirft? Oder halten Sie innerbetriebliche Weiterbildungsvereinbarungen für hilfreich?

Raimund Becker: Es gibt bereits Weiterbildungsgesetze in den Ländern und tarifvertragliche Klauseln. Meines Erachtens sind für Arbeitnehmer ausreichend Anreize



sowohl seitens der Betriebe als auch seitens der Bundesagentur vorhanden, damit sie sich qualifizieren und weiterbilden. Da dem Arbeitnehmer in der Regel auch keine zusätzlichen Kosten entstehen, kann der finanzielle Anreiz nicht der große Hebel sein, um das Thema weiter nach vorne zu bringen.

Der Wille, das Wollen – das muss noch stärker ausgeprägt werden.

Bedarf sehe ich aber bei der Frage, wie man die Arbeitskraft von Älteren erhalten kann. Da sprechen wir

„Die Politik ist gefragt, die richtigen Weichen im Schulsystem zu stellen.“

über Gesundheitsprävention, lebenslanges Lernen und über lebenszyklusorientierte Qualifizierung. Meine Tochter steht

jetzt kurz vor dem Abitur und lernt wahrscheinlich anders als ich und anders als ein 60-Jähriger. Das heißt, man braucht altersgerechte Lernformen.

Ältere Arbeitnehmer werden auch aufgrund der längeren Lebensarbeitszeit ihre Kenntnisse und Fähigkeiten künftig verstärkt auffrischen und erweitern müssen. Gibt es dafür tragfähige Konzepte?

Raimund Becker: Auch das ist eher eine Frage der Bewusstseinsklärung. Die rechtlichen Rahmenbedingungen helfen zwar, dieses Thema stärker in den Fokus zu rücken, wie die Rente mit 67. Doch Arbeitgeber müssen sich vor dem Hintergrund des Fachkräftebedarfs die Frage stellen: Wo bekomme ich die Arbeitskräfte her, wenn

die jungen Menschen ausbleiben? Ein Potenzial sind die Älteren, das heißt die Arbeitgeber müssen ein größeres Interesse daran entwickeln, ältere Arbeitnehmer länger in Beschäftigung zu halten. Die Bundesagentur hat viele Möglichkeiten, das zu unterstützen. Aber der wesentliche Ansatz ist, dass Arbeitgeber mit ihren Mitarbeitern pfleglich umgehen, das heißt in Gesundheitsprävention investieren, und sie in einem permanenten Lernprozess halten.

Das Altersteilzeitgesetz war eine interessante Idee, die aber überwiegend nicht in der ursprünglich angedachten Form genutzt wurde. Menschen sollten, wenn sie älter werden, gleitend aus dem Berufsleben aussteigen, aber ihren Erfahrungsschatz noch lange in den Betrieb mit einbringen können. Stattdessen wurde über das Blockmodell der frühe Ausstieg aus dem Beruf erzeugt. Aber ich glaube, durch die arbeitsmarktlichen Rahmenbedingungen der nächsten zehn, zwanzig Jahre wird die Gesellschaft bzw. werden die Arbeitgeber sich zwangsläufig damit beschäftigen, Ältere länger in den Betrieben zu halten und die Bedingungen dafür zu verbessern.

Die betrieblichen Weiterbildungsaktivitäten sind in Deutschland langfristig gestiegen. Gleichwohl liegen sie im internationalen Vergleich unter dem Durchschnitt. Wie erklären Sie sich das?

Raimund Becker: Das hängt zum Teil mit unserem Bildungssystem zusammen. Wir haben das hohe Gut der dualen Ausbildung. Eine Fachkraftausbildung dauert von der Rekrutierungsphase bis zum Ausbildungsabschluss in der Regel vier Jahre. In dieser Zeit werden sehr viele theoretische und praktische Kenntnisse erworben. Das wirkt eine Zeit lang im Beruf nach, aber irgendwann ist das Wissen dann doch veraltet. Manch Arbeitgeber und Arbeitnehmer ist aber der Überzeugung, es reiche bis zur Rente. Das ist der falsche Ansatz, denn das Erlernte muss regelmäßig weiterentwickelt und auf den neuesten Stand gebracht werden. Man muss also früher beginnen, in die Weiterbildung der Mitarbeiter zu investieren. Nun ist es aber nicht so, dass Deutschland eine Qualifizierungswüste ist. Immerhin setzen Unternehmen pro Jahr 27

Milliarden Euro für die Weiterbildung ein. Aber vor allem bei den Geringqualifizierten passiert noch zu wenig. Hier sind aber nicht nur die Personalchefs gefragt, sondern wir müssen die betroffenen Mitarbeiter zunächst von der Notwendigkeit überzeugen. Das heißt an erster Stelle steht hier die Aufklärungsarbeit, um Geringqualifizierte stärker an das Thema „Berufliche Weiterbildung“ heranzuführen.

Deutschland ist ein Land des Mittelstands. Gerade kleine und mittlere Betriebe halten sich jedoch bei der Qualifizierung ihres Personals zurück. Die BA hat voriges Jahr ein Projekt gestartet, um diese Unternehmen bei der betrieblichen Weiterbildung zu unterstützen. Warum?

Raimund Becker: Das ist eine Konsequenz aus den Erfahrungen, die wir in der Krise gemacht haben, als wir bei der Beratung zur Kurzarbeit auch die Qualifizierungsfrage thematisiert haben, also: Brauchen meine Mitarbeiter überhaupt eine Qualifizierung? Wie organisiere ich das, und gibt es Dritte, die mir helfen? Großbetriebe haben Personalabteilungen, die sich darum kümmern, aber kleine und mittlere Betriebe in der Regel nicht. Wir haben beobachtet, dass sie oftmals mit diesem Thema überfordert sind. Deshalb haben wir an einigen Standorten Projekte, sogenannte „Qualifizierungsverbünde“, gestartet, in denen wir diese Unternehmen in Fragen der Personalentwicklung, der Demografieanalyse, der Bildungsplanung und deren Umsetzung beraten und unterstützen. Wir wollen über ein, zwei Jahre Erfahrungen sammeln und die Entwicklung evaluieren: Besteht Nachfrage seitens der Arbeitgeber? Hilft es ihnen? In welcher Wertschöpfungstiefe können wir das als Bundesagentur überhaupt leisten? Und schließlich wird sich die Frage stellen: Soll das eine Aufgabe der Bundesagentur sein? Wir überlegen außerdem, ein Projekt zur Weiterbildungsberatung für Arbeitnehmer zu starten. Auch hier gibt es Bedarf, denn die beruflichen Werdegänge der Menschen werden instabiler. Sie bleiben nicht vierzig Jahre bei einem Arbeitgeber, sondern wechseln von Projektarbeit in befristete Beschäftigung, in Teilzeit, in Vollzeit.

Sie brauchen Andockstellen, die sie zu ihren weiteren Karriereschritten beraten. Hier prüfen wir gerade, ob die BA das leisten könnte und sollte, und wer die Hauptakteure sind. Angesichts eines theoretischen Volumens von rund 27 Millionen sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gehen wir mit großer Sorgfalt an dieses Thema heran, denn wenn nur ein Prozent diese Beratung nachsucht, ist das bereits eine gigantische Größenordnung.

Sie prüfen, ob das für die BA ein Modell für die Zukunft ist.

Raimund Becker: Genau. Es handelt sich, wenn Sie so wollen, um zwei strategische Weiterentwicklungsfelder. Was könnte ein künftiges Profil der Arbeitslosenversicherung sein, wenn der Markt sich dreht? Wenn wir nicht mehr Massenarbeitslosigkeit im traditionellen Sinne haben, sondern das Problem eher ein Ungleichgewicht auf dem Arbeitsmarkt ist: die ver-

zweifelte Suche nach Fachkräften einerseits, viele Geringqualifizierte andererseits. Diese Polarität wollen wir so gering wie möglich halten, indem wir Menschen schon in Beschäftigung Rat und Hilfe geben. Ob wir das alleine können, im Verbund mit anderen oder Dritte da eher in der Pflicht sind, muss sich noch herausstellen.

Man könnte sich ja auf den Standpunkt stellen und sagen: Mit der demografischen Entwicklung löst sich das Problem irgendwann von selbst. Die Unternehmen machen freiwillig Weiterbildung, weil sie froh sind, dass sie überhaupt Arbeitskräfte bekommen.

Raimund Becker: Es sollte nicht zum Verständnis einer Gesellschaft und zum Verständnis von Arbeitsmarktpolitik gehören, erst tätig zu werden, wenn die Probleme da sind. Man muss vielmehr schon präventiv die Weichen vorher stellen. Übergänge muss man mitgestalten. Ansonsten entstehen Brüche und Verwerfungen, die eine Gesellschaft nur schwer verkraftet. Was kann man tun, um das Erwerbspersonenpotenzial der Frauen zu aktivieren und Ältere länger in Beschäftigung zu halten? Wie

„Ausbildung und Qualifizierung sind Kernaufgaben der Betriebe.“

kann man Migranten noch stärker für den Arbeitsmarkt erschließen? Und wie Behinderte, Rehabilitanden, besser in der Berufswelt integrieren? Diese Themen rücken jetzt zunehmend in den Fokus.

Rund 30 Prozent der Erwerbstätigen arbeiten in Teilzeit, drei Viertel von ihnen sind Frauen. Sie nehmen jedoch seltener an beruflicher Weiterbildung teil als Vollzeitbeschäftigte. Wie kann man ihnen die Teilnahme erleichtern?

Raimund Becker: In den Jahren 2007/2008 war die Bereitschaft der Arbeitgeber, Frauen einzustellen und sich mit der Frage der flexibleren Gestaltung der Arbeitszeit wegen Kinderbetreuung auseinanderzusetzen, wesentlich stärker ausgeprägt als in den Jahren zuvor. Dieses Thema ist momentan etwas ausgeblendet, weil die Wirtschaftskrise sich wie eine dunkle Wolke davor geschoben hat. Aber die dunkle Wolke wird voraussichtlich 2011/2012 verschwinden. Dann wird es wieder stärker ins Blickfeld rücken. Die Bundesagentur fördert

schon heute die Qualifizierung von Teilzeitarbeitenden in der Form, dass wir neben Vollzeit- auch Teilzeit-Qualifizierungsmaßnahmen anbieten. Wir finanzieren auch die Kinderbetreuung in dieser Zeit. Außerdem haben wir E-Learning-Programme aufgelegt. Das heißt, man kann sich zu

Hause am PC in verschiedenen Bereichen qualifizieren. Hier versuchen wir den Bedürfnissen insbesondere von Frauen Rechnung zu tragen, die sich weiterbilden wollen, aber aufgrund der Kinderbetreuung nicht mobil sind.

Sie haben die Migranten angesprochen. Gibt es bei ihnen eher Probleme bei der Erstausbildung als bei der Weiterbildung?

Raimund Becker: Hier gibt es verschiedene Problemfelder zu lösen. Bei den Migranten, die eine Qualifizierung in ihrem Heimatland erworben haben, ist die

Anerkennung dieser Ausbildungsabschlüsse das große Thema. Je nachdem, wo Sie in Deutschland wohnen, liegt die Zuständigkeit bei einer anderen Stelle – also 16 Bundesländer, 16 unterschiedliche Ministerien und verschiedenste Kammern. Das kann in einer Odyssee durch den Dschungel der Bürokratie ausarten. Um hier zu helfen, haben wir in unserer Zentralen Auslands- und Fachvermittlung eine Stelle eingerichtet, die eine Lotsenfunktion übernimmt. In manchen Fällen kann aufbauend auf der Qualifikation, die jemand im Ausland erworben hat, bereits durch eine Weiterbildung eine Perspektive für den deutschen Arbeitsmarkt erschlossen werden. In manchen Branchen kommen wir aber an der Anerkennung von ausländischen Bildungsabschlüssen nicht vorbei, wie beispielsweise bei Ärzten. Und so gibt es bei uns sicherlich Menschen, die beispielsweise als Taxifahrer arbeiten, obwohl sie eine qualifizierte Ausbildung haben, weil es an der Anerkennung mangelt.

Dann haben wir in Deutschland noch immer viele junge Menschen mit Migrationshintergrund in der zweiten oder dritten Generation, die Schwierigkeiten haben, in unserer Gesellschaft Fuß zu fassen. Das ist zwar in erster Linie ein gesellschaftliches Problem, aber in der Konse-

ZUR PERSON

Raimund Becker wurde am 23. Januar 1959 in Neunkirchen/Saar geboren. Er ist verheiratet und Vater einer Tochter. Becker studierte von 1979 bis 1984 Rechtswissenschaften an der Universität des Saarlandes. Nach dem juristischen Vorbereitungsdienst und einem Ergänzungsstudium am Europa-Institut war er 1988/1989 im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland als Nachwuchskraft für den höheren Dienst tätig. Von 1989 bis 1991 leitete er im Arbeitsamt Bad Kreuznach die Abteilung Arbeitsvermittlung und Arbeitsberatung und war anschließend bis 2003 im Landesarbeitsamt Rheinland-Pfalz-Saarland als Leiter verschiedener Referate tätig. Im gleichen Jahr wechselte er als Geschäftsbereichsleiter „Geldleistungen, Sozialversicherung, Recht, Ordnung“ in die Hauptstelle der Bundesanstalt für Arbeit, im Januar 2004 wurde er Zentralbereichsleiter Personal in der Zentrale der Bundesagentur für Arbeit. Seit Februar 2004 ist er Mitglied des Vorstandes der BA.



quenz auch ein arbeitsmarktliches. Deshalb widmet sich die BA verstärkt auch diesem Thema.

In der Wirtschaftskrise haben die Akteure am Arbeitsmarkt noch einmal verstärkt auf das Instrument der Weiterbildung gesetzt. Gleichwohl scheinen die Ergebnisse hinter den Erwartungen zurückzubleiben. Woran liegt das?

Raimund Becker: Ich bin im Grunde mit dem zufrieden, was gelaufen ist. Sie müssen hier Qualifizierung während Kurzarbeit und WeGebAU zusammenrechnen, denn die Zielsetzung geht in die gleiche Richtung. Dann kommen wir in 2009 auf etwa 230.000 Eintritte in Weiterbildung. Das ist nicht wenig. Warum ist es nicht mehr geworden? Unter anderem aus einem Grund, über den wir uns alle freuen: Es waren zwar eine Million Menschen im Jahresdurchschnitt in Kurzarbeit, aber die Ausfallzeit lag im Schnitt bei nur 30 Prozent. In solchen Fällen von kurzen, sich auch schnell ändernden Ausfallzeiten war es schwierig, eine Qualifizierung zu organisieren.

Kann eine beschäftigungsbegleitende Weiterbildung oder eine Qualifizierung in einzelnen Modulen eine Lösung für diese Probleme sein?

Raimund Becker: Das sind sicherlich Ansätze – aber sie sollten gekoppelt sein an zertifizierbare Teilabschlüsse, die von den Unternehmen anerkannt werden und dort einen Mehrwert stiften. Wir erproben derzeit, Berufsabschlüsse in Teilmodule zu gliedern und zertifizieren zu lassen. Das wäre eine gute Möglichkeit, um insbesondere Geringqualifizierte an eine Vollausbildung heranzuführen.

Seit dem Jahr 2006 ist die Weiterbildungsförderung wieder deutlich gestiegen, allerdings wurden überwiegend kurzfristige Maßnahmen gefördert. Nach wissenschaftlichen Studien verbessern jedoch gerade längerfristige Maßnahmen auf lange Sicht die Wiedereingliederungschancen von Arbeitslosen in den Arbeitsmarkt. Wie stehen Sie dazu?

Raimund Becker: Wir fördern auch längere Maßnah-

men, wenn es sinnvoll ist. So haben im vergangenen Jahr rund 41.000 Menschen an einer Umschulung bzw. einer Maßnahme mit Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf teilgenommen. Aber viel wichtiger ist doch die Frage, in welchem Rahmen ist Weiterbildung – unabhängig von ihrer Dauer – am effektivsten? Am effektivsten ist sie in einem Betrieb, denn der Arbeitgeber kennt seine Mitarbeiter, er gibt ihnen eine berufliche Perspektive, sonst würde er nicht in ihre Weiterbildung investieren. Hier unterstützt die BA mit WeGebAU und anderen Förderprogrammen. In erster Linie ist aber der Arbeitgeber gefordert, seine Mitarbeiter weiterzubilden. An dieser Stelle schließt sich der Kreis wieder: Das Bewusstsein für die Notwendigkeit von regelmäßiger Qualifizierung muss in den Betrieben – bei Arbeitgebern und Beschäftigten – gestärkt werden.

Bei einem Arbeitslosen müssen die individuellen Voraussetzungen zur Weiterbildungsmaßnahme passen, gleichzeitig muss das erworbene Know-how auf dem Arbeitsmarkt nachgefragt werden. Schließlich soll die Qualifizierung eine (Wieder-)Eintrittskarte ins Berufsleben sein. Für den Personenkreis der Geringqualifizierten haben wir speziell die „Initiative zur Flankierung des Strukturwandels“ aufgelegt – mit einem Budget von fast zwei Milliarden Euro für die nächsten drei Jahre. Hier ist die betriebsnahe Qualifizierung Geringqualifizierter das zentrale Thema.

Statt also eine Qualifizierungsmaßnahme nach ihrer Dauer zu bewerten, sollten eher die Antworten auf folgende beiden Fragen im Fokus stehen: Hilft sie dem Menschen? Und gibt es einen Bedarf auf dem Arbeitsmarkt?

„Menschen fahren Taxi, obwohl sie eine qualifizierte Ausbildung haben, weil es an der Anerkennung mangelt.“

Das Interview führte:



Dr. Andrea Kargus

Sie ist Leiterin des Geschäftsbereichs „Wissenschaftliche Medien und Kommunikationsstrategie“ am IAB.

andrea.kargus@iab.de