

Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft

Politische Forderungen der Initiative
„Chance Ausbildung“

Hintergründe
kennen

Position
beziehen

Praxis
gestalten



Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft

Politische Forderungen der Initiative
„Chance Ausbildung“

In der Reihe „Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft“ erscheinen:

- Hintergründe kennen: Daten, Fakten, offene Fragen
- Position beziehen: Politische Forderungen der Initiative „Chance Ausbildung“
- Praxis gestalten: Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Präambel	8
1 Berufsausbildung als Schlüssel zur beruflichen Integration	9
2 Leitziele und Prinzipien	12
3 Handlungsfelder: Schritte zur Integration in Ausbildung und Beruf	14
3.1 Spracherwerb	14
Integrationskurse ausweiten und den Zugang beschleunigen	14
Sprachförderung in Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung integrieren	14
Digitale Medienangebote für die Sprachförderung erweitern	15
Kulturelle und soziale Integration in die Sprachförderung einbetten	15
3.2 Ausbildungsvorbereitung	15
Berufsorientierung: Interesse an einer Berufsausbildung schärfen	16
Profiling: Konzepte und Instrumente entwickeln und implementieren	16
Kompetenzfeststellung: Verfahren anpassen und mit neuen Formen der	
Anerkennung und Zertifizierung verbinden	17
Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen	18
3.3 Anerkannte Berufsausbildung	19
Betriebsnahe Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen bereitstellen	20
Flexible Wege in eine abschlussbezogene Berufsausbildung gestalten	21
Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteine nutzen	21
Formen einer gestreckten Ausbildung entwickeln	22
Ausbildungsbegleitende Unterstützungsangebote anpassen und inklusiv nutzen	23
Übergreifende Unterstützungsangebote	23
4 Zusammenfassender Überblick	25
Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“	26
Die Kooperationspartner	27
Danksagung	28
Summary	29
Impressum	31

Vorwort



Im Jahr 2015 kam mehr als eine Million Geflüchtete nach Deutschland. 81 Prozent von ihnen sind jünger als 35 Jahre, 55 Prozent sogar jünger als 25 Jahre. Die hohe Zahl Asylsuchender bedeutet für die Berufsbildung eine ebenso große Chance wie Herausforderung. Denn einerseits treffen diese Schutzsuchenden, von denen voraussichtlich eine Mehrheit in Deutschland bleiben und beruflich Fuß fassen möchte, auf ein betriebliches Ausbildungssystem, das Nachwuchssorgen plagt. So sank laut aktuellem Bericht des Statistischen Bundesamts im Jahr 2015 die Zahl neu geschlossener Ausbildungsverträge erneut: um 0,4 Prozent auf 516.000 – so wenige wie nie seit der Wiedervereinigung. Zuwanderung ist also so wichtig wie notwendig.



Andererseits ist das heutige Berufsbildungssystem – trotz guter Wirtschaftsentwicklung – nur bedingt in der Lage, den potenziellen Einwanderern die Chance auf einen qualifizierten Berufsabschluss zu bieten. Denn der Zustrom stellt nicht nur rein quantitativ eine Herausforderung ungekannten Ausmaßes dar, sondern Jugendliche mit Migrationshintergrund haben auch nach wie vor selbst dann schlechtere Chancen auf dem Ausbildungsmarkt als ihre deutschstämmigen Altersgenossen, wenn sie bereits lange Zeit in Deutschland leben.

Die jungen Flüchtlinge von heute sind die Jugendlichen mit Migrationshintergrund von morgen. Deshalb sollte aus den Erfahrungen der Vergangenheit im Hinblick auf die aktuellen Ströme von Zuwanderung gelernt werden: In der Berufsbildung müssen neue Konzepte entwickelt werden, um Migranten mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen aufzunehmen und zu integrieren. Denn Fachkräftelücken werden nicht geschlossen werden, wenn Zuwanderer überwiegend in niedrigqualifizierte Beschäftigung einmünden oder ohne Arbeit bleiben. Der Berufsbildung kommt eine zentrale Integrationsaufgabe zu, denn ein erfolgreicher Berufseinstieg ist der zentrale Schlüssel für gelingende Integration.

Zwar hat das bisherige Engagement von Bund, Ländern, Kommunen, Bildungsträgern, Wirtschaft und Ehrenamtlichen bereits viel Positives bewirkt. Kurzzeitprogramme allerdings ersetzen auf Dauer keine strategische Ausrichtung, mit der die Migranten systematisch und nachhaltig beim Spracherwerb, bei der Vorbereitung auf und beim Übergang in eine anerkannte Ausbildung unterstützt werden. Dabei geht es nicht darum, Sonderregelungen für Flüchtlinge einzuführen, sondern das Berufsbildungssystem so zu gestalten, dass es den heterogenen Voraussetzungen von allen jungen Menschen in unserer Gesellschaft gerecht werden kann. Dafür setzen sich in der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ die Bundesagentur für Arbeit und elf Ministerien aus Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung ein.

Das vorliegende Positionspapier wurde von der Initiative erarbeitet, um Wege aufzuzeigen, allen Einwanderern eine vollqualifizierende, duale oder betriebsnahe Ausbildung im Regelsystem der beruflichen Bildung zu ermöglichen. Dazu gehören neben der dringend auszubauenden Sprachförderung auch Hilfen bei der Berufsorientierung, bei der Ermittlung von Interessen und Bega-



bungen, staatliche Ausbildungsangebote und mehr Flexibilität auf dem Weg zum anerkannten Berufsabschluss. Die vorgeschlagenen Maßnahmen sind nicht exklusiv, sondern gelten genauso für bereits in Deutschland lebende Jugendliche in vergleichbaren Bedarfslagen.

Das Positionspapier ist entstanden aus intensiven Diskussionen sowohl innerhalb der Initiative als auch mit zahlreichen Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Verwaltung. Allen an diesem Entstehungsprozess Beteiligten gilt unser herzlicher Dank.

A handwritten signature in black ink, reading 'Jörg Dräger'.

Dr. Jörg Dräger
Mitglied des Vorstands
der Bertelsmann Stiftung

A handwritten signature in black ink, reading 'C. Wieland'.

Clemens Wieland
Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Bertelsmann Stiftung

Präambel

Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ engagiert sich für mehr Chancengerechtigkeit und Leistungsfähigkeit im Berufsausbildungssystem. Deutschland ist ein Einwanderungsland, das mit einer stabilen Wirtschaftslage und hohen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes derzeit gute Bedingungen für die Integration von Zuwanderern bietet. Ihre aktuell große Zahl stellt das Berufsbildungssystem allerdings vor große Herausforderungen. Das vorliegende Positionspapier skizziert die Ziele und Prinzipien, denen eine Anpassung des Berufsbildungssystems folgen sollte, und stellt konkrete bildungspolitische Handlungsvorschläge zur Diskussion, um die Integration von Zuwanderern zu erleichtern.

An der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ beteiligen sich elf Ministerien aus Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein, die Bundesagentur für Arbeit und die Bertelsmann Stiftung. Wissenschaftlich begleitet wird die Initiative von Prof. Dr. Dieter Euler (Universität St. Gallen) und Prof. Dr. Eckart Severing (Forschungsinstitut Betriebliche Bildung, f-bb). Die beiden Wirtschafts- und Bildungsexperten haben das vorliegende Positionspapier mit den an der Initiative beteiligten Akteuren umfassend diskutiert und gestaltet.

Ausgangspunkte wie auch vertiefende Informationen wurden in einem Hintergrundpapier zusammengefasst. Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ arbeitet außerdem an einem Umsetzungspapier, das gute Beispiele aus den Bundesländern sammelt und eine Agenda für die Realisierung der im vorliegenden Positionspapier skizzierten Ziele und Prinzipien entwirft.



1 Berufsausbildung als Schlüssel zur beruflichen Integration

Deutschland ist ein Einwanderungsland – nicht erst, seit eine große Zahl von Flüchtlingen aus Kriegs- und Krisengebieten eintrifft, von denen voraussichtlich viele, zum Teil mit ihren Familien, dauerhaft bleiben werden. Die Massenzuwanderung stellt Deutschland vor Herausforderungen, die bewältigt werden können. Mit einer stabilen Wirtschaftslage, ausreichenden staatlichen Haushaltsmitteln und einer aktuell hohen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarkts sind die Voraussetzungen für die Integration von Zuwanderern günstiger als in anderen Staaten Europas. Quantitativ bietet der Migrationszuwachs eine Chance, absehbare Fachkräftengpässe zumindest teilweise zu kompensieren. Denn insbesondere die jüngeren einheimischen Jahrgänge verzeichnen demographische Rückgänge, die selbst die aktuell umfangreiche Zuwanderung nur zum Teil ausgleichen kann.

Die Begriffe Einwanderungsland bzw. Einwanderungsgesellschaft waren in Politik und Öffentlichkeit lange umstritten. Dabei ist Einwanderung in Deutschland kein neues Phänomen. Die vergangenen beiden großen Einwanderungswellen – die der „Gastarbeiter“ der 1960er-Jahre und die der „Spätaussiedler“ von Ende der 1980er- bis Mitte der 1990er-Jahre – brachten jeweils Millionen Menschen nach Deutschland. Der Schritt von einem Einwanderungsland zu einer Einwanderungsgesellschaft erfordert die gezielte Integration der ankommenden Menschen in Gesellschaft, Kultur und Wirtschaft.

Heute gilt es, zum einen die neu zugewanderten Flüchtlinge zu integrieren und zum anderen die daraus resultierenden Chancen für Gesellschaft und Wirtschaft zu nutzen. Ohne erhebliche sozial- und bildungspolitische Interventionen ist diese Integration nicht zu realisieren. Ein großer Teil der Geflüchteten ist jünger als 25 Jahre. Für sie wird es vor allem um eine Einmündung in Schulen, Berufsausbildung und Hochschulen gehen. Dort gilt es, ihnen die für eine berufliche Integration notwendigen Kompetenzen und Voraussetzungen zu vermitteln. Doch auch die älteren Flüchtlinge, von denen nur ein kleiner Teil bereits die nötigen Voraussetzungen für eine schnelle Einmündung in den deutschen Arbeitsmarkt mitbringt, müssen unterstützt werden. Denn die berufliche Integration von Zuwanderern ist eine wesentliche Voraussetzung für ihre soziale Integration.

Diese Aufgabe kann kaum überschätzt werden. Nur wenige der in Deutschland Schutzsuchenden verfügen über ausreichende Deutschkenntnisse und das Niveau ihrer allgemeinen Schulbildung liegt vielfach weit unterhalb des deutschen Durchschnitts. Soweit sie über berufliche Erfahrungen und Kompetenzen verfügen, sind diese in der Regel kaum mit den korrespondierenden Kompetenzprofilen deutscher Berufsbilder vergleichbar. Facharbeit in einer Industrie- und Wissensgesellschaft stellt andere Anforderungen als die Arbeit in Entwicklungs- und Schwellenländern. Hinzu kommt, dass viele junge Flüchtlinge traumatisiert sind, unvorbereitet in eine fremde Kultur kommen und auf ein ihnen gegenüber nicht immer freundliches Umfeld treffen. Für eine berufliche Bildung, die bereits bei einem großen Teil der einheimischen Hauptschüler „mangelnde Ausbildungsreife“ vermutet, stellt das eine gewaltige Herausforderung dar.

Lange dominierte die Diktion, Deutschland sei kein Einwanderungsland. Migrationspolitische Konzepte wie „Rückkehrförderung“ und „Zuwanderung auf Zeit“ ließen integrationspolitisch notwendige Schritte als nicht dringlich oder gar überflüssig erscheinen. Niedrigqualifizierte Zuwanderer wurden angeworben und auf einfache, häufig für die einheimische Bevölkerung unattraktive Arbeitsplätze verwiesen. Die Folgen wirken noch heute nach: Die Berufsbildung hat einzelne Migrantengenerationen im Vergleich zu einheimischen Jugendlichen weniger gut erreicht. Ihr Anteil an der Gruppe der Menschen ohne Berufsabschluss ist überproportional hoch. Zwar gelingt Jugendlichen aus Osteuropa eine Einmündung in Berufsausbildung und qualifizierte Beschäftigung zunehmend besser, insbesondere Jugendlichen mit einem türkisch-arabischen Migrationshintergrund jedoch gelingt sie nach wie vor nur ungenügend.

Die jungen Flüchtlinge von heute sind die Jugendlichen und Erwachsenen mit Migrationshintergrund von morgen: Insofern kann aus den Erfahrungen mit früheren Generationen von Einwanderern gelernt werden. Es ist unverzichtbar, neue Konzepte der Integration zu entwickeln – auch weil, anders als in den vergangenen Dekaden, der Anteil der Einfacharbeitsplätze auf dem Arbeitsmarkt zurückgeht. Insbesondere an der Schwelle von der Schule in die Beschäftigung kommt der Berufsbildung eine zentrale Integrationsaufgabe zu. Berufsbildung ist hier der wesentliche Schlüssel zur Integration.

Die Berufsbildung in Deutschland wird sich mit neuen, systematischen und nachhaltigen Konzepten darauf einstellen müssen, viele Migranten mit ganz unterschiedlichen Voraussetzungen und kulturellen Hintergründen aufzunehmen und zu integrieren. Absehbare Fachkräftelücken können nicht geschlossen werden, wenn Zuwanderer überwiegend in niedrigqualifizierte Beschäftigung einmünden oder weitgehend arbeitslos bleiben.

Die Integration von Flüchtlingen in Ausbildung lässt sich in drei Schritte gliedern: Spracherwerb, Ausbildungsvorbereitung und Übergang in eine anerkannte Berufsausbildung. Für jeden dieser drei Schritte lassen sich zum Teil bestehende Unterstützungsangebote nutzen, zum Teil müssen neue entwickelt werden. Darüber hinaus können übergreifende Unterstützungsformen geschaffen bzw. gestärkt werden.

Die hier formulierten Positionen zielen darauf ab, möglichst vielen Migranten eine qualifizierte Berufsausbildung in Deutschland zu ermöglichen. Dies sollte weitestmöglich im Regelsystem der Berufsausbildung geschehen und nicht auf Sonderwegen und durch Separation. Wo für den Einstieg in die Berufsbildung unabdingbare Kompetenzen erst noch zu vermitteln sind, sollten auch Vorbereitungsmaßnahmen so früh wie möglich dieser inklusiven Linie folgen. Eine frühe Integration bereits in Berufsschulen, Ausbildungsbetrieben und bei unterstützenden Bildungsträgern ist nicht nur für die jungen Zuwanderer ein Gewinn und verspricht eine reibungslosere Integration der neuen Bürger. Sie mag auch einen Gewinn für die deutschen Jugendlichen darstellen, die in ihrer Ausbildung früher und intensiver als bisher mit Menschen aus anderen Kulturkreisen zusammen lernen und arbeiten. Das fördert nicht nur die Entwicklung ihrer sozialen und kulturellen Kompetenzen, sondern kann auch dazu beitragen, dass sie Werte und Haltungen entwickeln,



auf denen eine offene Gesellschaft gründet. Das Fremde kann schließlich nur durch Begegnung vertraut werden.

Was bleiben soll, braucht Zeit! Eine nachhaltige Integration in Ausbildung und Beruf kann nicht auf Projekten und Programmen mit kurzer Laufzeit beruhen. Sie erfordert eine strategische Ausrichtung mit einer klaren Zielperspektive und einer strukturellen Verankerung im Berufsbildungssystem. Dies ist nicht als Kritik an bisherigen Initiativen und Aktivitäten zu verstehen. Im vergangenen Jahr haben die Akteure der Berufsbildung in Schulen und Betrieben, in der öffentlichen Verwaltung und in Verbänden mit viel Engagement und Innovationsbereitschaft weit mehr als das Erwartbare geleistet. Dabei ging es oft um Improvisation im Krisenmodus statt um Perfektion: Vielerorts sind die Probleme schneller gewachsen als ihre Lösungen. Der Umgang damit verdient großen Respekt und Anerkennung. Die Vorschläge in diesem Positionspapier zielen vielmehr auf die Zukunft. Damit die Berufsbildung in Deutschland junge Migranten dauerhaft integrieren kann, müssen die bestehenden Ansätze und Erfahrungen aufgenommen und in strukturbildende Konzepte überführt werden. Das vorliegende Positionspapier formuliert für diese Herausforderung einen strategischen Rahmen und konkrete Gestaltungsvorschläge in zentralen Handlungsfeldern.

2 Leitziele und Prinzipien

Als **Leitziel** für die Integration von Zugewanderten soll gelten:

Alle jungen Flüchtlinge erhalten die Chance auf eine vollqualifizierende, duale bzw. betriebsnahe oder schulische Berufsausbildung!

Auch wenn dieses Leitziel prinzipiell für alle Zuwanderer relevant ist, konzentrieren sich die Vorschläge in diesem Positionspapier auf die Gruppe der jungen Flüchtlinge. Nach den offiziellen Zahlen des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sind von den seit 2015 angekommenen Flüchtlingen 55 Prozent jünger als 25 Jahre und 81 Prozent jünger als 35 Jahre. Möglichst viele dieser Geflüchteten sollten in eine Berufsausbildung oder, bei entsprechenden Voraussetzungen, in ein Studium einmünden, damit der Übergang in qualifizierte und stabile Beschäftigung gelingen kann. Eine qualifizierte Berufsausbildung kann Arbeitslosigkeit oder unqualifizierte, prekäre Tätigkeiten im Niedriglohnssektor verhindern. So wird zunehmende Konkurrenz um die abnehmende Zahl von Einfacharbeitsplätzen vermieden und kann mittelfristig zur Entlastung der sozialen Sicherungssysteme beigetragen werden.

Angesichts der bereits heute erkennbaren Herausforderungen erscheint die Erreichung dieses Leitziels als eine Aufgabe, deren Bewältigung die Berufsbildung noch über einen Zeitraum von weit mehr als fünf Jahren beschäftigen wird. Die Qualifizierung benötigt Zeit, zugleich sollte nicht viel Zeit bis zum Einstieg in eine Berufsausbildung verstreichen. Die Wege und Entwicklungsschritte zur Erreichung des Leitziels sind für viele Flüchtlinge je nach Herkunft, Alter und Bildungsstand vergleichsweise langwierig und erfordern häufig intensive und nachhaltige Formen der Unterstützung. Die Maßnahmen sollten nach folgenden Prinzipien gestaltet werden:

- **Ausrichtung auf das Regelsystem einer qualifizierten Berufsausbildung**

Die anerkannten Ausbildungsabschlüsse in der deutschen Berufsbildung begründen einen hohen Ausbildungsstandard und bieten eine ausgezeichnete Grundlage für die Einmündung in eine qualifizierte Beschäftigung. Auch wenn die Wege zu diesen Abschlüssen je nach Ausbildungsvoraussetzungen unterschiedlich verlaufen können, sollten für alle Gruppen die gleichen Abschlüsse angestrebt werden. Daraus ergibt sich das Prinzip, die Berufsbildungsangebote für Flüchtlinge stringent auf die Erreichung eines anerkannten Ausbildungsabschlusses auszurichten.

- **Keine Sonderwege für Flüchtlinge**

Jegliche staatliche Unterstützung von einzelnen Personengruppen birgt eine Ambivalenz in sich: Einerseits ist sie durch die besondere Bedarfslage einer sozialen Gruppe begründbar, andererseits wirft sie die Frage auf, warum Gruppen mit ähnlicher Bedarfslage nicht ebenfalls in den Genuss dieser Unterstützung kommen. Diese Perspektive ist auch für die Hilfe zur Integration in Ausbildung und Beruf relevant, denn ähnlich wie den Flüchtlingen fällt es auch einer immer noch hohen



Zahl von einheimischen Jugendlichen schwer, den Weg in eine qualifizierte Beschäftigung zu finden. Daraus lässt sich das Prinzip ableiten, Flüchtlingen so weit wie möglich solche Unterstützungsstrukturen anzubieten, die auch für einheimische Jugendliche in vergleichbarer Bedarfslage verfügbar sind.

- **Konzepte in Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung inklusiv gestalten**

Aus dem Prinzip, keine Sonderwege für einzelne Gruppen zu schaffen, ergibt sich, dass Unterstützungskonzepte mit dem Ziel eines anerkannten Ausbildungsabschlusses für ganz unterschiedliche Gruppen gelten müssen. Grundsätzlich können die Angebote auf heterogene Zielgruppen entweder mit spezifischen Sondermaßnahmen oder mit inklusiven Konzepten reagieren. Bezogen auf die Gruppe von Flüchtlingen würde der erste Weg eine separate Behandlung (z. B. die Einrichtung spezieller Schulklassen) bedeuten. Bei Integrationskursen und für die ersten Schritte beim Spracherwerb erscheint das auch angebracht. Bei darüber hinausgehenden Bildungsmaßnahmen in der Ausbildungsvorbereitung erfolgt eine Separierung derzeit allerdings seltener aus didaktischen oder migrationspolitischen Gründen, sondern vor allem, um die große Zahl junger Flüchtlinge im Berufsbildungssystem überhaupt bewältigen zu können. Der zweite, inklusive Weg ist die gemeinsame Beschulung und Ausbildung von zugewanderten und einheimischen Jugendlichen im Regelsystem der Berufsbildung mit bedarfsspezifischen Zusatzangeboten: Flüchtlinge besuchen dann die gleichen Maßnahmen zur Ausbildungsvorbereitung und die gleichen Berufsschulklassen wie die einheimischen Jugendlichen. Dies erfordert Konzepte einer inneren Differenzierung sowie eine Individualisierung von Unterricht und praktischer Ausbildung. Dieser Weg ist pädagogisch anspruchsvoller, wird aber schneller zur Integration beitragen.

- **Potenzielle Rückkehr in das Herkunftsland berücksichtigen**

Ein Teil der Flüchtlinge wird nicht dauerhaft in Deutschland bleiben. Aber auch für Rückkehrer ist eine Berufsausbildung lohnend: In der Regel sind hier erworbene Kompetenzen auch im jeweiligen Herkunftsland anwendbar. Vor diesem Hintergrund ist es ratsam, die spezifische Arbeitsmarktlage im Herkunftsland bei der Auswahl der Ausbildungsberufe bzw. entsprechender Teilqualifikationen in den Entscheidungsprozess mit einzubeziehen.

3 Handlungsfelder: Schritte zur Integration in Ausbildung und Beruf

3.1 Spracherwerb

Die Beherrschung der deutschen Sprache ist grundlegende Voraussetzung für gesellschaftliche Teilhabe und berufliche Integration. Die Entwicklung von Kompetenzen zur (mündlichen und schriftlichen) Kommunikation in einer fremden Sprache bedarf Zeit. Daher muss eine Sprachförderung bereits sehr früh nach der Ankunft in Deutschland beginnen und in der Ausbildung fortgeführt werden. Die bestehenden Angebote der Sprachförderung sind derzeit noch zu begrenzt. Im Einzelnen sind bei der Weiterentwicklung der Angebote die nachfolgend beschriebenen Anforderungen zu erfüllen.

Integrationskurse ausweiten und den Zugang beschleunigen

Ein wesentliches Instrument der grundlegenden Sprachförderung für junge Zuwanderer sind die „Integrationskurse für junge Erwachsene“, die durch das BAMF gefördert werden. In den Integrationskursen sollen die Teilnehmenden prinzipiell das Sprachniveau B1¹ erwerben, das für den Einstieg in eine Berufsausbildung angemessen ist. Je nach Ausbildungsberuf kann als Voraussetzung auch ein höheres Einstiegswissen erforderlich sein. Für diesen Personenkreis wären spezielle Ergänzungskurse zum Erwerb von Sprachniveau B2 nach Möglichkeit noch vor Beginn einer Ausbildung anzubieten.

Zuwanderer haben prinzipiell erst nach Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis Anspruch auf die Teilnahme an einem Integrationskurs. Die Kurse werden zudem für spezifische Gruppen von Flüchtlingen geöffnet, so beispielsweise für Flüchtlinge aus Herkunftsländern mit einer hohen Anerkennungsquote (derzeit: Eritrea, Irak, Iran, Syrien). Trotz dieser Öffnung ist das Angebot einer grundlegenden Sprachförderung im Rahmen der Integrationskurse zu restriktiv. Das Angebot sollte in einem nächsten Schritt mindestens auf alle Flüchtlinge ausgeweitet werden, die aus nicht sicheren Herkunftsländern kommen. Zudem sollten Integrationskurse so zahlreich angeboten und leicht zugänglich sein, dass lange Wartezeiten entfallen.

Sprachförderung in Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung integrieren

Integrationskurse und vergleichbare Formen der Sprachförderung können eine erste Grundlage für eine Berufsausbildung schaffen. Der Zweitspracherwerb erfordert jedoch weitergehende Möglichkeiten zum aktiven und passiven Alltagsgebrauch sowie Angebote zu einem vertiefenden Spracherwerb. Daraus ergeben sich zwei wesentliche Anforderungen:

1 Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen (GER) für Sprachen gliedert sich in sechs Stufen von A1 (Anfänger) bis C2 (Experten). Die Grobskala unterscheidet weiterhin die folgenden Sprachniveaus: elementare Sprachanwendung (A1 und A2), selbstständige Sprachanwendung (B1 und B2) und kompetente Sprachanwendung (C1 und C2). (<http://www.europaeischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>).



- Die alltagssensitive Sprachförderung setzt voraus, dass die Flüchtlinge berufliche Ausbildungs- und Arbeitssituationen gemeinsam mit Einheimischen erfahren und dort mit den Anforderungen der Alltags- und Fachsprache konfrontiert werden.
- Vertiefende Sprachförderangebote erfordern in der Berufsausbildung die Bereitschaft der Betriebe bzw. der außerbetrieblichen Bildungsträger, die Flüchtlinge für diese Zeit freizustellen. Selbst wenn beim Beginn der Berufsausbildung das Sprachniveau B1 beherrscht wird, ist eine ausbildungsbegleitende weitere Sprachförderung durch Berufsschulen oder andere Bildungseinrichtungen erforderlich. Nach Ende der Ausbildung sollte mindestens das Sprachniveau B2 erreicht sein können.

Digitale Medienangebote für die Sprachförderung erweitern

Der berufsbezogene Spracherwerb kann durch digitale Medien unterstützt und flankiert werden. Entsprechende Medien für berufliche Ausbildungs- und Arbeitssituationen liegen derzeit nur in geringer Zahl vor. Die Erfahrungen aus Pilotentwicklungen sollten aufgenommen und mit öffentlicher Förderung erweitert werden.

Kulturelle und soziale Integration in die Sprachförderung einbetten

Das Erlernen der deutschen Sprache beinhaltet mehr als die Fertigkeit der Sprachanwendung. Sprache transportiert auch gesellschaftliche und kulturelle Bedeutungsgehalte. Für Zuwanderer aus fremden Kulturkreisen und Gesellschaftsordnungen hat diese Dimension der Sprachförderung eine große Bedeutung. Die Aneignung interkultureller Kompetenzen ist zwar in den angebotenen Integrationskursen angelegt, besitzt jedoch in der Regel gegenüber der Entwicklung von Sprachfertigkeiten einen nur nachgeordneten Stellenwert.

Es ist daher anzustreben, das Wissen über die kulturellen und sozialen Spezifika in Deutschland ebenso zu entwickeln wie die Bereitschaft, sich im neuen kulturellen und sozialen Rahmen zu orientieren. Dies fokussiert Integrationsbereitschaft auf die Akzeptanz der grundlegenden Normen des sozialen Miteinanders dieser Gesellschaft wie etwa der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, ohne dabei eine Aufgabe der eigenen kulturellen Identität einzufordern.

3.2 Ausbildungsvorbereitung

Unter Kompetenzgesichtspunkten umfasst die Ausbildungsvorbereitung neben dem vertiefenden Spracherwerb die Sicherstellung der Voraussetzungen für die Aufnahme einer qualifizierten Berufsausbildung. Neben ausbildungsvorbereitenden Lernprozessen gehören hierzu eine fundierte Berufsorientierung sowie eine möglichst aussagekräftige Feststellung bereits erworbener beruflicher Kompetenzen. Dabei ist zu beachten, dass eine Orientierung auf eine Berufsausbildung, die sich langfristig auszahlt, auch Bleibeperspektiven bei den Flüchtlingen voraussetzt.

Berufsorientierung: Interesse an einer Berufsausbildung schärfen

Für viele Zuwanderer ist der Wert einer Berufsausbildung nicht erkennbar oder sie erscheint ihnen wenig attraktiv. Umso bedeutender ist eine fundierte Berufsorientierung, die Kenntnisse des Berufssystems in Deutschland vermittelt und daneben auch das allgemeine Interesse an einer Berufsausbildung verstärkt.

Die Berufsorientierung ist in zwei Phasen des Bildungsprozesses relevant:

- Sofern die Flüchtlinge die allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen besuchen, können sie die dort angebotenen Berufsorientierungsmaßnahmen nutzen. Diese schließen häufig auch die Durchführung von Potenzialanalysen ein, die Jugendliche bei ihrer Entscheidung für einen Bildungsweg im Anschluss an die Schule unterstützen. Vielerorts vollziehen sich Berufsorientierungsmaßnahmen über mehrere Schuljahre, sodass Flüchtlinge je nach Zeitpunkt des Schuleinstiegs nicht mehr den gesamten Prozess durchlaufen können. In solchen Fällen sind seitens der Schulen kompaktere Formen der Berufsorientierung zu entwickeln und verfügbar zu machen.
- Für diejenigen, die aufgrund ihres Alters nicht mehr die allgemeinbildenden oder beruflichen Schulen besuchen, sind besondere Angebote der Berufsorientierung zu entwickeln, umzusetzen oder in bestehende Formen der Ausbildungsvorbereitung zu integrieren.

Profiling: Konzepte und Instrumente entwickeln und implementieren

Der Einstieg in eine Berufsausbildung sollte durch ein erstes Profiling unterstützt werden. Dieses sollte, soweit Flüchtlinge in Deutschland noch eine allgemeinbildende Schule besuchen, unmittelbar vor dem Schulabschluss stattfinden. Aus dem Profiling sollte hervorgehen, wo die Interessen und Begabungen der Flüchtlinge liegen, über welche beruflichen Qualifikationen und sprachlichen Kompetenzen sie verfügen und welche individuellen Restriktionen – z. B. Traumatisierungen oder anderweitige gesundheitliche Einschränkungen – zu beachten sind. Ein solches Profiling mündet einerseits in die Beratung der jungen Flüchtlinge und ggf. ihrer Familien, zum anderen bietet es eine Grundlage für die weitere Ausbildungsplanung.

Auch wenn von der Annahme auszugehen ist, dass fast 80 Prozent der Flüchtlinge, die 2015 nach Deutschland kamen, über keine abgeschlossene Berufsausbildung verfügen, bedeutet das nicht, dass bei ihnen keine beruflich relevanten Kompetenzen vorliegen. In fast allen Herkunftsländern werden die meisten beruflichen Qualifikationen nicht in formalisierten Bildungssystemen erworben, sondern beispielsweise durch eine informelle Beistelllehre und Berufserfahrungen – weitgehend ohne Zertifikate und formale Abschlüsse.

Mithilfe des Profilings soll ermittelt werden, inwieweit Flüchtlinge über berufliche Qualifikationen verfügen, die anschlussfähig an eine Berufsausbildung in Deutschland sind. Erste Instru-



mente für ein aussagekräftiges Profiling sind zwar in den vergangenen Jahren entwickelt worden, aber in der Regel noch nicht evaluiert, wenig standardisiert und oft eher pragmatisch als systematisch gestaltet. Insbesondere für die berufsbezogenen Bereiche fehlen niedrighschwellige, aber fachlich fundierte Tests oder Arbeitserprobungen, um die bestehenden Potenziale aufzudecken und fundierte Empfehlungen für angemessene Ausbildungswege zu geben. Diese Tests sind bedarfsgerecht zu entwickeln, zu erproben und anzuwenden. Sie sollen wesentliche Kenntnisse und Fertigkeiten aus zentralen Berufsfeldern (z. B. Metall, Elektro, Verwaltung) abfragen. Sie sollen in die Sprachen der häufigsten Herkunftsländer der Flüchtlinge übersetzt werden und/oder in hohem Maße visuell gestaltet sein.

Kompetenzfeststellung: Verfahren anpassen und mit neuen Formen der Anerkennung und Zertifizierung verbinden

Insbesondere bei Zuwanderern mit bereits vorhandenen beruflichen Kenntnissen und Fertigkeiten geht es nicht nur um das Erkennen, sondern auch um das Anerkennen dieser Kompetenzen. Zum einen können sich durch die Anrechnung von vorhandenen beruflichen Kompetenzen die Länge und damit die Kosten einer Ausbildung reduzieren. Zum anderen kommt damit auch eine Wertschätzung gegenüber den Migranten zum Ausdruck, die sich tendenziell positiv auf ihre Leistungsmotivation und -fähigkeit auswirken kann. Entsprechend besteht eine wesentliche Herausforderung darin, bestehende Kompetenzen mit einem vertretbaren Aufwand festzustellen und durch komplementäre Ausbildungsmaßnahmen zu erweitern. Wie auch in anderen diagnostischen Kontexten (z. B. Ausbildungsabschlussprüfung) sind auch hier unterschiedliche Gütekriterien (z. B. Validität und Prüfungsökonomie) in eine pragmatische Balance zu bringen.

Während das Profiling eine zumeist noch grobe diagnostische Bestandsaufnahme ist, die erlaubt, die Ausbildungsvoraussetzungen von jungen Zuwanderern einzuschätzen und zuzuordnen, bezieht sich die Kompetenzfeststellung auf einen bestimmten beruflichen Ausbildungsbereich und vollzieht sich in der Umsetzung differenzierter und tiefer.

Um berufliche Kompetenzen von Zuwanderern zu erfassen, braucht es neue Verfahren, die in Rechnung stellen, dass Flüchtlinge auch in Bezug auf Kulturtechniken (z. B. Literalität) Defizite aufweisen können. Daher sind Formate zu verwenden, die allein auf Berufskompetenzen abheben und die Beherrschung von Kulturtechniken möglichst nicht voraussetzen (z. B. durch Verwendung visueller Elemente). Zudem sind die Tests in englischer Fachsprache und – für die Mehrzahl der Flüchtlinge – in der Sprache ihres jeweiligen Herkunftslands bzw. als sprachentlastete Tests vorzuhalten. Schließlich sind – bei der Auswahl von Bildmaterial, bei der Textgestaltung etc. – kulturelle Bedeutungen zu berücksichtigen.

Es sind Verfahren zu entwickeln, mit denen junge Zuwanderer auf einfache und zuverlässige Weise belegen können, was sie im Hinblick auf einen angestrebten Ausbildungsberuf bereits mitbringen. Dafür sind einige Punkte zu beachten:

- Die Verfahren sollen sich auf die Erfassung von Teilen oder Bausteinen der Ausbildungsordnung beziehen, die den Referenzrahmen bildet.
- Sie sollen Aussagen darüber ermöglichen, welche Teilqualifikationen mit Bezug zu den Ordnungsgrundlagen anerkannter Ausbildungsberufe nach BBiG/HwO vorhanden sind und welche Teilqualifikationen zur Komplettierung des Berufsbildes noch zu erwerben sind.
- Die festgestellten Teilqualifikationen sollen dokumentiert und in standardisierter Weise zertifiziert werden.
- Die Zugangshürden zur Feststellung und Zertifizierung von Berufserfahrungen sollen so gering wie möglich sein. Daher sollen komplizierte Antragswege, individuelle Finanzierungsbeiträge und langwierige Abläufe vermieden werden.
- Kompetenzfeststellungen sollen bei Bedarf in den Regelprozess der Beratung durch Erstaufnahmeeinrichtungen, Arbeitsagenturen, Bildungsträger und Kommunen integriert werden. Ziel der Beratung ist eine Bildungsplanung bis hin zum Berufsabschluss.
- Ergänzend kann es sinnvoll sein, auch solche Handlungseinheiten zu erfassen, die nicht Teil eines anerkannten Ausbildungsberufs sind, zum Beispiel für Tätigkeitsfelder im Messebau, in der Zustelllogistik oder in der Systemgastronomie.

Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen

Während Profiling und Kompetenzfeststellung die Grundlage bilden für eine gezielte und sinnvolle Einmündung in eine Ausbildungsvorbereitung oder abschlussorientierte Berufsausbildung, sind ausbildungsvorbereitende Maßnahmen für jene Zuwanderer geeignet, die aus kognitiven, sprachlichen, psychologischen oder anderen Gründen noch keine Berufsausbildung aufnehmen können. In diesem Fall kann auf ein Spektrum von Maßnahmen zurückgegriffen werden, die auch einheimischen Jugendlichen zur Verfügung stehen.

Bei der Auswahl und Gestaltung der Maßnahmen können Konzepte und Erfahrungen genutzt werden, die im Rahmen der Initiative „Übergänge mit System“ entwickelt wurden. Diese Initiative der Bertelsmann Stiftung hat Vorschläge erarbeitet, wie Maßnahmen des Übergangssystems stärker auf Ausbildung ausgerichtet werden können.² Es ist davon auszugehen, dass aufgrund der schwierigen Ausgangsbedingungen der Jugendlichen eine vergleichsweise intensive, individuell gestaltete Begleitung und Unterstützung erforderlich ist, um ihnen den Start einer Berufsausbildung zu ermöglichen. Die Maßnahmen sollten dual ausgerichtet werden, d. h. auch Betriebe möglichst intensiv einbeziehen. Nach erfolgreichem Maßnahmenabschluss soll der Übergang in eine betriebliche oder betriebsnahe Ausbildung verbindlich sein.

² Vgl. die Publikation „Übergänge mit System“: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/abgeschlossene-projekte/abgeschlossenes-projekt/ppid/uebergaenge-mit-system-68102/>.



3.3 Anerkannte Berufsausbildung

Die Mehrzahl der aktuellen Berufsbildungsangebote für Flüchtlinge konzentriert sich auf die Sprachförderung sowie die Ausbildungsvorbereitung. Insbesondere für die zahlreichen Flüchtlinge, die erst kürzlich nach Deutschland kamen, erscheinen diese Schwerpunkte geeignet und zielführend. Spätestens 2017 jedoch stellt sich für viele dieser Jugendlichen die Frage nach dem Übergang in eine berufliche Ausbildung.

Eine Ausbildungsvorbereitung sollte die Perspektive auf eine anschließende Berufsausbildung beinhalten. Dabei muss sowohl für die Flüchtlinge als auch für die Betriebe Sicherheit darüber bestehen, dass eine begonnene Ausbildung auch abgeschlossen werden kann. Die beschlossene Drei-plus-zwei-Regelung, nach der Flüchtlinge im Anschluss an eine (in der Regel dreijährige) Berufsausbildung noch zwei weitere Jahre im ausbildenden Betrieb arbeiten und während dieser Zeit nicht abgeschoben werden können, gewährleistet diese Sicherheit und ist daher nunmehr auch praktisch anzuwenden.

Die Kernfrage im Hinblick auf die Integration in Ausbildung und Beruf lautet: Wie gelingt nach erfolgreicher Sprachförderung und Ausbildungsvorbereitung der Übergang in eine anerkannte Berufsausbildung? Das betrifft sowohl die duale Ausbildung, bei der die Betriebe eine tragende Rolle spielen, als auch schulische Ausbildungsgänge in Engpassberufen wie Gesundheits- und Krankenpflege oder Physiotherapie.

Die Beantwortung dieser Frage setzt die Klärung von mehreren Rahmenbedingungen voraus:

- Wie hoch ist die Ausbildungsnachfrage, d. h., welche Zahl an zusätzlichen Ausbildungsstellen ist für die Flüchtlinge bereitzustellen?
- Wie realistisch ist die Bereitstellung von betrieblichen Ausbildungsangeboten, d. h., wie kann die Bereitschaft und Fähigkeit der Betriebe eingeschätzt werden, duale betriebliche Ausbildungsstellen anzubieten?
- In welchem Umfang können zusätzliche Ressourcen auf der Seite der Berufsschulen und der Fachschulen mobilisiert werden?

Die Nachfrage zusätzlicher Ausbildungsplätze durch Flüchtlinge kann zumindest für das Jahr 2017 abgeschätzt werden. Weil im Jahr 2015 mehr als 300.000 Flüchtlinge im Alter von 18 bis 24 Jahren in Deutschland angekommen sind, ist für 2017 nach Durchlaufen entsprechender Sprachförder- und Ausbildungsvorbereitungsmaßnahmen eine Nachfrage von deutlich mehr als 100.000 zusätzlichen Ausbildungsstellen erwartbar. Es erscheint unrealistisch, dass diese hohe Zahl an zusätzlichen Ausbildungsstellen allein durch Betriebe bereitgestellt werden kann. Zwar erklären viele Vertreter aus Wirtschaft und Betrieben ihre prinzipielle Bereitschaft zur Unterstützung und tatsächlich wurden bereits zahlreiche Praktikums- und Ausbildungsplätze für Migranten eingerich-

tet. Trotzdem sprechen einige Sachverhalte gegen die Hoffnung, dass dies zu einer ausreichenden Deckung der Nachfrage führen könnte: Seit Jahren sinken die Ausbildungsbetriebsquote und die Gesamtzahl des Ausbildungsstellenangebots – trotz guter Konjunktur und (wiederholt beschworenen) drohenden Fachkräftemangels. Insbesondere die gleichbleibend vielen Jugendlichen im Übergangssystem schaffen nur selten den Sprung in eine Berufsausbildung. Entsprechend ist auch für die Gruppe der Flüchtlinge nicht von einer ausreichenden Ausbildungsbereitschaft der Betriebe auszugehen, zumal angesichts der Dimension der Nachfrage. Die Möglichkeiten der ausreichenden Finanzierung schulischer Ausbildungsangebote durch die Länder sind erst noch zu prüfen.

Betriebsnahe Ausbildungsplätze in anerkannten Ausbildungsberufen bereitstellen

Auf der Grundlage der skizzierten Rahmenbedingungen erscheint es unwahrscheinlich, dass allen jugendlichen Zuwanderern eine duale, betriebliche Berufsausbildung angeboten werden kann. Eine soziale und berufliche Integration erfordert Ausbildungskapazitäten in einem Maße, das die derzeitigen Aufnahmemöglichkeiten und die derzeitige Aufnahmebereitschaft der Betriebe weit übersteigt.

Daraus resultiert die Forderung nach öffentlich geförderten Ausbildungsplätzen für Flüchtlinge mit Bleibeperspektive, die nach erfolgreicher Sprachförderung und Ausbildungsvorbereitung eine Berufsausbildung anstreben, aber keinen betrieblichen Ausbildungsplatz finden konnten. Im Kern geht es um die Planung eines bedarfsgerechten zweiten Ausbildungsmarkts. In einer konzertierten Aktion sind die bestehenden Ansätze auf Bundes- und Länderebene in ein kohärentes Integrationsprogramm „Integration von Flüchtlingen durch berufliche Ausbildung“ zu überführen und mit entsprechenden Finanzierungskonzepten zu unterlegen. Die Ausbildungsmaßnahmen sollten sich weitgehend mit bestehenden Angeboten für einheimische Jugendliche verzahnen. Die öffentliche Investition in die Ausbildung von Flüchtlingen ist auch dann sinnvoll, wenn diese zurückkehren, da dies ggf. auch ihre Beschäftigung nach Rückkehr in ihre Heimatländer sichern kann.

Die notwendigen Ausbildungsformate unter Einbeziehung von Betrieben, überbetrieblichen Bildungsträgern und beruflichen Schulen sind prinzipiell verfügbar und werden in zahlreichen Bundesländern aktuell auch umgesetzt. Dazu zählen beispielsweise die Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit („BaE – Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung“) oder „BaE – 3. Weg“ (NRW) und vollzeitschulische Ausbildungen mit Zulassung zur Kammerprüfung oder „Berufsqualifizierung dual“ (z. B. Baden-Württemberg, Hamburg), die subsidiär eine abschlussorientierte Berufsausbildung bis zur Kammerprüfung ermöglichen.

Die Ausbildungsangebote sind betriebsnah zunächst für das erste Ausbildungsjahr einzurichten mit dem Ziel eines schnellen Übergangs in eine betriebliche Ausbildung. Nach dem ersten Ausbildungsjahr besitzen die Auszubildenden bereits berufliche und sprachliche Kompetenzen, die sie für viele Betriebe attraktiver machen. Wenn der Übergang nicht gelingt, soll die Ausbildung ohne Zeitverlust bis zur Abschlussprüfung außerbetrieblich fortgesetzt werden können.



Die Wirtschaft besitzt bei diesen Entwicklungen weiterhin Einflussmöglichkeiten, trägt aber auch eine wesentliche Verantwortung. Zum einen werden die Maßnahmen nur eingerichtet, sofern Unternehmen keine ausreichende Zahl an betrieblichen Ausbildungsplätzen anbieten. Insofern verbleiben die Initiative und die Verantwortung für das Angebot an Ausbildungsplätzen bei den Betrieben. Zum anderen ist die Wirtschaft an der Umsetzung zu beteiligen. So wirkt sie beispielsweise auf nationaler und regionaler Ebene bei der Bedarfsdefinition mit (in welchen Berufen sollen außerbetriebliche Ausbildungsangebote eingerichtet werden?), ist aber auch bei der betriebsnahen Ausgestaltung dieser Angebote z. B. durch Praxisphasen und bei der Schaffung von Übergängen in eine betriebliche Ausbildung zwingend beteiligt.

Flexible Wege in eine abschlussbezogene Berufsausbildung gestalten

Der Abschluss eines anerkannten Ausbildungsberufs bleibt sowohl für Flüchtlinge als auch für einheimische Jugendliche in jedem Fall das Ziel der Berufsausbildung. Die Wege zu diesem Ziel sollten jedoch insbesondere für Gruppen mit schwierigen Ausbildungsvoraussetzungen flexibel gestaltet werden, nicht zuletzt, damit im Falle eines Ausbildungsabbruchs oder – bei den Flüchtlingen – im Falle einer Rückkehr in das Herkunftsland die erworbenen Kompetenzen dokumentiert und zertifiziert sind. Gleichmaßen sollte es möglich sein, bereits bei Ausbildungsstart vorhandene Kompetenzen anzuerkennen und sowohl zeitlich als auch inhaltlich anzurechnen.

Flexibilisierung kann in unterschiedlichen Varianten umgesetzt werden. Für die Integration von Flüchtlingen erscheinen zwei Formen von besonderer Bedeutung: die curriculare Strukturierung in zertifizierbare Teilqualifikationen sowie die zeitliche Streckung der Ausbildung.

Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteine nutzen

Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteine³ wurden bereits in der Vergangenheit als Modelle für einheimische Jugendliche diskutiert, denen kein unmittelbarer Übergang von der Schule in eine Berufsausbildung gelingt. Auch im vergangenen Jahr befanden sich laut Berufsbildungsbericht 2016 noch mehr als 270.700 Jugendliche in Maßnahmen des Übergangssektors. Für viele dieser Jugendlichen bedeutet dies, dass sie erst mit großer zeitlicher Verzögerung oder gar nicht in eine abschlussbezogene Berufsausbildung einmünden. Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteine können dazu dienen, diesen Jugendlichen auch außerhalb klassischer Auszubildungsverhältnisse Inhalte aus dem Regelsystem der Berufsbildung in Etappen zu vermitteln. Sie ermöglichen so einen Übergang in eine duale Ausbildung oder – nach Absolvierung aller erforderlichen Teilqualifikationen oder ausreichender Berufspraxis – die Ablegung einer Externenprüfung bei einer zuständigen Stelle. Es geht dabei darum, beruflich erforderliche Standards der Ausbildungsabschlüsse sicherzustellen und gleichzeitig Zugangshürden zu verringern.

³ Ein Ausbildungsbaustein bezieht sich auf einen abgegrenzten Tätigkeitsbereich innerhalb des Ausbildungsberufs. Die einzelnen Bausteine entstehen aus einem ganzheitlichen Ausbildungsberufsbild, umgekehrt repräsentieren sie in ihrer Gesamtheit die Einheit des Berufsbilds. Sie umfassen in der Regel eine Ausbildungsdauer von drei bis sechs Monaten.

Vorstellbar sind unterschiedliche Umsetzungsszenarien, so beispielsweise die Vermittlung von Teilqualifikationen anstelle einer Ausbildungsvorbereitung: Migranten unter 25 Jahren, für die keine betrieblichen Ausbildungsplätze verfügbar sind und die ansonsten in Maßnahmen der Berufsausbildungsvorbereitung übergehen würden, erwerben öffentlich finanziert bei Bildungsträgern und in berufsbildenden Schulen über ein Jahr die ersten Teilqualifikationen eines anerkannten Ausbildungsberufes. Parallel dazu werden ihre Sprachkompetenzen im berufsfachlich ausgerichteten Sprachunterricht gefördert. Betriebliche Praktika ergänzen nach Möglichkeit die Ausbildung. Nach einem Jahr gelingt entweder der Übergang in eine betriebliche Ausbildung oder es folgen weitere Phasen einer geförderten Ausbildung. Diese Konstruktion vermeidet Warteschleifen, die mit hohen öffentlichen Ausgaben verbunden sind und das Selbstwertgefühl sowie die Leistungsmotivation der Jugendlichen gefährden. Für die Betriebe verringert sich zudem das Risiko, in die Ausbildung von Flüchtlingen zu investieren: Nach einem Jahr sind Bleibeperspektiven oftmals besser geklärt, Sprachkompetenzen ausreichend vorhanden und erste Schritte der beruflichen Sozialisation bereits gemacht.

Formen einer gestreckten Ausbildung entwickeln

Viele Flüchtlinge sind auf Einkommen oberhalb der Grundsicherung angewiesen, weil sie beispielsweise ihre zurückgebliebenen Familien in den Herkunftsländern unterstützen. Dafür reichen die Ausbildungsvergütungen oft nicht aus. Modelle einer gestreckten Ausbildung mit Phasen einfacher Beschäftigung und beruflicher Ausbildung könnten in dieser Bedarfslage helfen. Entsprechende Umsetzungen sind im Zusammenwirken mit der Wirtschaft zu entwickeln.

Ein Beispiel wäre der Wechsel von Ausbildungsphasen (z. B. über ein halbes Jahr) mit Phasen der regulären Beschäftigung möglichst im Ausbildungsbetrieb. Dadurch würde zwar die Dauer bis zum Ausbildungsabschluss insgesamt verlängert. Allerdings böte sich für die Teilnehmer die Möglichkeit, Einkommen oberhalb der üblichen Ausbildungsvergütungen zu erzielen. Dadurch könnte das Interesse an einer Ausbildung bei Migranten erhöht und die Gefahr von Ausbildungsabbrüchen reduziert werden. Bei gestreckten Ausbildungsformen kämen Teilqualifikationen / Ausbildungsbausteine zum Einsatz, damit das in den Ausbildungsphasen jeweils Erlernte dokumentiert und zertifiziert werden kann.

Es ist zu prüfen, inwieweit diese Form der Ausbildung durch die Intentionen des § 8 Abs. 1 BBiG abgedeckt ist oder eigener rechtlicher Grundlegungen bedarf. Davon unabhängig ist es erforderlich für die Umsetzung von gestreckten Ausbildungsformen, diese bei Unternehmen und Flüchtlingen (bzw. deren Eltern) bekannt zu machen und dafür zu werben. Hier wären neben der Bundesagentur für Arbeit insbesondere die Kammern und Sozialpartner gefordert.



Ausbildungsbegleitende Unterstützungsangebote anpassen und inklusiv nutzen

Grundsätzlich sollten bestehende Unterstützungsangebote für Flüchtlinge in gleichem Maße verfügbar sein wie für einheimische Personen in vergleichbarer Bedarfslage. Insofern sind die Instrumente auf die Bedarfslagen der beruflichen Integration von Flüchtlingen anzupassen und quantitativ auszuweiten, die Infrastrukturen aber inklusiv auch für andere Gruppen mit ähnlicher Bedarfslage verfügbar zu machen.

In den vergangenen Jahren wurden zahlreiche Konzepte entwickelt und erprobt, die auf dem Weg in eine Ausbildung Unterstützung leisten sollen, wie etwa Praxis-, Integrations-, sozialpädagogische Begleiter, Mentoren u. a. Mit diesen Konzepten lassen sich auch jugendliche Migranten unterstützen. Speziell für Flüchtlinge wurden mit Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) bereits sogenannte Jugendmigrationsdienste geschaffen, die deren sprachliche, schulische, berufliche und soziale Integration unterstützen sollen. Im Rahmen des Programms des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie (BMWi) „Passgenaue Besetzung“ werden sogenannte „Willkommenslotsen“ gefördert. Ähnliche Unterstützungsrollen wurden in zahlreichen Förderprogrammen der Bundesländer eingerichtet.

Auch für den Einstieg in die Ausbildung bzw. zur Überwindung kritischer Ausbildungsphasen bestehen bereits zahlreiche Unterstützungsmöglichkeiten. Sogenannte „Berufseinstiegsbegleiter“ bzw. „Bildungslotsen“ begleiten Jugendliche von Beginn des Abschlussjahrs in der Schule bis in das erste Ausbildungsjahr. Praktiker mit Berufserfahrung (sogenannte „Senior-Experten“) stehen zur Betreuung während der Berufsausbildung und zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen zur Verfügung. Weitergehend können sogenannte „ausbildungsbegleitende Hilfen“ für Auszubildende mit fachlichen, sprachlichen oder sozialen Schwierigkeiten genutzt werden. Gerade Flüchtlinge könnten von der weiteren Unterstützungsform der sogenannten „Assistierte Ausbildung“ profitieren. Dabei werden auch die Betriebe während der Berufsausbildung durch Bildungsträger unterstützt.

Eine wesentliche Voraussetzung für die wirksame Inanspruchnahme der Unterstützungsformen ist, entsprechende Zeitressourcen bereitzustellen. Es ist daher notwendig, dass die betrieblichen und außerbetrieblichen Träger der Ausbildung die Jugendlichen für ausbildungsbegleitende Unterstützungsmaßnahmen freistellen.

Übergreifende Unterstützungsangebote

Jenseits der spezifischen Unterstützung in den unterschiedlichen Ausbildungskontexten bedarf es weiterer Komponenten, um eine Integrationsinfrastruktur zu entwickeln. Nachfolgend werden ausgewählte Bereiche hervorgehoben, die für die Implementierung wirksamer Integrationsprozesse relevant sind.

Auf der kommunalen Ebene finanziert das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) in einer sogenannten „Transferinitiative“ Unterstützungsstrukturen für ein kommunales Bildungsmanagement, das Aktivitäten zur Integration von Flüchtlingen abgleicht und bündelt. Innerhalb dieses Rahmens sollen für alle 402 Kreise und kreisfreien Städte Koordinatoren für Flüchtlinge finanziert werden. In den Bundesländern entstehen korrespondierende Stellen und Einrichtungen. Spezifischer auf die Berufsausbildung sind die Aktionsprogramme der Kammerorganisationen gerichtet, Betriebe für die Ausbildung zu gewinnen und junge Flüchtlinge bei der Vermittlung in Ausbildung zu unterstützen.

Mit diesen Aktivitäten können Netzwerke und Mentoring-Angebote aufgebaut bzw. gestärkt werden. Häufig fehlen gerade Migranten die sozialen Netzwerke und Beziehungen, um erfolgreich in eine Berufsausbildung einzumünden. Dies gilt für bereits in Deutschland lebende Jugendliche mit Migrationshintergrund, wird aber in noch höherem Maße für die „neuen“ Migranten relevant sein.

Eine große Herausforderung besteht darin, diese bestehende und entstehende öffentlich geförderte Integrationsinfrastruktur aufeinander abzustimmen und miteinander zu verbinden. Dies ist notwendig, um den jungen Flüchtlingen hinreichend Orientierung zu bieten sowie die Verbindlichkeit der Angebote zu sichern. Außerdem ist es wünschenswert, das hohe zivilgesellschaftliche Engagement gezielter für die Unterstützung von „alten“ und „neuen“ Migranten im Bereich der beruflichen Integration zu nutzen. Ein Ansatz des BMBF lautet, Ehrenamtliche im Bereich der Sprachförderung zu Lernbegleitern zu qualifizieren. Insbesondere bereits in Deutschland integrierte Zuwanderer könnten hier wertvolle Unterstützung leisten. Insgesamt bedarf es jedoch einer stärkeren konzeptionellen Ausrichtung, um das bestehende Engagement nicht ins Leere laufen zu lassen und zu verhindern, dass Motivation in Frustration umschlägt. Folgende Überlegungen können diese konzeptionelle Ausrichtung anleiten:

- Das Ehrenamt bedarf des Hauptamts, d. h., es müssen Kapazitäten und Zuständigkeiten im Hauptamt bestehen, um ehrenamtliche Kompetenzen zielorientiert und bedarfsgerecht einzubringen.
- Das Ehrenamt bedarf einer Kontinuität, d. h. einer tragfähigen Unterstützung – sei es durch eine Organisation in Vereinen, sei es durch eine organisierte und nachhaltige Arbeitsteilung mit öffentlichen Stellen.
- Das Ehrenamt kann das Hauptamt verstärken, aber nicht ersetzen. Durch das ehrenamtliche Engagement dürfen die staatlichen Organe nicht aus der Verantwortung für die Integration der Flüchtlinge in Ausbildung und Beruf entlassen werden.



4 Zusammenfassender Überblick

Gestaltungsfeld	Handlungsbereiche
Spracherwerb	<ul style="list-style-type: none"> • Integrationskurse ausweiten und den Zugang beschleunigen <ul style="list-style-type: none"> – Schrittweise alle Flüchtlinge einbeziehen, die aus nicht sicheren Herkunftsländern kommen – Angebote auf Sprachniveau B2 fördern für Einstieg in entsprechende Ausbildungsberufe • Sprachförderung in Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung integrieren <ul style="list-style-type: none"> – Spracherwerb alltagssensitiv vertiefen durch inklusive Gestaltung der Bildungsangebote – Flüchtlinge für vertiefende Sprachfördermaßnahmen freistellen • Digitale Medienangebote für die Sprachförderung erweitern • Kulturelle und soziale Integration in die Sprachförderung einbetten
Ausbildungsvorbereitung	<ul style="list-style-type: none"> • Berufsorientierung: Interesse an einer Berufsausbildung schärfen <ul style="list-style-type: none"> – Flüchtlinge in bestehende Regelkonzepte der Berufsorientierung integrieren – Spezifische Konzepte für Flüchtlinge ohne (vollständigen) Zugang zu den Regelkonzepten der Berufsorientierung entwickeln und umsetzen • Profiling: Konzepte und Instrumente entwickeln und implementieren <ul style="list-style-type: none"> – Berufsbezogene Tests für ein Profiling von Flüchtlingen vor dem Übergang in eine Berufsausbildung entwickeln und erproben – Konzepte zur Ausbildungsplanung auf der Grundlage von Profilingdaten entwickeln und umsetzen • Kompetenzfeststellung: Verfahren anpassen und mit neuen Formen der Anerkennung und Zertifizierung verbinden <ul style="list-style-type: none"> – Verfahren zur Erfassung vorhandener beruflicher Kompetenzen in relevanten Ausbildungsbereichen entwickeln – Teilqualifikationen zur Komplettierung von geeigneten Ausbildungsberufsbildern ableiten – Die in Bezug zur Ausbildungsordnung festgestellten Kompetenzen bzw. Teilqualifikationen dokumentieren und zertifizieren – Ausbildungsvorbereitende Maßnahmen
Anerkannte Berufsausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Betriebsnahe Ausbildungsstellen in anerkannten Ausbildungsberufen bereitstellen • Flexible Wege in eine abschlussbezogene Berufsausbildung gestalten <ul style="list-style-type: none"> – Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteine nutzen – Formen einer gestreckten Ausbildung entwickeln • Ausbildungsbegleitende Unterstützungsangebote (Spracherwerb und sozial- und kulturintegrativ) anpassen und inklusiv nutzen sowie die dazu nötige Zeit bereitstellen, z. B. zweiten Berufsschultag • Übergreifende Unterstützungsangebote zur Stärkung einer Integrationsinfrastruktur ausbauen • Bleibeperspektive über die Berufsausbildung hinaus sicherstellen (Drei-plus-zwei-Modell)

Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“

Mit der Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ setzt sich die Bertelsmann Stiftung für Reformen ein, um jedem jungen Menschen die Chance auf eine berufliche Ausbildung zu eröffnen.

An der Initiative beteiligen sich die Bundesagentur für Arbeit und elf Ministerien aus den folgenden acht Bundesländern: Baden-Württemberg, Berlin, Bremen, Hamburg, Mecklenburg-Vorpommern, Nordrhein-Westfalen, Sachsen und Schleswig-Holstein. In einem Dialogprozess und mit wissenschaftlicher Begleitung arbeiten die Beteiligten gemeinsam an Vorschlägen für ein chancengerechteres und leistungsfähigeres System der Berufsausbildung. Sie setzen sich insbesondere dafür ein, dass

- der Zugang zur Berufsausbildung besonders für junge Menschen mit Startschwierigkeiten erleichtert wird;
- das System der Berufsausbildung insgesamt flexibler wird, um der Heterogenität der jungen Menschen gerecht zu werden und jedem die Chance zu geben, eine Ausbildung aufzunehmen und abzuschließen;
- die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Ausbildungsgängen und -formen sowie zwischen Berufsausbildung und Hochschulbildung verbessert wird.

Bis Ende 2016 hat sich die Initiative drei Schwerpunktthemen gesetzt. Zunächst arbeiten die Beteiligten an der Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen (Inklusion). Als zweites Thema steht die Erleichterung des Übergangs zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf dem Programm (Durchlässigkeit). Drittens geht es um die Ausbildungschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in Deutschland und um die Besetzung von Ausbildungsplätzen durch Zuwanderung (Integration).

Flankierend arbeitet das Projektteam in der Bertelsmann Stiftung an dem Ländermonitor berufliche Bildung, mit dem die Leistungsfähigkeit und Chancengerechtigkeit in der beruflichen Bildung in Deutschland bewertet werden sollen. Außerdem beschäftigt es sich mit der Frage, wie das Erfolgsmodell duale Berufsausbildung auch für andere Länder nutzbar gemacht werden kann.

Mehr Informationen unter:

www.chance-ausbildung.de



Die Kooperationspartner

Baden-Württemberg

Ministerium für Kultus, Jugend und Sport des Landes Baden-Württemberg,
Herr Klaus Lorenz

Berlin

Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft,
Herr Ulrich Schunder

Bremen

Die Senatorin für Kinder und Bildung,
Frau Petra Jendrich
Der Senator für Wirtschaft, Arbeit und Häfen der Freien Hansestadt Bremen,
Frau Gabriele Zarembo

Hamburg

Freie und Hansestadt Hamburg, Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB),
Herr Rainer Schulz

Mecklenburg-Vorpommern

Ministerium für Wirtschaft, Bau und Tourismus Mecklenburg-Vorpommern,
Herr Andreas Petters
Ministerium für Arbeit, Gleichstellung und Soziales Mecklenburg-Vorpommern,
Herr Frank Mecklenburg

Nordrhein-Westfalen

Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen,
Frau Ingrid Schleimer
Ministerium für Schule und Weiterbildung des Landes Nordrhein-Westfalen,
Herr Richard Stigulinszky

Sachsen

Sächsisches Staatsministerium für Kultus,
Herr André Döring

Schleswig-Holstein

Ministerium für Schule und Berufsbildung des Landes Schleswig-Holstein,
Herr Michael Fornahl

Bundesagentur für Arbeit

Herr Johannes Pfeiffer

Wissenschaftliche Begleitung

Prof. Dr. Dieter Euler, Institut für Wirtschaftspädagogik der Universität St. Gallen

Prof. Dr. Eckart Severing, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) Nürnberg

Danksagung

Unser besonderer Dank gilt den als Ansprechpartner genannten Personen und ihren Mitarbeitern, mit denen die Inhalte des vorliegenden Positionspapiers gemeinsam entwickelt und abgestimmt wurden. Trotz unserer Bemühungen, allen Beteiligten gerecht zu werden, ist nicht davon auszugehen, dass an jeder Stelle jeder Teilaspekt auch von allen Beteiligten getragen wird. Die inhaltliche Verantwortung liegt allein bei der Bertelsmann Stiftung.

Zudem danken wir den Experten, die die Entwurfsfassungen dieses Papiers im Rahmen eines Fachworkshops in Berlin mit uns diskutiert und ihr Wissen eingebracht haben.

Programm Lernen fürs Leben, Bertelsmann Stiftung

Director: Frank Frick

Team „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“

Projektleitung: Clemens Wieland

Projektmanagement: Claudia Burkard, Naemi Härle, Lars Thies

Projektassistenz: Claudia Krinke, Sigrid Tzyschakoff



Summary

Germany is a country of immigration, and it was, long before the great inflow of Syrian, Iraqi and Afghan refugees fleeing their crisis-hit countries began. Germany, known for its stable economy and strong labor market, currently offers a stable environment for integration. In terms of quantity, the upsurge in migration offers an opportunity to compensate for a foreseeable shortage of skilled workers. However, it will require considerable educational and socio-political intervention to draw on these resources.

The “Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht” initiative (Vocational Training: Opportunities for Everyone! <http://www.bertelsmann-stiftung.de/Vocational-Training>) is a program that takes a combined look at education and integration. Representatives from 11 German state ministries, as well as Germany’s Federal Employment Agency, are working with the Bertelsmann Stiftung to shape new education policy reforms. All those involved agree that vocational training is the key to labor and social integration success. Vocational training in Germany will have to embrace change and rework concepts for a sustainable and systematic approach to taking in and integrating migrants with diverse qualifications and divergent cultural backgrounds. A foreseeable shortage of skilled workers cannot be remedied if the majority of immigrants are employed as low-skilled workers, or if they are unemployed.

This position paper, from the “Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!” initiative, outlines the goals and challenges in line with a successful integration of migrants through vocational training measures. The paper puts forward tangible proposed actions for discussion in three fields of action.

Acquiring A Language

- Increase number of integration courses and speed up accessibility
- Integrate language development into vocational preparation and training programs
- Expand digital communication media to language development
- Embed cultural and social integration in language development programs

Preparing For Vocational Education

- Career guidance: sharpen interest in vocational education
- Profiling: develop and implement tools and concepts
- Skills assessment: adapt existing processes and link these to new accreditation and certification processes
- Preparation: offer measures

Accrediting Vocational Education

- Provide company-oriented, in-house apprenticeship placements in accredited professions
- Create flexible solutions to attain certified vocational education qualification
- Tailor and actively promote additional educational offers in line with existing vocational education measures
- Promote comprehensive additional preparation measures

The proposed actions aim to get as many migrants into qualified vocational education programs in Germany as possible. And they aim to standardize a regulatory system that governs vocational education as a whole, and not by way of separate solutions.

Impressum

© 2016 Bertelsmann Stiftung

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh
Telefon +49 5241 81-0
www.bertelsmann-stiftung.de

Verantwortlich

Frank Frick
Clemens Wieland
Claudia Burkard
Naemi Härle

Lektorat

Katja Lange, richtiggut.com

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Bildnachweis

Getty Images/Cultura RF/Peter Muller
Arne Weyhardt, Hamburg
Steffen Krinke, Gütersloh

Druck

Hans Kock, Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

DOI 10.11586/2016007

Adresse | Kontakt

Bertelsmann Stiftung
Carl-Bertelsmann-Straße 256
33311 Gütersloh

Frank Frick

Director
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81253
frank.frick@bertelsmann-stiftung.de

Clemens Wieland

Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81352
clemens.wieland@bertelsmann-stiftung.de

Claudia Burkard

Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Telefon +49 5241 81-81570
claudia.burkard@bertelsmann-stiftung.de

www.bertelsmann-stiftung.de
www.chance-ausbildung.de