

Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft

Umsetzungsstrategien für die Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft

Hintergründe
kennen

Position
beziehen

Praxis
gestalten



In der Reihe „Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft“ sind erschienen:

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

Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft

Umsetzungsstrategien für die
Berufsausbildung in einer
Einwanderungsgesellschaft

Autoren

Prof. Dr. Dieter Euler (Universität St. Gallen)

Prof. Dr. Eckart Severing (Universität Erlangen-Nürnberg)

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	6
Präambel	8
1 Ausgangspunkte: Leitziele und Rahmenbedingungen	9
2 Spracherwerb	11
2.1 Integrationskurse ausweiten und den Zugang beschleunigen	12
a. Herausforderungen	12
b. Einschätzung der Situation	13
c. Beispiele	14
d. Weiterer Handlungsbedarf	16
2.2 Sprachförderung in Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung integrieren	17
a. Herausforderungen	17
b. Einschätzung der Situation	17
c. Beispiele	18
d. Weiterer Handlungsbedarf	19
2.3 Digitale Medienangebote für die Sprachförderung erweitern	20
a. Herausforderungen	20
b. Einschätzung der Situation	20
c. Beispiele	20
d. Weiterer Handlungsbedarf	21
2.4 Kulturelle und soziale Integration in die Sprachförderung einbetten	22
a. Herausforderungen	22
b. Einschätzung der Situation	22
c. Beispiele	22
d. Weiterer Handlungsbedarf	23
3 Ausbildungsvorbereitung	24
3.1 Berufsorientierung und -beratung	24
a. Herausforderungen	24
b. Einschätzung der Situation	25
c. Beispiele	25
d. Weiterer Handlungsbedarf	28



3.2 Profiling und Kompetenzfeststellung	29
a. Herausforderungen	29
b. Einschätzung der Situation	29
c. Beispiele	30
d. Weiterer Handlungsbedarf	33
3.3 Berufsvorbereitende Maßnahmen	34
a. Herausforderungen	34
b. Einschätzung der Situation	35
c. Beispiele	36
d. Weiterer Handlungsbedarf	38
4 Anerkannte Berufsausbildung	39
4.1 Gesicherter Aufenthaltsstatus	39
4.2 Betriebliche Ausbildungsbereitschaft	40
4.3 Begleitende Unterstützung ausbildender Betriebe und der Auszubildenden	41
4.4 Betriebsnahe Ausbildung	42
4.5 Neue Ausbildungsformate	43
5 Perspektiven	44
Literatur	45
Über die Autoren	47
Die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“	48
Summary	49
Impressum	50

Vorwort



Deutschland ist ein Einwanderungsland, das mit einer stabilen Wirtschaftslage und hohen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes derzeit gute Bedingungen für eine Integration von Zuwanderern bietet. Damit diese nachhaltig gelingen kann, spielen Bildung und berufliche Qualifizierung eine entscheidende Rolle. Die durch den Zustrom aus Krisenländern aktuell hohe Zahl von Geflüchteten stellt das Bildungssystem jedoch vor große Herausforderungen, zumal mehr als die Hälfte der registrierten Asylbewerber unter 25 Jahren sind. Aber nicht nur die Quantität gilt es zu bewältigen: Die unterschiedlichen Bildungsvoraussetzungen und kulturellen Hintergründe der Zuwanderer stellen die berufliche Bildung vor Aufgaben, deren Größe kaum überschätzt werden kann und die sie mit unterschiedlichen Akteuren und Zuständigkeiten lösen muss.

Viele Geflüchtete haben häufig nur eine unzureichende Schulbildung und keine beruflichen Qualifikationen, wie sie der hiesige Arbeitsmarkt erfordert. Ihre Integration wird Jahre in Anspruch nehmen und sollte daher so früh wie möglich beginnen: mit Spracherwerb, beruflicher Orientierung und Berufsausbildung.



Die Fülle von Maßnahmen, Projekten und Initiativen zeigt: Vieles ist bereits auf den Weg gebracht worden. Dies darf aber auch nicht darüber hinwegtäuschen, dass noch viel zu tun bleibt, um möglichst vielen jungen Geflüchteten die Chance auf eine Berufsausbildung in Deutschland zu geben. Denn ein qualifizierter Berufsabschluss ist die beste Voraussetzung für eine gelingende Integration in den Arbeitsmarkt und damit auch in die Gesellschaft.

Vor diesem Hintergrund hat die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ im Sommer 2016 ein Positionspapier vorgelegt, mit dem Wege aufgezeigt wurden, wie allen Einwanderern eine vollqualifizierende, duale oder betriebsnahe Ausbildung im Regelsystem der beruflichen Bildung ermöglicht werden kann. Das vorliegende Umsetzungspapier „Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft“ schließt daran an und ermöglicht Einblicke in bereits bestehende Bildungsangebote, Konzepte und Fördermaßnahmen des Bundes und der Länder in den Bereichen Sprachförderung, Berufsvorbereitung und anerkannte Berufsausbildung. Zudem benennt es die wesentlichen Herausforderungen und weiteren Handlungsbedarfe für eine gelingende Integration in Ausbildung.



Wir danken den an der Initiative beteiligten Vertretern der Landesministerien und der Bundesagentur für Arbeit für die Informationen zu Praxisbeispielen auf Ebene des Bundes und der Länder. Unser Dank gilt besonders den Autoren Prof. Dr. Dieter Euler und Prof. Dr. Eckart Severing für die strukturierte und übersichtliche Aufbereitung der Materialien.

Clemens Wieland
Senior Project Manager
Programm Lernen fürs Leben
Bertelsmann Stiftung

Claudia Burkard
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. An der Initiative 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 (Universität Erlangen-Nürnberg).

Deutschland ist ein Einwanderungsland, das mit seiner stabilen Wirtschaftslage und hohen Aufnahmefähigkeit des Arbeitsmarktes derzeit gute Bedingungen für die Integration von Zuwanderern bietet. Ihre aktuell durch die Flüchtlingsströme aus Krisengebieten wie Afghanistan und Syrien große Zahl stellt das Berufsbildungssystem allerdings vor große Herausforderungen. In der Publikation „Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft – Hintergründe kennen“¹ wurden die Kontexte der Zuwanderung in Deutschland skizziert, aktuelle Herausforderungen beschrieben und erste Lösungsansätze konturiert. In einem zweiten Schritt haben die Vertreter der an der Initiative beteiligten Institutionen nach Diskussionen mit zahlreichen externen Experten ein Positionspapier verfasst, das die Leitziele, Prinzipien und Forderungen für eine Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf ausführt. Es beschreibt insbesondere auch, in welchen Handlungsfeldern Integrationsaktivitäten notwendig sind: Es geht um eine Förderung des Spracherwerbs, um eine systematische Gestaltung der Ausbildungsvorbereitung und um die hinreichende Bereitstellung und Anpassung von Formen der anerkannten Berufsausbildung.

Eine Integration von Zuwanderern in die Berufsbildung ist nicht alleine durch Konzepte und Beschlüsse erreichbar. Sie erfordert vielmehr einen langen Atem. Zwischentappen und Rückschläge werden eine beharrliche Umsetzung begleiten. Das vorliegende Umsetzungspapier nimmt diese Herausforderung auf. Es erfasst und beschreibt erste Erfahrungen und Beispiele, die zwar nicht als Blaupause, jedoch möglicherweise als Vorbilder für die Arbeit dienen können.

¹ Online unter: <http://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/berufsausbildung-in-einer-einwanderungsgesellschaft-hintergruende-kennen/>.



1 Ausgangspunkte: Leitziele und Rahmenbedingungen

Für die Integration von Zugewanderten strebt die Initiative „Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!“ das folgende Leitziel an: Alle jungen Zuwanderer erhalten die Chance auf eine vollqualifizierende, duale bzw. betriebsnahe oder schulische Berufsausbildung. Die Wege zur Erreichung dieses Ziels sind vermutlich langwierig und vielfältig. Diese vage Formulierung wird mit Bedacht gewählt. Denn während das Ziel konkret bestimmbar ist, sind die Ausgangspunkte und Rahmenbedingungen zu seiner Erreichung erst konturenhaft erkennbar.

Der Berufsbildung kommt für die Integration der Geflüchteten eine hohe Bedeutung und Verantwortung zu: Mehr als die Hälfte der registrierten Asylbewerber (55,9 Prozent) sind unter 25 Jahren, ca. 27 Prozent sind unter 16 Jahren (BAMF 2016). Neben diesen quantitativen Aspekten ist es für die Gestaltung konkreter Konzepte und Maßnahmen bedeutsam, mit welchen Voraussetzungen die Geflüchteten nach Deutschland kommen. Eine aktuelle qualitative Untersuchung (Brücker et al. 2016) bietet dazu erste wertvolle Hinweise. Im Hinblick auf Bildungsvoraussetzungen, Erwerbs- und Bildungsorientierung sowie Einstellungen ist der Personenkreis sehr heterogen. Die Geflüchteten berichten über einschneidende Belastungen aus der Fluchtsituation – mit teilweise traumatischen Erfahrungen aufgrund von kenternenden Schiffen, Erstickungsgefahren in Lkws, Polizeiwillkür, Gefängnisaufenthalten, Konfrontation mit Kriminalität u. a. Durch Krieg, Verfolgung und Flucht wurden Bildungsbiographien unterbrochen. In Ländern wie Afghanistan, Pakistan und Somalia konnten stringente Bildungswege teilweise gar nicht erst aufgebaut werden. Bei den Werten und Einstellungen besteht bei den Zugewanderten eine hohe Zustimmung zu vielen der in Deutschland geltenden Normen, aber in einzelnen Themen (z. B. dem der Geschlechterrollen) sind bei einem Teil von ihnen auch markante Unterschiede im Werteverständnis erkennbar. Gemeinsam ist den Geflüchteten wiederum eine hohe Bildungsorientierung, Arbeitsmotivation und Integrationsbereitschaft. Nicht alle jedoch räumen dem Erwerb von Bildungsabschlüssen die höchste Priorität ein. Häufig möchten sie zunächst arbeiten und Geld verdienen. Viele Befragte zeigen sich überrascht, dass ihre Abschlüsse bzw. Arbeitserfahrungen aus dem Herkunftsland in Deutschland zunächst anerkannt werden müssen oder eine Nachqualifizierung notwendig ist, bevor bestimmte Berufe ausgeübt werden können. Insofern können die Bildungsorientierung und der Wunsch, schnell erwerbstätig zu werden, in ein Spannungsfeld geraten. Ungünstig für eine Integration in Bildung, Beruf und Gesellschaft sind für viele Geflüchtete zudem die Unsicherheit durch langwierige Asylverfahren sowie die Lebensumstände in Gemeinschaftsunterkünften.

Anhand dieser Rahmenbedingungen wird deutlich, dass es erheblicher Anstrengungen bedarf, um das bestehende Qualifizierungspotenzial der Geflüchteten auszuschöpfen. In der Entwicklung und Umsetzung entsprechender Konzepte, Maßnahmen und Instrumente kann dabei auch auf die Erfahrungen vergangener Jahrzehnte zurückgegriffen werden. An der beruflichen Integration der Migranten seit den 1960er-Jahren und an der ihrer Kinder wird einerseits deutlich, was bisher schon gelungen ist, und andererseits, aus welchen Gründen sie vergleichsweise selten eine anerkannte Berufsausbildung beginnen und diese erfolgreich abschließen. Es gilt also, sowohl aus den

Fehlern als auch aus den guten Beispielen gelungener Integration zu lernen. Davon würden nicht nur die aktuell in Deutschland Zuwandernden profitieren, sondern auch viele bereits einheimische Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Das Lernen an guten Beispielen setzt voraus, dass diese transparent, greifbar und verfügbar sind. Angesichts der Vielfalt von Akteuren und Zuständigkeiten ist es nicht einfach, über bestehende Bildungsangebote, Konzepte und Fördermaßnahmen einen Überblick zu gewinnen. Mit der Vielfalt korrespondiert eine Unübersichtlichkeit, die es Verantwortlichen in Politik, Verwaltung, Bildungsinstitutionen und Verbänden erschwert, gute Ansätze zu identifizieren, Handlungsbedarfe zu erkennen und zu vermeiden, dass das Rad zum wiederholten Mal erfunden wird.

Das vorliegende Umsetzungspapier soll dazu beitragen, dass einerseits die Vielfalt der Ansätze als Potenzial geschätzt, andererseits die Unübersichtlichkeit bestehender Praktiken zumindest reduziert wird. Als Strukturrahmen werden die folgenden Handlungsfelder aus dem Positionspapier übernommen:

- **Spracherwerb**
- **Ausbildungsvorbereitung**
- **Übergang in eine anerkannte Berufsausbildung**

Für jedes dieser drei Felder können zum Teil bereits bestehende Unterstützungsangebote angeführt werden. Häufig stellen sie keine Blaupausen für eine einfache Übertragung dar, sondern müssen auf die je spezifischen Bedingungen der Zielgruppe, Branche oder Region angepasst werden.

Alle Angebote dienen dazu, möglichst vielen jungen Geflüchteten und Jugendlichen mit Migrationshintergrund über unterschiedliche Wege und Etappen eine qualifizierte Berufsausbildung in Deutschland zu ermöglichen. Dies sollte weitestmöglich im Regelsystem der Berufsausbildung geschehen und nicht auf Sonderwegen und durch Separation. Eine frühe Integration ist nicht nur für die jungen Zuwanderer ein Gewinn, sie kann 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.



2 Spracherwerb

Es besteht weithin Einigkeit darüber, dass der Erwerb der deutschen Sprache eine unverzichtbare Voraussetzung für die Integration der Zugewanderten darstellt. Ca. 87 Prozent der befragten Unternehmen sehen in der mangelnden Sprachkompetenz den größten Stolperstein bei der Integration von Geflüchteten im Unternehmen (IBE 2016: 11). Spracherwerb bezieht sich dabei zum einen auf den Gebrauch der Alltagssprache, zum anderen aber auch auf die Kompetenz zur Nutzung der berufsbezogenen Fach- und Bildungssprache. Im Detail ist zwischen Schrift- und gesprochener Sprache sowie zwischen Alltags- und berufsbezogener Fachsprache zu unterscheiden.

Unter den in den vergangenen Jahren zugewanderten Menschen zählt der überwiegende Teil zu den Sprachanfängern mit geringen bzw. gar keinen Deutschkenntnissen. Für diese Gruppe ist es daher erforderlich, bereits Sprachförderangebote auf dem untersten Kompetenzniveau (A1 des GER)² bereitzustellen, um einen ersten Zugang zur deutschen Sprache zu schaffen. Ein kleinerer Teil der Zugewanderten kommt mit Alphabetisierungsbedarf nach Deutschland und befindet sich noch unterhalb dieses A1-Kompetenzniveaus. Ferner ist zu berücksichtigen, dass ein großer Teil der Geflüchteten aus Ländern kommt, in denen die lateinische Schrift kaum in Gebrauch ist. Zusammengefasst lässt sich der Ausgangspunkt für den Spracherwerb so beschreiben, dass die Gruppe der Zugewanderten in ihren Bildungsvoraussetzungen heterogen ist und die sprachlichen Voraussetzungen sich insgesamt auf einem niedrigen Niveau befinden.

Ein differenziertes Konzept des Spracherwerbs muss dieser Heterogenität gerecht werden. Für alle Zugewanderten gilt dabei, den Zugang zu Angeboten des Spracherwerbs möglichst unmittelbar nach ihrem Eintreffen in Deutschland zu ermöglichen. Zudem ist ein reines Baukastendenken bei Institutionen des Spracherwerbs, das den Besuch bestimmter Kurse mit der Erreichung des in dem Kurs angestrebten Sprachniveaus gleichsetzt, zugunsten eines Prozessdenkens zu überwinden (Arslan 2016: 25). Ein solcher Prozess kann grob über die folgenden Schwerpunkte beschrieben werden:

- Grundlegender Spracherwerb, primär fokussiert auf das Erlernen alltagssprachlicher Grundkompetenzen (u. a. mündliche Ausdrucksfähigkeiten; basale Lesekompetenzen)
- Berufsbezogener Spracherwerb, weitergehend ausgerichtet auf das Erlernen der berufsspezifischen Fachsprache bzw. der in Bildungsinstitutionen (einschl. Prüfungen) geforderten Bildungssprache (u. a. Erwerb des spezifischen Fachvokabulars, Erweiterung der mündlichen Ausdrucks- und Lesefähigkeiten, Entwicklung von Schreibkompetenzen)
- Informeller Spracherwerb in Praxisgemeinschaften, weitergehend bezogen auf die Verfeinerung von Alltags- und Fachsprache durch den Erwerb situationsspezifischer Kommunikationsfertigkeiten (u. a. zur Bewältigung berufsbezogener Interaktionssituationen).

² 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.europaischer-referenzrahmen.de/sprachniveau.php>).

Bei der Gestaltung der Sprachförderung kann auf langjährige Erfahrungen, didaktisch-methodische Konzepte sowie bestehende Infrastrukturen im Bereich „Deutsch als Zweitsprache (DaZ)“ zurückgegriffen werden. Diese Infrastrukturen dokumentieren sich beispielsweise in eigenständigen Studiengängen an Hochschulen, Fächern in allgemein- und berufsbildenden Schulen sowie einer Zahl von entsprechend ausgebildeten Lehrkräften, die in diesem Bereich unterrichten.

Angebote und „Zuständigkeiten“ für den DaZ-Spracherwerb bestehen in vielfältiger Weise. Grob lassen sich die folgenden Akteure nennen (Braun, Lex 2016: 5, 19):

- An außerschulischen Institutionen sind im Bereich der Sprachförderung für Zugewanderte das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) sowie die Bundesagentur für Arbeit (BA) hervorzuheben. Das BAMF ist zuständig für die sogenannten Integrationskurse (vgl. 2.1), es ist zudem mitverantwortlich für das Programm zur berufsbezogenen Deutschförderung für Menschen mit Migrationshintergrund. Die BA startete im Oktober 2015 in einem Sonderprogramm Einstiegskurse in einem Umfang von 360 Stunden für Geflüchtete, die noch nicht an Integrationskursen des BAMF teilgenommen haben (Brücker et al. 2016: 8).
- Ein wesentlicher Teil der Sprachförderung für Zugewanderte erfolgt innerhalb der (Berufs-) Schulpflicht in allgemein- und berufsbildenden Schulen. So stellt die Sprachförderung u. a. einen zentralen Baustein in der Ausbildungsvorbereitung von Geflüchteten dar (vgl. 2.2).
- Auf der kommunalen Ebene engagieren sich in der Sprachförderung u. a. Volkshochschulen sowie zahlreiche ehrenamtliche Initiativen.
- Die Sprachförderung wird ergänzt durch eine Vielfalt an Medienangeboten (vgl. 2.3).

2.1 Integrationskurse ausweiten und den Zugang beschleunigen

a. Herausforderungen

Die Kernherausforderungen ergeben sich aus den oben skizzierten Rahmenbedingungen:

- Hinsichtlich der sprachlichen Voraussetzungen besteht unter den Zugewanderten eine hohe Heterogenität bei einem insgesamt niedrigen Ausgangsniveau in der Anwendung der deutschen Sprache. Das Angebot an Sprachfördermaßnahmen muss dieser Heterogenität gerecht werden, insbesondere durch Maßnahmen auf den unterschiedlichen Niveauebenen einer Sprachkompetenz.
- Trotz des hohen finanziellen Engagements von Bund und Ländern, des hohen zivilgesellschaftlichen Engagements sowie bestehender Infrastrukturen in der Ausbildung von „Deutsch als Zweitsprache“ übersteigt die Nachfrage nach einer qualifizierten Sprachausbildung vie-



lerorts die personellen Kapazitäten. Damit alle Zugewanderten möglichst früh den Einstieg in eine voraussetzungsgerechte Sprachförderung erhalten, ist das Angebot sukzessive auszuweiten und der Zugang zu beschleunigen.

- Die Entwicklung der alltags- und berufsbezogenen Sprachkompetenzen ist ein Prozess über einen längeren Zeitraum. Dieser Prozess erfordert eine konzeptionelle Kohärenz, die zwischen unterschiedlichen Niveaustufen sowie den in der Sprachförderung tätigen Akteuren abzustimmen ist.

b. Einschätzung der Situation

Ein wesentliches Instrument des Spracherwerbs für Zuwanderer stellen die „Integrationskurse“ dar, die durch das BAMF gefördert werden. Die Kurse bestehen aus sog. Orientierungskursen mit 60 Stunden und Sprachkursen mit 600 Unterrichtsstunden Deutsch, die bis zur Stufe B1 (GER) führen. Um der Heterogenität der Teilnehmer besser gerecht werden zu können, werden unterschiedliche Formate wie Frauen-, Eltern- oder Jugendintegrationskurse, Alphabetisierungskurse, Intensiv- und Förderkurse angeboten. Das BAMF beauftragt mit der Durchführung der Kurse Bildungsdienstleister (Volkshochschulen, private Bildungseinrichtungen, kirchliche Träger). Die eingesetzten Lehrkräfte müssen entweder ein Studium von „Deutsch als Zweitsprache“ abgeschlossen haben oder entsprechende Zusatzqualifikationen nachweisen. Als Grundlage für die Durchführung des Integrationskurses liegen ein Rahmencurriculum sowie darauf bezogene Lehrmaterialien vor, die durch verschiedene Fachverlage angeboten werden (vgl. 2.1 c).

Integrationskurse schließen mit einem „Deutsch-Test für Zuwanderer“ ab. Wird der Test nicht bestanden, können bis zu 300 weitere Stunden gefördert werden. Die Testergebnisse werden insgesamt als unbefriedigend und problematisch eingeschätzt: „Nur etwa die Hälfte der Teilnehmer nimmt überhaupt am Abschlusstest teil. Und nur knapp 60 Prozent der Testteilnehmer erreicht das Niveau der ‚ausreichenden Sprachkenntnisse‘. Somit fallen zwei Drittel der Teilnehmer aus dem System heraus.“ (Schroeder 2016: 2)

Integrationskurse können von Ausländern mit Aufenthaltserlaubnis, Geduldeten sowie Asylbewerbern aus Ländern mit einer hohen Anerkennungswahrscheinlichkeit von über 50 Prozent in Anspruch genommen werden. Geflüchtete aus Ländern mit geringerer Anerkennungswahrscheinlichkeit sind erst dann teilnahmeberechtigt, wenn ihnen ein Schutzstatus zuerkannt und eine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde (Brücker et al. 2016: 8). Asylbewerber aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten bleiben von den Integrationskursen grundsätzlich ausgeschlossen.

Neben den Integrationskursen des BAMF besteht in den Bundesländern eine Vielfalt landesspezifischer und kommunaler Formen der Sprachförderung, teils als schulisches Kursangebot, teils im Rahmen ehrenamtlicher Arbeit. Häufig sind die schulischen Angebote mit Aspekten der Berufsorientierung verknüpft. Während die Integrationskurse hinsichtlich der Teilnahmeberechtigung eng definiert sind, kennen einige der schulischen Angebote eine solche Begrenzung nicht und sind für

einen erweiterten Teilnehmerkreis offen (vgl. 2.1 c). Zudem umfassen die Sprachangebote auf Landesebene auch solche, die über das Zielniveau der Integrationskurse (B1) hinausgehen (vgl. 2.1 c). Im Vergleich zu den Kursen bis zum B1-Niveau ist es bei diesen Kursen jedoch insbesondere außerhalb der dicht besiedelten Regionen schwieriger, für ein kostendeckendes Kursangebot eine ausreichende Teilnehmerzahl zu erreichen (Robert Bosch Stiftung 2015: 15).

c. Beispiele

	Maßnahme	Konzept	Bundesland
1	Integrationskurs	Rahmencurriculum	Bundesweit
2	Sprachförderung für neu Zugewanderte ohne Zugang zu Integrationskursen	Einstiegsangebot für neu Zugewanderte ab 16 Jahren	NRW
3	Deutschkurse zur sprachlichen Erstorientierung für Asylsuchende	Zugang zu einer Sprachförderung auch für Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung	Bayern
4	Sprachkurse zur Öffnung der Teilhabe an Ausbildung	Zugänge zu bestehenden Sprachangeboten öffnen, bestehende Angebote erweitern	Baden-Württemberg
5	Sprachangebote oberhalb von B1	Zugang zu Sprachkursen der Hochschulen	NRW (exemplarisch)
6	Komplementäre Sprachangebote außerhalb der Bundesförderung	Schließen von Lücken für spezifische Zielgruppen	Bremen

Beispiel 1: Rahmencurriculum Integrationskurs

Das in Zusammenarbeit mit dem Goethe-Institut erstellte Rahmencurriculum leistet einerseits einen Überblick über die im Rahmen der Integrationskurse angestrebten Lernziele und Inhalte. Insofern bietet es einen wertvollen Bezugspunkt für die Abstimmung von weitergehenden Angeboten auf der Landesebene. Andererseits bietet das Curriculum detaillierte didaktische Hinweise, die etwa von ehrenamtlichen Initiativen oder privaten Bildungsträgern für die Gestaltung ihrer Spracherwerbsangebote aufgenommen werden können.

Weitere Informationen:

<https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Integrationskurse/Kurstraeger/KonzepteLeitfaeden/rahmencurriculum-integrationskurs.html> (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 2: Sprachförderung für neu Zugewanderte ohne Zugang zu Integrationskursen

Aufgrund des hohen Bedarfs hat die Landesregierung NRW für 2016 zusätzliche Kurse zur Sprachförderung für neu zugewanderte Jugendliche und Erwachsene ab 16 Jahren eingerichtet. Die Kurse umfassen 70–100 Unterrichtseinheiten. Teilnahmeberechtigt sind Erwachsene und Jugendliche ab 16 Jahren, die seit 2015 neu zugewandert sind. Voraussetzung für eine Teilnahme ist zudem, dass sie nur über geringe Deutschkenntnisse verfügen und – sofern nachweisbar – von der Teilnahme



an den Integrationskursen des BAMF ausgeschlossen sind. Es gibt Angebote zur Sprachförderung bis zur Niveaustufe B1. Ziel ist es, ein lebensnahes und alltagsorientiertes erstes Sprechen zu ermöglichen. Die Maßnahmen werden von Volkshochschulen und nach dem Weiterbildungsgesetz NRW anerkannten Einrichtungen angeboten.

Weitere Informationen:

<https://www.schulministerium.nrw.de/docs/Weiterbildung/Sprachfoerderung/index.html>
(Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 3: Deutschkurse zur sprachlichen Erstorientierung für Asylsuchende

Seit 2013 führt Bayern mit Unterstützung des BAMF das Modellprojekt „Deutschkurse zur sprachlichen Erstorientierung für Asylsuchende“ durch, das auch Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung den Zugang zu einer Sprachförderung ermöglicht. Im Rahmen dieses Projekts werden integriert grundlegende sprachliche Strukturen sowie Grundinformationen über das Leben in Deutschland vermittelt. Ein wesentliches Ziel besteht auch darin, dass sich die Asylbewerber in alltäglichen Situationen besser zurechtzufinden. Das Konzept sieht zehn Unterrichtsmodule à 50 Unterrichtseinheiten mit jeweils 45 Minuten vor. Von diesen zehn Modulen können pro Einzelmaßnahme maximal sechs mit insgesamt maximal 300 Unterrichtseinheiten zur Anwendung kommen.

Weitere Informationen:

http://www.stmas.bayern.de/imperia/md/content/stmas/stmas_internet/asyl/informationmaterial_erstorientierungskurse_stmas_2016.pdf (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 4: Sprachkurse, die eine Teilhabe an Ausbildung eröffnen (Zugänge zu bestehenden Angeboten öffnen, bestehende Angebote erweitern)

Das Land Baden-Württemberg führt das Programm „Chancen gestalten – Wege der Integration in den Arbeitsmarkt öffnen“ durch. Innerhalb des Programms können Geflüchtete kostenfrei an professionellen Sprachkursen von bis zu 600, bei berufsbezogenen Kursen bis zu 700 Unterrichtseinheiten teilnehmen. Das Programm ist prinzipiell auch für Zugewanderte offen, deren Sprachförderbedarf wegen des fehlenden Zugangs zu anderen Förderangeboten (z. B. Integrationskurse) nicht gedeckt werden kann.

Weitere Informationen:

<http://sozialministerium.baden-wuerttemberg.de/de/integration/foerderprogramm-deutscher-fluechtlinge/chancen-gestalten-wege-der-integration-in-den-arbeitsmarkt-oeffnen/> (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 5: Zugang zu Sprachkursen der Hochschulen

Im Bereich der akademischen Bildung haben Geflüchtete mit Hochschulzugangsberechtigung die Möglichkeit zur Teilnahme an den regulären Sprachvorbereitungskursen der Hochschulen und zum Ablegen der Sprachprüfung für den Hochschulzugang ausländischer Studienbewerber. Viele

Hochschulen bieten im Rahmen ihrer Sprachlernzentren die Option zur Teilnahme am jeweiligen Sprachkursangebot an, ohne einen bestimmten Aufenthaltsstatus vorauszusetzen (Robert Bosch Stiftung 2015: 11). Exemplarisch sei auf das Angebot im Bundesland NRW hingewiesen, das für Interessenten eine entsprechende Informationsseite anbietet.

Weitere Informationen:

www.refugee-students-service.nrw.de (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 6: Schließen von Förderlücken für spezifische Zielgruppen

Der Bund fördert insbesondere über das BAMF die Sprachförderung, grenzt zugleich aber den Adressatenkreis ein. Das Bundesland Bremen hat in einem „Gesamtkonzept Sprache“ eine Reihe von komplementären Schritten beschlossen, die aus der Sicht des Landes wesentliche Förderlücken aufnimmt. Dazu zählen u. a. folgende Maßnahmen:

- In Zusammenarbeit mit der VHS Bremen sollen Angebote geschaffen werden, die auf der Basisförderung aufsetzen und die Entwicklung der Sprachkompetenz in Anschlussmodulen weiterführen.
- Ausbau der Kursangebote in der Primäralphabetisierung für entsprechende Zielgruppen.
- Anschlussangebote für Zugewanderte, die nach Abschluss der Integrationskurse nicht die angestrebten Sprachniveaus erreicht haben.

d. Weiterer Handlungsbedarf

Ausgehend von den skizzierten Herausforderungen lassen sich auf der Grundlage der ausgewerteten Erfahrungen die folgenden Handlungsbedarfe zusammenfassen:

1. Zugang zur Sprachförderung erweitern:

Während auf Bundesebene die Unterscheidung von Asylbewerbern mit und ohne Bleibeperspektive den Zugang zu Möglichkeiten der Sprachförderung reguliert, wird diese Unterscheidung in zahlreichen Länderprogrammen nicht vorgenommen. Kritiker einer solchen Unterscheidung wenden ein, dass Asylbewerber unabhängig von ihrem Herkunftsland die Chance haben sollten, unvoreingenommen ein Asylverfahren durchlaufen und zügig erste Schritte für eine schnelle Integration starten zu können. Entsprechend wäre der Zugang zur Sprachförderung auch im Rahmen der Integrationskurse auszuweiten.

2. Sprachförderangebote oberhalb von Niveau B1 sichern:

Insbesondere in Flächenländern außerhalb größerer Städte ist die Zahl potenzieller Teilnehmer für Sprachangebote auf einem höheren Niveau oft zu gering. Es wäre zu prüfen, ob beispielsweise durch Formen der kommunalen Steuerung dieses Problem gelöst werden könnte (Robert Bosch Stiftung 2015: 15).



3. Kapazitätsengpässe überwinden:

Die aktuell bestehenden Engpässe können nur sukzessive überwunden werden. Insbesondere die Rekrutierung und der Einsatz qualifizierter Sprachlehrer erfordert angesichts der hohen Zahl an Zugewanderten eine Übergangszeit. Das Ziel bleibt jedoch unverändert: Die Bereitstellung eines Angebots an Sprachförderung in einem Umfang, dass diese für alle Zugewanderten leicht und ohne Wartezeiten zugänglich ist.

4. Qualität sichern:

Angesichts der niedrigen Quoten in den Abschlusstests der Integrationskurse wäre genauer zu untersuchen, welche Gründe diese Situation bedingen und wie die Quoten verbessert werden können. Gelingt eine angemessene Berücksichtigung der Heterogenität der Teilnehmer nicht? Sind die Kursziele für viele der Teilnehmer unrealistisch? Benötigen die Teilnehmer individuelle Formen der Unterstützung? Beeinträchtigt die durch Beschäftigungsbedingungen der Lehrkräfte (zumeist Honorarkräfte mit vergleichsweise geringem Stundenlohn) ausgelöste Fluktuation die Betreuung der Teilnehmer?

2.2 Sprachförderung in Ausbildungsvorbereitung und Berufsausbildung integrieren

a. Herausforderungen

Der Spracherwerb ist nicht mit einem Integrationskurs bzw. analog auf Landesebene durchgeführten Einstiegsangebot abgeschlossen. Vielmehr erfordert der Zweitspracherwerb weitergehende Möglichkeiten zum aktiven und passiven Alltagsgebrauch sowie Angebote zu einem vertiefenden Spracherwerb. Daraus ergeben sich die folgenden Herausforderungen:

- Innerhalb von Ausbildungsvorbereitung bzw. einer Berufsausbildung sollten begleitende Sprachangebote insbesondere die Entwicklung berufsbezogener Sprachkompetenzen fördern.
- Der informelle Erwerb von Sprachkompetenzen wird im Rahmen von Ausbildungsvorbereitung bzw. einer Berufsausbildung insbesondere dann gefördert, wenn die Maßnahmen inklusiv angelegt sind.

b. Einschätzung der Situation

Wie schon bei der allgemeinsprachlichen Deutschförderung wird auch der berufsbezogene Spracherwerb sowohl auf Bundes- als auch auf Landesebene ermöglicht. Das BAMF bietet eine berufsbezogene Deutschförderung beispielsweise im Rahmen des „ESF-Bundesprogramms für Bleibeberechtigte und Flüchtlinge II“ an, die BA im Rahmen von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen (z. B. BaE, BvB, FbW). Diese Fördermaßnahmen erfassen das gesamte Spektrum an Sprachniveaus (von A1 bis C2).

In den Bundesländern ist die Sprachförderung in unterschiedlicher Weise in die Ausbildungsvorbereitung integriert (vgl. 2.2 c). Sofern entsprechende Maßnahmen in der Berufsschule durchgeführt werden, ist der Sprachunterricht in das Curriculum integriert. Finden die Maßnahmen teilweise in Betrieben oder bei außerbetrieblichen Bildungsträgern statt, so ist die Freistellung für entsprechende Angebote in der Berufsschule nicht immer klar geregelt und kann zu Abstimmungsschwierigkeiten führen.

c. Beispiele

	Maßnahme	Konzept	Bundesland
1	Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf ohne Deutschkenntnisse (VABO)	Sprachförderung für Zugewanderte unter 21 Jahren mit Berufsorientierung	Baden-Württemberg
2	Berufsintegrationsklassen	Verbindung von Spracherwerb und Berufsvorbereitung	Bayern
3	Schulversuch Berufsorientierungsklassen mit Sprachförderung	Verbindung von Spracherwerb und Berufsvorbereitung mit der Möglichkeit, einen ersten allgemeinbildenden Abschluss zu erwerben. Auf jeden Fall: kompetenzorientierte Zeugnisse	Bremen

Beispiel 1: Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf (VABO)

Das „Vorbereitungsjahr Arbeit und Beruf ohne Deutschkenntnisse (VABO)“ stellt eine Sonderform des „Vorbereitungsjahrs Arbeit und Beruf“ (VAB) an beruflichen Schulen in Baden-Württemberg dar. Das VAB wird von Jugendlichen besucht, die das 18. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, also noch schulpflichtig sind, und noch keinen Hauptschulabschluss erworben haben. Das VAB soll gezielt auf den Einstieg in das Berufs- und Arbeitsleben vorbereiten. VABO-Klassen richten sich an jugendliche Migranten ohne Deutschkenntnisse und legen den Schwerpunkt auf den Spracherwerb. Die Sprachförderung ist dabei Querschnittsaufgabe aller Fächer, ein Schulabschluss kann – anders als beim VAB – nicht erworben werden. Bei ausreichenden Sprachkenntnissen kann auch ein Praktikum absolviert werden. Das VABO schließt in der Regel mit der Niveaustufe A2 ab.

Weitere Informationen:

http://wiki.moocit.de/images/6/6b/Leitfaden_VABO_aktuelle_Version.pdf (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 2: Berufsintegrationsklassen

Das zweijährige Vollzeitmodell der Berufsintegrationsklassen für Asylbewerber und Flüchtlinge verbindet den Spracherwerb mit einer gezielten Berufsvorbereitung. Während der Schwerpunkt im ersten Jahr auf dem Spracherwerb liegt, zielt er im zweiten Jahr auf die Ausbildungsvorbereitung (ISB 2015: 14). In der Umsetzung arbeiten die Berufsschulen i. d. R. mit einem Kooperationspartner (Bildungsträger) zusammen. Im zweiten Jahr sind betriebliche Praktika in den Bil-



dungsgang integriert. Die Schülerinnen und Schüler haben die Möglichkeit zur Erlangung des Mittelschulabschlusses.

Weitere Informationen:

http://bildungspakt-bayern.de/wp-content/uploads/2016/06/2016_06_23_Konzept_Perspektive_Beruf_f.pdf (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 3: Berufsorientierungsklassen mit Sprachförderung

Mit diesem Bremer Schulversuch soll den spät Zugewanderten im Anschluss an einen „Vorkurs“ (erstes Jahr der Beschulung spät zugewanderter schulpflichtiger Ausländer/-innen) nach entsprechender Beratung durch ihre Klassenlehrer oder Klassenlehrerinnen die Möglichkeit gegeben werden, neben einer vertieften Berufsorientierung auch die Einfache oder die Erweiterte Berufsbildungsreife zu erwerben.

Weitere Informationen:

<http://www.bildung.bremen.de/sixcms/detail.php?gsid=bremen117.c.160886.de> (Abruf: 20.11.2016)

d. Weiterer Handlungsbedarf

Die skizzierten Konzepte zeigen eine hohe Anlehnung an Maßnahmen, die bereits vor Eintreffen der hohen Zahl von Geflüchteten für Jugendliche im sogenannten „Übergangssektor“ entwickelt und erprobt wurden. So wird beispielsweise VABO ausdrücklich als Adaption und Weiterentwicklung bestehender Bildungsangebote ausgewiesen und auch die bayerischen Berufsintegrationsklassen können sich konzeptionell und infrastrukturell auf Erfahrungen mit dem Berufsvorbereitungsjahr stützen. Zudem können die Angebote der BA für Jugendliche jenseits der (Berufs-) Schulpflicht ebenfalls auf bestehende Konzepte (z. B. BvB) zurückgreifen.

Diese starken Anleihen sind zunächst positiv zu beurteilen, erlauben sie doch die Nutzung von Erfahrungen und den Einsatz von erprobten Konzepten. Gleichwohl ist offen, wie erfolgreich über die Absolvierung der Maßnahmen einerseits die Sprachkompetenzen auf ein nachweisbares Niveau gehoben werden können und andererseits wie die integrierte Berufsvorbereitung die Entscheidung für einen Ausbildungsberuf und den Übergang in eine entsprechende Berufsausbildung zu unterstützen vermag. In Evaluationen ist zu erkunden, ob die jeweiligen Maßnahmen die Einmündung in qualifizierte Anschlusswege fördern oder ob sie den Einstieg in Warteschleifen einleiten.

2.3 Digitale Medienangebote für die Sprachförderung erweitern

a. Herausforderungen

Die Verfügbarkeit digitaler Medien (insbesondere Smartphones) erlaubt es, den Spracherwerb wirksam zu unterstützen. Dazu bedarf es jedoch geeigneter Applikationen, die möglichst gut mit den personalen Sprachförderangeboten verbunden sind.

b. Einschätzung der Situation

Viele Zugewanderte haben Zugang zu digitalen Medien. Zugleich liegt momentan das Gros der Lehrmaterialien in gedruckter Form vor, so beispielsweise die zugelassenen Lehrwerke für Integrationskurse. Im vergangenen Jahr sind einige digitale Sprachlernangebote entstanden, die größtenteils auch über Smartphones nutzbar sind. Es besteht weithin Konsens, dass die digitalen Medien bestehende Präsenzangebote nicht ersetzen, sondern ergänzen.

c. Beispiele

	Maßnahme	Konzept	Bundesland
1	Ich will Deutsch lernen/ Einstieg Deutsch	Online-Portal für kostenlose Sprachlernangebote; Sprach-App für Geflüchtete	Bundesweit
2	WhatsGerman	Kostenloser Sprachkurs über WhatsApp für Arabisch sprechende Geflüchtete	Bundesweit
3	Ankommen	Sprachlern-App	Bundesweit
4	Deutschkurse für Geflüchtete	Virtuelle Sprachlernkurse zum Deutsch-Lernen	Bundesweit

Beispiel 1: „Einstieg Deutsch“/Online-Portal „Ich will Deutsch lernen“

Kostenfreies Online-Portal („Ich will Deutsch lernen“) des Deutschen Volkshochschul-Verbands (DVV) mit einer Vielzahl von Sprachlernangeboten (u. a. ein kompletter digitaler Integrationskurs). Auf dem Portal ist auch eine kostenlose Sprachlern-App für Geflüchtete („Einstieg Deutsch“) in neun Sprachen verfügbar, die der DVV mit öffentlicher Förderung entwickelt hat.

Weitere Informationen:

www.grundbildung.de/iwdl (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 2: „WhatsGerman“

Kostenloser Sprachkurs für Geflüchtete aus dem arabischen Sprachraum. Er wurde entwickelt von der Digitalagentur Plan.Net Gruppe als Teil einer Integrationsinitiative der deutschen Wirtschaft.



Der Kurs besteht aus drei Teilen. Wer sich mit dem Smartphone anmeldet, erhält täglich eine Lektion über WhatsApp zugesendet.

Weitere Informationen:

www.whatsgerman.de (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 3: „Ankommen“

Gemeinsam von Goethe-Institut, Bayerischen Rundfunk, BAMF und BA entwickelte App für das Lernen der deutschen Sprache. Das Programm kann auf dem Smartphone oder online über das Internet benutzt werden. Es besteht zudem ein Link zu den kostenlosen multimedialen Sprachkursen der Deutschen Welle und des Deutschen Volkshochschulverbands.

Weitere Informationen:

www.ankommenapp.de (Abruf: 20.8.2016)

Beispiel 4: Deutschkurse für Geflüchtete

Über unterschiedliche Formate (z. B. Online-Präsenz, Blended Learning, Online-Video) werden kostenlose Deutschkurse für Geflüchtete angeboten.

Weitere Informationen:

www.papagei.com (Abruf: 20.8.2016)

d. Weiterer Handlungsbedarf

Es bleibt offen, ob bzw. in welchem Umfang die verfügbaren digitalen Sprachlernmedien von den Geflüchteten genutzt werden (können). Um die bestehenden Potenziale auszuschöpfen, könnten die folgenden Schritte verfolgt werden:

- Entwicklung von Konzepten zur Verzahnung der digitalen Medienangebote mit Präsenzangeboten
- Breite Bekanntmachung der verfügbaren Medienangebote im Kreis der Sprachlehrkräfte in Bildungseinrichtungen sowie im ehrenamtlichen Bereich
- Einrichtung von „Sprachlernstationen“ in Erstaufnahmeeinrichtungen und Flüchtlingsunterkünften für solche Zugewanderte, die keinen individuellen Zugang zum Internet (beispielsweise über ein Smartphone) besitzen

2.4 Kulturelle und soziale Integration in die Sprachförderung einbetten

a. Herausforderungen

Der möglichst frühe Zugang von Geflüchteten zur deutschen Sprache ist ein wesentlicher Bestandteil ihrer gesellschaftlichen Integration. Zugleich ist der Spracherwerb nicht die einzige Voraussetzung für eine gelingende Integration. Neben der Sprache sollen die Zugewanderten mit den Werten, sozialen Normen und kulturellen Besonderheiten im Aufnahmeland vertraut werden. Dabei ist davon auszugehen, dass sich der Spracherwerb und die Aneignung kultureller und sozialer Spezifika wechselseitig bedingen. Das Lernen einer Sprache ist immer auch ein Erkunden der Kultur, in der die Sprache verwendet wird.

b. Einschätzung der Situation

Wie in Kap. 1 ausgeführt, besteht bei den Zugewanderten eine hohe Zustimmung zu vielen der in Deutschland geltenden Normen. Zugleich sind in einzelnen Bereichen (z. B. Geschlechterrolle) bei einem Teil der Zugewanderten aber auch markante Unterschiede im Werteverständnis erkennbar. Die Auseinandersetzung mit Werten und Kultur ist in einigen Sprachförderprogrammen ausdrücklich angesprochen. Es ist momentan jedoch davon auszugehen, dass dieser Aspekt weitgehend auf der kognitiven Ebene der Wissensvermittlung bearbeitet wird. Die emotionale und affektive Dimension bleibt dadurch zwar nicht ausgeschlossen, sie vollzieht sich aber bei den Zugewanderten vielmehr hochgradig im Bereich des informellen, unreflektierten Lernens.

c. Beispiele

	Maßnahme	Konzept	Bundesland
1	Integrationskurs	Orientierungskurs	Bundesweit
2	Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf ohne Deutschkenntnisse (VABO)	Curriculare Integration einer interkulturellen Bildung	Baden-Württemberg
3	Berufsintegrationsklassen	Kulturlernen	Bayern
4	Integration durch kulturelle Initiativen	Kultur erleben	Bremen

Beispiel 1: Orientierungskurs innerhalb des Integrationskurses

Ein Kursabschnitt des Integrationskurses (vgl. 2.1 c) mit einem Umfang von 60 Stunden ist als Orientierungskurs konzipiert. Wesentliche Themen darin sind die deutsche Rechtsordnung, Geschichte und Kultur, Rechte und Pflichten in Deutschland, Formen des Zusammenlebens in der Gesellschaft sowie Werte, die in Deutschland wichtig sind (z. B. Religionsfreiheit, Toleranz, Gleichberechtigung).



Beispiel 2: Curriculare Integration einer interkulturellen Bildung in das Vorqualifizierungsjahr Arbeit/Beruf ohne Deutschkenntnisse (VABO)

Über die Thematisierung der aktuellen Lebenssituation, die Erörterung ihres kulturellen Hintergrunds, Wahrnehmungen aus ihrem Alltag in Deutschland, aber auch die Aufnahme von Fluchterfahrungen und der häufig mit ihnen verbundenen psychischen Situation werden integrativ im Curriculum Anlässe und Möglichkeiten geschaffen, die unter den Oberbegriff einer interkulturellen Bildung gefasst werden können.

Beispiel 3: Kulturlernen innerhalb der Berufsintegrationsklassen

Ein ähnlicher Ansatz wird im Rahmen der bayerischen Berufsintegrationsklassen unter dem Begriff des „Kulturlernens“ verfolgt. „Der Zugang zu angemessenen Verhaltensweisen, Wertevorstellungen und der tägliche Umgang miteinander sind wichtige Aspekte bei der gelingenden Integration. Hier suchen die Schulen auf unterschiedlichsten Wegen dies zu vermitteln. Von der Verkehrserziehung über Sport bis zu Kunst werden die Jugendlichen in unser Netz an kulturellen Beziehungen eingebunden. Hier spielt der Faktor Zeit eine Rolle, denn Kulturlernen kann nicht in wenigen Stunden abgehandelt werden, sondern muss kontinuierlich gefördert werden. ... Ziel ist nicht das Überstülpen unserer gewachsenen Kultur, sondern eine Akzeptanz und Toleranz unter Beibehaltung der eigenen Identität.“ (Hochleitner 2016: 13).

Beispiel 4: Kultur erleben

In Bremen werden unterschiedliche Initiativen gestartet, die auf ein Erleben von Kultur abheben. So wurden beispielsweise gemeinsam mit der Kulturinitiative „Quartier“ in den Schulen Theaterstücke entwickelt und vorgeführt. Es gibt spezielle Kinoprogramme für Migranten. Im Rahmen von Volkshochschulkursen und Stadtführungen wird die Stadt mit ihren sozialen und kulturellen Angeboten vertraut gemacht. Die Integration in Sportvereine wird gefördert.

d. Weiterer Handlungsbedarf

Die skizzierten Maßnahmen sind als Einstieg in eine wesentliche Dimension der kulturellen und sozialen Integration der Zugewanderten zu verstehen. Es besteht Konsens darüber, dass die Angebote ausgebaut und schrittweise in kohärente Konzepte überführt werden sollten, innerhalb derer sich Sprach- und Kulturlernen verzahnen können. Dabei sind auch ehrenamtliche Initiativen von großer Bedeutung, da diese Begegnungen auf einer informellen Ebene ermöglichen können und kulturelle und soziale Praktiken modellhaft vorleben.

3 Ausbildungsvorbereitung

Allein mit einer ausreichenden Sprachbeherrschung des Deutschen sind die Voraussetzungen für den Einstieg in eine Berufsausbildung noch nicht geschaffen. Zu unterschiedlich sind in den meisten Fällen der kulturelle Hintergrund und die schulischen Voraussetzungen der Zuwanderer, zu gering die Kenntnisse der deutschen Bildungs- und der Arbeitswelt, als dass ein unmittelbarer Übergang in eine duale oder schulische Berufsausbildung gelingen könnte.

Nun verfügt Deutschland bereits über ein sogenanntes Übergangssystem, das der Berufsvorbereitung zwischen Schulabgang und Ausbildungsaufnahme dient. Die Maßnahmen in diesem Übergangsbereich werden von einem Netzwerk aus öffentlichen und privaten Bildungseinrichtungen getragen, überwiegend von den Ländern aber auch der Bundesagentur für Arbeit. Daneben werden sie auch von Bund, Kommunen, Verbänden und einzelnen Unternehmen gefördert. In der Vergangenheit dienten die Übergangsmaßnahmen nicht nur dazu, möglicherweise noch fehlende individuelle Voraussetzungen für die Einmündung in eine Ausbildung herzustellen, sondern bildeten auch einen Puffer, wenn das Ausbildungsstellenangebot hinter der regionalen oder sektoralen Nachfrage der Jugendlichen zurückblieb.

Heute kommt den Bildungs- und Beratungsangeboten im Übergangssystem bei der Berufsvorbereitung von Migranten und Geflüchteten eine wesentliche Rolle zu. Vorbereitungskurse, betriebliche Praktika und Berufsorientierungs- und Berufsberatungsmaßnahmen sind die wesentlichen Voraussetzungen dafür, dass jungen Zuwanderern der Übergang in eine Ausbildung gelingt. Dabei geht es nicht nur um vorbereitende Bildung und Beratung. Wesentlich ist auch die Erfassung der Kenntnisse, Fertigkeiten und beruflichen Interessen, die die Zuwanderer mitbringen. An vieles davon kann angeknüpft werden. Anders als bei der Berufsvorbereitung besteht hier noch ein Mangel an zuverlässigen und anerkannten Instrumenten.

3.1 Berufsorientierung und -beratung

a. Herausforderungen

Auch für einheimische Jugendliche stellt die Wahl des richtigen Berufes eine große Herausforderung dar – deutlich schwieriger ist sie allerdings für junge Zuwanderer. Weder sie selbst noch ihre Familien und Freunde besitzen Kenntnisse über die in Deutschland mit einer Berufsausbildung verbundenen Perspektiven. In vielen Herkunftsländern haben nichtakademische Bildungsgänge einen geringen Status. Daher benötigen Zuwanderer auf ihren Bedarf zugeschnittene Berufsorientierungs- und Beratungsangebote. Diese sollten authentische Einblicke in die Arbeitswelt ermöglichen und sie sollten die Talente und Interessen der jungen Zuwanderer berücksichtigen. Eine große Herausforderung stellt die Tatsache dar, dass viele der zu Beratenden zunächst noch nicht über ausreichende deutsche Sprachkenntnisse verfügen.



b. Einschätzung der Situation

So sehr Konsens über die besonderen Herausforderungen der Berufsorientierung und -beratung insbesondere für Geflüchtete besteht, so wenig konnte bisher ein bedarfsdeckendes und konsistentes Beratungsangebot umgesetzt werden. Das liegt nicht nur an den hohen Anforderungen: Beratung über Sprach- und Kulturbarrieren hinweg, Mangel an erfahrenen Beratern mit ausreichenden interkulturellen Kompetenzen, abweichende Ziele vieler Zuwanderer (Arbeitsaufnahme oder akademische Bildung, weniger Orientierung auf berufliche Bildung). Es liegt auch daran, dass konzeptionelle Grundlagen einer Beratung von jungen Geflüchteten vielerorts erst noch erarbeitet werden müssen (Braun, Lex 2016: 16).

Derzeit wird die Beratung junger Geflüchteter unmittelbar und über die Förderung von Maßnahmenträgern vor allem von den Ländern und von der Bundesagentur für Arbeit getragen. Potenzialanalysen und anschließende Beratungsgespräche mit jungen schulpflichtigen Geflüchteten werden nach Konzepten der Kultusministerien der Länder oder in Projekten des Berufsorientierungsprogramms des BMBF (BOP) an allgemeinbildenden Schulen in den Klassenstufen 7 und 8 umgesetzt. Der gesetzliche Berufsberatungsauftrag der Bundesagentur für Arbeit gilt auch für junge Geflüchtete. Auch die Jugendberufsagenturen in den Ländern sehen die Integration von Geflüchteten als Teil ihres Auftrages. Daneben fördert der Bund über Programme und Initiativen Beratungsprojekte, etwa im Rahmen der BMBF-Initiative „Bildungsketten“. Zu nennen sind hier auch Stellen wie die Bleiberechtsnetzwerke, die ausdrücklich Aufgaben der Beratung von Geflüchteten erfüllen. Darüber hinaus haben viele Kommunen und einige Verbände Aufgaben der Bildungs- und Berufsberatung für Geflüchtete übernommen.

c. Beispiele

Maßnahme	Konzept	Bundesland
1 KooBO Z	Kooperative Berufsorientierung	Baden-Württemberg
2 Berufsorientierung Bremen	2-jährige Berufsorientierung und Sprachförderung mit der Möglichkeit des Ablegens des DSD (Deutsches Sprachdiplom der Kultusministerkonferenz) sowie am Ende des Erwerbs eines ersten allgemeinbildenden Abschlusses	Bremen
3 KAoA-kompakt	Angepasste Version von „Kein Abschluss ohne Anschluss“	NRW
4 Projekt 18/25	Förderzentrum für Flüchtlinge in Kooperation mit den Berufskollegs	NRW
5 IQ-Netzwerk	Anerkennungsberatung	Bund, BMAS
6 Berufsorientierung für Geflüchtete: PerjuF-H und BOP	Berufsorientierung im Handwerk	Bund, BMBF, BA, ZdH

Beispiel 1: KooBO Z

Das Kultusministerium in Baden-Württemberg und die Regionaldirektion der Bundesagentur für Arbeit haben eine Rahmenvereinbarung zur Kooperation von Beratungsfachkräften der Arbeitsagentur und den Schulen abgeschlossen. In den Klassen des Vorqualifizierungsjahres Arbeit und Beruf (VABO-Klassen) mit Schwerpunkt Erwerb von Deutschkenntnissen kommt der Information und Beratung der Schüler/-innen besondere Bedeutung zu: Sobald die Schüler/-innen über ausreichende Deutschkenntnisse verfügen, bieten die Arbeitsagenturen in diesen Klassen Berufsorientierungsveranstaltungen an (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg 2015). Neben den Maßnahmen zur Berufsorientierung im Bereich der allgemeinbildenden Schulen und der beruflichen Schulen hat das Kultusministerium in Baden-Württemberg das Projekt „Kooperative Berufsorientierung (KooBO)“ aufgelegt, das Schülerinnen und Schülern an allgemeinbildenden und beruflichen Schulen ermöglicht, Erfahrungen in verschiedenen beruflichen Zusammenhängen zu sammeln. Ziel ist, die Berufsorientierung weiter zu verbessern und ein landesweites Konzept für intensive Lernkooperationen – unter Einbeziehung regionaler Partner – zu entwickeln und zu erproben. KooBO ist auch für Flüchtlingsklassen wie VABO-Klassen geeignet. Das Projekt wird vom ESF und von der Regionaldirektion Baden-Württemberg der BA gefördert. Zusätzlich wird in Baden-Württemberg ab dem kommenden Schuljahr „KooBO Z“ speziell für die Zielgruppe der neu Zugewanderten angeboten. Gegenüber KooBO stehen hier aus Mitteln des BMBF zusätzliche Ressourcen zur praktischen Berufsorientierung zur Verfügung.

Weitere Informationen:

http://www.km-bw.de/site/pbs-bw-new/get/documents/KULTUS.ProfilAC/inhalte_projektbuero/WebDAV_BO_KaPAC/4_KooBO/KOOBO-Z/F%C3%B6rderaufwurf%20KOOBO-Z%202016-07-18.pdf
(Abruf: 19.9.2016)

Beispiel 2: Berufsorientierung Bremen

Bremen setzt auf eine zweijährige Phase der Berufsorientierung, die eng mit Maßnahmen zum Spracherwerb verzahnt ist. Das erste Jahr dient vorrangig dem Spracherwerb, vermittelt aber auch schon Informationen über die Berufswelt und enthält für einige Teilnehmer betriebliche Praktika. Im zweiten Jahr sind solche Betriebspraktika obligatorisch. In Werkstätten zielen Lehrmeister durch Unterweisungen in Tätigkeitsschwerpunkten wie Holz, Metall, Elektrotechnik, Bau, Pflege, Gesundheit, IT, Technik, Ernährung und auch Gastronomie auf eine erweiterte Berufsbildungsreife.

Beispiel 3: KAoA-kompakt

Junge Geflüchtete, die erst ab ihrem 16. Lebensjahr ins schulische Regelsystem eintreten, nehmen in NRW ab dem Schuljahr 2016/17 an dem Landesvorhaben „Kein Abschluss ohne Anschluss kompakt“ teil. „KAoA kompakt“ umfasst als komprimierte Form des Landesvorhabens eine Potenzialanalyse, trägergestützte Praxisphasen sowie nach Möglichkeit betriebliche Orientierung. In den internationalen Förderklassen wird über eine adäquate (sprachreduzierte) Schulbesprechung das Dienstleistungsangebot der Berufsberatung vorgestellt und für die Inanspruchnahme geworben.



Daneben steht ein umfangreiches mediales Angebot zur Berufsberatung von Geflüchteten: Von einer „Foliensammlung Berufsorientierung für Flüchtlinge“ für Träger und Berater bis zu mehrsprachigen Broschüren „Schule, Ausbildung, Beruf – Deine Chance in NRW“ reicht die Unterstützung.

Weitere Informationen:

<http://www.keinabschlussohneanschluss.nrw.de/> (Abruf: 19.9.2016)

Beispiel 4: „Projekt 18/25 – Förderzentrum für Flüchtlinge in Kooperation mit den Berufskollegs“

Das „Projekt 18/25“ in Nordrhein-Westfalen ist eine Kooperation zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und dem Ministerium für Schule und Weiterbildung (MSW). Nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete im Alter zwischen 18 und 25 Jahren, ausdrücklich auch ohne gute Bleibeperspektive, die an der Maßnahme „Förderzentrum für Flüchtlinge“ teilnehmen, erhalten seit dem Schuljahr 2016/2017 die Möglichkeit zum Besuch des Berufskollegs mit dem Ziel des Erwerbs eines dem Hauptschulabschluss gleichwertigen Schulabschlusses. Der Unterricht findet an zwei Tagen in der Woche statt, an drei Tagen in der Woche sind die Jugendlichen beim Maßnahmeträger eingebunden. Derzeit stehen 540 Plätze an 20 Standorten, die bedarfsorientiert von der BA und dem MSW ausgewählt wurden, zur Verfügung.

Weitere Informationen:

http://www.unternehmer.nrw/fileadmin/Fluechtlinge/Modellprojekt_1825_-_Foerderzentrum_fuer_Fluechtlinge.pdf (Abruf: 19.11.2016)

Beispiel 5: IQ-Netzwerk

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) stellt eine bundesweite Unterstützungsstruktur für Zuwanderer bereit, die bereits einen Bildungs- oder Ausbildungsabschluss im Ausland erworben haben: Es geht um eine für die Beratenen kostenlose Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung (Erstinformationen in Fragen der Anerkennung mitgebrachter Qualifizierungen, Begleitung des Anerkennungsprozesses, Beratung zu Anpassungsqualifizierungen und Ausgleichsmaßnahmen), aber auch um die Vermittlung adäquater Qualifizierungsangebote für Zuwanderer, mit denen fachliche Lücken geschlossen und erforderliche Deutschkenntnisse vermittelt werden, darunter Qualifizierungsmaßnahmen bei reglementierten Berufen, Anpassungsqualifizierungen im Bereich des dualen Systems sowie Vorbereitungen auf die Externenprüfung der Kammern bei einem negativen Ausgang des Anerkennungsverfahrens.

Geflüchtete spielen in der Anerkennungsberatung des Förderprogramms IQ eine zunehmend bedeutende Rolle. Vom Juni 2015 bis zum Jahresende 2015 wurden insgesamt 2.869 Geflüchtete zu den Möglichkeiten einer Anerkennung ihres ausländischen Abschlusses beraten. Die meisten davon (1.650) sind anerkannte Geflüchtete, 1.119 sind Asylsuchende und nur ein geringer Anteil sind Personen mit einer Duldung. Fast zwei Drittel (1.734) der beratenen Geflüchteten besitzen die syrische Staatsangehörigkeit. Die Anerkennungsberatung erfasst derzeit vor allem akademische Berufe, hier vor allem die Berufsgruppen der Ingenieure und Ärzte.

Weitere Informationen:

<http://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/programmbeschreibung.html>

(Abruf: 19.9.2016)

Beispiel 6: Berufsorientierung für Geflüchtete (BOF mit PerjuF-H)

Mit einer Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ wollen das BMBF und die BA gemeinsam mit dem Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) bis 2018 rund 10.000 Geflüchtete qualifizieren und in eine betriebliche Ausbildung im Handwerk führen. Elementarer Bestandteil dieser Initiative ist die Förderung einer vertieften Berufsorientierung, die sich an junge, nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete richtet, die bereits einen Integrationskurs durchlaufen und eine erste Berufsorientierung im Handwerk erhalten haben (BOF). Zunächst durchlaufen die Teilnehmer eine BA-geförderte Maßnahme „Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk“ (PerjuF-H). Dort erhalten sie 13 Wochen lang erste Einblicke in bis zu drei verschiedene Berufsfelder im Handwerk. Von dieser Zeit sind neun Wochen sogenannte Werkstatttage: Sie finden in Lehrwerkstätten von überbetrieblichen Berufsbildungsstätten der Handwerksorganisationen oder ihrer Kooperationspartner statt. Hier erfahren die Teilnehmer mehr zu Aufbau und Inhalten der dualen Ausbildung in den gewählten Berufen. Sie üben Tätigkeiten aus, die für die jeweiligen Berufe typisch sind und erlernen berufsbezogene Techniken, Strategien und Fähigkeiten. In einer anschließenden vierwöchigen Betriebsphase lernen die Teilnehmer dann einen Ausbildungsberuf vertieft kennen.

Weitere Informationen:

<https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/berufsorientierung-fuer-fluechtlinge-1782.html> (Abruf: 19.9.2016)

d. Weiterer Handlungsbedarf

Bisher war die Berufsorientierung für Geflüchtete vielfach von unvermeidbaren Anlaufschwierigkeiten geprägt. Trotz des hohen Engagements aller in der Berufsorientierung und beratung Engagierten erschwerten die hohe Zahl der Beratungsaspiranten sowie Probleme der sprachlichen Verständigung und der ersten Orientierung in Deutschland die Beratung. Über einen erhöhten Einsatz von Ressourcen und über die Erfahrungen und die Routinen, die sich inzwischen in vielen Beratungsstellen einstellen, werden solche Probleme inzwischen besser gemeistert. Allerdings steht noch aus, aus oft temporären und improvisierten Projekten heraus tragfähige und nachhaltige Strukturen einer Berufsorientierung und -beratung für junge Geflüchtete zu entwickeln. Dabei werden auch die Betriebe eine größere Rolle spielen müssen. Erfahrungen durch Tagespraktika und eine Einbindung von Migranten, denen bereits Berufseinstiege gelungen sind, erhöhen die Authentizität der Beratung.



3.2 Profiling und Kompetenzfeststellung

a. Herausforderungen

Für eine berufliche Integration ist ein erstes Profiling von Geflüchteten unerlässlich. Es gilt, ihre Begabungen, Erfahrungen und Interessen sowie ihre Sprachkompetenzen einzuschätzen. Soweit junge Geflüchtete noch Schulen besuchen, sollte das Profiling unmittelbar nach dem Schulabschluss erfolgen und die Grundlage der weiteren Bildungsplanung darstellen. Die jungen Geflüchteten stellen hinsichtlich ihrer Bildungsvoraussetzungen und kulturellen Hintergründe eine sehr heterogene Gruppe dar; entsprechend flexibel und gestaltungsoffen müssen die Instrumente des Profilings sein.

Vom Profiling unterscheiden sich Kompetenzfeststellungen darin, dass sie auf einen bestimmten Berufsbereich abheben und die dort bereits bestehenden beruflichen Kompetenzen sichtbar machen. Sie stellen nicht Defizite beruflicher Kenntnisse und Kompetenzen fest, sondern weisen aus, welche Kompetenzen vorliegen.

Viele der Zuwanderer nach Deutschland – auch der jugendlichen Zuwanderer – haben schon berufliche Kompetenzen erworben, sei es in einer Ausbildung oder durch Berufserfahrungen. Es gilt, diese Kompetenzen aufzunehmen: Sie können ein Fundament für die aufbauende und ergänzende Berufsausbildung in Deutschland bilden. Dazu müssen sie zunächst für die Ausbildungsaspiranten unter den Zuwanderern erfasst werden. Deren Selbsteinschätzung ist dafür hilfreich, aber nicht ausreichend. Denn sie kennen in aller Regel nicht die Inhalte und die Anforderungen der Berufe in Deutschland und es fällt ihnen oft schwer, ihre Kompetenzen korrekt zu beschreiben. Berufspraktischen Kompetenzfeststellungen in Betrieben, Lehrwerkstätten und Übungsbüros wird eine besonders hohe Aussagekraft zugeschrieben; sie sind aber wegen des hohen Aufwands nicht immer einsetzbar. Daher sind auch standardisierte Verfahren zu entwickeln, die ortsunabhängig und zeitlich flexibel eingesetzt werden können.

b. Einschätzung der Situation

In Deutschland gibt es bisher keine übergreifend angewandten Verfahren einer beruflichen Kompetenzfeststellung und noch keine ausreichenden Erfahrungen mit dem Profiling von Geflüchteten. Die wenigen bestehenden Instrumente sind nicht standardisiert, haben also über ihren unmittelbaren Verwendungskontext hinaus keine Aussagekraft, und sie richten sich meist an bereits gut qualifizierte Fachkräfte mit langjährigen Erfahrungen in komplexen Berufen, sind also zumindest für die weit überwiegende Zahl der Geflüchteten kaum geeignet. Praxisnahe Verfahren zur Kompetenzerfassung müssen dabei auch die informell und non-formal erworbenen Kompetenzen abbilden können. In den meisten Herkunftsländern werden Berufsausbildungen nicht mit formalen Abschlüssen wie in Deutschland zertifiziert.

Daher sind Kompetenzfeststellungsverfahren noch zu etablieren, die Zuwanderern – und ebenso auch Einheimischen ohne formalen Berufsabschluss – erlauben, ihre Kompetenzen zu beweisen und zu zertifizieren. Diese Zertifizierung wird und soll keinen Berufsabschluss ersetzen, aber sie soll den Einstieg in eine einschlägige Berufsausbildung erleichtern. Im Mittelpunkt von Kompetenzfeststellungen sollten tatsächlich vorhandene, verwertbare Berufskompetenzen stehen – und nicht der Nachweis von Bildungsgängen, durch die sie erworben wurden. Die wenigen bisher verfügbaren Verfahren – etwa Portfolio-Instrumente wie der Europass – bilden keinen Standard und verfügen nicht über einen Referenzrahmen.

c. Beispiele

	Maßnahme	Konzept	Bundesland
1	Early Intervention	Kompetenzerfassung qualifizierter Geflüchteter	BA
2	Bildungsbiografische Ersterfassung (BBE)	Beratung und Profiling	Baden-Württemberg
3	Kompetenzanalyse Profil AC	Profiling	Baden-Württemberg
4	Integration Points	Beratung und Profiling	NRW
5	Kompetenzfeststellung für Teilnahme an Externenprüfung der Kammern	Einbindung der berufsbildenden Schulen bei der Feststellung beruflicher Kompetenzen für die Teilnahme an einer Externenprüfung der Kammern	Bremen
6	Kompetenzkarten	Potenzialerkennung im Beratungsgespräch	Bertelsmann Stiftung, Wohlfahrtsverbände
7	Kompetenzen erkennen	Feststellung beruflicher Kompetenzen	BA

Beispiel 1: Early Intervention

Mit der steigenden Zahl von Geflüchteten haben die BA und das BAMF ein Modellprojekt namens „Early Intervention“ aufgesetzt. Dieses Projekt dient der ersten Einschätzung und Beratung junger Geflüchteter mit hohem Qualifikationsniveau, hoher Motivation und absehbar verwertbaren Berufserfahrungen; des Teils der Geflüchteten also, bei dem schnelle Integrationserfolge erwartet werden konnten (Daumann et al. 2015: 11). Die verwendeten Verfahren der Kompetenzfeststellung waren nicht standardisiert. Bereits die Feststellung von mitgebrachten Berufskompetenzen stellte die Berater vor hohe Anforderungen: Zertifikate lagen selten vor, die sprachliche Verständigung fiel schwer und die Unterschiedlichkeit der Ausbildungssysteme erschwerte einfache Gleichsetzungen und Zuweisungen (Dietz, Trübswetter 2016: 5).

Weitere Informationen:

<http://doku.iab.de/forschungsbericht/2015/fb0315.pdf> (Abruf: 7.10.2016)

**Beispiel 2: Bildungsbiografische Ersterfassung (BBE)**

Nach der Ankunft junger Geflüchteter erfolgt in Baden-Württemberg eine „bildungsbiografische Ersterfassung“ (BBE). Neben persönlichen Angaben zu den Kindern und Jugendlichen werden dabei beispielsweise der Alphabetisierungsstand, die Muttersprache, ggf. weitere Sprachkenntnisse und Daten zum bisherigen Schulbesuch im Herkunftsland erfasst. Anhand dieser Informationen können Schulverwaltung und Schulen entscheiden, an welcher konkreten Schule ein junger Flüchtling seinen Bildungsweg in Baden-Württemberg fortsetzt. Schulleiterinnen und Schulleiter können diese Informationen aus einer elektronischen Datenbank entnehmen und nutzen. Die BBE startete im Januar 2016 im Registrierungszentrum Heidelberg in den Regelbetrieb. Auf die dort erhobenen Daten können die Schulen seit März 2016 zugreifen.

Sobald die Geflüchteten in einer VABO-Klasse (VABO: Vorbereitungsjahr Arbeit und Beruf ohne Deutschkenntnisse) aufgenommen sind, kann das Profiling über den Einsatz eines aktuell in der Entwicklung befindlichen Analyseverfahrens (2P – Potenzial & Perspektive) erfolgen. Das Verfahren soll fachliche und überfachliche Potenziale erheben und biographische Informationen ermitteln. Es steht ab Herbst 2016 in einer ersten Fassung für den Einsatz an den Schulen zur Verfügung und wird bis Dezember 2018 für den Regeleinsatz optimiert.

Beispiel 3: Kompetenzanalyse Profil AC

In den berufsvorbereitenden Bildungsgängen wird flächendeckend das Kompetenzfeststellungsverfahren „Kompetenzanalyse Profil AC“ zur Ermittlung der individuellen überfachlichen und berufsbezogenen Kompetenzen durchgeführt. Das Verfahren wird verbindlich zur Unterstützung der beruflichen Orientierung und individuellen Förderung an den beruflichen Schulen eingesetzt. Die Tests befinden sich aktuell in der Entwicklung und ersten Erprobung. Ergebnisse liegen derzeit (August 2016) noch nicht vor.

Weitere Informationen:

<https://www.profil-ac.de/> (Abruf: 7.10.2016)

Beispiel 4: Integration Points

Mit der Einrichtung von „Integration Points“ stehen seit Januar 2016 in NRW flächendeckend zentrale Anlaufstellen für die Arbeits- und Ausbildungsmarktintegration geflüchteter Menschen zur Verfügung. Geflüchtete Menschen, die mit dem gegliederten Behörden- und Sozialsystem in Deutschland nicht vertraut sind, erhalten hier Orientierung, abgestimmte Beratung und Unterstützung durch spezialisierte Fachkräfte.

Das „berufsbezogene“ Profiling im Erstgespräch wird durch die spezialisierten Beratungs- und Vermittlungsfachkräfte durchgeführt. Darüber hinaus unterstützen (regional unterschiedlich) Kooperationspartner die frühzeitige Integration in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt durch die Erhebung beruflicher Daten über Fragebögen.

Beispiel 5: Bremer Bildungsurlaubsgesetz

Die Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung bildungsferner Zielgruppen – insbesondere auch von Zuwanderern – ist der Gegenstand des novellierten Bremer Bildungsurlaubsgesetzes. Die Erarbeitung von Instrumenten zur Qualitätssicherung in der Beratungsarbeit ist eine gemeinsame Aufgabe im Landesausschuss für Weiterbildung und setzt Ergebnisse aus dem Bundesprogramm „Lernen vor Ort“ um. Die beruflichen Schulen des Landes Bremen mit ihrem Wissen um die Prüfungsprozesse werden in die Kompetenzfeststellung für die Nachqualifizierung von Ungelernten mit eingebunden.

Beispiel 6: Kompetenzkarten

Die Bertelsmann Stiftung, Träger der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (Arbeiterwohlfahrt, Deutscher Caritasverband, Paritätischer Gesamtverband, Deutsches Rotes Kreuz, Diakonie, Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland, Bund der Vertriebenen) und das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) haben in den vergangenen zwei Jahren Kompetenzkarten für die Potenzialanalyse in der Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer (MBE) entwickelt, die in den mehr als 600 vom Bundesministerium des Inneren finanzierten Beratungsstellen eingesetzt werden können. Die Zielgruppe der MBE sind erwachsene Einwanderer über 27 Jahre, die sich nach § 44 des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG) dauerhaft in Deutschland aufhalten. Auch für Zuwanderer aus dieser Gruppe ist häufig ein Übergang in eine berufliche Ausbildung oder Ausbildungsvorbereitung empfehlenswert, weil sie nicht über dokumentierte oder verwertbare Berufsqualifikationen verfügen. Die Kompetenzkarten sind sowohl auf die Bedürfnisse der Migranten als auch auf die der Berater zugeschnitten und bieten bei einem ersten Profiling eine Grundlage für Gespräche zur Einschätzung und Beratung. Die Karten sind einfach und flexibel einsetzbar. Sie visualisieren Kompetenzen und können damit zur Überbrückung von Sprachbarrieren beitragen.

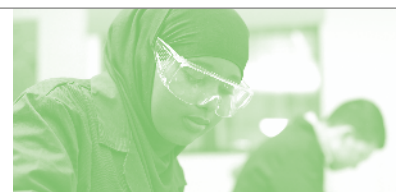
Weitere Informationen:

https://www.bertelsmann-stiftung.de/fileadmin/files/BSt/Publikationen/GrauePublikationen/LL_WfA_GP_Potenziale_erkennen_2016.pdf (Abruf: 7.10.2016)

Beispiel 7: Berufliche Kompetenzen erkennen (BA)

Damit zielgerichteter und umfassender als mit Early Intervention eine Vermittlung in Ausbildung und Arbeit erfolgen kann, wird die BA gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung in den beiden kommenden Jahren ein spracharmes und bildgestütztes Kompetenzerfassungssystem entwickeln. Kernelement des Projekts „Berufliche Kompetenzen erkennen“ sind standardisierte Kompetenztests für Migranten und Geflüchtete, aber auch für einheimische Geringqualifizierte, die über keinen Berufsabschluss verfügen. Ihnen soll dadurch eine zielgerichtete Einmündung in Beschäftigung und Qualifizierung ermöglicht werden, wobei sie nicht als Ersatz für Probearbeit oder ein Praktikum konzipiert sind.

Diese Kompetenztests erfassen berufsspezifische, arbeitsbezogene Fachkompetenzen, die bewertet werden. Auf diese Weise entstehen anschlussfähige Bescheinigungen über erreichte fachliche



Kompetenzniveaus. Die Ergebnisse der Kompetenzfeststellungen werden den Teilnehmern verfügbar gemacht und in den Beratungen durch die BA genutzt: So sehen Vermittlungs- und Integrationsfachkräfte im Informationssystem der BA (VerBIS), welche Kompetenzwerte ein Arbeitssuchender erreicht hat, der die Tests absolviert hat. Auf dieser Grundlage können sie Empfehlungen über Qualifizierungs- und Integrationsmaßnahmen sowie ihre Vermittlungen ausrichten.

Im Zentrum der ersten Projektphase steht die Entwicklung technologiebasierter Kompetenztests in wichtigen Referenzberufen, deren qualitätssichernde Rahmung, strukturelle Implementierung und Erprobung in zunächst fünf Bundesländern. Es entstehen Kompetenznachweise, die für die Teilnehmenden verständlich und verwertbar sind und die potenziellen Arbeitgebern Hinweise über Ausbildungs- und Einsatzmöglichkeiten geben. Die erfassten Kompetenzen werden erstens ins Verhältnis der Anforderungen des Referenzberufs gestellt. Das sorgt für ihre Einordnung in einen bekannten Referenzrahmen, der sie für Arbeitgeber einschätzbar macht. Zweitens beziehen sie sich weniger auf die Fachsystematik des beruflichen Wissens, sondern primär auf typische Handlungsanforderungen im betrieblichen Einsatz.

Die Entwicklung der Kompetenztests wird durch strukturbildende Maßnahmen flankiert, die für eine institutionelle Einbettung der Tests sorgen und ihre Qualität sichern. Hierfür werden (1) Qualitätsstandards für die Entwicklung, Ausgestaltung und Anwendung von Kompetenztests sowie für die Dokumentation und Zertifizierung der Ergebnisse entwickelt; (2) Schnittstellen zu vor- und nachgelagerten Prozessen (Prüfung relevanter Vorerfahrungen, Vermittlungs- und Beratungsarbeit bei Agenturen für Arbeit und Jobcentern) definiert und (3) Verfahrensstandards für durchführende Institutionen festgelegt.

Die ersten Kompetenztests gehen noch 2016 in den Pretest und sollen Mitte 2017 in den Regelbetrieb der BA überführt werden. Flankierende Strukturen dazu sollen bis Herbst 2017 entwickelt und bis April 2018 vervollständigt werden. Anschließend werden die Verfahren in fünf Regionaldirektionen an insgesamt zwölf Agenturstandorten erprobt, um Erkenntnisse über ihre Wirksamkeit und Hinweise für eine bundesweite Implementierung zu gewinnen. Parallel dazu werden Beratungskonzepte für Arbeitsmarktakteure und relevante Stakeholder erstellt.

d. Weiterer Handlungsbedarf

Profiling und Verfahren der Kompetenzfeststellung sind nach einer ersten Phase der Erprobung in Bezug auf ihre Aussagekraft zu prüfen und, soweit sie sich bewähren, strukturell besser zu verankern. Ihr Nutzen steigt, wenn ihre Verwertbarkeit für die Zuwanderer und deren Berater auch außerhalb des Erhebungskontextes gesichert ist. Insbesondere bei berufsbezogenen Kompetenzfeststellungen ist ein einheitlicher Bezugsrahmen notwendig. Hier bieten sich die standardisierten Inhalte der anerkannten Ausbildungsberufe an. Dies könnte nicht nur den Beratern und Arbeitgebern eine Einordnung der Ergebnisse erleichtern, sondern auch Klarheit darüber schaffen, welche Ausbildungsinhalte Zuwanderern mit einschlägigen Berufserfahrungen bis zum Berufsabschluss noch fehlen.

3.3 Berufsvorbereitende Maßnahmen

a. Herausforderungen

Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB) spielten auch in den Jahren vor dem Zustrom einer hohen Zahl von Geflüchteten eine große Rolle beim Übergang von jungen Ausländern und Menschen mit Migrationshintergrund in eine betriebliche Ausbildung. Diese Maßnahmen zielen auf unter 25-Jährige, die nicht unmittelbar nach der allgemeinbildenden Schule in eine Berufsausbildung einmünden konnten oder die benachteiligt sind. Sie sollen ihrer fachlichen und persönlichen Förderung dienen und ihre berufliche Eingliederung unterstützen. In der Regel werden die Maßnahmen von der Bundesagentur für Arbeit an Bildungsträger vergeben. Gegenstand der Maßnahmen sind neben der Vermittlung von berufsfachlichem Wissen die Entwicklung von Persönlichkeitsbildung, berufliche Grundfertigkeiten, Grundlagenqualifizierung in IT- und Medienkompetenz, Sprachförderung und Bewerbungstraining. Je nach Konzept werden mehr oder weniger große Teile der Maßnahmen in Betrieben als Praktikum durchgeführt. Diese Maßnahmen im Übergangssystem werden kritisch diskutiert: Zum einen puffern sie oft ein unzureichendes regionales oder sektorales Ausbildungsangebot mit Bildungsinhalten, die für viele Jugendliche in den Maßnahmen nicht weiterführend sind, und stellen somit bloße Warteschleifen dar. Zum anderen weisen viele Maßnahmen keinen systematischen Anschluss mit Anrechnungsmöglichkeiten in einer anschließenden Ausbildung auf. Nichtsdestotrotz stellen sie eine wesentliche Brücke zur Ausbildung für Jugendliche dar, denen ein direkter Zugang zu einem betrieblichen Ausbildungsplatz nicht gelingt.

Auch vor der starken Zunahme der Zahl von Geflüchteten im Jahr 2015 mündeten junge Ausländer mehr als doppelt so häufig in solche Übergangsmaßnahmen ein wie deutsche (AGBB 2016: 176). Daraus wird die prekäre Lage bei der Einmündung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in eine Berufsausbildung deutlich. In Bezug auf junge Geflüchtete ist die Situation noch schwieriger: Die direkte Einmündung in Ausbildung hängt stark von der Herkunftsregion der Ausbildungsaspiranten ab. Jugendliche mit asiatischer bzw. afrikanischer Herkunft – den wesentlichen Herkunftsregionen der Geflüchteten – durchlaufen zu 60 bzw. 70 Prozent Maßnahmen des Übergangssystems (AGBB 2016: 176).

Junge Geflüchtete ohne berufliche Erfahrungen oder verwertbare berufliche Qualifikationen sollen eine Berufsausbildung aufnehmen, um eine dauerhafte, erfolgreiche Eingliederung in Erwerbsarbeit zu erreichen. Das setzt in aller Regel – nach dem oder parallel zum Erwerb von Sprachkenntnissen mindestens auf dem Niveau B1 – eine Ausbildungsvorbereitung voraus. Bisher sind die Fälle selten, in denen sich für Geflüchtete unmittelbar nach dem Besuch einer Schule oder von Integrationskursen eine Ausbildungsmöglichkeit anbietet. Die Ausbildungsvorbereitung – ggf. ergänzt durch berufsbezogene Sprachförderung – spielt daher für junge Geflüchtete eine besondere Rolle.



b. Einschätzung der Situation

Mit dem Integrationsgesetz und der Verordnung zum Integrationsgesetz (2016) haben sich die Möglichkeiten zum Zugang zur Ausbildungsförderung deutlich verbessert. Zuvor gab es für Asylbewerber auch mit guter Bleibeperspektive und für Geduldete keinen Zugang zu berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen. Inzwischen haben Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive bereits nach drei Monaten die Möglichkeit, berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen zu besuchen (§ 132 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB III n. F.), Geduldete nach sechs Jahren (§ 132 Abs. 2 Nr. 2 SGB III n. F.). Folgende Maßnahmen der Bundesagentur sind für jugendliche Asylbewerber und Geflüchtete im Rahmen der Ausbildungsvorbereitung möglich (die Tabelle gibt die Rechtslage nach Inkrafttreten des Integrationsgesetzes wieder):

Maßnahme	Konzept	Individuelle Voraussetzungen
Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung nach § 45 SGB III (z. B. PerjuF oder PerjuF-H)	Insbesondere Heranführung an den Ausbildungsmarkt, Motivation zur Ausbildungsaufnahme, Berufsorientierung, Bewerbungstraining, berufsbezogene Sprachförderung	Die rechtliche Möglichkeit des Zugangs zum Arbeitsmarkt ist vorausgesetzt (befristeter Zugang für Asylbewerber aus Eritrea, Irak, Iran, Syrien, Somalia bereits während der Wartefrist nach § 131 SGB III)
Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (BvB)	Vorbereitung zur Ausbildungsaufnahme, berufsbezogene Sprachförderung	Förderung von Asylbewerbern mit guter Bleibeperspektive nach 3 Monaten, Geduldete nach 6 Jahren (§ 132 SGB III)
Einstiegsqualifizierung (EQ)	Praktikum beim Arbeitgeber zur Vermittlung beruflicher Handlungsfähigkeit (ggf. in Kombination mit ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) und/oder § 45 SGB III z. B. „EQ-Plus“ oder „EQ-Welcome“)	Grundsätzlich ab dem 4. Monat

Durch die Integration von Sprachförderung und anderen spezifischen Unterstützungsformen unterscheiden sich Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen (BvB) für Geflüchtete von solchen für andere Zielgruppen. In der Regel dauern sie ein oder zwei Jahre, mit einem großen Anteil von Sprachförderung im ersten Jahr. Im ggf. folgenden zweiten Jahr liegt der Schwerpunkt auf berufsfachlichen Inhalten und auf Praktika in Betrieben, oft weiter begleitet von einer berufsbezogenen Sprachförderung. Auch bei der Einstiegsqualifizierung (EQ) besteht ein großer Bedarf an begleitendem Spracherwerb. Diesem Bedarf trägt die BA durch Kombination der berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen und der Einstiegsqualifizierung mit ESF-BAMF-Kursen Rechnung.

In der Mehrzahl der Bundesländer besteht eine Voraussetzung für die Teilnahme an Berufsschulunterricht im Rahmen von BvB in der Berufsschulpflicht. Einige Bundesländer machen hier generelle Ausnahmen für bis zu 21-Jährige (Bayern) oder für bis zu 25-Jährige je nach Verfügbarkeit

von Maßnahmenplätzen (Bayern, NRW, Schleswig-Holstein) (Braun, Lex 2016). Eine Erhöhung der Altersgrenzen insgesamt würde für eine deutlich höhere Zahl junger Geflüchteter die Chance auf Einmündung in eine betriebliche Ausbildung erhöhen, ist aber noch umstritten.

In der Vergangenheit galt bei BvB-Maßnahmen die Devise, möglichst einheitliche, inklusive Angebote für Jugendliche mit und ohne Migrationshintergrund vorzusehen. Dieses Prinzip ist jetzt vielfach durch berufsvorbereitende Sondermaßnahmen für junge Geflüchtete durchbrochen worden – sei es in einigen Bundesländern aus pragmatischen Gründen (schnelle Bereitstellung von Plätzen in Förderklassen für Geflüchtete, Integration von Spracherwerb, Verfügbarkeit von DaZ-Lehrern) oder in anderen Bundesländern aus grundsätzlichen Erwägungen.

Regional sehr unterschiedlich gestaltet sich die Integration von Praktika in BvB-Maßnahmen. Aus Berichten im Steuerkreis der Initiative „Chance Ausbildung“ ergibt sich, dass sich dabei in einigen Bundesländern – insbesondere den Stadtstaaten und in den Ballungsräumen einiger anderer Bundesländer – viele auch kleinere und mittelständische Unternehmen engagieren, ein hoher Bedarf an betrieblichen Praktikumsstellen aber ungedeckt bleibt. Aus einer nicht repräsentativen Befragung der FAZ hat sich ergeben, dass auch bei den großen Unternehmen die Berufsvorbereitung von Geflüchteten noch kein hohes Gewicht hat: Nur drei DAX-Unternehmen haben eine jeweils zweistellige Zahl sogenannter Einstiegsqualifizierungen eingerichtet (FAZ 2016).

Die sechs bis zwölf Monate dauernde Einstiegsqualifizierung mit einem hohen Praktikumsanteil im Betrieb führte auch in der Vergangenheit oft zu einem erfolgreichen Übergang in Ausbildung. Der Praktikumsbetrieb kann sich einen Eindruck von den Kompetenzen der Ausbildungsaspiranten verschaffen, um auf dieser Grundlage eine Entscheidung in Richtung Ausbildungsaufnahme zu treffen. Bislang bestand seitens der BA die Vorgabe, dass 70 Prozent der Maßnahmendauer im Betrieb absolviert werden müssen und nur 30 Prozent in Bildungseinrichtungen. Diese Vorgabe hat die BA modifiziert, damit Einstiegsqualifizierungen besser für junge Geflüchtete genutzt werden können: Unter der Voraussetzung bestimmter tarifvertraglicher Vereinbarungen kann der betriebliche Anteil auf 50 Prozent verringert werden, wenn begleitende Sprachkurse durchgeführt werden.

c. Beispiele

	Maßnahme	Konzept	Bundesland
1	AvM Dual	Schulunterricht und betriebliche Praktika	Hamburg
2	Beirat „Integration von Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt“	Abstimmungsgespräche (Regionaldirektion NRW der BA)	NRW
3	Internationale Förderklasse+	Praktika in außerschulischen Lernorten	NRW
4	Vocatium	Betriebskooperation	Berlin
5	IdA BayernTurbo	Betriebliche Ausbildungsvorbereitung	Bayern

**Beispiel 1: AvM Dual (Hamburg)**

AvM Dual ist ein ganztägiges duales Angebot der Ausbildungsvorbereitung für neu zugewanderte Jugendliche zwischen 16 und 18 Jahren, unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus. Nach einer ca. sechsmonatigen Einstiegsphase, in der u. a. der Spracherwerb, der neue Lebensraum und die Vorbereitung auf den Lernort Betrieb im Vordergrund stehen, lernen und arbeiten die Jugendlichen wöchentlich drei Tage in der Berufsschule und zwei Tage im Betrieb. Dabei stehen betriebliche Integrationsbegleiter den Jugendlichen und Betrieben zur Seite. Zentraler Bestandteil von AvM Dual ist die integrierte betriebliche Sprachförderung in einem direkten Bezug zum Arbeitsalltag. In dem zweijährigen Bildungsgang können die Jugendlichen den ersten oder mittleren Bildungsabschluss erwerben.

Im April 2016 lernten und arbeiteten in AvM Dual mehr als 1.900 Jugendliche an 36 Hamburger Schulen in 121 Lerngruppen bzw. Klassen.

Weitere Informationen:

https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2015/10/Flyer_Ausbildungsvorbereitung_Migranten_web.pdf (Abruf: 7.10.2016)

Beispiel 2: Beirat „Integration von Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt“ (NRW)

Die Wirtschaft in NRW engagiert sich im Land und in den Regionen durch die Bereitstellung von Praktikumsplätzen und Ausbildungsstellen. In Kooperation mit den zuständigen Landesministerien finden Abstimmungsgespräche mit den jeweiligen Wirtschaftsverbänden statt. Abgestimmt werden die jeweiligen Beiträge u. a. im Ausbildungskonsens NRW und auf lokaler Ebene. Im Beirat „Integration von Flüchtlingen in den Arbeits- und Ausbildungsmarkt“ der Regionaldirektion NRW der BA werden auch weitere Akteure einbezogen, um Transparenz über die jeweiligen Aktivitäten herzustellen.

Beispiel 3: Internationale Förderklasse+ (NRW)

Nordrhein-Westfalen hatte bereits in der Vergangenheit an Berufskollegs „Internationale Förderklassen“ für schulpflichtige Zuwanderer ohne ausreichende Deutschkenntnisse eingerichtet, die u. a. berufliche Grundkompetenzen vermitteln. Das darauf aufbauende Coesfelder Modell „Internationale Förderklasse+“ basiert auf einer Kooperation zwischen der Bezirksregierung Münster, dem Kreis Coesfeld, der Kreishandwerkerschaft und zwei Berufskollegs. Das Ziel ist eine frühzeitige Integration von Geflüchteten und Asylbewerberinnen und Asylbewerbern in den Arbeitsmarkt. Schulpflichtige Geflüchtete werden im zweiten Halbjahr zusätzlich zum Unterricht im Berufskolleg in einen außerschulischen Lernort integriert, der mithilfe der Kreishandwerkerschaft angeboten wird. Durch das geschaffene Netzwerk sollen die Jugendlichen zielorientiert an eine Ausbildung in einem regionalen Betrieb oder eine weiterführende Schullaufbahn herangeführt werden (Kreis Coesfeld 2016).

Beispiel 4: Vocatium (Berlin)

„Vocatium“ ist ein Zusammenschluss von etwa 20 großen Berliner Unternehmen, die für junge Geflüchtete Praktikumsangebote und eine Begleitung durch Auszubildende bereitstellen, die sich bereits in einer dualen Ausbildung befinden. Darüber hinaus organisieren sie Messen zur Vorstellung von betrieblichen Angeboten für Geflüchtete.

In Berlin sollen zudem Geflüchtete über 16 Jahre zukünftig die Möglichkeit bekommen, im Rahmen der berufsqualifizierenden Lehrgänge (BQL) in ihren Praktika von sprachaffiner Bildungsgangbegleitung zu profitieren.

Beispiel 4: IdA BayernTurbo (Bayern)

Das Projekt „IdA BayernTurbo“ bereitet 1.000 jugendliche Asylbewerber, die eine hohe Bleibewahrscheinlichkeit haben und aufgrund ihrer guten Vorbildung für eine Ausbildung infrage kommen, auf eine Einstiegsqualifizierung oder auf eine Ausbildung vor. Das Ziel von „IdA BayernTurbo“ ist es, junge Geflüchtete innerhalb von sechs Monaten und mit einem vorgeschalteten zweimonatigen Sprachkurs in eine Ausbildung oder eine Einstiegsqualifikation zu vermitteln. Das Projekt wird gemeinsam von der Regionaldirektion Bayern der BA, dem bayerischen Sozialministerium und den Verbänden der bayerischen Wirtschaft finanziert.

Weitere Informationen:

https://www.vbw-bayern.de/Redaktion/Frei-zugaengliche-Medien/Abteilungen-GS/Bildung/2016/Downloads/vbw-IdABayernTurbo_onepager-V19RZ.PDF (Abruf: 19.9.2016)

d. Weiterer Handlungsbedarf

Die Maßnahmen im Übergangssystem sollten insgesamt stärker auf die Inhalte einer Berufsausbildung ausgerichtet sein, um gezielter auf eine Ausbildung angerechnet und systematischer zertifiziert werden zu können. Eine intensive Mitwirkung von Betrieben sichert bessere Übergangsquoten in eine Regelausbildung. Alle diese Anforderungen werden bereits seit vielen Jahren vorgetragen (vgl. die Ergebnisse der Initiative „Übergänge mit System“) und sie erhalten im Zuge der Integration der Geflüchteten eine neue Relevanz. Eine Systematisierung im Übergangssystem wird daher allerdings der Verzahnung mit Maßnahmen des Spracherwerbs eine erhöhte Bedeutung zumessen, als dies bei den bisherigen Zielgruppen des Übergangssystems der Fall war. Der Zugang zu berufsvorbereitenden Maßnahmen sollte nicht an die „Bleibeperspektive“ von jungen Geflüchteten gebunden werden. Insbesondere bei Jugendlichen ist eine Rückkehr in die Herkunftsländer häufig nicht absehbar; daher ist die Unterstützung beim Zugang in eine Ausbildung stets geboten. Zudem können selbst Rückkehrer in ihrer Heimat die Inhalte einer Ausbildungsvorbereitung nutzen. Schließlich hat sich Deutschland an internationales Flüchtlingsrecht gebunden, das für Jugendliche ohne Ansehen der Herkunftsländer einen Zugang zum Bildungssystem fordert.



4 Anerkannte Berufsausbildung

Die Mehrzahl der jungen Geflüchteten, die nach 2013 nach Deutschland gekommen sind und an Bildungsmaßnahmen teilnehmen, befindet sich in Integrationsmaßnahmen, anderweitigen Sprachkursen oder berufsvorbereitenden Maßnahmen. Daher steht ihr Übergang in eine Berufsausbildung in den meisten Fällen erst ab 2017 an. Derzeit lassen sich für diese Gruppe noch keine Umsetzungsbeispiele darstellen. Allerdings lassen sich die erkennbaren Herausforderungen, der Diskussionsstand und die weiteren Perspektiven beschreiben.

Die Aufnahme einer Berufsausbildung mit anerkanntem Abschluss ist für die meisten Geflüchteten der Schlüssel für eine nachhaltige Integration in die Arbeitswelt in Deutschland. Gelingt der Übergang in eine berufliche Ausbildung nicht, sind viele von ihnen ohne Berufsabschluss dauerhaft auf Transferleistungen oder auf den Niedriglohnsektor verwiesen.

Der Blick auf die Entwicklungen des vergangenen Jahres und die Betrachtung der Ausbildungsintegration vergangener Flüchtlingskohorten zeigen, wo die größten Herausforderungen liegen:

- 4.1 Gesicherter Aufenthaltsstatus**
- 4.2 Betriebliche Ausbildungsbereitschaft**
- 4.3 Begleitende Unterstützung ausbildender Betriebe und der Auszubildenden**
- 4.4 Betriebsnahe Ausbildung**
- 4.5 Neue Ausbildungsformate**

4.1 Gesicherter Aufenthaltsstatus

Eine wesentliche Voraussetzung für Betriebe, die Geflüchteten einen Ausbildungsplatz anbieten, ist ein gesicherter Aufenthaltsstatus während der Ausbildung sowie darüber hinaus. Das Integrationsgesetz von 2016 schafft diesbezüglich eine klare Regelung: Eine Duldung ist zu erteilen, wenn ein Ausländer – ohne Altersgrenze – eine qualifizierte Berufsausbildung aufnimmt oder aufgenommen hat, ihm die Ausübung einer Erwerbstätigkeit nicht untersagt werden darf und wenn keine konkreten Maßnahmen zu seiner Aufenthaltsbeendigung vorliegen. Die Duldung wird dann für die im Ausbildungsvertrag vereinbarte Dauer der Ausbildung erteilt, in der Regel für drei Jahre. Die Duldung ist an das Bestehen des Ausbildungsverhältnisses gebunden. Bei Ausbildungsabbruch wird aber einmalig eine weitere Duldung für sechs Monate zum Zweck der Suche nach einer anderen Ausbildungsstelle erteilt. Die Duldung wird zudem nach erfolgreich absolviertem Ausbildungsabschluss um ein halbes Jahr verlängert, wenn der Ausbildungsbetrieb keine Übernahme vorsieht. Bei Beschäftigung gilt ohnehin für zwei Jahre eine Aufenthaltserlaubnis.

4.2 Betriebliche Ausbildungsbereitschaft

In der Vergangenheit gelang es Geflüchteten deutlich seltener als deutschen Jugendlichen und auch seltener als anderen Zuwanderern, eine betriebliche Ausbildung aufzunehmen. Das bedeutet nicht nur, dass jungen Geflüchteten erst verspätet und seltener ein Übergang in eine Berufsausbildung gelang, sondern auch, dass sie häufiger über viele Jahre arbeitslos blieben oder einfache Hilfstätigkeiten mit hohem Arbeitslosigkeitsrisiko verrichteten. Auch wenn sie eine Ausbildung aufnehmen konnten, wurden sie vor allem in Branchen aufgenommen, die für einfachere Tätigkeiten qualifizieren. So ist etwa die Hälfte der Auszubildenden aus den wichtigsten nichteuropäischen Asylherkunftsländern Afghanistan, Eritrea, Irak, Iran, Nigeria, Pakistan, Somalia und Syrien im Handel (21%), im Baugewerbe (15%) und im Gesundheitswesen (13%) beschäftigt. Die Anteile dieser Branchen liegen höher als für deutsche Auszubildende (BA-Arbeitslosenstatistik 2016). Aus der Arbeitslosenstatistik lässt sich auch entnehmen, wie niedrig bisher noch der Anteil der Ausbildungsverhältnisse liegt: Im November 2015 waren einerseits rund 6.900 Staatsangehörige aus diesen Asylherkunftsländern in einem Ausbildungsverhältnis bei der BA gemeldet.³ In einem Jobcenter oder einer Arbeitsagentur waren andererseits rund 133.000 Arbeitsuchende gemeldet, davon 58.000 unter 30 Jahren, für die grundsätzlich eine Ausbildung in Betracht kommen sollte. Nach einer nicht repräsentativen Umfrage der FAZ im Juli 2016 haben sich Vertreter der DAX-Konzerne zu ihrem Ausbildungsengagement für junge Geflüchtete geäußert. Danach haben die DAX-Konzerne insgesamt etwas mehr als 300 zusätzliche Ausbildungsplätze für Geflüchtete geschaffen, davon aber erst einen kleinen Teil besetzt. Es lässt sich resümieren: Die betriebliche Ausbildungsbereitschaft geht nicht nur insgesamt zurück. Zuwanderern und darunter besonders den jungen Geflüchteten gelingt die Aufnahme einer Berufsausbildung noch schlechter als anderen Gruppen.

Mittlerweile existieren erste Schätzungen über den quantitativen Bedarf an Ausbildungsplätzen. So geht der nationale Bildungsbericht (AGBB 2016: 202) allein für die 2015 nach Deutschland geflüchteten Jugendlichen von einem Bedarf an zwischen 72.000 und 96.000 zusätzlichen Ausbildungsplätzen aus.

Diese Diskrepanz zwischen verfügbaren und erforderlichen Ausbildungsplätzen führt zu drei Konsequenzen für die Entwicklung entsprechender Ausbildungsangebote:

- Begleitende Unterstützung ausbildender Betriebe: Um das betriebliche Ausbildungsangebot zu erweitern, muss die Ausbildungsbereitschaft von Unternehmen gefördert und unterstützt werden. Das wird aber absehbar nicht reichen, um den Bedarf zu decken.
- Betriebsnahe Ausbildung: Daher sind subsidiär öffentlich geförderte Ausbildungsmöglichkeiten mit möglichst großer Nähe zur betrieblichen Ausbildung zu schaffen.

³ Aus den der BA vorliegenden Daten geht nicht hervor, wie viele junge geflüchtete Menschen sich tatsächlich um einen Ausbildungsplatz bemüht haben bzw. eine Ausbildung begonnen haben. Darüber hinaus führt die BA keine Statistik über die insgesamt abgeschlossenen Ausbildungsverträge. Der Personenkreis „geflüchtete Menschen“ kann daher mit den Mitteln der BA-Statistik nicht korrekt abgebildet werden.



- Neue Ausbildungsformate: Es sind die formalen Vorgaben der Ausbildung so zu verändern, dass sie leichter in einzelnen Schritten durch Ausbildungsbausteine oder Teilqualifikationen erworben werden kann – beim weiter bestehenden Ziel des Erwerbs einer umfassenden beruflichen Handlungskompetenz.

4.3 Begleitende Unterstützung ausbildender Betriebe und der Auszubildenden

Es würden vermutlich mehr Betriebe eine Ausbildung von Geflüchteten in Betracht ziehen, wenn sie bei damit einhergehenden besonderen Schwierigkeiten – seien es individuelle des Spracherwerbs oder der sozialen Integration, seien es institutionelle oder rechtliche wie Fragen der Förderung oder des Aufenthaltsstatus – ohne Aufwand auf eine begleitende professionelle Unterstützung zurückgreifen könnten. Eine Begleitung benötigen insbesondere kleine und mittlere Betriebe, die 90 Prozent der Ausbildung in Deutschland tragen.

Dafür wurden zunächst einige Regelinstrumente der Ausbildungsbegleitung der Bundesagentur für Arbeit leichter zugänglich gemacht. Maßnahmen der BA für jugendliche Asylbewerber und Geflüchtete im Rahmen der Ausbildung sind (die Tabelle gibt die Rechtslage nach Inkrafttreten des Integrationsgesetzes 2016 wieder):

Maßnahmen bzw. Instrumente	Konzept	Individuelle Voraussetzungen
Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH)	Stützunterricht zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten, sozialpädagogische Begleitung	Geduldete nach zwölfmonatiger Wartefrist; Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive nach drei Monaten
Assistierte Ausbildung (AsA)	Unterstützung von Ausbildungsbetrieben und Auszubildenden zur Stabilisierung des Ausbildungsverhältnisses	Geduldete nach zwölfmonatiger Wartefrist; Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive nach drei Monaten
Berufsausbildungsbeihilfe und Ausbildungsgeld	Förderung von Auszubildenden bei Berufsausbildung, bei Teilnahme an einer BvB oder ausbildungsvorbereitenden Phase einer AsA bzw. bei Teilnahme an einer Maßnahme zur Teilhabe am Arbeitsleben	Asylbewerber mit guter Bleibeperspektive nach mindestens 15 Monaten; Geduldete nach mindestens 15 Monaten bei betrieblicher Berufsausbildung und bei ausbildungsvorbereitender Phase einer AsA und nach sechs Jahren bei Teilnahme an BvB

Es hat sich gezeigt, dass einzelfallbezogene Ansätze der Ausbildungsbegleitung wie die assistierte Ausbildung bei Auszubildenden in besonderen Problemsituationen erfolgreich sein können (BIBB 2016). In der Betreuung von Geflüchteten könnten neben Kräften von Bildungsträgern und berufsbildenden Schulen in Zukunft vermehrt auch Migranten und Geflüchtete eingesetzt werden, denen in Deutschland bereits ein beruflicher Einstieg gelungen ist. Auch verdient die Kombination von abH und AsA mit gezielter Sprachförderung eine größere Beachtung. Die Betreuung wird hier regelmäßig nicht nur die in der Ausbildung entstehenden Probleme, sondern auch soziale und familiäre Schwierigkeiten zum Gegenstand haben.

Zusätzlich zur Bereitstellung flankierender Unterstützungsangebote gilt es, das betriebliche Ausbildungspersonal und die Lehrer an berufsbildenden Schulen vorzubereiten. Weiterbildungsangebote und das Coaching des Personals der Berufsbildung sind eine elementare Aufgabe, wenn eine Ausweitung der betrieblichen Ausbildung von jungen Geflüchteten gelingen soll.

4.4 Betriebsnahe Ausbildung

Weil aller Voraussicht nach nicht allen geeigneten jungen Geflüchteten betriebliche Ausbildungsplätze zur Verfügung gestellt werden können, sind nachrangig zu betrieblichen Ausbildungsplätzen betriebliche Einstiegsqualifizierungen und betriebsnahe, öffentlich geförderte Ausbildungsplätze zumindest für das erste Ausbildungsjahr vorzuhalten. Das wird in den kommenden Jahren zu deutlich steigenden staatlichen Ausgaben im Bereich der Berufsbildung führen: Im nationalen Bildungsbericht wird allein dafür mit Kosten zwischen 294 bis 391 Mio. Euro (AGBB 2016: 201) gerechnet. Im Vergleich zu einem Alternativszenario (ungedeckte Fachkräftenachfrage der Betriebe, fortdauernde Kostenbelastung durch eine hohe Arbeitslosigkeit von Zuwanderern) ist es jedoch die wirtschaftlich günstigere Variante.

Betriebsnahe Ausbildung soll heißen: Eine öffentlich geförderte Berufsausbildung findet nicht getrennt von der Welt der Wirtschaft vorrangig an schulischen Lernorten statt, sondern in engem Austausch mit Unternehmen. Die BIBB-Übergangsstudien zeigen, dass daraus Wege in die reguläre betriebliche Ausbildung entstehen (Gaupp et al. 2008; Eberhard et al. 2013). Betriebe lernen junge Geflüchtete individuell kennen und wandeln zumindest teilweise betriebsnahe in betriebliche Ausbildungsverhältnisse um.

Grundsätzlich stehen bereits Instrumente zur Verfügung, die diesen Bedarf abdecken können. Notwendig wäre allerdings die weitere Öffnung der Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE, § 76 SGB III) und der Berufseinstiegsbegleitung (BerEB, § 49 SGB III) für Geflüchtete. Bei der BaE geht es um Berufsausbildungen durch von der BA beauftragte Bildungsträger, wenn Ausbildungsverhältnisse am Markt nicht möglich sind. Derzeit haben Geflüchtete ohne Anerkennung – das ist noch die Mehrheit der jungen Geflüchteten – keine Zugangsmöglichkeit zu einer BaE.



4.5 Neue Ausbildungsformate

Bereits die ersten Umsetzungserfahrungen von Integrationskonzepten in eine betriebliche Ausbildung zeigen, dass die Regelformate einer Berufsausbildung für Geflüchtete hohe Barrieren mit sich bringen. Das beginnt mit der Integration eines im Regelbetrieb nicht vorgesehenen begleitenden Deutschunterrichts und endet mit dem Problem, dass viele Geflüchtete zunächst auch Erwerbstätigkeiten aufnehmen müssen, die ihren Unterhalt besser sichern als die Ausbildungsvergütungen.

Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteine sind seit 2007 für viele Berufe bereits entwickelt worden. Sie folgen bundesweit den bestehenden Ausbildungsstandards. Diese Konzepte würden Geflüchteten eine Ausbildung in Etappen ermöglichen – tätigkeitsbegleitend oder in Intervallen. Sie würden eine schrittweise Akkumulation beruflicher Inhalte bis zu einer abschließenden Externenprüfung nach BBiG/HwO ermöglichen.

Hier sind die notwendigen Umsetzungsschritte erst noch aufzunehmen. Weil die Verwendung von Teilqualifikationen und Ausbildungsbausteinen für unter 25-Jährige bislang ordnungspolitisch umstritten ist, wäre mit Blick auf den aktuellen Bedarf neu zu bestimmen, wie solche gestuften Ausbildungsmodelle realisiert werden können, ohne dass sie schließlich zu minderwertigen Abschlüssen führen. Diese Diskussion ist dringend zu führen: Es ist kaum vorstellbar, dass sich die Ausbildungsquote von jungen Geflüchteten nachhaltig steigern lässt, wenn solche Modelle der flexiblen Einstiege nicht ermöglicht werden.

5 Perspektiven

Die Initiative „Chance Ausbildung“ hat einen Schwerpunkt auf das Thema „Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft“ gelegt und insbesondere in Bezug auf die Zuwanderung von jungen Geflüchteten bildungspolitische Positionen bezogen (Bertelsmann 2016). In diesem Bericht wird über erste Schritte der Umsetzung berichtet.

Im Resümee zeigt sich ein sehr uneinheitliches Bild: Die Berufsbildung in Deutschland hat mit einer großen Zahl von Projekten und Initiativen zur Sprachvermittlung, Kompetenzfeststellung und Berufsorientierung ihre Leistungsfähigkeit bewiesen. Sie geht dazu über, die Instrumente der Ausbildungsvorbereitung so zu öffnen und zu optimieren, dass sie dem Bedarf junger Flüchtlinge entsprechen. Es gelingt ihr allerdings noch nicht annähernd, in hinreichender Zahl betriebliche Ausbildungsplätze zu mobilisieren. Diese unterschiedlichen Entwicklungsfortschritte sind nicht darauf zurückzuführen, dass die ersten Schritte leichter zu organisieren wären als die letzten. Sie beruhen vor allem darauf, dass die meisten Flüchtlinge, die nach 2013 angekommen sind, erst 2017 oder 2018 an der Schwelle zur Ausbildung stehen werden. Es gibt also ein Zeitfenster für die Vorbereitung von Ausbildung, sei es einer betrieblichen oder einer betriebsnahen. Aber das Zeitfenster ist sehr kurz.

Die Herausforderungen der Umsetzung einer Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft konzentrieren sich mithin auf zwei Punkte:

- Zum einen müssen viele Projekte und Initiativen aus dem Modus der Improvisation in verlässliche und nachhaltige Strukturen überführt werden. Es kann nicht sein, dass eine gesellschaftliche Daueraufgabe der Berufsbildung von Migranten nur bewältigt werden kann, wenn die Auslegung von Regelungen gedehnt wird, wenn kleinräumige und kurzfristige Konzepte statt breit angewandter und evaluierter Instrumente eingesetzt werden und wenn das Ehrenamt das Amt ersetzt. Es geht also um Strukturbildung nach einer unvermeidbaren Phase der Improvisation. Strukturbildung kann jedoch nicht heißen, dass die gewohnte und tradierte Ordnung der Berufsbildung unberührbar bliebe; sie wird sich auch an ihrer Integrationskraft für Migranten messen lassen müssen.
- Zum anderen sind Unternehmen zu gewinnen, die sich bei der Berufsausbildung junger Geflüchteter engagieren. Alle anderen Hemmnisse lassen sich mit dem Einsatz öffentlicher Ressourcen bewältigen. So ist kleinen, mittleren und großen Unternehmen zu vermitteln, dass der Fachkräftenachwuchs nicht mehr weit überwiegend aus Einheimischen ohne Migrationshintergrund bestehen wird, und es gilt, sie zu überzeugen, dass dies keinen Grund für ein Auscheiden aus ihrem Ausbildungsengagement darstellt.



Literatur

- AGBB – Autorengemeinschaft Bildungsberichterstattung (2016). Nationaler Bildungsbericht 2016. Bielefeld: wbv.
- Arslan, M. (2016). Deutsch als Zweitsprache lehren und lernen. *berufsbildung*, 158, 24–27.
- BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016). Aktuelle Zahlen zu Asyl. Stand: Dezember 2015.
- Bertelsmann Stiftung (Hrsg.) (2016): Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft. Politische Forderungen der Initiative „Chance Ausbildung“. Gütersloh.
- Braun, F.; Lex, T. (2016). Zur beruflichen Qualifizierung von jungen Flüchtlingen. München: Deutsches Jugendinstitut.
- Brücker, H.; Fendel, T.; Kunert, A.; Mangold, U.; Siegert, M. & Schupp, J. (2016). Warum sie kommen, was sie mitbringen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht 15/2016 (21.6.2016). Nürnberg.
- Daumann, V.; Dietz, M.; Knapp, B.; Stien, K. (2015). Early Intervention – Modellprojekt zur frühzeitigen Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern – Ergebnisse der qualitativen Begleitforschung. IAB Forschungsbericht 3/2015. Nürnberg
- Dietz, M.; Trübswetter, P. (2016). „Early Intervention“ – Teilnehmerstruktur und Arbeitsmarktintegration von Asylbewerberinnen und Asylbewerbern. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* Jg. 45, 2016, Nr. 1, 4–5.
- Eberhard, V.; Beicht, U.; Krewerth, A.; Ulrich, J. G. (2013). Perspektiven beim Übergang Schule–Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. Wissenschaftliches Diskussionspapier 142. BIBB. Bonn.
- FAZ (2016). DAX-Konzerne stellen nur 54 Flüchtlinge ein. FAZ vom 4.7.2016. <http://www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/welcher-konzern-stellte-fluechtlinge-ein-14322168.html> (Abruf: 24.8.2016).
- Gaupp, N.; Lex, T.; Reißig, B. (2008). Ohne Schulabschluss in die Berufsausbildung: Ergebnisse einer Längsschnittuntersuchung. In: *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 11. Jg., H. 3, 388–405.
- Hochleitner, T. (2016). Beschulungsmodell für junge Asylbewerber und Flüchtlinge in Berufsintegrationsklassen in Bayern. *berufsbildung*, 158, 11–13.
- IBE – Institut für Beschäftigung und Employability (2016). Integration von Flüchtlingen in den deutschen Arbeitsmarkt. Ludwigshafen: IBE, Hays AG.
- ISB – Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (Hrsg.) (2015). Berufsschulpflichtige Asylbewerber und Flüchtlinge. München: ISB.
- Kreis Coesfeld (2016). Sitzungsvorlage des Landrats. Integrationsausschuss. <file:///k68-s1/Users/eckart/Documents/Projekte/13%20Bertelsmann%20Ausbildung/BSt13%20Thema%20Migration/Umsetzungspapier/Material/160826%20Coesfeld%20Sitzungsvorlage.pdf> (Abruf: 22.8.2016).

- Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg (Hrsg.) (2015). Kultusministerium und Arbeitsagentur kooperieren bei Berufsberatung für junge Flüchtlinge. <https://www.baden-wuerttemberg.de/de/service/presse/pressemitteilung/pid/kultusministerium-und-arbeitsagentur-kooperieren-bei-berufsberatung-fuer-junge-fluechtlinge/> (Abruf: 22.8.2016).
- Robert Bosch Stiftung (Hrsg.) (2015). Sprachvermittlung und Spracherwerb für Flüchtlinge: Praxis und Potenziale außerschulischer Angebote. Stuttgart.
- Schroeder, C. (2016). Wunder dauern etwas länger. Bei den Sprachkursen für Flüchtlinge und Migranten sind gründliche Reformen nötig. Süddeutsche Zeitung, Nr. 55, 7.3.2016, 2.



Über die Autoren



Prof. Dr. Dieter Euler studierte Betriebswirtschaftslehre, Wirtschaftspädagogik und Sozialphilosophie in Trier, Köln und London. Seit Oktober 2000 ist Prof. Euler Inhaber des Lehrstuhls für „Wirtschaftspädagogik und Bildungsmanagement“ an der Universität St. Gallen. Zuvor war er an der Universität Potsdam (1994–1995) und an der Universität Erlangen-Nürnberg (1995–2000) tätig.

Prof. Euler nimmt zahlreiche Funktionen in internationalen wissenschaftlichen und bildungspolitischen Organisationen wahr. Ein Schwerpunkt seiner international ausgerichteten Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten liegt in der Reform von Berufsbildungssystemen.



Prof. Dr. Eckart Severing studierte Soziologie und Politikwissenschaft in Erlangen und wurde 2000 in Hamburg habilitiert. Er lehrt an der Universität Erlangen-Nürnberg und ist Mitglied der Geschäftsleitung des Bildungswerks der Bayerischen Wirtschaft.

Prof. Severing wirkt in einer Reihe von Gremien und Organisationen der Berufsbildung mit. U. a. ist er Vorsitzender des Vorstandes der Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz (AG BFN). Schwerpunkte seiner wissenschaftlichen Arbeit sind Strukturen der Berufsbildung, europäische Berufsbildungspolitik sowie das informelle berufliche Lernen und seine Zertifizierung.

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 arbeiteten die Beteiligten an der Verbesserung der Ausbildungsmöglichkeiten für Jugendliche mit Behinderungen (Inklusion). Als zweites Thema stand die Erleichterung des Übergangs zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung auf dem Programm (Durchlässigkeit). Drittens ging 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



Summary

As a country of immigration with a stable economy and high labor market absorption rate, Germany is today in a good position to successfully integrate its influx of migrants. Nonetheless, the currently high numbers of refugees from crisis-stricken countries pose a challenge to the country's vocational education training system given that more 55.9% of registered asylum-seekers are under 25 years of age and some 27% are under 16 (BAMF 2016). The diversity of educational levels, professional qualifications and cultural backgrounds among the incoming migrants are challenging the German VET system as it aims to provide as many migrants as possible access to VET and qualification programs.

And while Germany's VET system already features a large number of projects and initiatives targeting language acquisition, skills identification and career guidance, the sheer diversity of people and contexts to be incorporated into the system makes it difficult to navigate the system. The paper presented here "Berufsausbildung in einer Einwanderungsgesellschaft – Praxis gestalten" (VET in an Immigration Society – Improving Practice) aims to bring clarity to the situation by providing an inventory of existing education and training offerings, concepts and support measures for education and VET integration in three action areas:

- 1. Language acquisition**
- 2. Preparatory education**
- 3. Transition to VET with certification**

In addition to identifying initial steps to be taken, the paper addresses key challenges and areas where further action must be taken. Rapid integration benefits not only young immigrants but young Germans as well, who learn and work much earlier and more intensively with people from another culture.

This brochure is a product of the "Chance Ausbildung – jeder wird gebraucht!" initiative (Vocational Training: Opportunities for Everyone! <http://www.bertelsmann-stiftung.de/Vocational-Training>), which brings together representatives from 11 German state ministries with Germany's Federal Employment Agency and the Bertelsmann Stiftung to formulate a reform of Germany's education system. The paper represents the last in a series of publications addressing VET issues in an immigration society.

Impressum

© Bertelsmann Stiftung
Januar 2017

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

Verantwortlich

Frank Frick
Clemens Wieland
Claudia Burkard

Lektorat

Katja Lange, richtiggut.com

Grafikdesign

Nicole Meyerholz, Bielefeld

Foto

Getty Images/Cultura RF/Peter Muller
Steffen Krinke, Gütersloh

Druck

Hans Kock, Buch- und Offsetdruck GmbH, Bielefeld

DOI 10.11586/2017001

Das für diese Broschüre verwendete
Papier ist FSC®-zertifiziert.

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