Entwicklungsprojekt: Abschlussbericht

3.4.304 – Prozesskette zur nachhaltigen Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung

Projektsprecher: Dr. Christian Vogel

Durchführung in Kooperation mit der Universität Duisburg-Essen
Institut für Berufs- und Weiterbildung,
Fachgebiet Berufspädagogik/ Berufsbildungsforschung
(Dienstleistungsauftrag)

Prof. Dr. Dieter Münk, Gero Scheiermann, Matthias Lüders

Laufzeit IV/17 bis II/18
Bonn, 30.04.2018

Bundesinstitut für Berufsbildung Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Telefon: 0228/107-1884
E-Mail: vogel@bibb.de
www.bibb.de

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB
Forschen
Beraten
Zukunft gestalten

Zitiervorschlag:
Vogel, Christian; Münk, Dieter; Scheiermann, Gero; u. a.: Prozesskette zur nachhaltigen Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung; Abschlussbericht: 3.4.304. Bonn, 2018.

© Bundesinstitut für Berufsbildung, 2018

Dieses Dokument gehört zu der VET Repository-Sammlung „BIBB Projektberichte“.

Herausgeber:
Bundesinstitut für Berufsbildung
Robert-Schuman-Platz 3
53175 Bonn
Internet: www.vet-repository.info
E-Mail: repository@bibb.de

CC Lizenz
Der Inhalt dieses Werkes steht unter Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 International).
Weitere Informationen finden sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite
https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/.

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert.

Inhaltsverzeichnis

Das Wichtigste in Kürze 4

Herausforderungen für die berufliche Bildung 6

Besondere Herausforderungen für den Ausbildungsmarkt durch Geflüchtete 7

Geflüchtete als Zielgruppe dualer Ausbildung aus Sicht der Betriebe 9

Betriebliche Herausforderungen bei der beruflichen Ausbildung von Geflüchteten 10

2 Projektziele 13

3 Methodische Vorgehensweise 15

4 Ergebnisse 17

Forschungsstand zu Gelingensbedingungen für die Integration Geflüchteter aus betrieblicher Perspektive 17

Transferpotenziale aus den Modellversuchen „Neue Wege/ Heterogenität“ für die Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung 18

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zu Konzepten der nachhaltigen Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung 20

Motivation & Voraussetzungen 21

Rekrutierungsstrategien der Unternehmen 22

Praxisalltag & Lernortkooperation 22

Externe Unterstützungsangebote & Netzwerke 23

Prozesskette einer nachhaltigen Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung 24

5 Zielerreichung 27

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick 29

Empfehlungen 29

Transferaktivitäten 32

Ausblick 33

Veröffentlichungen 35

Anhang/Literaturverzeichnis 35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Aufbau der SWOT-Analyse 15

Abbildung 2: Forschungs- und Entwicklungsdesign des Projektes 16

Abbildung 3: Ergebnisse der SWOT-Analyse 20

Abbildung 4: Unterstützung des Spracherwerbs in den Unternehmen 21

Abbildung 5: Prozesskette nachhaltiger beruflicher Integration 24

Das Wichtigste in Kürze

Zentrales Anliegen des Entwicklungsprojektes war es, zukunftsweisende Ansätze, Instrumente und konkrete Unterstützungsmaßnahmen zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zu identifizieren, zu analysieren und praxisorientiert aufzubereiten. Der Fokus lag dabei explizit auf betrieblichen Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung von Geflüchteten. Im weiteren Sinne erwiesen sich die folgenden Befunde als explizit anschlussfähig an das BIBB-Positionspapier „Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung nutzen“:

- Betriebliche Maßnahmen einer heterogenitätssensiblen Ausbildungsgestaltung tragen grundsätzlich zur Erhöhung des Ausbildungserfolgs für am Ausbildungsmarkt benachteiligte Jugendliche (mit und ohne Fluchterfahrung) bei. Insofern bieten bereits die erprobten Maßnahmen der Modellversuche „Neue Wege/ Heterogenität“ eine Reihe erfolgversprechender Ansätze (z.B. Assistierte Ausbildung, betriebliche Berufsorientierung, ausbildungsintegrierte Alphabetisierung/ Sprachförderung, usw.).

- Betriebe, die Jugendliche mit Fluchterfahrung in duale Ausbildung integrieren wollen, sind mit spezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen (AsylG, AsylbLG, AufenthG, BeschV, SGB III/XII, Schulgesetze) konfrontiert, die zum Teil widersprüchliche oder paradoxe Anforderungen stellen. Besonders problematisch sind der prekäre Aufenthaltsstatus und die daraus resultierenden Unsicherheiten für den Verbleib von Auszubildenden während und nach der Ausbildung.

- Die im Projekt herausgearbeitete Prozesskette zur nachhaltigen beruflichen Integration von Geflüchteten systematisiert notwendige Gelingensbedingungen des Zugangs zu und der Gestaltung von heterogenitätssensibler Ausbildung. Diese sind:

    - Betriebliche Orientierungsmaßnahmen inklusive Potenzialanalysen und der Anerkennung von im Ausland erworbener Kompetenzen als Grundlage der Ausbildungsvorbereitung. Dazu gehört ferner eine schrittweise Heranführung der Auszubildenden über ausbildungsvorbereitende Maßnahmen (Praktika, Einstiegsqualifizierung).

    - Innerbetriebliche Paten- und Mentorenprogramme zur Begleitung bzw. Unterstützung der Jugendlichen (Geflüchteten) und die individuelle, flexible Gestaltung der Ausbildung.

    - Stärkere Unterstützung der Betriebe durch Information über die vielfältigen Instrumente der externen Ausbildungsbegleitung (z.B. Assistierte Ausbildung, Ausbildungsbegleitende Hilfen) und durch Hilfe bei deren Beantragung.

- Weiterführende, ausbildungsbegleitende Förderung der (Fach-) Sprache im Rahmen der Ausbildung.
- Sensibilisierung des Ausbildungspersonals (und der erweiterten Belegschaft) für Heterogenität und Interkulturalität der Auszubildenden.
- Regionale/kommunale Vernetzung und Kooperation von allen an Integrationsprozessen beteiligten Akteuren (komm. Verwaltung, Arbeitsagentur/Jobcenter, Sprachkurs- und Bildungsträger, (Berufs-) Schulen, Betriebe, Kammern, Soziale Dienste, Flüchtlingsnetzwerke, Migrantenselbstorganisationen). Dies hilft einerseits, Jugendliche und Betriebe zusammenzubringen, andererseits um die kontinuierliche Unterstützung sicherzustellen.

1 Ausgangslage/Problemdarstellung

Im Jahr 2015 wurden vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) nahezu 500.000 Anträge auf Asyl entgegengenommen. Laut Erfassungssystem zur Erstverteilung von Asylsuchenden (EASY System) sind im gleichen Zeitraum sogar rund 1,1 Million Menschen als Asylbegehrende registriert worden (GRANATO ET AL. 2016, S. 4). Damit sind in einem Jahr so viele Flüchtlinge wie noch nie nach Deutschland zugewandert. Wenngleich die Anzahl der in Deutschland ankommenden Flüchtlinge aktuell abnimmt, ist aufgrund der andauernden kriegerischen Auseinandersetzungen in Syrien, Afghanistan, Irak oder Libyen auch in den nächsten Jahren mit weiterer Flüchtlingszuwanderung zu rechnen. Ferner ist davon auszugehen, dass ein Großteil der Geflüchteten aus nicht sicheren Herkunftsstaaten als Flüchtlinge gemäß der Genfer Flüchtlingskonvention anerkannt und sehr wahrscheinlich mehrere Jahre bzw. dauerhaft in Deutschland bleiben werden. Um diesen Menschen eine Perspektive auf ein selbstbestimmtes Leben nach der Flucht zu geben, wird das Schaffen von Zugängen für Geflüchtete zu Ausbildungsmöglichkeiten und zum Arbeitsmarkt mittel- und langfristig eine der wichtigsten politisch-gesellschaftlichen Aufgaben (ROBERT-BOSCH-STIFTUNG 2016, S. 16). Gleichzeitig stellt die Integration aller hier lebenden Menschen eine zentrale Herausforderung für das Einwanderungsland Deutschland dar (GRANATO/MÜNK/WEIß 2011, S. 10). Ein wesentlicher Bestandteil einer solchen (erfolgreichen) gesellschaftlichen Integration liegt darin, Zugewanderten die Chance für eine gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe an Bildung, Ausbildung und qualifizierter Erwerbsarbeit zu eröffnen (ebd.).

Die Berufsbildung kann in diesem Zusammenhang auf eine Reihe von Erfahrungen aus Modellversuchen, Pilotprojekten sowie Forschungs- und Entwicklungsprojekten zurückgreifen, die seit Langem wichtige Impulse für die Erhöhung der Chancengerechtigkeit und Ausbildungsbeteiligung von am Ausbildungsmarkt benachteiligten Personen liefern. Vor diesem Hintergrund sollen sowohl bereits vorhandene Ergebnisse und Erfahrungen, insb. aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“, als auch aktuelle Ansätze aufgegriffen werden.

Herausforderungen für die berufliche Bildung

Eine weitere zentrale Herausforderung für die gesellschaftliche und wirtschaftliche Entwicklung in Deutschland ist der demografische Wandel. Durch zurückgehende Schulabgänger-Zahlen gerät die Wirtschaft zunehmend unter Druck. Davon wird auch die berufliche Bildung tangiert: Durch die sinkenden Schulabgänger-Zahlen der Sekundarstufe I sind einerseits die Schülerzahlen in den Bildungsgängen des Übergangssystems rückläufig, andererseits sinken aber auch die Nachfragezahlen nach betrieblichen Ausbildungsplätzen. So konnten im Jahr 2016 seitens der Betriebe in der Bundesrepublik Deutschland 546.258 Ausbildungsplätze zwar neu besetzt werden, die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungsplätze sowie die Anzahl der Ausbildungsinteressierten (2009: 867.000; 2016: 803.613) ging

allerdings kontinuierlich zurück, ebenfalls rückläufig ist auch die Ausbildungsquote (2007: 6,5 %; 2015: 5,1 %) der Betriebe (BIBB 2017, S. 16 ff.). Aufgrund der nachlassenden Nachfrage ist daher zwangsläufig in einigen Branchen, Ausbildungsberufen und Regionen mit einem Mangel an (qualifizierten) Ausbildungsplatzbewerbern zu rechnen; hiervon sind insbesondere auch kleine und mittlere Unternehmen betroffen.

Schon jetzt ist es für Betriebe oft schwierig, ihre Ausbildungsstellen zu besetzen. So beklagen viele Unternehmen, dass sie ihre Ausbildungsplätze aufgrund fehlender Nachfrage und der oft fehlenden notwendigen Ausbildungsreife nicht besetzen können. Laut DIHK-Ausbildungsumfrage (2017, S. 9) konnten im Jahr 2016 31 Prozent der Betriebe ihre angebotenen Ausbildungsplätze nicht besetzen. Der Hauptgrund für diese Besetzungsschwierigkeiten waren laut der befragten Betriebe fehlende geeignete Bewerbungen.

Gleichzeitig haben viele junge Menschen Schwierigkeiten, einen Ausbildungsplatz zu finden: So haben im Jahr 2016 80.603 Jugendliche, die Interesse an einer dualen Ausbildung hatten, keinen Ausbildungsplatz erhalten (BIBB 2017, S. 16). Hier kommt es zu einem Mismatch auf dem Ausbildungsmarkt: Unternehmen suchen erfolglos Auszubildende und Schulabgänger suchen erfolglos einen Ausbildungsplatz. Sofern die Zahl der von Unternehmen erfolglos angebotenen Ausbildungsplätze und die Zahl der erfolglosen Ausbildungsplatznachfragenden relativ hoch sind, spricht man von einem Passungsproblem auf dem Ausbildungsmarkt.

Ein weiteres Problem ist die teils fehlende Übereinstimmung von den Berufswünschen der Jugendlichen und den Ausbildungsangeboten der Betriebe. So haben viele Betriebe Schwierigkeiten, Auszubildende für Berufe wie Restaurantfachmann/-frau, Fachverkäufer/-in im Lebensmittelhandwerk, Klempner/-in, Fleischer/-in, Bäcker/-in oder Koch/Köchin zu gewinnen. Zum anderen liegt die Erfolglosigkeit der Ausbildungsstellenbewerberinnen und -bewerber auch an einem in manchen Regionen immer noch deutlich niedrigen Ausbildungsangebot. Tatsächlich schwanken die Ausbildungsplatzangebote lokal beträchtlich. So kommen zum Beispiel in vielen Arbeitsagenturbezirken in Bayern, Brandenburg und Thüringen, aber auch in einigen Regionen in Baden-Württemberg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen und Sachsen-Anhalt deutlich mehr als 100 Ausbildungsangebote auf 100 Ausbildungsplatznachfragende, in manchen Regionen – hierzu zählen zum Beispiel Recklinghausen, Oberhausen, Hameln oder Gelsenkirchen – sind es nicht einmal 80 Ausbildungsplatzangebote (MATTHES ET AL. 2017). Entsprechend haben auch die Migrationsbewegungen differente Auswirkungen auf die Regionen (siehe z. B. für Ostdeutschland: VOGEL 2018).

Besondere Herausforderungen für den Ausbildungsmarkt durch Geflüchtete

Vorangestellt ist zu konstatieren, dass sich Jugendliche mit und ohne Fluchterfahrung hinsichtlich der Merkmale von Diversität generell kaum voneinander unterschieden. Lediglich einige spezifische

Heterogenitätsmerkmale sind ausschließlich der Gruppe der Geflüchteten zuzuschreiben. Dies betrifft Merkmale wie ihre Herkunftsländer und -sprachen, den Fluchtverlauf und die Fluchtdauer, ihre Lebenslagen vor und nach der Flucht sowie weitere soziodemografische Merkmale. Geflüchtete eint lediglich die Gemeinsamkeit, dass sie ihr Herkunftsland (aus unterschiedlichsten Gründen) verlassen haben, um anderweitig z. B. in Europa bzw. in Deutschland Schutz zu suchen (GRANATO/JUNGGEBURTH 2017, S. 12). Ansonsten stellen sie eine in sich sehr heterogene Gruppe dar. So unterscheiden sie sich hinsichtlich ihres Bildungsstands, Alters, ihrer sozialen und kulturellen Herkunft und ihrer rechtlich bedingten Bleibeperspektiven erheblich (BRÜCKER 2016, S. 2; WORBS/BUND 2016; GRANATO/NEISES 2017, S. 8).

Die nachfolgende Aufzählung gibt einen Überblick über die spezifischen Rand- und Rahmenbedingungen die insbesondere Geflüchtete betreffen.

Zunächst zu benennen ist der Einfluss der spezifischen rechtlichen Rahmenbedingungen. Dazu gehört, dass Geflüchtete in differente Rechtskreise (AsylG, AsylbLG, AufenthG, BeschV, SGB III/XII, Schulgesetze) fallen, die zum Teil widersprüchliche oder paradoxe Anforderungen stellen. Besonders problematisch sind der prekäre Aufenthaltsstatus und die daraus resultierenden Reglementierungen für den Arbeitsmarktzugang.

Auf der Kompetenzebene lassen sich die geringen Sprachkenntnisse bzw. das niedrige Sprachniveau als Herausforderungen benennen – zum Teil ist sogar eine Alphabetisierung erforderlich. Diesbezüglich besitzt auch das heterogene (überwiegend niedrige) Schulbildungsniveau Relevanz. Dazu kommen die sehr unterschiedlichen Berufs- und Arbeitserfahrungen im Herkunftsland verbunden mit langen Phasen der Erwerbslosigkeit (teils bereits im Herkunftsland, teils aber auch fluchtbedingt) sowie lange Zeiten der Untätigkeit, bedingt durch die Krisen in den Herkunftsländern, die Flucht sowie die teils langwierigen Asylverfahren als negative bis traumatische Erlebnisse, die zu Qualifikationsverlusten und/oder Brüchen in der Bildungs- und Erwerbsbiografie führen.

Die Erwerbstätigenquote Geflüchteter in Deutschland (oder Europa) ist niedrig. Geflüchtete sind vorwiegend im Niedriglohnsektor als Unqualifizierte beschäftigt. Daneben erschwert die Diskrepanz zwischen monetären Anreizen mit direkter Aufnahme einer Erwerbsarbeit im Niedriglohnsektor, für die keine Qualifizierung erforderlich ist und langjähriger Ausbildung mit der Hoffnung auf eine höherwertige Beschäftigung die Akzeptanz eines langjährigen Ausbildungsprozesses seitens der Geflüchteten. In diesem Zusammenhang stehen auch die mangelnden Kenntnisse und Erfahrungen der Geflüchteten in Bezug auf das deutsche Berufsbildungssystem und daraus folgend ein fehlendes Verständnis der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit eines langjährigen Ausbildungsprozesses. Da nur ein geringer Anteil der Geflüchteten bereits Erfahrung mit beruflicher Bildung besitzt, liegt der Fokus der angestrebten Qualifizierung vornehmlich auf der Allgemeinbildung.

Zu dieser Problematik kommen niedrige Anerkennungsquoten von im Herkunftsland erworbenen (beruflichen) Abschlüssen und Diskriminierungserfahrungen (u. a. bei der Stellenvergabe) hinzu.

Dennoch lässt sich bei Geflüchteten genauso beobachten, dass sie bei teils niedrigen Ausgangssituationen hohe Bildungsaspirationen haben und diese mit hoher Lern- und Arbeitsmotivation verbinden (BRUCKER ET AL. 2016, S. 5 ff.; GRÜTZGEN ET AL. 2017).

Insbesondere hinsichtlich der schulischen und beruflichen Erfahrungen stellen junge Geflüchtete in sich eine heterogene Gruppe dar: Zum Teil wurden im jeweiligen Herkunftsland anerkannte Bildungsabschlüsse erworben. Dann bringen die Geflüchteten entsprechende berufliche Erfahrungen und Qualifikationen mit. In manchen Herkunftsländern existieren jedoch keine formalen beruflichen Abschlüsse. Stattdessen wird berufliche Handlungsfähigkeit im laufenden Arbeitsprozess („training on the job") erworben. In wieder anderen Ländern existiert auf Grund der politischen bzw. wirtschaftlichen Lage keinerlei Konzept von Ausbildung oder geregelter Arbeit (mehr). Daher kann eine reguläre Ausbildung nur teilweise an bestehende berufliche Fähigkeiten anknüpfen. Andere Geflüchtete verfügen über so wenig berufliche bzw. schulische Erfahrungen, dass eine Regelausbildung ohne größere und umfassende Unterstützung nicht möglich erscheint. Zuwanderung durch Geflüchtete stellt Deutschland jedoch nicht nur vor große Herausforderungen, sondern bietet auch Potenzial, die Probleme im Zusammenhang mit dem demographischen Wandel und dem Fachkräftebedarf zu lindern (GEIS ET AL. 2016; EY 2018).

Des Weiteren besteht in Politik und Wirtschaft ein breiter Konsens darüber, dass die Integration von geflüchteten Menschen in die deutsche Gesellschaft und insbesondere in den Arbeitsmarkt für das Gelingen der deutschen Integrationspolitik entscheidend ist. Der dualen Berufsbildung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, um geflüchteten Menschen eine erfolgreiche Eingliederung in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen und damit auch eine dauerhafte Chance auf berufliche und soziale Teilhabe zu eröffnen (vgl. PRAKOPCHYK 2017, S. 75 ff.).

Geflüchtete als Zielgruppe dualer Ausbildung aus Sicht der Betriebe

Die vermehrte Anzahl an unbesetzten Ausbildungsplätzen durch Betriebe, welche vorwiegend im Handwerk, im Restaurant-, Hotel- und Gaststättengewerbe auftreten, führen dazu neue Personengruppen für die Ausbildung zu erschließen. So besteht gerade seitens der Wirtschaft insbesondere bei Branchen und Ausbildungsbetrieben mit einem Überhang an unbesetzten Ausbildungsplätzen ein Interesse an der Ausbildung Geflüchteter. Dies zeigt sich unter anderem daran, dass jeder fünfte Klein- und Mittelbetrieb (KMU), der nicht alle seine Ausbildungsplätze besetzen konnte, auf eigene Initiative Geflüchteten einen Ausbildungs- oder Praktikumsplatz angeboten hat (EBBINGHAUS 2017). Unabhängig davon erachten 41 Prozent der KMU die Ausbildung junger Geflüchteter als wichtig für die Fachkräftesicherung bzw. 44 Prozent als eine Chance für die Wirtschaft (EBBINGHAUS 2017). Eine Befragung des BIBB ergab, dass drei von vier ausbildende KMU die duale Ausbildung für einen guten, wenn nicht den optimalen Weg halten, junge Geflüchtete zu integrieren. Aber auch für die Wirtschaft sehen knapp die Hälfte der Betriebe in der

Ausbildung junger Geflüchteter eine große Chance (EBBINGHAUS 2017, S. 40).

Im Gegensatz dazu wird die Gruppe der Geflüchteten auf dem Ausbildungsmarkt in der tatsächlichen Rekrutierungspraxis nur ansatzweise beachtet. Dies gilt insbesondere für die reguläre duale Ausbildung. Laut der DIHK-Konjunkturumfrage 2016 beschäftigen aktuell elf Prozent der antwortenden Unternehmen Geflüchtete (DIHK 2017b, S. 1), auf der anderen Seite fragen junge Geflüchtete allerdings bisher nicht substanziell eine duale Ausbildung nach (WINNIGE ET AL. 2017), obwohl auf Seiten der Unternehmen das Ausbildungsangebot und die entsprechende Bereitschaft in Ansätzen vorhanden sind. Laut einer BIBB-Studie gaben 70 Prozent der befragten Betriebe an, dass ihr Ausbildungsangebot bisher noch nicht nachgefragt worden sei (EBBINGHAUS 2017, S. 5 f.). Allerdings sehen die Unternehmen in der Ausbildung am wenigsten eine Einsatzmöglichkeit für Geflüchtete im Vergleich zu etwa Praktika, Hilfsarbeiten oder gar Festanstellung (FLAKE ET AL. 2017b, S. 9). Laut DIHK (2016: 24) bilden derzeit rund drei Prozent der IHK-Unternehmen Geflüchtete aus. Nach einer Studie von GÜRTZGEN ET AL. (2017, S. 3) planen um die zehn Prozent der Betriebe, Geflüchtete auszubilden; bei einer Ausbildungsquote von insgesamt rund 20 Prozent aller Betriebe mit sozialversicherungspflichtigen Beschäftigten kann man diese Quote als vergleichsweise hoch einordnen. Laut einer KOFA-Studie beschäftigen fast ein Viertel aller Unternehmen derzeit Geflüchtete oder haben es in den letzten drei Jahren getan -allerdings stehen hiervon nur 7,2 Prozent unter einem Ausbildungsvertrag (vgl. FLAKE ET AL. 2017b, S. 8). Von 300 durch die Boston Consulting Group (BCG) befragten Unternehmen im „NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ beschäftigten rund drei Viertel insgesamt rund 2.500 Geflüchtete. Davon absolvierten 1.500 Personen ein Praktikum und lediglich 270 eine Ausbildung (vgl. BAIC ET AL. 2017, S. 4). Das Praktikum ist demnach immer noch der häufigste Einstieg ins Unternehmen und wird der Ausbildung vorgezogen (NUIF 2017; DIHK 2017b, S. 1; GEIS ET AL. 2016, S. 36).

Betriebliche Herausforderungen bei der beruflichen Ausbildung von Geflüchteten

Eine Begründung für das zurückhaltende Ausbildungsangebot der Betriebe liegt auf der Hand: Die Anforderungen der Betriebe an Bewerber/-innen auf einen dualen Ausbildungsplatz werden von Geflüchteten in der Regel nicht erfüllt, dies betrifft z. B. Faktoren der Ausbildungsreife wie Sprache und ein allgemeinbildender Schulabschluss. Diese Voraussetzungen müssen für die Betriebe im Sinne einer investitionsorientierten Ausbildung erfüllt sein, ansonsten besetzen sie die Ausbildungsplätze eher nicht (vgl. GERICKE ET AL. 2009; BIBB 2015: S: 393 ff.). Die heterogene Gruppe der Geflüchteten bringt neben Faktoren wie der (mangelnden) Ausbildungsreife, die für die Gruppe der Jugendlichen ohne Fluchthintergrund gleichermaßen gelten, zusätzlich spezifische Rand- und Rahmenbedingungen mit, die sowohl als Stärken aber auch als Schwächen und Risiko betrachtet werden können. Die Betriebe haben zwar ein Interesse, den Geflüchteten einen Ausbildungsplatz anzubieten, gleichzeitig jedoch bestehen

aufgrund des Fluchthintergrundes auf ihrer Seite spezifische Bedenken in Bezug auf die Erfüllung ihrer Erwartungen und die Erfüllung formaler Voraussetzungen (CHARTA DER VIELFALT E.V. 2016, S. 9; JOHANSSON 2016, S. 5; KNUTH 2016, 3 ff.; ELM ET AL. 2016), so dass sie zwar das Praktikumsangebot ausbauen (z. B. EQ), aber nur zurückhaltend Geflüchtete ausbilden.

Über alle aktuellen Forschungsbefunde hinweg werden die unzureichenden Deutschkenntnisse der Geflüchteten als Hauptgrund für Einstellungshemmnisse seitens der Betriebe genannt. Als Mindestniveau wird das Sprachniveau B 1 gesehen, bei anspruchsvollen Ausbildungsberufen reicht dieses allerdings auch nicht aus (GÜRTZGEN 2017, S. 1; DIHK 2016, S. 24; FLAKE ET AL. 2017b, S. 10; BAIC ET AL. 2017; DIHK 2016; EBBINGHAUS 2017; WERNER 2016; NUIF 2017). So sehen laut einer Umfrage der DIHK (2016, S. 4) 90 Prozent der Betriebe ausreichende Deutschkenntnisse der Geflüchteten als Grundvoraussetzung für eine betriebliche Ausbildung, gefolgt von einem gesicherten Aufenthaltsstatus zur Planungssicherheit, auf den drei Viertel der befragten Betriebe Wert legen. Als weitere Hemmnisse für eine Einstellung werden mangelnde berufliche Kenntnisse, komplizierte Verfahren bzw. hoher bürokratischer Aufwand, mangelnde Transparenz der im Ausland erworbenen Qualifikationen, Gewöhnung an die deutsche Arbeitsmentalität, Tugenden wie Pünktlichkeit, der Betreuungsaufwand, fehlende bzw. nicht einschätzbare Vorbildung/Berufsqualifikation, Problematik der Anerkennung von Schul-/Studien- und Berufsabschlüssen, Schwierigkeiten bei der Kontaktaufnahme bzw. Rekrutierung von Auszubildenden, kulturelle Barrieren, fehlende Förderangebote bzw. fehlende Informationen über vorhandene Förderangebote und rechtliche Regelungen wie Beschäftigungsbeschränkungen genannt (FLAKE ET AL. 2017b, S. 4; NUIF 2017; DIHK 2017b, S. 3; WERNER 2016; BAIC ET AL. 2017).

Aufgrund der zuvor genannten Schwierigkeiten stellt auch die Bewältigung der berufsschulischen Anforderungen ein Hindernis in der Ausbildung dar. Darüber hinaus wird die Wartezeit der Asylverfahren bzw. des Ankommens in Deutschland von den Betrieben kritisiert, so vergingen im Schnitt laut DIHK (2016, S. 24) rund 22 Monate bis zum Beginn einer Ausbildung. Durch diese langen Wartezeiten und daraus resultierender Arbeitslosigkeit gehen bereits vorhandene Kompetenzen bzw. Qualifikationen verloren oder werden entwertet.

Auf institutioneller bzw. struktureller Ebene sind lange Wartezeiten auf Integrationskurse, lange Asylverfahren und unklare Bleibeperspektive, schleppende Anerkennungsverfahren für ausländische Qualifikationen verbunden mit intransparenten und diversifizierten Verfahren der Zuständigkeit und Anerkennung sowie Parallelstrukturen bezüglich der Beratung und Information (für Betriebe und Geflüchtete) die größte Herausforderung. Hinzu kommt aktuell die Überforderung der Anlaufstellen durch hohe Beratungsnachfrage und die Überforderung von bestimmten Bildungsinstitutionen, die auf die Zielgruppen nicht genügend vorbereitet sind (z. B. Berufskollegs oder berufsbildende Schulen). Des Weiteren werde der unzureichende Zeithorizont für die Maßnahmen und die fehlende Transparenz über

Maßnahmen und Zugänge/Berechtigungen sowie die Problematik der Zuständigkeiten – zwei Rechtskreise: BAMF (Sprache) und BA/Job-Center (Beruf/Arbeitsmarkt) - als Herausforderung beschrieben.

2 Projektziele

Zentrales Anliegen des Entwicklungsprojektes ist es, zukunftsweisende Ansätze, Instrumente und konkrete Unterstützungsmaßnahmen zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zu identifizieren, zu analysieren und praxisorientiert aufzubereiten. Daran anschließend sollen diese systematisiert als Prozesskette zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung dargestellt werden. Der Fokus liegt dabei auf der Verbesserung der strukturellen Voraussetzungen für die Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung.

Folgende Fragestellungen stehen im Zentrum der Projektarbeit:

- Welche Modelle, Konzepte und Instrumente lassen sich aus bestehenden Umsetzungsstrategien für inklusive Ausbildung auf die Verbesserung des Zugangs von Geflüchteten in die duale Ausbildung übertragen?
- Inwiefern lassen sich zentrale Handlungsfelder zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung aus den Umsetzungsstrategien für inklusive Ausbildung ableiten bzw. inwiefern müssen die bestehenden Handlungsfelder aus der Inklusionsdebatte weiterentwickelt oder ergänzt werden?
- Welche Notwendigkeiten lassen sich mit Blick auf eine Vernetzung unterschiedlicher Akteure (Betriebe, (Berufs-) Schulen, außer- und überbetrieblichen Bildung, der Weiterbildung, usw.) zur Unterstützung eines nachhaltigen Integrationsprozesses herausstellen?
- Wo liegen die neuen Aufgaben und Qualifikationsanforderungen des Berufsbildungspersonals?
- Wie lassen sich die bestehenden Ergebnisse und Befunde insgesamt zu einer ganzheitlichen Prozesskette der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zusammenführen?
- Inwiefern lassen sich aus den Ergebnissen weiterführende interdisziplinäre Forschungsansätze – insb. für das Feld der Berufsbildungsforschung – ableiten?

Das Projekt zielt letztlich darauf ab, auf Basis der Analyseergebnisse eine praxisorientierte Publikation für die relevanten Akteure der beruflichen Bildung zu erstellen. Zielgruppe sind insbesondere Ausbilderinnen und Ausbilder in Betrieben sowie Lehrende in Berufsbildungseinrichtungen, aber auch Multiplikatoren und Multiplikatorinnen bspw. bei Kammern, Innungen, Arbeitsverwaltungen, Branchenverbänden oder Bildungsdienstleistern.

3 Methodische Vorgehensweise

Da bis dato lediglich punktuell Erfahrungen bei der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung vorlagen, war ein mehrdimensionaler methodischer Ansatz notwendig, um sowohl bereits in der Vergangenheit erprobte Instrumente als auch aktuelle Ansätze gleichermaßen in den Blick zu nehmen (vgl. Abbildung 2).

In einer ersten Exploration erfolgte zunächst eine Dokumentenanalyse der Abschlussberichte zu den Projekten aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ und der eingereichten Konzepte zum Hermann-Schmidt-Preis (2016), der damals unter der Themenstellung „Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung“ ausgelobt wurde. Ziel war es, das vorhandene Material zu sichten und zu strukturieren, um es für weitere Analysen nutzbar zu machen. Parallel dazu wurde der Forschungsstand zu Gelingensbedingungen zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung aus betrieblicher Perspektive aufgearbeitet.

Im zweiten Schritt wurde eine SWOT-Analyse durchgeführt. Zentrale Funktion dieser Analyse war das Aufzeigen von möglichen resultierenden Strategien bezogen auf eine /-n Transfer/Modifikation/Weiterentwicklung der vorhandenen Maßnahmen/Instrumente der Modellversuche „Neue Wege/ Heterogenität“ in Bezug auf spezifischen betrieblichen Ansätze zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung. Die nachfolgende Abbildung verdeutlicht die Faktoren der SWOT-Analyse:

			Extern	
			Forschungsstand Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung aus betrieblicher Perspektive	
			Chancen/Opportunities	Gefahren/Threats
Intern	Ergebnisse der Dokumentenanalyse vorhandener Publikationen der Modellversuchsschwerpunkte und der wissenschaftlichen Begleitung	Stärken/Strength	S-O Strategien	S-T Strategien
		Schwächen/Weakness	W-O Strategien	W-T Strategien

Abbildung 1: Aufbau der SWOT-Analyse

Daraufhin wurden in einem dritten Schritt fünf Projekte aus dem Modellversuchsschwerpunkt, die vorwiegend betriebliche Unterstützungsangebote für am Ausbildungsmarkt benachteiligte Jugendliche boten, sowie fünf Unternehmen, die am Hermann-Schmidt-Preis teilgenommen haben, für eine nähere Betrachtung identifiziert. Im Rahmen der Datenerhebung wurden leitfadengestützte Experteninterviews mit fünf Bildungsträgern aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ sowie mit fünf in der Ausbildung Geflüchteter aktiver Unternehmen geführt. Anschließend erfolgte eine qualitative Inhaltsanalyse der Interviews (Schritt 4).

Im Rahmen einer Zukunftswerkstatt an der Universität Duisburg-Essen (Sachverständigenworkshop) mit 20 Expertinnen und Experten von Unternehmen, Sozialpartnern, Flüchtlingsnetzwerken, Berufsbildungsforschung und -politik wurden die Ergebnisse der Analysen vorgestellt und diskutiert. Die Ergebnisse wurden ebenfalls eingehend analysiert, ausgewertet und im Rahmen einer Dokumentation aufbereitet.

Im letzten Schritt wurden die Projektergebnisse in einer Abschlusspublikation aufbereitet, die in der BIBB Publikationsreihe „Berufsbildung in der Praxis“ veröffentlicht werden sollen. Dies erfolgt nach Abschluss des Projektes.

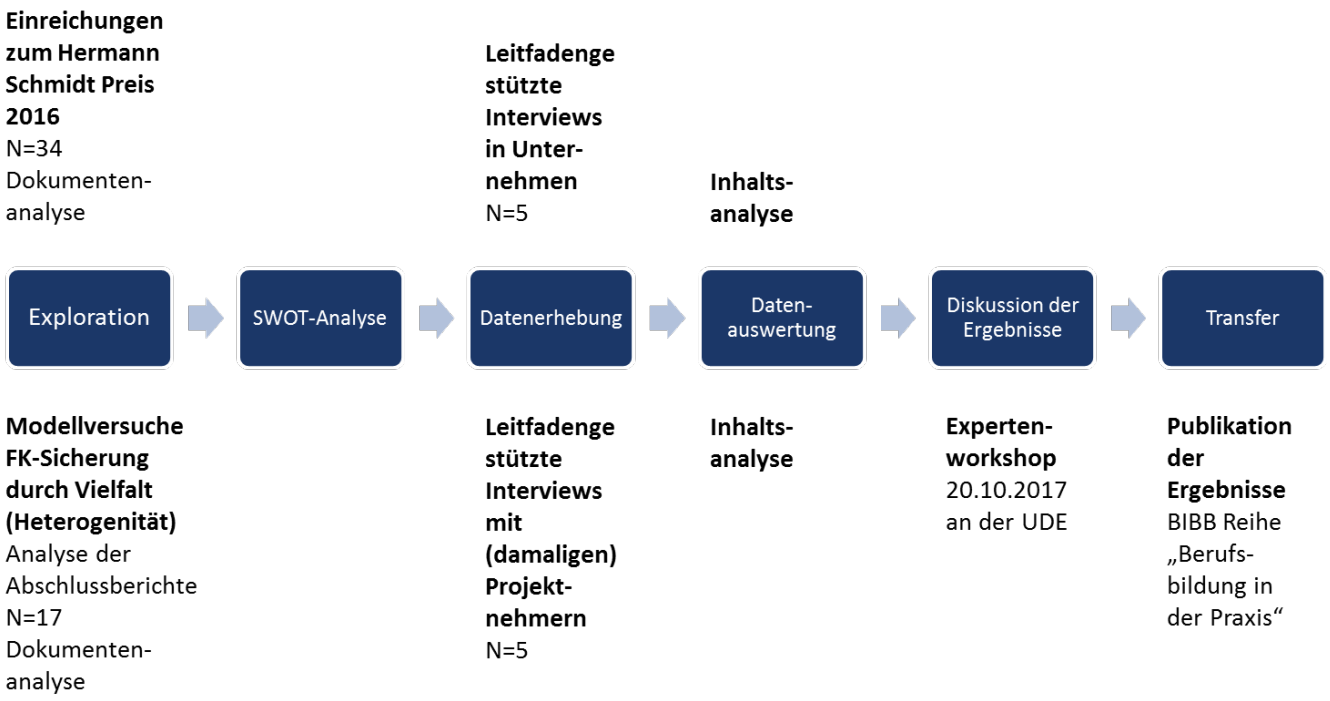

Abbildung 2: Forschungs- und Entwicklungsdesign des Projektes

4 Ergebnisse

Forschungsstand zu Gelingensbedingungen für die Integration Geflüchteter aus betrieblicher Perspektive

Um den Hemmnissen und Schwierigkeiten der Betriebe bei der Einstellung von Geflüchteten und den heterogenen (meist niedrigen) schulischen sowie beruflichen Kenntnissen bzw. Erfahrungen der Geflüchteten zu begegnen, werden aus betrieblicher Perspektive folgende Gelingensbedingungen für eine berufliche Integration Geflüchteter formuliert:

- Kompetenzfeststellungsverfahren/Potenzialanalysen direkt zu Beginn der Berufsorientierung,
- Integration von (beruflicher) Sprachförderung in alle berufs- und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen,
- Einbezug berufsorientierender Elemente in alle Integrations- und Sprachfördermaßnahmen,
- Integration betrieblicher Phasen (z. B. Praktika, Planspiele oder Betriebserkundungen) in alle berufs- und ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen,
- Unterstützung/Begleitung des Übergangs- und Ausbildungsprozesses durch ein und dieselbe Person (Kümmerer-/ Mentorenprinzip) (EBBINGHAUS/GEI 2017, S. 14).

Daneben ist es laut der BCG-Studie insbesondere wichtig, dass die Qualifikationen der Geflüchteten validiert und Geflüchtete systematisch bspw. durch Praktika und EQ an die deutsche Arbeitswelt herangeführt werden, um die Potenziale der Geflüchteten nutzbar zu machen (BAIC ET AL. 2017, S. 5). Als weitere Erfolgsfaktoren gelten laut WERNER (2016) die Förderung der Willkommenskultur in Betrieb und Freizeit, die Nutzung von Netzwerken sowie die Vorbereitung der Belegschaft durch die Geschäftsführung. Bezüglich der Rechts- und Planungssicherheit wird die ‚3+2-Regelung' seitens der Betriebe als sinnvoll erachtet, es wird aber auch vorgeschlagen, entsprechende Duldungsregelungen für die EQ zu finden (DIHK 2017b, S. 1).

Damit die Integration der Geflüchteten in ein Beschäftigungsverhältnis gelingt, erwarten die Unternehmen von staatlicher Seite ein Bündel an Maßnahmen wie z. B.

- öffentlich geförderte Angebote zur sprachlichen und fachlichen Weiterbildung,
- vereinfachte Regularien zur Einstellung von Geflüchteten,
- Aufklärung der Unternehmen über rechtliche Grundlagen,
- Informationsbereitstellung und entsprechende Beratung sowie
- staatliche monetäre Förderung (wie z. B. den Eingliederungszuschuss der BA) (vgl. BAIC ET AL. 2017, S. 5).

Bisherige Forschungsergebnisse empfehlen eine Unterstützung von Betrieben und Geflüchteten während der Ausbildung (vgl. EBBINGHAUS/GEI 2017, S. 22) durch Rückgriff auf bereits etablierte externe Unterstützungsangebote (wie sie auch zur Erhöhung der Ausbildungsreife eingesetzt werden).

„Es verwundert nicht, dass diejenigen Unternehmen, die eine generelle Beschäftigungsperspektive für Flüchtlinge sehen, ihre Bereitschaft mithilfe passender Unterstützungsangebote noch gesteigert sehen" (FLAKE ET AL. 2017b, S. 14). Als externe Unterstützungs- bzw. Fördermaßnahmen werden seitens des Staates zurzeit folgende Instrumente bereitgestellt:

- die assistierte Ausbildung (AsA),
- die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH),
- die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB),
- die Einstiegsqualifizierung (EQ)

Darüber hinaus gibt es weitere staatlich finanzierte Angebote wie

- „Step by Step in die betriebliche Ausbildung",
- Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF) bzw. Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H),
- Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF),
- Sprachförderung durch ESM-BAMF-Sprachkurse (vgl. WERNER 2016).

Die Analysen zur Nutzung dieser Instrumente deuten allerdings darauf hin, dass ein Großteil der Unternehmen die bestehenden Unterstützungsinstrumente nicht kennt und dementsprechend auch nicht auf entsprechende Fördermöglichkeiten der Ausbildungsunterstützung und -begleitung zurückgreift.

Transferpotenziale aus den Modellversuchen „Neue Wege/ Heterogenität" für die Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung

Als interne Faktoren wurden die von den Projektnehmern selbst formulierten Stärken und Schwächen der im Rahmen der Projektarbeit entwickelten Ansätze und Konzepte untersucht. Dazu wurden Abschlussberichte der Projektträger, Abschlussberichte der Programmleitung sowie die Abschlusspublikationen der wissenschaftlichen Begleitung analysiert.

Als Stärken der ausgewählten Projekte des Modellversuchsschwerpunktes wurden dabei folgende identifiziert: Das externes Ausbildungsmanagement bzw. die assistiere Ausbildung, administrative Leistungen (z. B. Unterstützung bei der Beantragung staatlicher Förderung), fester Betriebsberater, die ganzheitliche Begleitung von Berufsorientierung bis zum Ausbildungsabschluss (bspw. in Form einer

Bildungskette), die Bewerberauswahl sowie die betriebliche Einbindung in Berufsorientierung. Weiterhin hat sich als positiv erwiesen, wenn vorab ein Potenzial- oder Leistungsprofil der Auszubildenden im Sinne eines Kompetenzfeststellungsverfahrens erstellt wurde und die Betriebe Mitgestaltungsmöglichkeiten an den Instrumenten hatten. Auch die Sensibilisierung der Unternehmen für neue Ausbildungsgruppen konnte als Erfolgsfaktor identifiziert werden. Weiterhin wurden als Stärken eine betriebliche regionale Bedarfsanalyse/Zielgruppenanalyse verbunden mit einem Ausbildungsmarketing (Standortmarketing) sowie eine intensive Kooperation zwischen den beteiligten Akteuren sowie verschiedene Maßnahmen zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen erkannt.

Als Schwächen der ausgewählten Projekte wurden die eingeschränkte Zielgruppe, eine unzureichende Finanzierung für weitergehende Maßnahmen, die begrenzten Ressourcen, ein teilweiser Rückzug von Kooperationspartnern aus den Projekten, die teils niedrige Teilnehmerquote in den Angeboten, politische Interessenkonflikte sowie eine fehlende Verstetigung über den Projektzeitraum hinaus identifiziert.

Als externe Faktoren wurden die betrieblichen Anforderungen in Bezug auf die Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung betrachtet. Dabei wurde der Forschungsstand zu betrieblichen Anforderungen und Voraussetzungen für eine erfolgreiche Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung analysiert. Als Chancen können zunächst die Verankerung von berufs- und ausbildungsvorbereitender Maßnahmen sowie interkulturelle Trainings zur Förderung der Willkommenskultur der Betriebe gesehen werden. Des Weiteren ergab die Analyse, dass insbesondere Kompetenzfeststellungsverfahren und Potenzialanalysen mit einer anschließenden Integration von (berufsbezogener) Sprachförderung Erfolge versprechen. Als weitere Chancen sind die Anerkennung beruflicher Qualifikationen, erweiterte Informationsbereitstellung/Beratung, eine generelle Flexibilisierung der Berufsausbildung sowie externe Unterstützungsangebote verbunden mit einer größeren Rechts- und Planungssicherheit und Instrumenten staatlicher Förderung zu nennen.

Als Risiken wurden die bürokratischen Hürden (unterschiedliche/nicht abgestimmte Rechtskreise, Aufenthaltsstatus, unsichere/unklare Rechtslage, Anerkennungsverfahren, Verfahrensdauer/Wartezeit, bürokratischer Aufwand), eine monetäre Unterfinanzierung und die Unwissenheit bzgl. der vorhandenen Unterstützungsangebote identifiziert. Daneben wird seitens der Unternehmen die Maßnahmen- und Ansprechpartnervielfalt, eine fehlende Betreuung sowie mangelnde Koordination der Maßnahmen/Betreuung negativ bewertet. Weiterhin problematisch erweisen sich die sprachlichen Hindernisse in der täglichen Arbeit und die unzureichenden Vorqualifikationen/-erfahrungen.

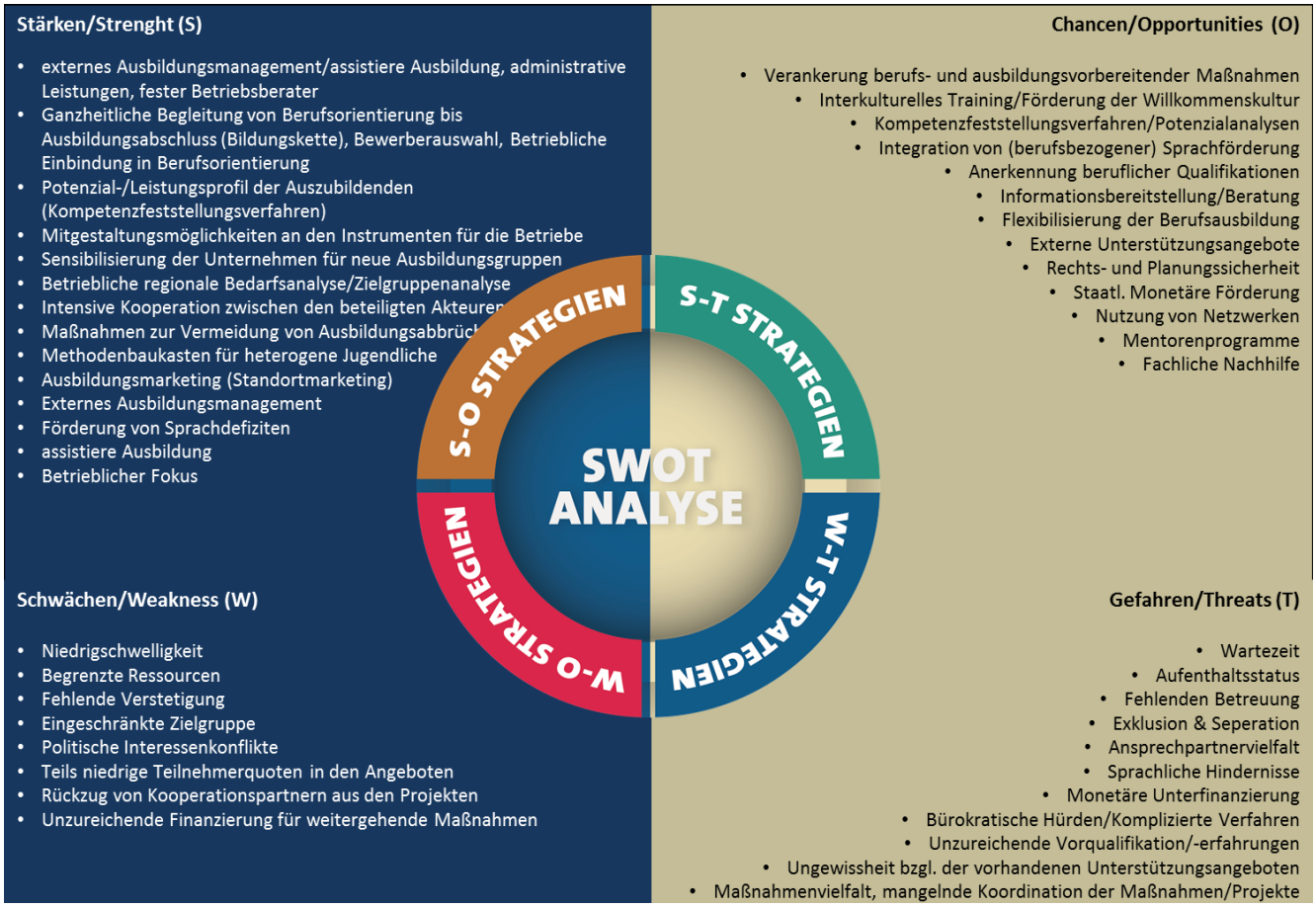

Abbildung 3: Ergebnisse der SWOT-Analyse

Ergebnisse der Unternehmensbefragung zu Konzepten der nachhaltigen Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung

Die befragten Unternehmen haben für die Integration der Geflüchteten in die berufliche Bildung eigene Konzepte entworfen bzw. vorhandene Konzepte an die neue Gruppe angepasst und so entsprechende Anstrengungen unternommen, Geflüchtete auf unterschiedlichen Wegen in eine duale Ausbildung zu bringen und diese erfolgreich zu begleiten. Ein befragtes Unternehmen bietet darüber hinaus noch Umschulungen für Geflüchtete an. Das Engagement aller befragten Unternehmen ist groß, sie wurden jedoch teils durch rechtliche und behördliche Einschränkungen enttäuscht. Überwiegend ist es den Unternehmen gelungen, über ihre Maßnahmen Geflüchtete in die duale Ausbildung zu integrieren. Dabei divergierte die Anzahl der Geflüchteten von zwei bis vier Geflüchteten je Unternehmen in den jeweiligen Ausbildungskohorten. Ein direkter Einstieg in die duale Ausbildung ist nach Rückmeldung der Unternehmen überwiegend nicht möglich, meist müssen zuvor Praktika, Sprachkurse oder eine Einstiegsqualifizierung (EQ) absolviert werden.

Motivation & Voraussetzungen

Die Motivation bzw. Intention der Unternehmen, Geflüchtete in ihre berufsbildenden Maßnahmen bzw. in eine duale Ausbildung aufzunehmen, wurde von den Unternehmen durch ihre soziale Verantwortung begründet. Die Unternehmen haben hier auf ihr langjähriges Engagement in der Förderung von Benachteiligten verwiesen. Ein möglicher Fachkräftebedarf/-mangel oder Probleme bei der Rekrutierung passender Bewerber/-innen haben laut Rückmeldung der Unternehmen keine entscheidende Rolle gespielt. Allerdings werden Geflüchtete natürlich auch als Ressource zur Fachkräftesicherung angesehen.

Die Sprache und hier insbesondere auch die Berufsfachsprache stellte die größte Herausforderung bei der Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung der Unternehmen dar. Dabei müssen die sprachlichen Anforderungen entsprechend der spezifischen Berufsbilder betrachtet werden. In den kaufmännischen Berufen ist das geforderte Sprachniveau höher als in den gewerblich-technischen Berufen. Alle Unternehmen gaben in dem Zusammenhang an, den ausbildungsbegleitenden Spracherwerb zu fördern. Dabei greifen sie auf unterschiedliche Formen der Sprachförderung zurück (vgl. Abbildung 4).

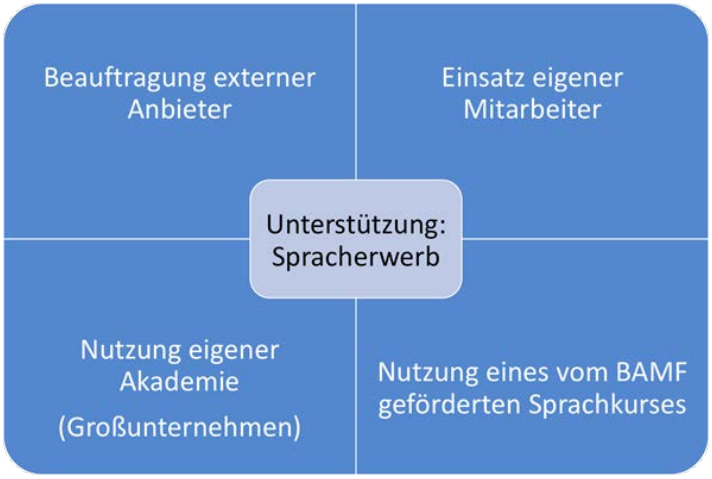

Abbildung 4: Unterstützung des Spracherwerbs in den Unternehmen

Bemängelt werden seitens der Unternehmen die rechtlichen Rahmenbedingungen, die nur bedingt mit den Anforderungen der Unternehmen in Einklang zu bringen sind. Dies betrifft vorwiegend die Bleibeperspektive sowie den Asylstatus in Bezug auf die Bewilligung des Zugangs zu bestehenden Fördermaßnahmen für Auszubildende seitens der Bundesagentur für Arbeit und Jobcenter. Die sog. „3+2-Regelung“ wird zwar als förderlich beschrieben, könnte aber auf weitere Zweige der Berufsbildung ausgeweitet werden (z. B. Umschulung oder Einstiegsqualifizierungen). Darüber hinaus berichten die Unternehmen von einem hohen bürokratischen Aufwand, insb. bei der Antragstellung für Unterstützungsmaßnahmen und Fördergelder. Sofern den Unternehmen die bürokratischen Hürden zu hoch erscheinen, legen sie eigene Maßnahmen auf. Beispielhaft wird die Beantragung von Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) genannt. Stattdessen wird eigen-konzipierte Nachhilfe im

Unternehmen angeboten, nicht selten ehrenamtlich durch die Beschäftigten organisiert.

Die Möglichkeiten zur Anerkennung bereits erworbener beruflicher Qualifikationen sind sowohl den Geflüchteten als auch den Betrieben oft nicht bekannt. Ein Unternehmen hat diesbezüglich eine Informationsveranstaltung zur Anerkennung im Ausland erworbener Abschlüsse in Kooperation mit der örtlichen Industrie- und Handelskammer durchgeführt. Interkulturellen Konfliktsituationen in den Betrieben wird bspw. durch Weiterbildung der Mitarbeiter (z. B. Workshop interkulturelles Management) begegnet.

Zum Gelingen der beruflichen Maßnahmen bzw. der dualen Ausbildung tragen laut den Unternehmen ihre jeweiligen Unterstützungskonzepte für benachteiligte Jugendliche bei. Insbesondere eine intensive Betreuung (z. B. durch Paten-/ Mentorenprogramme) wird über alle Unternehmen hinweg als förderlich erachtet.

Rekrutierungsstrategien der Unternehmen

Die Rekrutierung von Geflüchteten als Auszubildende gestaltet sich je nach Unternehmen und Region unterschiedlich. Gemeinsam ist den Unternehmen, dass sie bei der Rekrutierung auf die Unterstützung externer Partner (z.B. Vereinen, Flüchtlingsinitiativen, BA/Jobcenter, Kommunen, Sprachschulen, berufliche Schulen) zurückgreifen und ohne diese Unterstützung ihr Engagement nur bedingt leisten könnten bzw. würden. Die externen Partner übernehmen für die Unternehmen dabei die Ansprache, Kompetenzbilanzierungen und (Vor-) Auswahlprozesse. Seitens der Unternehmen werden allerdings Auswahlkriterien festgelegt, beschränken sich aber meist auf ein Mindestmaß an Deutschkenntnissen sowie einem gewissen Interesse für das Berufsbild. Ferner fühlen sich die Unternehmen größtenteils mit den rechtlichen Rahmenbedingungen und bürokratischen Prozessen im Vorfeld von Einstellungen überfordert und greifen daher auf externe Partner zurück.

In den Unternehmen selbst erfolgt die Koordinierung besonderer Unterstützungsmaßnahmen für Geflüchtete durch die Personalabteilung in Kooperation mit den Ausbilderinnen und Ausbildern vor Ort. Die personellen Ressourcen variieren hierbei jedoch: Der Großteil der Unternehmen stellt entsprechende Kapazitäten in der Personalabteilung frei, ein Unternehmen hat sogar eine eigene Koordinierungsstelle eingerichtet, die ausschließlich für die Betreuung von Geflüchteten im Unternehmen zuständig ist. Die Unterstützung bezieht sich dann aber oft nicht nur auf unmittelbar ausbildungsrelevante Fragen, sondern umfasst i.d.R. weitergehende sozialintegrative Hilfestellungen (z.B. bei der Wohnungssuche).

Praxisalltag & Lernortkooperation

Nach Rückmeldung der Unternehmen gestaltet sich die Ausbildung der Geflüchteten in den Unternehmen überwiegend positiv. Von Ausbildungsabbrüchen oder anderen negativen Erfahrungen wird zumindest in

den befragten Unternehmen nicht berichtet. Die Einstellung von Geflüchteten fördert die Diversität und das interkulturelle Verständnis innerhalb der Unternehmen, was mit Blick auf deren ohnehin internationale Belegschaft und Marktausrichtung als Vorteil angesehen wird.

Als problematisch jedoch werden die Anforderungen des Berufsschulunterrichts gesehen. Vielfach wird für ein hinreichendes Verständnis der Lernmaterialien und Prüfungsaufgaben mindestens ein Sprachniveau von C1 vorausgesetzt, welches die Geflüchteten in der Kürze der Zeit oft nicht erreichen können. Der Ausbildungserfolg ist demnach – so die Unternehmen – vor allem durch die Anforderungen der Berufsschule und die schriftliche Abschlussprüfung determiniert, die praktischen Anteile der Ausbildung würden die Geflüchteten hingegen in aller Regel meistern.

Externe Unterstützungsangebote & Netzwerke

Die externen Unterstützungsangebote sind den befragten Unternehmen bekannt und werden genutzt. Die Zusammenarbeit erfolgt dabei größtenteils über den jeweiligen externen Partner. Insgesamt sind die Unternehmen in den Regionen laut eigener Aussage gut vernetzt, bringen sich vor Ort in den entsprechenden Gremien ein und nutzen die vorhandenen Netzwerke bzw. Dienstleistungen der Netzwerkpartner auf unterschiedliche Art und Weise. Dabei geht es nicht nur um die Unterstützung bei der Rekrutierung von Geflüchteten als Auszubildende, sondern auch um die Hilfe bei sozialen Betreuungsleistungen (außerhalb der Arbeit). Vor allem größeren Unternehmen ist diesbezüglich bewusst, dass sie durch ihre regionale Bedeutung gewisse Forderungen an die Behörden und Partner stellen können. Jedoch wird darauf hingewiesen, dass es vor allem kleineren Betrieben nur bedingt möglich ist, bestehende Unterstützungsmaßnahmen vollumfänglich zu nutzen, da dies einen hohen Koordinierungs- und Kommunikationsaufwand seitens der Unternehmen erfordert.

Prozesskette einer nachhaltigen Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung

Die bisher aufgeführten Ergebnisse haben gezeigt, dass unterschiedliche Gelingensbedingungen zu einer nachhaltigen Integration von Geflüchteten (aber auch anderen am Ausbildungsmarkt benachteiligten Gruppen) beitragen. Aus Perspektive der Unternehmen enthält eine ideale Prozesskette unterschiedliche Maßnahmen, die zum erfolgreichen Umgang mit heterogenen Voraussetzungen von Auszubildenden - und damit auch von Geflüchteten - beitragen. Sie umfasst verschiedene Phasen, angefangen von der Ansprache von bzw. vom Zugang zu potenziellen Auszubildenden bis hin zum Aufzeigen von Anschlussmöglichkeiten nach der Ausbildung. Aus Perspektive der Forschungs- und Entwicklungsarbeit dieses Projektes stellt sie eine Synthese und Systematisierung von vorhandenen und neuen betrieblichen Konzepten und Instrumenten zur Integration von am Ausbildungsmarkt benachteiligten Jugendlichen dar. So sind sowohl die im Rahmen des Modellversuchsschwerpunktes generierten Ergebnisse als auch die Befunde aus der Unternehmensbefragung darin enthalten. Die hervorgehobenen Elemente (fett) stellen die additiven Elemente dar, die im Rahmen des Modellversuchsschwerpunktes noch nicht bzw. nur am Rande als Ergebnis thematisiert wurden. **Insofern führt die Prozesskette (mit Blick auf die Zielstellung des Projektes) bestehende und neue Befunde zu betrieblichen Unterstützungsstrategien zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zusammen.**

Abbildung 5: Prozesskette nachhaltiger beruflicher Integration

Zugang & Ansprache und Information

Zur Verbesserung des Zugangs zu und der Ansprache von potenziellen Auszubildenden gilt die Entwicklung regionaler Ausbildungsmärkte als erfolgsversprechendes Instrument. Damit ist vor allem das Informieren

über die Vielfalt an Ausbildungsberufen und -möglichkeiten in der jeweiligen Region verbunden. Insbesondere mit Blick auf die Gewinnung von Geflüchteten als Auszubildende ist dies von besonderer Bedeutung, die sie oft wenig Vorstellungen über das deutsche Berufsbildungssystem haben. Darüber hinaus geht es um vernetzte Aktivitäten im Sinne eines kommunalen (Aus-) Bildungsmanagements, um regional bestehende Bildungs- und Beratungsangebote sowie zahlreichen Initiativen der an Bildung und Integration beteiligten Akteure in aufeinander abzustimmen, sie transparent zu machen und zu koordinieren.

Berufliche Orientierung

Die berufliche Orientierung dient dazu, Ausbildungsinteressierte entsprechend ihrer jeweiligen Interessen und Potenziale einem Berufsbild näher zu bringen. Dies gilt insbesondere für jugendliche Geflüchtete, die i.d.R. Berufsausbildungen in Deutschland nicht kennen. Hervorzuheben sind betriebliche BO-Maßnahmen (wie bspw. Praktika), da sie am besten ein realistisches Bild vom zukünftigen Arbeits- und Ausbildungsalltag geben können. Kompetenzbilanzierungs- und Potenzialanalyseverfahren sind meist Bestandteil ganzheitlicher BO-Verfahren. Für Jugendliche ohne Vorkenntnisse können Kompetenzfeststellungsverfahren und Potenzialanalysen Stärken und Berufswege aufzeigen, die von den Betrieben sowohl im Auswahlprozess als auch später in der Ausbildung aufgegriffen werden können. Insbesondere bei Geflüchteten kommt hinzu, dass bereits im Ausland erworbene Qualifikationen im Zuge von Anerkennungsverfahrens (siehe Anerkennungsgesetz) anerkannt und ggf. angerechnet werden können.

Ausbildung begleiten

Um den Ausbildungserfolg zu gewährleisten, benötigen Jugendliche mit Fluchterfahrung mitunter ein besonderes Maß an Unterstützung und Förderung. Durch ein externes Ausbildungsmanagement, assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen steht Betrieben ein Instrumentarium zur Verfügung, benachteiligte Jugendliche während der Ausbildung mit externer Hilfe zu unterstützen und zu begleiten. Ferner zeigt sich, dass sich innerbetriebliche Mentoring- und Patenprogramme nicht nur, aber vor allem für die Integration von jungen Geflüchteten sehr positiv auf den Ausbildungserfolg (und im weiteren Sinne die gesellschaftliche Integration) auswirken. Um unterschiedliche Voraussetzungen und Lerngeschwindigkeiten zu berücksichtigen, bietet ferner die (qualitative und quantitative) Flexibilisierung der Ausbildung die Möglichkeit, individuell auf die Stärken und Schwächen der Auszubildenden einzugehen.

Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigen

Mit der Ausbildung endet die Notwendigkeit beruflichen Lernens in der Regel nicht. Daher ist es bereits in einem frühen Stadium hilfreich, wenn Betriebe ihren Auszubildenden Weiterentwicklungsmöglichkeiten aufzeigen, auch um die Attraktivität einer dualen Ausbildung zu steigern. Vor allem für Geflüchtete (und

deren Familien), denen die Wertigkeit eines beruflichen Abschlusses durch fehlende Kenntnisse des deutschen Berufsbildungssystems oft nicht bewusst ist, kann das Aufzeigen von Fortbildungsmöglichkeiten bzw. der nachträgliche Zugang zur Hochschule motivierend sein. Dazu gehört auch der Weg in die Selbstständigkeit (mit der Hilfe von Gründungsförderung) als Option.

Ausbildungsbegleitende Sprachförderung

Da ungenügende Sprachkenntnisse als wesentliches Problem aus Sicht der Betriebe für den Ausbildungserfolg angesehen werden, ist insbesondere eine den ganzen Prozess begleitende berufsintegrierte (Fach-)Sprachförderung notwendig. Dies kann einerseits durch die Beauftragung Externer realisiert werden. Es existieren inzwischen aber auch entsprechende Qualifizierungen, die sich speziell an das Ausbildungspersonal in Betrieben richtet. Vor allem für kleinere Unternehmen lässt sich Sprachförderung auch in Ausbildungsverbünden organisieren.

Qualifizierung des Ausbildungspersonals

Die Einstellung von Geflüchteten als Auszubildende kann unter Umständen zu kulturell bedingten Missverständnissen, Unsicherheiten und Konflikten allgemein in der Belegschaft bzw. speziell zwischen dem Ausbildungspersonal und dem Auszubildenden führen. Daher ist es hilfreich, wenn Ausbilderinnen und Ausbildern die Möglichkeit gegeben wird, sich bezüglich interkultureller Fragen bzw. des pädagogischen Umgangs mit heterogenen Voraussetzungen bei Auszubildenden weiterzubilden.

Regionale Netzwerke nutzen

Für die Unternehmen ist eine aktive Nutzung von und ein proaktives Einbringen in regionale/kommunale Netzwerkstrukturen förderlich. Externe Netzwerkpartner (Vereine, Bildungseinrichtungen, Kammern, Verbände, usw.) können Unternehmen in ihren Vorhaben beraten und unterstützen, u.a. hinsichtlich bestehender Unterstützungsinstrumente. So können bspw. regionale Ausbildungsverbünde eine kontinuierliche Unterstützungsstruktur für Betriebe (insb. KMU) darstellen. Vor allem mit Blick auf den Ausbildungserfolg von jungen Geflüchteten ist die Beteiligung von Betrieben an regionalen Austauschplattformen und Unterstützungspartnerschaften zwischen verschiedenen Lernorten (BS, Betrieb, ÜBS) sowie Akteuren der sozialen Integration (u.a. Flüchtlingsinitiativen, soz.-päd./ psycholog. Betreuungseinrichtungen, Familien- und Jugendhilfeeinrichtungen, Migrantenorganisationen) entscheidend.

5 Zielerreichung

Inhaltlich verfolgte das Projekt das Ziel, Transferpotenziale bestehender betrieblicher Ansätze und Konzepte der Integration von an Ausbildung benachteiligten Gruppen zu bestimmen und mit Blick auf neue Anforderungen bei der Integration von Geflüchteten in die Ausbildung zu erweitern. Durch den gewählten methodischen Ansatz der SWOT-Analyse konnten zunächst Transferpotenziale aus dem Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege – Heterogenität“ herausgearbeitet werden. Diese wurden an den Befunden der Unternehmensinterviews mit Betrieben, die aktuell bereits Geflüchtete als Auszubildende eingestellt haben, gespiegelt. Es wurde deutlich, dass eine Reihe von bestehenden Ansätzen und Konzepten auf die „Zielgruppe“ der Geflüchteten übertragbar sind. Diese wurden um Gestaltungsansätze des Ausbildungsgeschehens ergänzt, die auf die besonderen Bedarfe von Geflüchteten (insb. Sprachförderung, aufenthalts- und arbeitsrechtliche Fragen, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, didaktische Flexibilisierung der betrieblichen Ausbildung) Rücksicht nehmen. Insofern ist letztlich zu konstatieren, dass die inhaltlichen Ziele des Projektes erreicht werden konnten.

Aus administrativer und projektorganisatorischer Perspektive kam es im Verlauf des Projektes zu Verzögerungen. Als Projektbeginn wurde laut Antrag der 1.12.2016 festgelegt. Zentral für die Projektarbeit war die Vergabe eines Dienstleistungsauftrages. Der tatsächliche Projektstart durch die Verzögerung im Rahmen der Ausschreibung des Dienstleistungsauftrages konnte allerdings erst verspätet realisiert werden. So erfolgte der Zuschlag an die Universität Duisburg-Essen erst am 6.4.2017. Demensprechend konnte die inhaltliche Arbeit mit einer Verzögerung von 4 Monaten (zum 1.5.2018) beginnen. In der Folge konnten die Analysen erst verspätet erfolgen. Ferner konnten die entsprechenden Interviewpartner nur mit erheblichem zeitlichen Vorlauf für ein Interview gewonnen werden. Zum anderen ist die Verlängerung inhaltlich begründet. Die Befunde der Dokumentenanalyse und die Auswertung der Interviews machte deutlich, dass die Frage nach einer nachhaltigen Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung eine unvorhersehbare und unerwartete Komplexität aufweist. Um die herausgearbeiteten Ansätze zu systematisieren und für relevanten Akteure der beruflichen Bildung aufzubereiten wurde entsprechend mehr Zeit benötigt.

Dementsprechend erfolgte eine Anpassung der Projekt- und Meilensteinplanung.

Aktualisierte Meilensteinplanung			**Realisierung**
Nr.	**Meilenstein (MS)**	**Termin**	
MS 1	Projektstart	01.12.2016	Projektstart verspätet am 1.5.2017
MS 2	Leistungsbeschreibung / Vergabe	06.04.2017	Vergabe des DL-Auftrages an die Universität Duisburg-Essen

Aktualisierte Meilensteinplanung			Realisierung
Nr.	**Meilenstein (MS)**	**Termin**	
			(Institut für Berufs- und Weiterbildung; Fachgebiet Berufspädagogik/ Berufsbildungsforschung ist erfolgt.
MS 3	Analysedesign abgestimmt	15.05.2017	Analysedesign wurde festgelegt (vgl. Gliederungspunkt 3 Methodische Vorgehensweise)
MS 4	Analyseergebnisse des DL Auftrages liegen vor	25.09.2017	Analyseergebnisse wurden vorgelegt und diskutiert/ Prozesskette zur nachhaltigen Integration von Geflüchteten wurde entwickelt (Projekttreffen) (vgl. Gliederungspunkt 4 Ergebnisse)
MS 5	Expertenworkshop durchgeführt	20.10.2017	Expertenworkshop wurde durchgeführt
MS 6	Manuskript des Ergebnisberichtes (DL-Auftrag) liegt vor	28.02.2018	Erste Version des Endberichtes durch den DL-Auftragnehmer wurde vorgelegt am 18.3.2018, Kommentierung ist erfolgt (28.3.2018), Überarbeitete Version wurde vorgelegt (25.4.2018)
MS 7	Publikation liegt vor	31.03.2018	Die geplante Abschlusspublikation in der BIBB-Publikationsreihe “Berufsbildung in der Praxis” erfolgt in IV/2018 in Kooperation mit VÖ
MS 8	Abschlussbericht erstellt	30.06.2017	Wurde fristgerecht erstellt.
MS 9	Veröffentlichung von Projektergebnissen (Pressemeldung)	Nach Vereinbarung mit StabPR / P	Projektergebnisse wurden projektbegleitend im Rahmen verschiedener Transferaktivitäten (vgl. Gliederungspunkt 6) vorgestellt. Eine PM erfolgt im Zuge der Veröffentlichung der Abschlusspublikation

6 Empfehlungen, Transfer, Ausblick

Empfehlungen

Die Herausforderungen der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung verdeutlichen einige bekannte Problemlagen des dualen Systems und geben berechtigten Anlass dazu, ungelöste Themenstellungen zu diskutieren und damit auf die berufsbildungspolitische Agenda zu heben. Dies betrifft gleichermaßen die Ebene der Gestaltung von beruflichen Bildungsmaßnahmen, die personale und organisatorische Ebene (Betriebe und Berufsschulen) sowie die Ebene der Kooperation von Akteuren des Berufsbildungs-, Sozial- und Arbeitsmarktsystems. Im Sinne von Empfehlungen werden nachfolgend einige Herausforderungen (vor dem Hintergrund der Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung) beschrieben.

Wahrnehmung und Anerkennung von Potenzialen und Kompetenzen

Bestehende Instrumente und Verfahren der Potenzialanalyse und der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen, welche die heterogenen Potenziale Geflüchteter Personen aufdecken, sollten konsequent genutzt werden. Facettenreiche Potenziale und Kompetenzen können für den deutschen Arbeitsmarkt eine Bereicherung darstellen. Ziel und Aufgabe ist demnach die Abkehr von einer defizitorientierten Wahrnehmung der Fähig- und Fertigkeiten geflüchteter Personen hin zu einer wertschätzenden, anerkennenden und stärkenorientierten Perspektive, um die vielfältigen Entwicklungspotenziale in ihrer Gänze ausnutzen zu können. Dazu bedarf es auch einer Kultur der Vielfalt, die in der Gesellschaft und den Unternehmen aufgebaut werden muss (vgl. CUBELA ET AL. 2016).

Frühzeitig Berufsausbildungsbeihilfe ermöglichen

Ein wichtiger Grundgedanke bei der Integration junger Geflüchteter ist ein zeitnaher Einstieg in den Arbeitsmarkt. Gerade die Dauer von berufsvorbereitenden Maßnahmen (Sprachkursen etc.) scheint ein großes zeitliches und finanzielles Hindernis für viele junge Geflüchtete darzustellen, da diese Maßnahmen oft nicht die geeigneten Mittel für die dauerhafte Sicherung des eigenen Lebensunterhalts zu Verfügung stellen. Eine Entscheidung für einen schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt über Gelegenheitsjobs und gegen eine langfristig bessere Berufsausbildung erweckt daher für viele Geflüchtete den Anschein sinnvoll zu sein. Hier besteht die Aufgabe darin, die Förderungsmaßnahmen zu etablieren oder vorhandene Instrumentarien zu modifizieren, die diese Lücke schließen. Ansonsten üben die Geflüchteten Helferberufe aus und qualifizieren sich nicht für Facharbeitertätigkeiten (vgl. SALIKUTLUK ET AL. 2016, S. 750).

Stärkung und Weiterentwicklung betriebsnaher berufsorientierender Maßnahmen

Die Ergebnisse der Projektarbeit machen deutlich, dass betriebliche bzw. betriebsnahe Berufsvorbereitungsmaßnahmen eine besondere Wirkung auf die Wahl von Ausbildungsberufen und damit

den späteren Ausbildungserfolg haben. Gerade Geflüchteten, die oft keine oder kaum Vorstellungen bzgl. des deutschen Ausbildungssystems habe, bieten BO-Maßnahmen einen Einblick in die Ausbildungsrealität (und den mit einer Ausbildung verbundenen Chancen), um eine verantwortungsvolle Berufswahlentscheidung treffen zu können. Demnach ist nicht nur eine auf diese Zielgruppe speziell angepasste Erstberatung und -informationen zur Funktionsweise des Bildungssystems förderlich. Besonders explorative betriebliche Angebote (z.B. Praktika), welche die Möglichkeit bieten, vermeintlich bekannte und unbekannte Tätigkeiten und die entsprechenden Handlungskontexte auszuprobieren verbunden mit reflexiven Elementen scheinen erfolgsversprechend zu sein. So wird Geflüchteten ermöglicht, vorurteilsfrei und ressourcenorientiert einen Bildungsweg oder einen Beruf zu wählen, der zweifelsohne auf unterschiedlichen Ebenen einen zentralen Betrag zur gelingenden (beruflichen) Integration leisten kann.

Erleichterung des Zugangs zur beruflichen Erstausbildung über betriebliche Praktika

Betrachtet man die ÜBERGANGSSTUDIEN (2006/2011) oder die BA/BIBB-BEWERBERBEFRAGUNGEN (Überblick bei: EBERHARD 2016) wird der positive Effekt von Maßnahmen, welche eine Verbindung von Praxisbausteinen und betrieblichen Phasen schaffen, offenkundig. Dies liegt darin begründet, dass diese handlungsorientierten Elemente wie Praktika bzw. betriebliche Phasen eine an Tätigkeiten orientierte berufliche Orientierung ermöglichen. Des Weiteren besteht die Möglichkeit, dass die Jugendlichen im Sinne einer Netzwerkgestaltung einen Verbleib im Betrieb erzielen können. Dafür spricht ebenfalls, dass diese Art der Arbeitsprobe und des persönlichen Kennenlernens Schulabgängern mit niedrigen Qualifikationen, was wie oben dargestellt auch für die Gruppe der Geflüchteten zutreffen kann, einen Einstieg in den Berufsausbildungsmarkt erleichtert und häufiger in einer Ausbildung mündet. (vgl. BA/BIBB-BEWERBERBEFRAGUNGEN von EBERHARD 2016). Ein solches „interkulturelles“ Kennenlernen bietet die Chance, dass auf beiden Seiten Vorurteile revidiert werden, Vorbehalte in den Hintergrund rücken und Ängste abgebaut werden können. In Summe lässt sich also eine hohe Relevanz von Praktika festhalten. Empirisch belegt werden kann dies zusätzlich durch den Verweis auf eine Studie bezüglich der Ausbildungschancen von Hauptschulabgängerinnen und -abgängern. Diese Studie zeigt auf, wie wichtig der direkte Kontakt von Absolventinnen und Absolventen zu potentiellen Ausbildungsbetrieben ist, um Vorbehalten wie mangelnder Ausbildungsreife zu begegnen (KOHLRAUSCH/SOLGA 2012). Demzufolge ist es naheliegend betrieblichen Praktika eine Schlüsselrolle in der Berufsorientierung hinsichtlich zeitlicher und förderungstechnischer Aspekte zuzuweisen sowie ihre Rolle für einen erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung gegenüber unterschiedlichen Zielgruppen (Betreiben, Geflüchteten, Angehörigen) deutlich zu machen. In der Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung nehmen betriebliche Praktika im Rahmen der Qualifizierung für eine duale Ausbildung eine bedeutende Rolle ein.

Fortwährende Unterstützung der Betriebe

Das Projekt zeigt, dass Betriebe vor allem mit Blick auf die Ausbildung von Geflüchteten einen besonderen Bedarf an Unterstützung formulieren. Grundsätzlich lässt sich festhalten und positiv bewerten, dass Unternehmen, Kammern und Verbände großes Engagement bei der (beruflichen) Integration Geflüchteter in Ausbildung und Beschäftigung zeigen. Dieses Engagement ist jedoch nicht selbstverständlich und stößt aufgrund mangelnder Kenntnisse der rechtlichen Rahmenbedingungen (aufenthaltsrechtliche Fragen) oder der schwierigen Einschätzung von persönlichen bzw. fachlichen Voraussetzungen der Geflüchteten an seine Grenzen. Vor diesem Hintergrund wird der Stellenwert eines regionalen Unterstützungssystems hervorgehoben. So gelingt es bspw. im Rahmen von Ausbildungsverbünden deutlich besser, zentrale Akteure des Ausbildungs- und sozialen Unterstützungssystems zusammenzubringen. Ferner müssen integrationspolitische Entscheidungen verlässlich umgesetzt werden. So trägt bspw. die „3+2-Regelung“ aus Sicht der Unternehmen dazu bei, längerfristig planen zu können und die Bereitschaft zu Ausbildung von Geflüchteten zu erhöhen.

Ausbilderinnen und Ausbilder auf die Arbeit mit jungen Geflüchteten vorbereiten

Wie bereits dargelegt, stellt die Begleitung durch externe Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner sowohl für die Geflüchteten als auch für die Betreibe als Organisation eine Möglichkeit dar, Unterstützung und Entlastung zu finden. Bisher nicht betrachtet wurden jedoch das in dem jeweiligen Betrieb arbeitende Personal und da insbesondere die zuständigen und verantwortlichen Ausbilder/innen. Häufig ist anzunehmen, dass diese bislang noch keinen unmittelbaren und persönlichen Kontakt mit Geflüchteten hatten. Daher ist es wahrscheinlich, dass auch diese einen Bedarf an spezifischer Vorbereitung und Unterstützung bzw. Begleitung während des Ausbildungsprozesses haben. Gerade der Lernort Betrieb bietet die Möglichkeit, fachliches und sprachliches Lernen an praktischen Tätigen sowie in beruflichen Handlungssituationen zu lernen. Dies stellt jedoch das Ausbildungspersonal vor neue Herausforderungen, z.B. Lernprozesse möglichst individuell auszurichten und gleichzeitig eine stabile Beziehung zwischen den Individuen zu ermöglichen, um einen schnellen, effektiven und erfolgreichen (Handlungs-) Kompetenzerwerb zu gewährleisten. Ferner gilt es, Weiterbildungen zur interkulturellen Sensibilisierung des Ausbildungspersonals zu entwickeln und zu verbreiten.

Ausschöpfen der Möglichkeiten zur Flexibilisierung im Übergangsbereich und in der dualen Ausbildung

Für die nachhaltige Integration von Geflüchteten ist es sehr wichtig, bereits entwickelte und erprobte Konzepte und Modelle einer variabel gestalteten Ausbildung (Teilzeitausbildung etc.) intensiver zu nutzen und mit besonderem Fokus auf die individuelle Förderung der sprachlichen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Bereits entwickelte und etablierte Instrumente sollten intensiver als bisher für die Gruppe der Geflüchteten genutzt und modifiziert werden. Über eine curriculare und/oder ordnungspolitische Modularisierung bzw. Konzepte wie „Teilqualifizierungen“, die insbesondere den

Benachteiligten zu Gute kommen würde, ist zu diskutieren.

Transferaktivitäten

Die Projektaktivitäten waren explizit darauf ausgerichtet, Ansätze, Instrumente und konkrete Unterstützungsmaßnahmen zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zu identifizieren, zu systematisieren und praxisorientiert aufzubereiten. In diesem Sinne stand ein intensiver Wissenschafts-Praxis-Politik-Dialog im Fokus. Dies kommt in einer Vielzahl von Transferaktivitäten zum Ausdruck:

Datum	**Aktivität**
31.5.2017	Vortrag zum Thema „Nachhaltige Integration in Berufsbildung“ im Rahmen der Fachtagung „Miteinander leben lernen“, Evangelische Akademie Loccum
7.6.2017	Vortrag und Fachgespräch zu „Integration von Geflüchteten in berufliche Ausbildung - Von Guter Praxis zu nachhaltigen regionalen Unterstützungsstrukturen“, Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, Hamburg
14.9.2017	Vortrag und Workshop zu „Heterogenität in der beruflichen Bildung – Vielfalt als Auslöser einer Neuausrichtung der Berufsschule?, Studientag der BBS I Technik in Kaiserslautern
29.9.2017	Vortrag und Fachgespräch zu „Integration von Geflüchteten in berufliche Ausbildung - Von Guter Praxis zu nachhaltigen regionalen Unterstützungsstrukturen „ im Rahmen der 4. Akademie im Programm „impakt integration“, Wübben Stiftung, Hamburg
15.11.2017	Vortrag zu „Bessere Bildungschancen durch individuelle Bildungswege“ im Rahmen des Fachtags „Hessische Bildungslandschaften im Fokus – Einsichten und Ausblicke“, Frankfurt
5.2.2018	Vortrag zu „Junge Geflüchtete im System der beruflichen Bildung – Ressourcen, Risiken und Unterstützungsmöglichkeiten“ im Rahmen der Fachtagung „Sprache – Beruf – Bildung: Junge Geflüchtete in Ausbildung bringen“, Evangelische Akademie Loccum
8.3.2018	Vortrag und Fachgespräch zu „Prävention von Ausbildungsabbrüchen – Individuelle Lernwege als Strategie im Umgang mit Heterogenität in der dualen Ausbildung“ im Rahmen des Arbeitskreises Duale Ausbildung der Leibniz Gemeinschaft, Berlin
20.4.2018	Vortrag „Betriebliche Konzepte für eine erfolgreiche Ausbildung Geflüchteter“ im Rahmen des „AG BFN-Forum: Berufliche Integration durch Sprache“, München

Integraler Bestandteil des Projektes war zudem ein Fach- und Transferworkshop (Zukunftswerkstatt) am 20.10.2017 an der Universität Duisburg-Essen, im dessen Rahmen die Befunde des Projektes mit 20

Expertinnen und Experten von Unternehmen, Sozialpartnern, Flüchtlingsnetzwerken, Berufsbildungsforschung und -politik diskutiert und präzisiert wurden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Transferaktivitäten war die hausinterne Diskussion der Thematik, um mit den Projektergebnissen zur Weiterentwicklung bestehender Befunde zu Fragen der Heterogenität im Allgemeinen sowie der Integration von Geflüchteten in der beruflichen Bildung im Speziellen beizutragen. In diesem Sinne wurden die Projektergebnisse im Rahmen der „Taskforce Flüchtlinge“ sowie bei den hausöffentlichen Veranstaltungen der „AG Migration“ (Vortrag am 9.10.2017) vor- und zur Diskussion gestellt.

Ausblick

Das Thema „Heterogenität in der beruflichen Bildung“ bleibt integraler Bestandteil der Aktivitäten des AB 4.2 „Innovative Weiterbildung, Durchlässigkeit, Modellversuche“. Insbesondere auf das Thema „Durchlässigkeit im Bildungssystem“ soll zukünftig – über strukturelle Aspekte von Übergängen zwischen beruflicher und akademischer Bildung hinaus – verstärkt ein erweiterter Blick im Sinne der „sozialen Durchlässigkeit“ geworfen werden. Gleiches gilt für den Themenbereich „Weiterbildung“ hinsichtlich der Fragen von Weiterbildungsbeteiligung und Weiterbildungsberatung benachteiligter Gruppen, Anrechnung von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen oder Konzepten der nachholenden beruflichen Qualifizierung.

Konkret ist zunächst die Aufbereitung der Projektergebnisse (III/2018) als praxisorientierte Publikation in der BIBB-Publikationsreihe „Berufsbildung in der Praxis“ geplant, die sich vor allem an betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder richtet. Ferner wird u.a. unter Nutzung der Ergebnisse und Befunde des Projektes eine Lehrveranstaltung (Sommersemester 2018) an der Universität Magdeburg zum Thema „Heterogenität in der beruflichen Bildung“ für Studierende des Lehramts an beruflichen Schulen sowie BA und MA Studierende des Lehrstuhls „Berufs- und Wirtschaftspädagogik“ angeboten.

Abgesehen davon liegen bereits zum aktuellen Zeitpunkt weitere Zusagen für Vorträge auf wissenschaftlichen Tagungen und Fachforen zum Wissenschafts-Praxis-Dialog vor, sodass die Transferaktivitäten des Projektes auch nach Abschluss weitergeführt werden.

5./6.7.2018	Vortrag „Förderung der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung Transferpotenziale aus dem MVS Neue Wege/Heterogenität“ im Rahmen der BBFK, Stayr/ Österreich
12.7.2018	Vortrag „Junge Geflüchtete im System der beruflichen Bildung“ im Rahmen der

	Fachkonferenz zur „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“ der Landkreise Main-Tauber-Kreis und Hohenlohekreis, Künzelsau
3.-5.9.2018	Vortrag „Warum das Rad neu erfinden? – Transferpotenziale aus der Modellversuchsforschung zur Förderung der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung“ im Rahmen der Jahrestagung der Sektion Berufs- und Wirtschaftspädagogik 2018 der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, Frankfurt am Main
5.10.2018	Vortrag „Individuelle Bildungswege als Grundlage regionaler Fachkräftesicherung - Heterogenität als Auslöser einer Neujustierung beruflicher Bildung“ im Rahmen der 20. gtw-Konferenz 2018, Magdeburg

Veröffentlichungen

VOGEL, C. (2018): Wirkungen von Migration und Flucht auf demografische Entwicklungen. Herausforderungen und Chancen für die neuen Bundesländer. In: JAHN, R. W./DIETTRICH, A./NIETHAMMER, M./SELTRECHT, A. (Hrsg.): Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 283-305.

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (in Planung): Vielfalt in der beruflichen Bildung – Heterogenitätssensible Ausbildung gestalten. Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Ausbildung Geflüchteter. In: Berufsbildung in der Praxis, Bonn.

Anhang/Literaturverzeichnis

BAIC, Alexander u.a.: Integrationskraft Arbeit. Eine Zwischenbilanz: Erfahrungen von 300 Unternehmen mit der Arbeitsmarktintegration von 2.500 Geflüchteten. O. A. d. O. 2017) http://media-publications.bcg.com/9mar2017-Integrationskraft-Arbeit.pdf (Stand: 13.06.2018)

BRÜCKER, Herbert u.a.: IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. In: IAB-Kurzbericht (2016) 24, Nürnberg.

BRÜCKER, Herbert: Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand. Nürnberg (2016)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2015. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bielefeld (2015)

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2017. Bonn 2017

CHARTA DER VIELFALT E. V. (Hrsg.): Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt! Praxis-Leitfaden für Unternehmen. Berlin (2016): https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Fl%C3%BCchtlinge_in_den_Arbeitsmarkt_CdV_Web_bf.pdf (Stand 13.06.2018)

CUBELA, Dino; PRESCHER, Thomas; HELLRIEGEL: Mobiles Lernen als Ressource inklusiver Bildung: Anforderungskriterien für die individuelle Förderung in der beruflichen Erstausbildung im Elektrohandwerk (Projekt KOLA, BMBF). In: bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik (2016) 30, S. 1-23. Jan http://www.bwpat.de/ausgabe30/cubela_etal_bwpat30.pdf (Stand 13.06.2018)

DEUTSCHER INDUSTRIE HANDELSKAMMERTAG E.V. (Hrsg.): Ausbildung 2016: Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung. Berlin/Brüssel 2016 https://www.dihk.de/ressourcen/downloads/dihk-ausbildungsumfrage-2016.pdf (Stand: 13.06.2018)

DEUTSCHER INDUSTRIE HANDELSKAMMERTAG E.V. (Hrsg.): DIHK (2017b): Unternehmen bieten Chancen – Arbeitsmarktintegration Geflüchteter. Ergebnisse der DIHK-Konjunkturumfrage bei den Industrie- und Handelskammern. Berlin 2017 https://www.ihk-kassel.de/solva_docs/Unternehmen_bieten_Chancen_2017.PDF (Stand: 06.02.2018)

EBBINGHAUS, Margit: Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe

sie von sich aus anbieten. Ergebnisse einer Betriebsbefragung in ausgewählten Berufsbereichen. BIBB/Report (2017) 1. https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8227 (Stand 13.06.2018)

EBBINGHAUS, Margit; GEI, Julia: Duale Berufsausbildung junger Geflüchteter. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung. 2017 https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8368 (Stand: 13.06.2018)

EBERHARD, Verena: Der Übergang im Überblick – Von den Herausforderungen eines marktgesteuerten Ausbildungszugangs. In: Sozialer Fortschritt, (2016) 9-10, S. 211-217

ELM, Marcus; SCHEIERMANN, Gero; WALTER, Marcel: Zentrale Herausforderungen und Entwicklungsbedarfe bei der Integration berufsschulpflichtiger Asylsuchender aus Akteursperspektive. In: Berufsbildung (2016) 158, S. 8-10

ERNST & YOUNG GMBH WIRTSCHAFTSPRÜFUNGSGESELLSCHAFT: Mittelstandsbarometer: Fachkräftemangel und Flüchtlingsintegration. Befragungsergebnisse. O.A.d.O 2018. http://www.ey.com/Publication/vwLUAssets/ey-mittelstandsbarometer-fachkraeftemangel-und-fluechtlingsintegration/$FILE/ey-mittelstandsbarometer-fachkraeftemangel-und-fluechtlingsintegration.pdf (Stand: 13.06.2018)

FLAKE, Regina u.a.: Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen. Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize. In: INSTITUT DER DEUTSCHEN WIRTSCHAFT KÖLN E.V. (Hrsg.). Köln 2017b https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/KOFA-Studie_Engagement_von_Unternehmen_bei_der_Integration_von_Fluechtlingen.pdf (Stand: 15.06.2018)

GEIS, Wido: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Antworten auf den Fachkräftemangel? In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Bonn 2017, H. 27-29, S. 27-33.

GEIS, Wido; PLACKE, Beate; PLÜNNECKE, Axel: Integrationsmonitor. Ein Fortschrittsbericht. Gutachten für die Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft. Köln 2016 https://www.iwkoeln.de/fileadmin/publikationen/2016/291229/IW-Gutachten_Integrationsmonitor.pdf (Stand 15.06.2018)

GERICKE, Naomi; KRUPP, Thomas; TROLTSCH, Klaus: Unbesetzte Ausbildungsplätze – warum Betriebe erfolglos bleiben. Ergebnisse des BIBB-Ausbildungsmonitors. In: BIBB-Report (2009) 10.

GRANATO, Mona u.a.: Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Fachbeitrag im Internet, Bonn 2016 https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/id/7579 (Stand: 13.06.2018)

GRANATO, Mona; JUNGGEBURTH, Christoph: Geflüchtete in Deutschland – Rechtliche Rahmenbedingungen und soziodemografische Aspekte. In: GRANATO, Mona; NEISES, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn 2017, S. 12 - 17. https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8508 (Stand 15.06.2018)

GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold: Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011. S. 9-35

GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold: Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven. In: GRANATO, Mona; MÜNK, Dieter; WEIß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld 2011, S. 9-35

GRANATO, Mona; NEISES, Frank.: Fluchtmigration und berufliche Bildung. In: GRANATO, Mona; NEISES, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn 2017, S. 6-10 https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8508 (Abruf: 15.06.2018)

GÜRTZGEN, Nicole; KUBIS, Alexander; REBIEN, Martina: Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. In: IAB-Stellenerhebung. IAB-Kurzbericht. (2017) 14. http://doku.iab.de/aktuell/2016/aktueller_bericht_1606.pdf (Stand 13.06.2018)

JOHANSSON, Susanne: Was wir über Flüchtlinge (nicht) wissen. Der wissenschaftliche Erkenntnisstand zur Lebenssituation von Flüchtlingen in Deutschland. Eine Expertise im Auftrag der Robert-Bosch-Stiftung und des SVR-Forschungsbereichs. Berlin 2016 https://www.fh-dortmund.de/de/hs/medien/Was-wir-ueber-Fluechtlinge-nicht-wissen.pdf (Stand: 15.06.2018)

KNUTH, Matthias: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. Arbeitsmarktpolitik reformieren, Qualifikationen vermitteln. In: WISO Diskurs. Bonn (2016) 21. http://library.fes.de/pdf-files/wiso/12914.pdf (Stand: 15.06.2018)

KOHLRAUSCH, Bettina; SOLGA, Heike: Übergänge in die Ausbildung. Welche Rolle spielt die Ausbildungsreife? In: Zeitschrift für Erziehungswissenschaft, (2012) 4, S. 753-773.

MATTHES, Stephanie u.a.: Angebot und Nachfrage mit leichtem Plus, jedoch erneut mehr unbesetzte Plätze. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2017. Analysen auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge und der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit. Bonn (2017) https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa309-2017.pdf (Abruf: 13.06.2018)

NUIF (NETZWERK UNTERNEHMEN INTEGRIEREN FLÜCHTLINGE): Ergebnisse der Mitgliederbefragung des NETZWERKs Unternehmen integrieren Flüchtlinge. Berlin 2017: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/news/mitgliederbefragung-300-unternehmen-beschaeftigen-2500-gefluechtete/ (Stand: 15.06.2018)

PRAKOPCHYK, Yuliya: Bestehende Möglichkeiten der Flexibilisierung beruflicher Ausbildung. In: GRANATO, Mona; NEISES, Frank (Hrsg.): In: Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn 2017, S. 74-78. https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8508 (Stand 15.06.2018)

ROBERT BOSCH EXPERTENKOMMISSION (Hrsg.): Chancen erkennen – Perspektiven schaffen – Integration ermöglichen, Bericht der Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik. Stuttgart 2016 http://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/RBS_Bericht_Expertenkommission_Zusammenfassung.pdf (Stand: 13.06.2018)

SALIKUTLUK, Zerrin; GIESECKE, Johannes; KROH, Martin: Geflüchtete nahmen in Deutschland später eine Erwerbstätigkeit auf als andere MigrantInnen. Berlin (2016) 35 https://www.diw.de/documents/publikationen/73/diw_01.c.541803.de/16-35-5.pdf (Stand: 15.06.2018)

VOGEL, Christian: Wirkungen von Migration und Flucht auf demografische Entwicklungen. Herausforderungen und Chancen für die neuen Bundesländer. In: JAHN, Robert W. u.a. (Hrsg.): Demografie, Bildung und Fachkräftesicherung in den ostdeutschen Bundesländern. Befunde und Problemlagen aus berufs- und wirtschaftspädagogischer Perspektive. Magdeburg (2018), S. 285-308.

WERNER, Dirk: Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beruf. Vortrag auf der KWB-Tagung der gewerblich-technischen Ausbildungsleiter am 02.11.2016. Völklingen 2016 http://www.kwb-https://www.kwb-berufsbildung.de/fileadmin/pdf/GT_Tagung_2016/2016_GT_Werner_Integration_von_Gefl%C3%BCchteten_in_Ausbildung_und_Beruf.pdf (Stand 15.06.2018)

WINNIGE, Stefan; MAIER, Tobias; STEEG, Stefanie: Voraussichtliches Ausmaß der Nachfrage Geflüchteter nach beruflicher Ausbildung. In: BIBB (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bonn 2017, S. 453-467

WORBS, Susanne; BUND, Eva: Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierung. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. In: BAMF Kurzanalyse. Nürnberg (2016) 1 https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (Stand: 15.06.2018)