

Warum das Rad neu erfinden? Transferpotenziale aus der Modellversuchsforschung zur Förderung der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung

Scheiermann, Gero; Vogel, Christian

Veröffentlichungsversion / Published Version

Sammelwerksbeitrag / collection article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

W. Bertelsmann Verlag

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

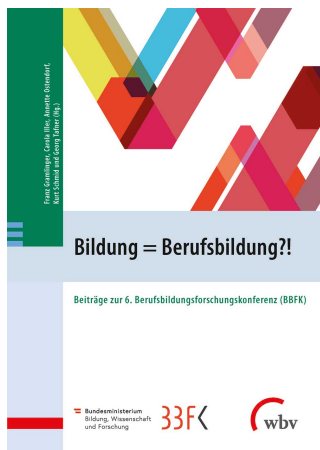
Scheiermann, G., & Vogel, C. (2019). Warum das Rad neu erfinden? Transferpotenziale aus der Modellversuchsforschung zur Förderung der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung. In F. Gramlinger, C. Iller, A. Ostendorf, K. Schmid, & G. Tafner (Hrsg.), *Bildung = Berufsbildung?! Beiträge zur 6. Berufsbildungsforschungskonferenz (BBFK)* (S. 297-310). Bielefeld: W. Bertelsmann Verlag. <https://doi.org/10.3278/6004660w297>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY-SA Lizenz (Namensnennung-Weitergabe unter gleichen Bedingungen) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu den CC-Lizenzen finden Sie hier: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Terms of use:

This document is made available under a CC BY-SA Licence (Attribution-ShareAlike). For more information see: <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0>



Warum das Rad neu erfinden?

Transferpotenziale aus der Modellversuchsforschung zur Förderung der Integration von Geflüchteten

von: Scheiermann, Gero; Vogel, Christian

DOI: 10.3278/6004660w297

Erscheinungsjahr: 2019
Seiten 297 - 310

Schlagworte: Berufs- und Wirtschaftspädagogik, Berufsbildung, Berufsbildungsforschung, Berufsbildungspolitik, Berufsbildungspraxis, Berufsbildungssystem, Berufsbildungstheorie, Berufsschulcurriculum, Berufswahl, Bildungsforschung, Curriculumentwicklung, Digitalisierung, Erwachsenenbildung, Inklusion, KMU, Kompetenzentwicklung, PIAAC

Mit dem sukzessiven Einmünden von Geflüchteten in das Ausbildungssystem haben sich für die Akteure der beruflichen Bildung differente Herausforderungen ergeben, für die bereits etablierte Modelle mögliche Antworten bieten können.

Der Beitrag analysiert bestehende Ansätze, Modelle und Unterstützungsmaßnahmen aus dem Modellversuchsschwerpunkt "Neue Wege in die duale Ausbildung - Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung" in Bezug auf ihre Übertragbarkeit auf die Gruppe der Geflüchteten und deren Integration in die duale Ausbildung.

Darüber hinaus werden aktuelle betriebliche Konzepte für eine förderliche Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung in den Blick genommen. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden in einer Prozesskette, die ein förderliches Vorgehen zur Unterstützung beruflicher Integrationsprozesse aufzeigt und damit bestehende und neue Befunde betrieblicher Unterstützungsstrategien für die Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zusammenfasst, systematisiert.

Diese Publikation ist unter folgender Creative-Commons-Lizenz veröffentlicht:



Creative Commons Namensnennung - Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 International Lizenz
<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>

Zitiervorschlag

Scheiermann, G./Vogel, C.: Warum das Rad neu erfinden? Transferpotenziale aus der Modellversuchsforschung zur Förderung der Integration von Geflüchteten. In: Gramlinger, F./Iller, C./Ostendorf, A./Schmid, K./Tafner, G. (Hg.): Bildung = Berufsbildung?!. S. 297-310, Bielefeld 2019. DOI: 10.3278/6004660w297

Warum das Rad neu erfinden?

Transferpotenziale aus der Modellversuchsforschung zur Förderung der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung

GERO SCHEIERMANN, CHRISTIAN VOGEL

Abstract

Mit dem sukzessiven Einmünden von Geflüchteten in das Ausbildungssystem haben sich für die Akteure der beruflichen Bildung differente Herausforderungen ergeben, für die bereits etablierte Modelle mögliche Antworten bieten können. Der Beitrag analysiert bestehende Ansätze, Modelle und Unterstützungsmaßnahmen aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ in Bezug auf ihre Übertragbarkeit auf die Gruppe der Geflüchteten und deren Integration in die duale Ausbildung. Darüber hinaus werden aktuelle betriebliche Konzepte für eine förderliche Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung in den Blick genommen. Die gewonnenen Erkenntnisse wurden in einer Prozesskette, die ein förderliches Vorgehen zur Unterstützung beruflicher Integrationsprozesse aufzeigt und damit bestehende und neue Befunde betrieblicher Unterstützungsstrategien für die Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zusammenfasst, systematisiert.

1 Chancen & Herausforderungen der Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung

Mit den knapp 1 Million zugereisten Geflüchteten und den nahezu 500.000 Anträgen auf Asyl im Jahr 2015 hat die Zuwanderung in der BRD einen neuen Höhepunkt erreicht (vgl. BAMF 2016, S. 11 ff.). 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 weiteren Flüchtlingszuwanderungen 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 sein (vgl. Robert-Bosch-Stiftung 2016, S. 16; Granato/Münk/Weiß 2011, S. 10). Der dualen Berufsbildung kommt dabei eine Schlüsselrolle zu, um geflüchteten Menschen (30 % der Geflüchteten sind in einem ausbildungstypischen Alter) 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.).

Die Berufsbildung kann in diesem Zusammenhang auf eine Reihe von Erfahrungen zurückgreifen, die seit Langem wichtige Impulse für die Erhöhung der Chancengerechtigkeit und Ausbildungsbeteiligung von am Ausbildungsmarkt benachteiligten Personen liefern. Dabei ist zu konstatieren, dass sich Jugendliche mit und ohne Fluchterfahrung hinsichtlich der Merkmale von Diversität generell nur marginal voneinander unterscheiden. 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. Daraus ergeben sich eine Reihe von Umständen, die die Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung beeinträchtigen können: geringe Deutschkenntnisse, Grundbildungsdefizite, unterschiedliche Berufs- und Arbeitserfahrungen im Herkunftsland verbunden mit langen Phasen der Erwerbslosigkeit, Traumata, Qualifikationsverluste und/oder Brüche in der Bildungs- und Erwerbsbiografie, fehlendes Verständnis der Sinnhaftigkeit und Notwendigkeit eines langjährigen Ausbildungsprozesses, niedrige Anerkennungsquoten von im Herkunftsland erworbenen (beruflichen) Abschlüssen bzw. Kompetenzen und Diskriminierungserfahrungen. Darüber hinaus gibt es spezifische rechtliche Rahmenbedingungen (z. B. Asylstatus) für die Gruppe der Geflüchteten und eine daraus resultierende erhöhte Bürokratie aufseiten der Unternehmen. Die Gruppe der Geflüchteten selbst 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 (vgl. 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 (vgl. Brücker 2016, S. 2; Worbs/Bund 2016; Granato/Neises 2017, S. 8).

Vor dem Hintergrund der konvergenten Diversitätsmerkmale und der spezifischen Herausforderungen wird im vorliegenden Artikel die Frage gestellt, welche Konzepte und Instrumente sich aus bereits bestehenden Ansätzen einer heterogenitätssensiblen Ausbildung auf die Verbesserung des Zugangs von Geflüchteten in die duale Ausbildung übertragen lassen. Dahinter verbirgt sich die Annahme, dass ausbildende Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten im Vergleich zu anderen am Ausbildungsmarkt benachteiligten Jugendlichen zum Teil mit ähnlichen, zum Teil aber auch mit neuen Herausforderungen konfrontiert sind. Im Folgenden werden dazu Analyseergebnisse eines gemeinsamen Entwicklungsprojektes des Bun-

desinstituts für Berufsbildung (BIBB) und der Universität Duisburg-Essen (UDE) präsentiert, welches auf folgende Forschungsfragen fokussierte:

- Welche bestehenden Ansätze zum Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung aus dem Modellversuchsförderschwerpunkt „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ sind zur Unterstützung von Betrieben, die Geflüchtete ausbilden wollen, übertragbar?
- Mit welchen neuen Herausforderungen sind ausbildende Betriebe bei der Ausbildung von Geflüchteten konfrontiert?
- Inwiefern lassen sich bekannte und neue Ansätze, Instrumente und Maßnahmen zum Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung systematisieren, um ausbildende Betriebe bei der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zielgerichtet zu unterstützen?

2 Forschungs- und Entwicklungsdesign des Projektes

Das Forschungs- und Entwicklungsdesign des Projektes bestand in erster Linie aus zwei parallel verlaufenden Analyseschritten (siehe 2.1 und 2.2) sowie einer anschließenden Systematisierung und Validierung der Analyseergebnisse (siehe 2.3). Nachfolgend werden die einzelnen Schritte erläutert und in Abbildung 1 dargestellt.

2.1 Analyse bestehender Ansätze zum Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung

Den Ausgangspunkt dieses Analysestrangs bildeten Ergebnisse des Modellversuchsschwerpunktes „Neue Wege in die duale Ausbildung – Heterogenität als Chance für die Fachkräftesicherung“ (kurz: „Neue Wege/Heterogenität“) des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB), der von 2011 bis 2014 mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert wurde. Er war darauf ausgerichtet, angesichts rückläufiger Bewerberzahlen auf die Vielfalt der jungen Menschen vor und in der Ausbildung einzugehen. Der Förderschwerpunkt umfasste 17 Modellversuche, die in ihrer Arbeit eine Vielzahl an Konzepten, Instrumenten und Maßnahmen entwickelt haben, um Ausbildungsbetriebe bei der Integration von am Ausbildungsmarkt benachteiligten Jugendlichen zu unterstützen (siehe dazu Westhoff/Ernst 2016).

In einer ersten Exploration erfolgte zunächst eine Dokumentenanalyse der Abschlussberichte zu den 17 Projekten aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“. 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 spezifische betriebliche Ansätze zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung. Daraufhin wurden in einem dritten Schritt fünf abgeschlossene Projekte aus dem Modellversuchsschwerpunkt identifiziert, die vorwiegend

betriebliche Unterstützungsangebote für am Ausbildungsmarkt benachteiligte Jugendliche boten und ein hohes Transferpotenzial auf die Gruppe der Geflüchteten aufweisen. Mit den beteiligten Bildungsträgern dieser identifizierten Projekte wurden vor Ort leitfadengestützte Experteninterviews geführt und qualitativ-inhaltsanalytisch nach Mayring (2015) ausgewertet.

2.2 Analyse neuer Ansätze zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung

Ausgangspunkt dieses Analysestrangs bildeten die eingereichten Konzepte zum Hermann-Schmidt-Preis, der 2016 unter der Themenstellung „Integration von Geflüchteten durch berufliche Bildung“ vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) ausgelobt wurde. Analog zur Analyse bestehender Ansätze aus den Modellversuchen wurden die eingereichten Konzepte zunächst im Rahmen einer Dokumentenanalyse gesichtet, strukturiert und im Zuge einer SWOT-Analyse bewertet. Im Ergebnis konnten fünf betriebliche Ansätze identifiziert werden, die eine ganzheitliche Strategie zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung vermuten ließen. Daraufhin wurden mit den Ausbildungsverantwortlichen in diesen Unternehmen leitfadengestützte Experteninterviews geführt und qualitativ-inhaltsanalytisch nach Mayring (2015) ausgewertet.

2.3 Systematisierung und Validierung der Analyseergebnisse

Mit Blick auf das Projektziel und die aufgeworfenen Fragestellungen wurden in einem weiteren Schritt die Ergebnisse beider Analysestränge miteinander in Bezug gesetzt, um bestehende und neue Ansätze zum Umgang mit der Heterogenität von Auszubildenden zusammenzuführen und so letztlich Gelingensbedingungen zur Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung systematisch und praxisorientiert aufzubereiten. Dazu wurden im Rahmen einer Zukunftswerkstatt (Sachverständigenworkshop) mit 20 Expertinnen und Experten von Unternehmen, Sozialpartnern, Flüchtlingsnetzwerken, Berufsbildungsforschung und -politik die Ergebnisse der Analysen diskutiert und validiert.

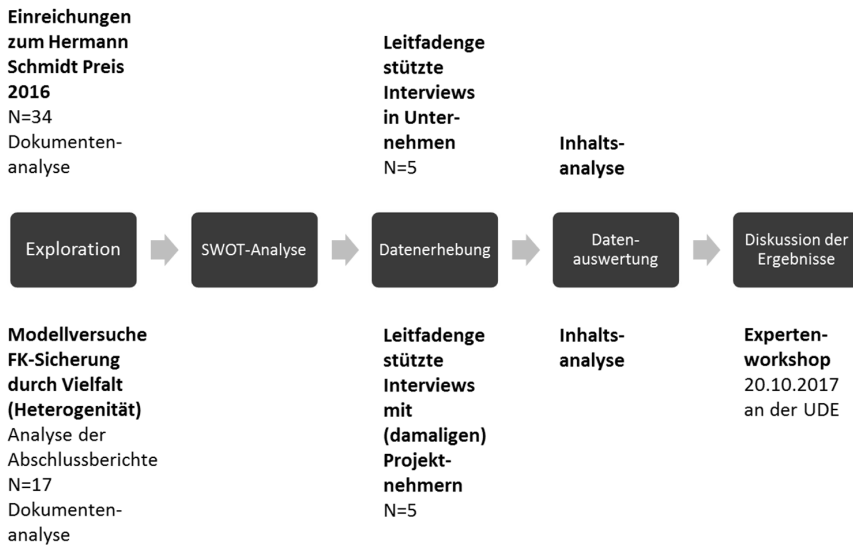


Abbildung 1: Forschungs- und Entwicklungsdesign des Projektes

3 Befunde zu bestehenden und neuen Konzepten für eine heterogenitätssensible betriebliche Ausbildung

Die SWOT-Analyse (engl. Akronym für Strengths [Stärken], Weaknesses [Schwächen], Opportunities [Chancen] und Threats [Gefahren]), auch Chancen-Risiken-Analyse genannt, ist eine aus der Ökonomie stammende Methode der Strategieentwicklung. Dabei werden Stärken und Schwächen einer Organisation bzw. eines Unternehmens analysiert und in Zusammenhang mit der Umwelt bzw. dem Umfeld bewertet (vgl. Meffert/Burmann/Kirchgeorg 2015, S. 224 ff.; Künzli 2012, S. 126 ff.). Im Entwicklungsprojekt sind in die interne Analyse der SWOT-Analyse die Ergebnisse der Dokumentenanalyse der vorhandenen Publikationen der Modellversuche (nicht veröffentlichte Ergebnisberichte der Modellversuche und wissenschaftlichen Begleitung) eingegangen. In der externen Analyse wurden die Ergebnisse der Dokumentenanalyse zum aktuellen Forschungsstand zur Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung aus betrieblicher Perspektive betrachtet.

Im Ergebnis konnten diverse Strategien, überwiegend Matching-Strategien, gefunden werden. Dies deutet darauf hin, dass ein Gros des Angebotes der Maßnahmen, Konzepte und Instrumente der einzelnen Modellversuche auch aus betrieblicher Perspektive für die Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung genutzt werden kann. Beispielsweise wurden in den Modellversuchen Angebote des externen Ausbildungsmanagements, der fachlichen Nachhilfe, der Sensibilisierung der Unternehmen für neue Gruppen von Auszubildenden sowie der Kompetenz- bzw.

Potenzialanalyse konzipiert, die ebenfalls vonseiten der Betriebe zur Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung von Interesse sind.

Abbildung 2 zeigt hierzu zum einen die fünf Handlungsfelder aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ und zum anderen transferfähige Ansätze und Maßnahmen aus den Handlungsfeldern des Modellversuchsschwerpunktes mit Blick auf die Integration von Geflüchteten aus betrieblicher Perspektive, die sich aus den Interviews mit den an den Modellversuchen beteiligten Bildungsträgern ergeben haben, auf.

Ergebnisse der SWOT-Analyse	Ergebnisse der Interviews mit Bildungsträgern
Handlungsfelder aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“	Transferfähige Ansätze und Maßnahmen aus dem MVSP mit Blick auf die Integration von Geflüchteten aus betrieblicher Perspektive
Entwicklung von Ausbildungsmärkten	Marketinginstrumente zur Verbesserung des Ausbildungsmatchings (zwischen Jugendlichen und Betriebe)
Betriebliche Berufsorientierung und Berufsvorbereitung	Instrumentenkoffer zur Berufsorientierung in Pflegeberufen
Externes Ausbildungsmanagement/Assistierte Ausbildung	Gruppensupervision für Auszubildende, Triologisches Feedbackgespräch
Qualifizierung des Ausbildungspersonals	Flexible Coaching- und (Fort-)Bildungsmodulare für Ausbilderinnen und Ausbilder in KMU
Netzwerkarbeit	Ausbildungsverbund „Westerzgebirge“ für die Landwirtschaft

Abbildung 2: Ergebnisse der SWOT-Analyse & Bildungsträgerinterviews

Allerdings blieben auch Faktoren aufseiten der Unternehmen offen, die für sie Chancen und Gefahren der Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung darstellen. Für einige dieser Faktoren haben die im Rahmen des Entwicklungsprojektes befragten Unternehmen bereits eigene Lösungen gefunden. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick der fehlenden Aspekte und ergänzenden Maßnahmen/Konzepte aus der Unternehmenspraxis.

So konnten bspw. zur Unterstützung der Unternehmen im Umgang mit rechtlichen Rahmenbedingungen (z. B. Asylstatus und Bürokratie) in den Modellversuchen keine mögliche Strategie gefunden werden. Die Unternehmen haben hier allerdings bereits eigene Netzwerke mit Partnern (z. B. Sozialverbände oder private Bildungsträger) aufgebaut, die bei der Lösung rechtlicher Rahmenbedingungen unterstützen, das heißt u. a. rechtliche Beratung anbieten und bürokratische Aufgaben übernehmen. Für die unternehmensinterne Begleitung der Auszubildenden wurden von den Unternehmen Mentoren- und Patenprogramme konzipiert und etabliert. Für die große Frage der Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen wurden seitens der Unternehmen Anerkennungstage in Kooperation mit der örtlichen

Ergebnisse der SWOT-Analyse	Ergebnisse der Unternehmensinterviews
Fehlende Aspekte im MVSP mit Blick auf die Integration von Geflüchteten aus betrieblicher Perspektive	Ergänzende Maßnahmen/Konzepte mit Blick auf die Integration von Geflüchteten aus der Unternehmenspraxis
Besondere rechtliche Rahmenbedingungen	Netzwerk zu Auswahl/Beratung
Interne Begleitung der Auszubildenden	Innerbetriebliche Mentorenprogramme
Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und Kompetenzen	Betriebliche Anerkennungstage für potenzielle Bewerber/innen in Kooperation mit IHK
Flexibilisierungsmöglichkeiten der Ausbildung	Quantitative & qualitative Differenzierung in der technischen (betrieblichen) Ausbildung
Umgang mit fehlenden Vorstellungen und Vorerfahrungen der Bewerber/innen (z. B. Berufsausbildung, Ausbildungsrealität)	Berufsbezogene Praktika (z. B. EQ) bzw. modifizierte betriebliche Maßnahmen
Integrierte (Fach-)Sprachförderung	Betriebliche Nachhilfe (z. B. Tandem), externe & innerbetriebliche Sprachkurse

Abbildung 3: Ergebnisse der SWOT-Analyse & Unternehmensinterviews

IHK/HWK und dem IQ-Netzwerk durchgeführt. Um individuell auf die Bedürfnisse der Auszubildenden im Betrieb eingehen zu können und sie einerseits zu fördern und andererseits auch zu fordern, flexibilisierte ein Unternehmen den betrieblichen Teil der Ausbildung sowohl zeitlich (quantitative Flexibilisierung) als auch inhaltlich im Hinblick auf das aktuelle Kompetenzniveau der Auszubildenden (qualitative Flexibilisierung). Vor dem Hintergrund, dass vielen Geflüchteten das deutsche Berufsbildungssystem, hier insbesondere die duale Ausbildung, häufig unbekannt ist und mit einer gewissen Abwertung betrachtet wird, bieten Betriebe berufsbezogene Praktika und Einstiegsqualifizierungen an, um den Jugendlichen Einblicke in unser Ausbildungssystem und die differenten Berufsbilder zu ermöglichen. Der großen Herausforderung der Sprache und insbesondere der berufsbezogenen Fachsprache stehen die Unternehmen mit diversen Konzepten der berufsintegrierten Sprachförderung (z. B. Tandem-Programme oder externe Nachhilfe am Arbeitsplatz) gegenüber.

Neben den aufgezeigten Strategien konnten für einige Heraus- und Anforderungen aus Unternehmensperspektive keine direkten Lösungen gefunden werden, hierzu bedarf es einer weiteren (berufs-)bildungspolitischen Debatte, wie sie in Kapitel 5 zusammenfassend dargestellt wird. Zum Beispiel werden eine monetäre Unterfinanzierung der Unterstützungsangebote sowie die begrenzten Ressourcen bemängelt, der bürokratische Aufwand und die sich daraus ergebenden Wartezeiten für Geflüchtete und Unternehmen kritisch gesehen oder Abschiebungen bereits integrierter Auszubildender beanstandet.

4 Prozesskette nachhaltiger beruflicher Integration

Für die Unternehmen tragen unterschiedliche Gelingensbedingungen zu einer nachhaltigen Integration Geflüchteter (aber auch anderer am Ausbildungsmarkt benachteiligter Gruppen) bei. Aus der Analyse sowohl bestehender Ansätze und Maßnahmen zum besseren Umgang mit Heterogenität in der Ausbildung wird deutlich, dass das Rad nicht in jeder Hinsicht neu erfunden werden muss. So sind bereits erprobte und zum Teil bereits seit Jahren etablierte Konzepte einer heterogenitätssensiblen Ausbildung gleichermaßen wirksam, um Geflüchtete in die duale Ausbildung zu integrieren. Neuere Konzepte, die auf eine Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung ausgerichtet sind, deuten aber auch darauf hin, dass sich mitunter spezifische Herausforderungen für Unternehmen stellen und damit ergänzende Maßnahmen erfordern.

Die aus dem Entwicklungsprojekt heraus entwickelte Prozesskette stellt eine Synthese und Systematisierung von vorhandenen und neuen betrieblichen Konzepten und Instrumenten zur Integration von am Ausbildungsmarkt benachteiligten Jugendlichen dar, 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. Die hervorgehobenen Elemente (fett) stellen die additiven Elemente – d. h. neuere Konzepte, die spezifische Herausforderungen bei der Integration von Geflüchteten adressieren – 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.

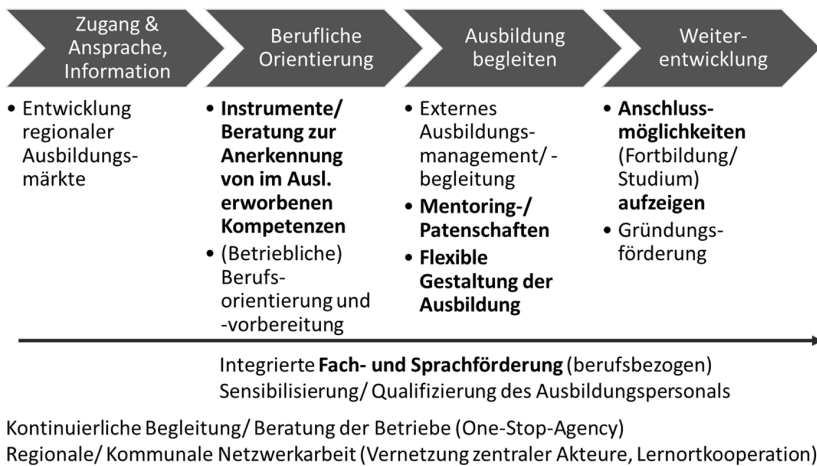


Abbildung 4: Prozesskette nachhaltiger beruflicher Integration

Zugang & Ansprache und Information

Zur Verbesserung des Zugangs zu und der Ansprache von potenziellen Auszubildenden gilt die Entwicklung regionaler Ausbildungsmärkte als Erfolg versprechendes 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, da 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 zahlreiche Initiativen der an Bildung und Integration beteiligten Akteure aufeinander abzustimmen, sie transparent zu machen und zu koordinieren.

Berufliche Orientierung

Die berufliche Orientierung (BO) dient dazu, Ausbildungsinteressierten entsprechend ihren jeweiligen Interessen und Potenzialen ein Berufsbild näherzubringen. 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 Anerkennungsverfahren 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 Durchlässigkeit im Sinne 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 Ausbildungsverbänden 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 Ausbilder 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 Ausbildungsverbände 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 (Berufsschule, Betrieb, überbetriebliche Bildungsstätte) sowie Akteuren der sozialen Integration (u. a. Flüchtlingsinitiativen, sozialpädagogische/psychologische Betreuungseinrichtungen, Familien- und Jugendhilfeeinrichtungen, Migrantenorganisationen) entscheidend.

5 Das Rad dreht sich weiter: Ein Déjà-vu der Herausforderungen

Mit der großen Anzahl an Geflüchteten, die überwiegend im ausbildungstypischen Alter sind, hat sich die Vielfalt und Heterogenität auf dem Ausbildungsmarkt nochmals erhöht. Abseits der damit verbundenen Herausforderungen entstehen damit Chancen für ausbildungsbereite Betriebe. So können Unternehmen bspw. von den interkulturellen Kompetenzen oder von Fremdsprachenkenntnissen der Auszubildenden profitieren, die auf lange Sicht Innovations- und Flexibilitätpotenziale entfalten können (vgl. Brücker 2016, S. 6; Charta der Vielfalt e. V. 2016, S. 9). Für die Unternehmen ergibt sich damit eine neue Bewerbergruppe, die mitunter besondere Anforderungen an die Ausbildungsgestaltung nach sich zieht. Wie auch die dargestellten Befunde gezeigt haben, wird die Auseinandersetzung mit Möglichkeiten einer heterogenitätssensiblen Gestaltung von Ausbildung damit zunehmend virulent.

Die Ergebnisse des Entwicklungsprojekts haben zum einen ergeben, dass bereits vorhandene Instrumente, Maßnahmen und Konzepte aus dem Modellversuchsschwerpunkt „Neue Wege/Heterogenität“ für die Unterstützung von Unternehmen bei der Integration Geflüchteter in die berufliche Ausbildung übertragen werden können (z. B. externes Ausbildungsmanagement, Marketingmaßnahmen oder regionale Netzwerkbildungen), zum anderen konnte dargestellt werden, dass die Unternehmen für ihre spezifischen Herausforderungen und Anforderungen, die z. B. durch die Instrumente, Maßnahmen und Konzepte des Modellversuchsschwerpunktes nicht gelöst werden konnten, bereits eigene Instrumente, Maßnahmen und Konzepte für die Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung (z. B. Mentoren-/Patensysteme, Flexibilisierung oder betriebliche Nachhilfe) entwickelt haben. Insofern ist das Rad nur zum Teil neu zu erfinden und ein Rückgriff auf übertragbare Instrumente, Maßnahmen und Konzepte der heterogenitätssensiblen Ausbildung möglich und sinnvoll.

Mit der Prozesskette nachhaltiger beruflicher Integration wurde darüber hinaus dargelegt, dass der lange Weg, beginnend mit der Ansprache bzw. dem Zugang zur beruflichen Bildung bis hin zu Möglichkeiten beruflicher Weiterentwicklung, kontinuierlich sowohl personell (regionale Unterstützungs- und Beratungsangebote) als auch strukturell (berufliche Orientierung, Anerkennung von im Ausland oder anderen Bildungsbereichen erworbenen Kompetenzen, externes Ausbildungsmanagement oder Flexibilisierung) begleitet werden muss. Mit der Prozesskette wird damit ein systematisches Vorgehen zur Unterstützung beruflicher Integrationsprozesse aufgezeigt, welches sowohl den Geflüchteten, den Unternehmen und letztlich der Gesellschaft als Ganzes zugutekommt. Die Prozesskette führt dabei bereits vorhandene und additive Instrumente, Maßnahmen und Konzepte zusammen. Die Prozesskette zeigt damit auch auf, in welchen Bereichen das Rad neu erfunden werden muss(te).

Zu einzelnen Gelingensbedingungen der Prozesskette nachhaltiger Integration in die berufliche Bildung haben viele Unternehmen bereits entsprechende Ausbil-

dungskonzepte entwickelt und erprobt. Hierbei wird deutlich, dass die Kombination unterschiedlicher Maßnahmen und Konzepte letztlich zum Ausbildungserfolg beiträgt. Exemplarisch lässt sich die Vernetzung zu regionalen Akteuren der Arbeitsmarktintegration, kontinuierliche Begleitung, berufliche Orientierung, Anerkennung von Kompetenzen, integrierte Sprachförderung, flexible und individualisierte Ausbildungsgestaltung, Mentoren- und Patenprogramme nennen. Neben der Gruppe der Geflüchteten wirken diese Maßnahmen gleichermaßen positiv für am Ausbildungsmarkt benachteiligte Jugendliche ohne Fluchthintergrund und sollten – sofern noch nicht geschehen – in den Regelbetrieb übernommen werden.

Neben den dargestellten Ergebnissen hat das Entwicklungsprojekt auch berufsbildungspolitische Herausforderungen gezeigt: Durch die Debatte um die Integrationschancen Geflüchteter tauchen zugleich längst bekannte strukturelle Probleme des Berufsbildungssystems und insbesondere auch der dualen Ausbildung erneut auf – ein Déjà-vu berufsbildungspolitischer Debatten: Beispielhaft genannt seien hier die Diskussion um eine strukturelle Flexibilisierung der dualen Ausbildung, um Teilqualifikationen, Teilzeitmodelle der Berufsausbildung, um die Passungsprobleme auf dem Ausbildungsmarkt, um inklusionssensible Konzepte der Berufsbildung, um die Professionalisierung des Berufsbildungspersonals, um berufsintegrierte Sprachförderung, um den Ausbau der regionalen Koordinierung sowie um die Bereitstellung funktionsfähiger und möglichst passgenauer Unterstützungsmaßnahmen. Hier ist zu hoffen, dass diese Fragen wieder stärker ins Zentrum bildungspolitischer Diskussionen rücken, um eine Stärkung der beruflichen Bildung weiterzuverfolgen und das Rad weiterdrehen zu lassen.

Die zentrale Frage, ob Heterogenität eher als Problem oder als Chance wahrgenommen wird, ist kein nicht zu bewältigender Zielkonflikt auf der Sachebene. Sie verweist vielmehr auf die grundsätzlichere Frage, ob das Berufsbildungs- und Beschäftigungssystem über genügend Flexibilität – und vielleicht auch ein wenig Fantasie – verfügt, um auf diese Herausforderung möglichst passgenaue Antworten zu finden.

Literatur

- BAMF (2016): Das Bundesamt in Zahlen 2015. Asyl, Migration und Integration. Nürnberg.
- Brücker, Herbert (2016): Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand. Nürnberg.
- Charta der Vielfalt e. V. (2016) (Hrsg.): Flüchtlinge in den Arbeitsmarkt! Praxis-Leitfaden für Unternehmen. Berlin. Online: https://www.charta-der-vielfalt.de/fileadmin/user_upload/Studien_Publikationen_Charta/Fl%C3%BChtlinge_in_den_Arbeitsmarkt_CdV_Web_bf.pdf (13.06.2018).

- Granato, Mona/Junggeburth, Christoph (2017): Geflüchtete in Deutschland – Rechtliche Rahmenbedingungen und soziodemografische Aspekte. In: Granato, Mona/Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn, S. 12–17. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8508> (15.06.2018).
- Granato, Mona/Münk, Dieter/Weiß, Reinhold (2011): Berufsbildungsforschung in der Einwanderungsgesellschaft – Entwicklung und Perspektiven. In: Granato, Mona/Münk, Dieter/Weiß, Reinhold (Hrsg.): Migration als Chance. Ein Beitrag der beruflichen Bildung. Bielefeld, S. 9–35.
- Granato, Mona/Neises, Frank (2017): Fluchtmigration und berufliche Bildung. In: Granato, Mona/Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn, S. 6–10. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8508> (15.06.2018).
- Künzli, Benjamin (2012): SWOT-Analyse. Ein klassisches Instrument der Strategieentwicklung mit viel ungenutztem Potenzial. In: zfo – Zeitschrift Führung + Organisation, 81. Jg., H. 02/2012, S. 126–129.
- Mayring, Philipp (2015): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Weinheim.
- Meffert, Heribert/Burmann, Christoph/Kirchgeorg, Manfred (2015): Marketing. Grundlagen marktorientierter Unternehmensführung. Wiesbaden.
- Prakopchyk, Yuliya (2017): Bestehende Möglichkeiten der Flexibilisierung beruflicher Ausbildung. In: Granato, Mona/Neises, Frank (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn, S. 74–78. Online: <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/download/8508> (15.06.2018).
- Robert-Bosch-Stiftung (2016) (Hrsg.): Chancen erkennen – Perspektiven schaffen – Integration ermöglichen, Bericht der Robert Bosch Expertenkommission zur Neuausrichtung der Flüchtlingspolitik. Stuttgart. Online: http://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/RBS_Bericht_Expertenkommission_Zusammenfassung.pdf (13.06.2018).
- Westhoff, Gisela/Ernst, Helmut (Hrsg.) (2016): Heterogenität und Vielfalt in der beruflichen Bildung: Konzepte, Handlungsansätze und Instrumente aus der Modellversuchsforschung. Bielefeld.
- Worbs, Susanne/Bund, Eva (2016): Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarkteteiligung und Zukunftsorientierung. Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge in Deutschland. In: BAMF Kurzanalyse. Nürnberg. Online: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/Kurzanalysen/kurzanalyse1_qualifikationsstruktur_asylberechtigte.pdf?__blob=publicationFile (15.06.2018).

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Forschungs- und Entwicklungsdesign des Projektes	301
Abb. 2	Ergebnisse der SWOT-Analyse & Bildungsträgerinterviews	302
Abb. 3	Ergebnisse der SWOT-Analyse & Unternehmensinterviews	303
Abb. 4	Prozesskette nachhaltiger beruflicher Integration	304

Autoren

Gero Scheiermann

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Universität Duisburg-Essen

www.uni-due.de/berupaed/scheiermann.php

gero.scheiermann@uni-due.de

Christian Vogel

Wissenschaftlicher Mitarbeiter

Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Bonn

www.bibb.de

vogel@bibb.de