

Task Force Flüchtlinge

Mona Granato | Frank Neises | Monika Bethscheider | Birgit Garbe-Emden  
Christoph Junggeburch | Yuliya Prakopchyk | Kornelia Raskopp

# Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen

Stand: Juni 2016



Task Force Flüchtlinge

Mona Granato | Frank Neises | Monika Bethscheider | Birgit Garbe-Emden  
Christoph Junggeburth | Yuliya Prakopchyk | Kornelia Raskopp

## **Wege zur Integration von jungen Geflüchteten in die berufliche Bildung – Stärken der dualen Berufsausbildung in Deutschland nutzen**

Stand: Juni 2016

## **Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek**

Die deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.ddb.de> abrufbar.

Copyright 2016 by Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herausgeber: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Herstellung: Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn

Bundesinstitut für Berufsbildung  
Arbeitsbereich 1.4 – Publikationsmanagement/Bibliothek  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn  
Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

ISBN 978-3-945981-41-2



Der Inhalt dieses Werkes steht unter einer Creative-Commons-Lizenz (Lizenztyp: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung – Keine Bearbeitung – 4.0 Deutschland).

Weitere Informationen finden Sie im Internet auf unserer Creative-Commons-Infoseite [www.bibb.de/cc-lizenz](http://www.bibb.de/cc-lizenz).

Diese Netzpublikation wurde bei der Deutschen Nationalbibliothek angemeldet und archiviert: urn:nbn:de: 0035-0596-2

Internet: [www.bibb.de/veroeffentlichungen](http://www.bibb.de/veroeffentlichungen)

# Inhaltsverzeichnis

Einleitung .....	4
1 Potenziale und Kompetenzen wahrnehmen und anerkennen .....	7
2 Berufsausbildungsbeihilfe frühzeitig vor Zugang zur beruflichen Ausbildung ermöglichen .....	11
3 Berufsorientierung nutzen und ausbauen .....	13
4 Durch Praktika und betriebliche Phasen Zugang in berufliche Ausbildung erleichtern .....	15
5 Junge Geflüchtete durchgängig begleiten .....	17
6 Betriebe bei der Ausbildung junger Geflüchteter unterstützen und begleiten .....	20
7 Ausbildungspersonal für die Arbeit mit jungen Geflüchteten in der Ausbildung vorbereiten .....	22
8 Bestehende Möglichkeiten der Flexibilisierung im Übergangsbereich und in der dualen Ausbildung ausschöpfen .....	24
9 Außerbetriebliche Ausbildung und Nachqualifizierung ausweiten .....	26
10 Ausbildungserfolg sichern .....	28
Literatur .....	29
Abstract .....	33

# Einleitung

Das Berufsbildungssystem in Deutschland steht vor bedeutenden Herausforderungen; eine davon ist, die Vielzahl an geflüchteten Menschen in die berufliche Aus- und Weiterbildung zu integrieren, um ihnen dauerhafte Chancen auf berufliche und soziale Teilhabe zu eröffnen. Die duale Berufsbildung wird in vielen Ländern Europas hoch geschätzt – gerade auch in Staaten, in denen ein schulisches Ausbildungssystem dominiert. Die Stärken der dualen Berufsausbildung gilt es gerade im Hinblick auf diese Herausforderung zu nutzen. Die duale Ausbildung bietet eine breite Palette an Angeboten zur Integration junger Menschen. Die bestehenden Regelungen des Berufsbildungsgesetzes und der Handwerksordnung sind so flexibel gestaltet, dass sie die Ausbildung junger Geflüchteter ermöglichen. Die Offenheit von Betrieben, junge Geflüchtete auszubilden, zeigt sich in einer Reihe von Projekten von Unternehmen, Kammern und Verbänden zur Integration Geflüchteter.

2015 sind laut Erfassungssystem zur Erstverteilung von Asylsuchenden (EASY System) rund 1,1 Million Menschen auf der Flucht vor Hunger, Krieg und Unterdrückung nach Deutschland gekommen und als Asylbegehrende hier erfasst worden.<sup>1</sup> Insgesamt sind rund 71 Prozent der 2015 registrierten Asylbewerber/-innen unter 30 Jahre alt; noch jünger, nämlich unter 25 Jahren, ist etwas mehr als die Hälfte (55,9%), und rund 27 Prozent sind unter 16 Jahren (BAMF 2016a). Unbegleitete minderjährige Geflüchtete benötigen einen besonderen Schutz (KLAUS/SCHMIDT 2016; SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN 2015), insbesondere in der Antragsphase (LEWEK/KLAUS 2016).

Erste Auswertungen der 2015 registrierten Asylbewerber/-innen zeigen das hohe Qualifikationspotenzial, aber auch den bedeutenden Qualifizierungsbedarf von jungen Geflüchteten. Demnach hat knapp die Hälfte (49%) der 18- bis unter 24-jährigen registrierten Asylbewerber/-innen ein Gymnasium oder eine (Fach-)Hochschule besucht. Rund jede/-r Fünfte hat eine Grundschule oder keine Schule (21%) und 28 Prozent eine Mittel- oder Fachschule besucht (IAB 2016).

Geflüchtete bringen vielfältige Potenziale und Kompetenzen mit, die für den Arbeitsmarkt in Deutschland einen Mehrwert darstellen und Anerkennung und Wertschätzung verdienen. „Begabungen und Talente richtig einzuschätzen und zu entwickeln heißt, eine stärkenorientierte Perspektive einzunehmen“, so BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser (ESSER 2016, S. 3). Bei der Einschätzung von Potenzialen (z. B. durch Potenzialanalysen oder Kompetenzfeststellungen) sind Heterogenität und Vielfalt der Gruppe der Geflüchteten zu berücksichtigen.

Der hohen Zustimmung zur Integration von Geflüchteten in die berufliche Bildung schließt sich die Frage an, wie ihre Potenziale genutzt werden können. Ein Blick auf vergangene Jahrzehnte zeigt, dass dies nicht in vollem Umfang gelungen ist. So haben Geflüchtete früherer Kohorten, die vor 1995 nach Deutschland gekommen sind und im Durchschnitt seit rund 16 Jahren hier leben, zu einem geringen Teil, rund acht Prozent, einen mittleren Berufsabschluss erworben. Über die Hälfte (56%) hat nach durchschnittlich 16 Jahren in Deutschland noch immer keine anerkannte Berufsausbildung (FENDEL/ROMITI 2016). Im Vergleich zu anderen Migrantengruppen ist es Geflüchteten demnach signifikant seltener gelungen, hier einen Berufsab-

---

<sup>1</sup> Die Angaben der EASY Registrierung bieten keine präzise und verlässliche Grundlage, da 2015 nicht alle Asylsuchenden registriert wurden und gleichzeitig von Mehrfacherfassungen auszugehen ist (BMFSFJ 2016).

schluss zu erreichen. Das Bundesinstitut für Berufsbildung<sup>2</sup> (BIBB) schätzt, dass – über alle Altersgruppen hinweg – rund 79 Prozent der anzuerkennenden Geflüchteten über keinen beruflichen Abschluss verfügen dürften (MAIER u. a. 2016).

All diese Ergebnisse deuten darauf hin, dass erhebliche bildungspolitische Anstrengungen erforderlich sind, um das vorhandene Qualifizierungspotenzial junger Geflüchteter zu nutzen. Sie weisen auch darauf hin, wie wichtig es ist, (junge) Geflüchtete frühzeitig in (Aus-)Bildungsangebote zu integrieren: Sollen ihre Potenziale dazu beitragen, den Fachkräftebedarf in Deutschland zu decken und die demografische Lücke zu mildern, so ist ihr Qualifikationserwerb erheblich zu steigern.

Rund die Hälfte der Geflüchteten sind Jugendliche oder junge Erwachsene, die potenziell für die Aufnahme einer beruflichen Ausbildung infrage kommen. Viele junge Geflüchtete steigen quer in das deutsche Bildungssystem ein und hatten während der letzten Jahre wegen Bürgerkrieg oder Flucht keinen Zugang zu Bildung. Um ihre vielfältigen Potenziale nutzen zu können, sind die Stärken der dualen Ausbildung auszuschöpfen. Gleichzeitig gilt es bestehende Instrumente der Ausbildungsförderung auszuweiten (Kapazitäten), konzeptionell anzupassen und weiterzuentwickeln.

Die in diesem Positionspapier entwickelten Vorschläge setzen hier an und fokussieren auf zehn Kernpunkte zur Integration junger Geflüchteter<sup>3</sup> in die berufliche Ausbildung.

Angesichts der Heterogenität ihrer Bildungsvoraussetzungen, ihrer Fluchterfahrungen und ihres Aufenthaltsstatus ist jungen Geflüchteten, ausgehend von ihren Potenzialen und Kompetenzen, Zugang zum und Unterstützung beim systematischen und berufsorientierten Spracherwerb, bei der Berufsorientierung und Ausbildungsvorbereitung sowie in der beruflichen Ausbildung und Nachqualifizierung zu ermöglichen. Dabei gilt es im Rahmen der bestehenden Regelungen von Berufsbildungsgesetz (BBiG) und Handwerksordnung (HwO), die vorhandenen Möglichkeiten der Flexibilisierung einer Berufsausbildung auszuschöpfen, um z. B. Teilzeitausbildung mit begleitenden Sprachkursen zu kombinieren. Gleichzeitig sind, orientiert an den individuellen Bedarfen der Zielgruppe, Unterstützungsangebote zu schaffen, die an bestehende Regelangebote des Sozialgesetzbuches (SGB) anknüpfen: Hierfür ist an den jeweiligen Lernvoraussetzungen und Lebensbedingungen altersgerecht anzusetzen, um junge Geflüchtete erfolgreich durch die Etappe der beruflichen Bildung zu begleiten. Hierzu benötigen insbesondere kleine und mittlere Betriebe Begleitung und Unterstützung. Gerade das Ausbildungspersonal hat bei der Ausbildung junger Geflüchteter eine zentrale Bedeutung. Rechtliche und organisatorische Hemmnisse, die einer erfolgreichen Ausbildung entgegenstehen, sind ebenso rasch abzubauen wie mögliche finanzielle Hemmnisse.

Die Bildungsgänge des Übergangsbereichs leisten zurzeit eine sehr wichtige Arbeit, um junge Geflüchtete in eine duale Ausbildung integrieren zu können: Diese Eingangsphase gilt es – verknüpft mit Berufsorientierung und Spracherwerb – zeitnah so zu gestalten, dass jungen Geflüchteten der Zugang in eine Berufsausbildung ermöglicht wird. Der Erfolg einer integrativen Berufsbildungspolitik, deren Prozess es konstruktiv zu begleiten gilt, wird auch davon abhängen, wie gut es gelingt, den individuellen Bedarfen und Voraussetzungen in integrativen Ansätzen zu begegnen, sie zu koordinieren und konsistent zu bündeln (IAB 2016). Zahl, Altersstruktur und Qualifikationsbedarf der Menschen, die allein 2015 nach Deutschland geflüchtet sind, sind in diesem Ausmaß, so BIBB-Präsident Friedrich Hubert Esser, „eine große Herausforderung – ohne Zweifel jedoch machbar für das Berufsbildungssystem“ (ESSER 2016, S. 3).

<sup>2</sup> Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen im BIBB, die die Task Force Flüchtlinge bei der Erstellung dieses Positionspapiers unterstützt haben.

<sup>3</sup> Die vorliegenden Ausführungen beziehen sich vorwiegend auf „junge“ Geflüchtete. Darunter sind im Rahmen dieser Veröffentlichung Jugendliche ab 14 Jahren sowie junge Erwachsene bis 35 Jahre zu verstehen.

Last not least: Die Integration junger Geflüchteter stellt das Berufsbildungssystem zwar vor große Herausforderungen, bietet aber gleichzeitig auch die Chance, alle jungen Menschen an Bildung zu beteiligen. Ziel sollte es daher sein, die Teilhabe junger Menschen an (beruflicher) Ausbildung und Beruf unabhängig von ihrer regionalen, sozialen, familiären bzw. ethnischen Herkunft oder von ihrem Aufenthaltsstatus zu ermöglichen. Die Zukunftsfähigkeit der dualen Berufsausbildung wird nicht zuletzt an der Flexibilität im Umgang mit diesen Herausforderungen und an ihrer Integrationsfähigkeit gegenüber jungen Geflüchteten, Jugendlichen mit Migrationshintergrund und sozial benachteiligten Jugendlichen gemessen.

# 1 Potenziale und Kompetenzen wahrnehmen und anerkennen

Geflüchtete Menschen bringen vielfältige Potenziale und Kompetenzen mit, die für den Arbeitsmarkt in Deutschland einen Mehrwert darstellen und Wertschätzung und Anerkennung verdienen. Den Blick darauf zu richten, was jemand (noch) nicht kann (z. B. in Bezug auf Deutschkenntnisse), entspricht einer Defizitorientierung. Begabungen und Talente richtig einzuschätzen und (weiter) zu entwickeln bedeutet, eine stärkenorientierte Perspektive einzunehmen.

Um die vielfältigen Entwicklungspotenziale mit den richtigen Verfahren und Instrumenten frühzeitig erkennen und fördern zu können, sind Verfahren erforderlich, die sich an den Bedarfen der jeweiligen Zielgruppe orientieren: Auf die schematische Anwendung von Instrumenten zur Erfassung von Potenzialen und Kompetenzen ist angesichts der Heterogenität Geflüchteter im Hinblick auf ihre Bildungsvoraussetzungen, ihre Lebenslagen, ihre Fluchterfahrungen und ihren kulturellen Hintergrund zu verzichten. Bisherige Instrumente zur Erfassung von Potenzialen und Kompetenzen gilt es zielgruppenadäquat und adressatengerecht weiterzuentwickeln. Ergebnisse von Evaluationen und Wissenschaft sind hierbei einzubeziehen. Gerade diese enge Verbindung von Wissenschaft und Praxis kann zur Entwicklung von Angeboten und Ansätzen „guter Praxis“ maßgeblich beitragen.<sup>4</sup>

Gleichzeitig bedarf die bestehende Vielfalt an Instrumenten und Verfahren einer wissenschaftlich fundierten Evaluierung. Dabei ist es zum einen wichtig, (berufs)übergreifende Qualitätsstandards bei Kompetenzfeststellungsverfahren differenziert nach Bedarfen und Zielgruppen zu definieren. Zum anderen ist es notwendig, vorhandene Verfahren unter Berücksichtigung von sprach- und kulturneutralen Anforderungen für den jeweiligen Bedarf und die jeweilige Zielgruppe anzupassen, weiterzuentwickeln und letztlich verbindlich zu machen.

Potenzialanalyse und Kompetenzfeststellungsverfahren sollten bei Geflüchteten frühzeitig zum Einsatz kommen und an jeder Bildungsetappe (erneut) erfolgen. Eine kontinuierliche Begleitung – beginnend mit Potenzialanalysen in der Phase der Berufsorientierung über die Kompetenzfeststellung informell erworbener Kompetenzen vor Beginn der Qualifizierungsphase bzw. der Anerkennung von Berufsqualifikationen – trägt dazu bei, Potenziale, Kompetenzen und Qualifikationen Geflüchteter kennenzulernen. Nur wenn Bildungsinstitutionen die Potenziale und Kompetenzen (junger) Geflüchteter frühzeitig erkennen, können sie optimal genutzt und gefördert werden. So ist beispielsweise der verbindliche Einsatz von Potenzialanalysen und Kompetenzfeststellungsverfahren im Regelbetrieb der Berufsorientierung erforderlich.

## ► Potenzialanalysen: Kompetenzorientierung in der Berufsorientierung und vor der Ausbildung/Qualifizierung

Bei Kompetenzfeststellungen vor der Ausbildung/Qualifizierung ist zu berücksichtigen, zu welchem Zeitpunkt, mit welcher Personengruppe und mit welcher Zielsetzung sie durchgeführt werden. Geht es beispielsweise um eine Eingangsdiagnostik für die weitere schulische Zuordnung von geflüchteten Kindern und Jugendlichen oder um die Erkundung von fachübergreifenden Fähigkeiten und Interessen im Rahmen der systematischen Berufsorientierung?

<sup>4</sup> Vgl. z. B. [www.netzwerk-iq.de](http://www.netzwerk-iq.de) oder zu Arbeitshilfen, die in Praxis-Workshops im Rahmen der Initiative Bildungsketten für die Berufseinstiegsbegleitung entwickelt wurden: [www.bildungsketten.de/de/235.php](http://www.bildungsketten.de/de/235.php)



In größerem Umfang werden Kompetenzfeststellungen oder Potenzialanalysen mit geflüchteten Schülerinnen und Schülern bereits im Rahmen des Berufsorientierungsprogramms oder im Rahmen von Landeskonzepten an allgemeinbildenden Schulen in den Klassenstufen 7 und 8 umgesetzt. In Seiteneinstiegs- oder vergleichbaren Klassen erfolgt dies z. T. auch später. Potenzialanalysen zu diesem Zeitpunkt folgen einem stärken- und subjektorientierten Ansatz und haben einen Umfang von ein bis zwei Tagen (KUNERT 2014). Subjektorientierung bedeutet, dass das Individuum mit seinen individuellen Fähigkeiten, Wünschen und Interessen in den Mittelpunkt gestellt wird. Untersucht werden primär fachübergreifende Kompetenzen, genauer: soziale, personale und methodische Kompetenzen. Kernelement sind handlungsorientierte Aufgaben aus der Lebens- und Arbeitswelt, bei deren Lösung die Jugendlichen durch pädagogische Fachkräfte beobachtet und begleitet werden. In individuellen Feedbackgesprächen werden die Erfahrungen gemeinsam reflektiert.

Verfahren werden aktuell u. a. in Pilotprojekten für die Zielgruppe „Geflüchtete“ systematisch weiterentwickelt und erprobt. Erste Erfahrungen liefern die folgenden Hinweise (die vor dem Hintergrund des aktuellen Entwicklungsstandes noch als vorläufig zu betrachten sind).

Aufgrund der Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und der kulturellen Vielfalt der Zielgruppe ist individuelles Vorgehen von besonderer Bedeutung. Verfahren und Instrumente sollten daher Differenzierungsmöglichkeiten und ausreichend Zeit für Erläuterungs- und Reflexionsphasen sowie biografieorientierte Verfahren vorsehen. Die Förderung der Reflexionsfähigkeit ist eine zentrale Zielsetzung von Potenzialanalysen. Diese sollte weiter ausgebaut werden, wengleich sie angesichts der unterschiedlichen sprachlichen Voraussetzungen eine besondere Herausforderung darstellt. Hier ist darauf zu achten, Instrumente und Verfahren sprachunabhängig und kulturfair weiterzuentwickeln. Dafür bieten sich insbesondere Methoden der Visualisierung an. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, dass kein einheitliches Kompetenzverständnis vorausgesetzt werden kann, dieses also möglicherweise noch gemeinsam erarbeitet werden muss. Andernfalls kann es zu Verzerrungen (Cultural Bias) und Fehlbeurteilungen kommen.

Potenzialanalyseverfahren werden im Rahmen der Berufsorientierung auf Bundes-, Landes- und Trägerebene bereits weiterentwickelt. Als wichtig erscheinen hier eine systematische Bündelung der Aktivitäten und die Aufbereitung der Erkenntnisse für die Öffentlichkeit.

### ► Anerkennung von non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

Dem informellen und non-formalen Lernen und seiner Anerkennung kommt in Deutschland eine hohe Bedeutung zu. Drei von vier Berufsbildungsexpertinnen und -experten wünschen sich eine stärkere Würdigung individueller Lernergebnisse, die außerhalb von Schulen, Hochschulen oder Einrichtungen der Erwachsenenbildung erworben werden. 70 Prozent der befragten Expertinnen und Experten sprechen sich für ein deutschlandweit einheitliches Anerkennungssystem aus, so die Ergebnisse des „BIBB-Expertenmonitors Berufliche Bildung“ (VELTEN/HERDIN 2016).

Für die Zertifizierung informell erworbener Kompetenzen existieren in Deutschland – anders als in anderen europäischen Ländern – bisher keine rechtlichen Grundlagen und keine Strukturen. Die Einführung eines entsprechenden Verfahrens erscheint, u. a. vor dem Hintergrund der qualifikationsadäquaten Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt, wünschenswert, ist jedoch ein sehr komplexes und zeitintensives Unterfangen. Seit Jahren wird jedoch die Erhöhung der Durchlässigkeit gefordert sowie die Chancengleichheit im Bildungssystem kritisch hinterfragt.

Für Geflüchtete könnte ein solches Verfahren der zweite oder dritte Schritt der Kompetenzfeststellung sein. Möglichst früh nach Ankunft sollten Kompetenzen zumindest schematisch erfasst werden mit einem niedrigschwelligem Verfahren, das geringe Ansprüche an deutsche oder englische Sprachkenntnisse stellt und idealerweise bildgestützt und computerbasiert durchge-

führt werden kann. Sollte dieses Verfahren Hinweise auf substantielle Arbeitserfahrungen aufdecken, könnten berufspraktische Kompetenzfeststellungen in Werkstätten, Übungsbüros etc. folgen. Beratungsangebote mit Bezug zum Arbeitsmarkt sollten das gesamte Verfahren begleiten.

Solange kein geregeltes Zertifizierungsverfahren zur Verfügung steht, könnten sich die mit der Betreuung von Geflüchteten beauftragten Institutionen auf eine Regelung zur einheitlichen Dokumentation von Kompetenzen einigen. Diese Dokumentation sollte auch den Geflüchteten zur Unterstützung einer Beschäftigungsaufnahme ausgehändigt werden.

Davon ausgehend gilt es abschlussorientierte Qualifizierungen, die mit einer systematischen, berufsorientierenden Sprachförderung verknüpft sind, anzubieten.

### ► Anerkennung von im Ausland erworbenen Berufsqualifikationen

Viele Menschen, die vor politischer Verfolgung und Krieg nach Deutschland geflüchtet sind bzw. noch kommen werden, möchten auf Dauer in Deutschland bleiben. Ihr Zugang zum Bildungssystem bzw. zum Arbeitsmarkt ist der Schlüssel zur Integration. Die Anerkennung ihrer im Ausland erworbenen beruflichen Qualifikation verbessert die Erfolgsaussichten auf dem Arbeitsmarkt erheblich. Ein Rechtsanspruch auf das Anerkennungsverfahren besteht dabei unabhängig von Staatsangehörigkeit, Wohnort, Aufenthaltstitel oder Arbeitserlaubnis, so dass auch Geflüchtete, Asylsuchende oder Geduldete einen Antrag auf Anerkennung ihrer beruflichen Qualifikation stellen können.

Die bisherigen Erkenntnisse des Monitorings des Anerkennungsgesetzes durch das BIBB (BMBF 2014; BMBF 2015) zeigen, dass die Finanzierung des Verfahrens oftmals eine Hürde auf dem Weg zur beruflichen Anerkennung darstellt. Die Gesamtkosten der Anerkennung fallen individuell sehr unterschiedlich aus und können über die eigentlichen Verfahrensgebühren hinausgehen. Auch wenn es bereits unterschiedliche Finanzierungsinstrumente des Bundes und der Länder gibt, bleiben weiterhin Finanzierungslücken, die mitunter dazu führen, dass Interessierte doch keinen Antrag stellen oder einen bereits gestellten Antrag zurückziehen.<sup>5</sup>

Nicht immer ist es den Antragstellenden möglich oder zumutbar, alle für die Anerkennung notwendigen Dokumente zu beschaffen. Das kann häufig bei Geflüchteten der Fall sein. Eine Anerkennung der Berufsqualifikation ist auch in diesen Fällen möglich (vgl. § 14 BQFG und § 50 HwO). Die Anerkennungsstelle kann eine Qualifikationsanalyse zur Feststellung von beruflichen Kompetenzen durchführen, die für die Ausübung des inländischen Berufsbildes maßgeblich sind – zum Beispiel mittels Fachgespräch, Arbeitsprobe oder Probearbeit im Betrieb. Die Qualifikationsanalyse ist damit ein Instrument, das ergänzend zur vorgeschriebenen Dokumentenprüfung herangezogen werden kann. Sie bietet eine optimale Einschätzung der vorhandenen Kompetenzen – für Antragstellende, Anerkennungsstellen und Arbeitgeber. Qualifikationsanalysen werden allerdings längst noch nicht flächendeckend angeboten.

Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert daher das Projekt „Prototyping Transfer – Berufsanerkennung mit Qualifikationsanalysen“, das vom BIBB koordiniert wird. Ziel des Projekts ist es, die Anzahl der durchgeführten Qualifikationsanalysen bundesweit zu erhöhen sowie zuständige Stellen gezielt zu unterstützen – u. a. durch den Sonderfonds Qualifikationsanalysen zur finanziellen Unterstützung der Antragsteller/-innen. Die zuständigen Stellen benötigen Informationen und konkrete Unterstützung bei der Umsetzung dieses Verfah-

<sup>5</sup> Die hier dargestellten Aspekte bilden einen Ausschnitt aus den Ergebnissen des begleitenden Monitorings der Umsetzung des Anerkennungsgesetzes. Dieses sowie die externe Evaluation liefern weitere wichtige Informationen zur Optimierung der Verfahren und ab dem 3. Anerkennungsbericht auch speziell für die Zielgruppe der Flüchtlinge.

rens. Unterstützungsangebote, wie sie bspw. von Prototyping Transfer entwickelt werden, sollten längerfristig zur Verfügung gestellt werden (BÖSE/TURSARINOW/WÜNSCHE 2016).

## 2 Berufsausbildungsbeihilfe frühzeitig vor Zugang zur beruflichen Ausbildung ermöglichen

Ein Mindestmaß an finanzieller Unterstützung durch staatliche Förderung bereits vor Beginn und während der Ausbildung ist eine zentrale Voraussetzung, damit junge Geflüchtete sich für eine Ausbildung und gegen den schnellen Einstieg in den Arbeitsmarkt über Gelegenheitsjobs entscheiden können. Gerade in Bezug auf Geflüchtete muss staatliche Förderung hier früh ansetzen. Die vorhandenen Instrumentarien, insbesondere die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), müssen den neuen Gegebenheiten auf dem Ausbildungsmarkt gerecht werden. Junge Geflüchtete werden für die Dauer der Berufsausbildung oder berufsvorbereitender Maßnahmen regelmäßig nicht die erforderlichen Mittel für den eigenen Lebensunterhalt, für Fahrkosten und für sonstige Aufwendungen aufbringen können.

Neben der betrieblichen oder außerbetrieblichen Ausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf wird BAB auch für berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen einschließlich der Vorbereitung auf den nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses oder eines gleichwertigen Schulabschlusses gewährt. Teilnehmer/-innen an einer ausbildungsvorbereitenden Phase nach § 130 SGB III haben Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe wie Auszubildende in einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme. Eine finanzielle Unterstützung im Rahmen von Berufsorientierungsmaßnahmen (§ 48 SGB III) durch BAB ist nach geltender Rechtslage nicht vorgesehen. Dies gilt nicht nur für die Personengruppe der Geflüchteten, sondern etwa auch für deutsche Staatsangehörige.

Der Zugang zu BAB ist maßgeblich durch den Status einer geflüchteten Person (gestattet, geduldet oder anerkannt) bestimmt.<sup>6</sup> Geflüchteten aus sogenannten sicheren Herkunftsstaaten (§ 29a AsylG) ist in aller Regel bereits der Zugang zu betrieblicher Ausbildung verwehrt und damit auch zur finanziellen Förderung. Die zuständige Bundesagentur für Arbeit prüft einen Antrag auf BAB insbesondere darauf, ob die geflüchtete Person zum Kreis der sog. „förderungs-fähigen Personen“ i. S. d. § 59 SGB III gehört:

- ▶ Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, also während eines laufenden Asylverfahrens, erhalten BAB regelmäßig nur nach einer Voraufenthaltszeit in Deutschland von fünf Jahren. Nach dem Gesetzentwurf der Bundesregierung vom 24. Mai 2016 zu einem Integrationsgesetz sollen Ausländer/-innen, bei denen ein rechtmäßiger Aufenthalt zu erwarten ist, dann mit BAB gefördert werden können, wenn ihr Aufenthalt seit mindestens 15 Monaten gestattet ist (§ 132 Abs. 1 Nr. 2 SGB III – noch nicht in Kraft). Die oder der ausländische Auszubildende wird ferner nur gefördert, wenn er oder sie *nicht* in einer Aufnahmeeinrichtung wohnt. Dies entspricht der Voraussetzung, dass ein deutscher Staatsbürger für BAB außerhalb des Haushalts der Eltern oder eines Elternteils wohnen muss. Die Regelung soll damit einer Gleichbehandlung der Personengruppen dienen. Fraglich ist aber, ob eine solche Gleichbehandlung tatsächlich festgestellt werden kann, da die Leistungen in einer Aufnahmeeinrichtung regelmäßig nur einen (absoluten) Mindestbedarf abdecken werden. Eine fle-

<sup>6</sup> Während eines laufenden Asylverfahrens ist der Aufenthalt einer Person in der Bundesrepublik „gestattet“. „Anerkannt“ ist eine Person vornehmlich, wenn das BAMF eine Asylberechtigung oder den Flüchtlingsschutz nach der Genfer Flüchtlingskonvention festgestellt hat (vereinfacht dargestellt). Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde, sind grundsätzlich zur Ausreise verpflichtet. Ihr Aufenthalt in Deutschland kann jedoch auf Zeit „geduldet“ werden (BAMF 2016b).

xiblere Lösung – ggf. über die Höhe der zu gewährenden BAB – erscheint daher angemessen. Nach drei Monaten können zukünftig nun bereits berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen gefördert werden (§ 132 Abs. 1 Nr. 1 SGB III – noch nicht in Kraft).

- ▶ Personen, deren Asylantrag abgelehnt wurde – deren Aufenthalt in Deutschland aber gleichwohl vorübergehend geduldet wird –, müssen sich nach derzeitiger Rechtslage seit mindestens 15 Monaten ununterbrochen rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufgehalten haben, um *während einer betrieblich durchgeführten Berufsausbildung* gefördert zu werden. Bis zum 1. Januar 2016 betrug diese Voraufenthaltsdauer für Geduldete noch vier Jahre. Die jetzige Regelung wird durch den Gesetzentwurf zum neuen Integrationsgesetz nicht verändert. Zusätzlich soll aber der Zugang zu berufsvorbereitenden Maßnahmen erleichtert werden, indem Geduldeten nun berufsvorbereitende Maßnahmen mit paralleler Förderung durch BAB offen stehen, wenn sie sich seit mindestens sechs Jahren ununterbrochen rechtmäßig, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufgehalten haben (§ 132 Abs. 2 Nr. 2 SGB III – noch nicht in Kraft). Bislang war dies nur unter den – im Ergebnis – strengeren Voraussetzungen des § 59 Abs. 3 SGB III möglich.
- ▶ Die Personengruppe mit einer Aufenthaltserlaubnis erhält jedenfalls – wie geduldete Personen – nach einer Voraufenthaltsdauer von 15 Monaten Zugang zu BAB. Bestimmte (humanitäre) Aufenthaltstitel berechtigten nach dem neuen Integrationsgesetz aber dazu, Leistungen der BAB nach dreimonatiger Voraufenthaltsdauer zu erhalten (§ 132 Abs. 3 SGB III – noch nicht in Kraft). Insbesondere für anerkannte Asylberechtigte und international Schutzberechtigte gilt selbst diese Einschränkung bereits nach derzeitiger Rechtslage nicht. Sie erhalten BAB wie deutsche Staatsangehörige.

Die im Gesetzentwurf der Bundesregierung zum Integrationsgesetz im Mai 2016 verabredeten Neuregelungen stellen folglich im Bereich der Ausbildungsförderung für eine Vielzahl von Geflüchteten mit guter Bleibeperspektive eine erhebliche Verbesserung dar. Der Zugang zu finanzieller Unterstützung wird erheblich beschleunigt. Diese Neuregelungen sind daher zu begrüßen und sollten nun zeitnah auch in Gesetzeskraft erwachsen. Dass die Neuregelungen zunächst nur befristet bis Ende 2018 gelten sollen (§ 132 Abs. 4 SGB III), ist jedenfalls dann zu befürworten, wenn über eine Verlängerung und/oder über weitere Erleichterungen und Angleichungen an die Bedingungen für deutsche Staatsangehörige frühzeitig diskutiert wird. Gleichfalls sollte zeitnah eine Erweiterung der BAB für die Phase der Berufsorientierung sowie der Nachqualifizierung bzw. Anpassungsqualifizierung ins Auge gefasst werden: Der Zugang zu BAB bereits in der Phase der Berufsorientierung könnte eine wichtige Erweiterung der Gewährung von BAB darstellen.

Eine solche Erweiterung würde erheblich dazu beitragen, dass junge Geflüchtete den zeitlich erforderlichen und durch eine Finanzierung ihres Lebensunterhalts gesicherten Rahmen für ihre Berufsorientierung und Berufswahlentscheidung erhalten.

Ebenso gilt es jungen Geflüchteten, die an einer Maßnahme der beruflichen Nachqualifizierung oder Anpassungsqualifizierung teilnehmen, den Zugang zu BAB zu gewähren.

Gerade bei geflüchteten jungen Erwachsenen mit beruflichen Vorkenntnissen und Erfahrungen aus dem Herkunftsland besteht sonst das Risiko, dass sie sich ohne eine Qualifizierungsphase, die zu einem beruflich anerkannten Abschluss führt, für Gelegenheitsjobs auf dem Arbeitsmarkt entscheiden.

## 3 Berufsorientierung nutzen und ausbauen

Berufsorientierung ist ein Prozess mit zwei Seiten: Zum einen geht es um den Jugendlichen und seine Fähigkeit, eine selbstbestimmte Entscheidung im Rahmen des Berufswahlprozesses treffen zu können; zum anderen um die Vermittlung von Wissen zu Berufen oder Berufsfeldern, zu Zugangsvoraussetzungen und Karrierewegen.

Junge Geflüchtete – und ihre Eltern – haben kaum Kenntnisse über das Bildungssystem und die Vielfalt der Berufsbilder in Deutschland. Um sich für einen Bildungsweg oder einen Beruf zu entscheiden, brauchen junge Menschen, die als Geflüchtete erst vor Kurzem nach Deutschland eingereist sind, neben einer grundlegenden Erstberatung und -informationen zur Funktionsweise des Bildungssystems insbesondere handlungsorientierte Angebote der Berufsorientierung, die reflexive Elemente beinhalten. Berufsorientierung ist allen Geflüchteten zu ermöglichen, als wichtiger Baustein für berufliche Integration.

### ► Erste Informationen über das Bildungssystem für alle

Zu den grundlegenden Erstinformationen gehören die Funktionsweise des (Berufs-)Bildungssystems, die Zugangswege zu unterschiedlichen Bildungsgängen und die beruflichen Perspektiven, die diese bieten. Für die Gruppe der neu zugewanderten Schüler/-innen und ihre Eltern sind diese grundlegenden Informationen bedeutsam, da sie meist aus schulisch geprägten Berufsbildungssystemen stammen.<sup>7</sup> Dabei kommt der persönlichen Ansprache und Beratung in diesem Kontext eine zentrale Rolle zu, wie Erfahrungen der KAUSA-Servicestellen gerade bei jungen Geflüchteten und ihren Familien zeigen. Niedrigschwellige und frühzeitige Angebote sind hier auszubauen.<sup>8</sup> Der Einsatz von Informationsmaterial in elektronischer oder gedruckter Form in den Herkunftssprachen sowie in Englisch und Deutsch in einfacher Sprache ist hierbei eine Unterstützung.<sup>9</sup>

### ► Handlungsorientierte Berufsorientierungsangebote

Die Berufswahlkompetenz, d. h. die Fähigkeit, eine eigenständige Berufswahl zu treffen, setzt sich im Wesentlichen aus den Merkmalen Adaptabilität, Resilienz und Identität zusammen (RATSCHINSKI 2014). Ein Teilaspekt der Adaptabilität ist die Selbstwirksamkeit, d. h. die Fähigkeit, aufgrund eigener Kompetenzen gewünschte Handlungen erfolgreich ausführen zu können. Junge Menschen, die daran glauben, selbst etwas bewirken und auch in schwierigen Situationen selbstständig handeln zu können, haben demnach eine hohe Selbstwirksamkeitserwartung. Handlungsorientierte Methoden sind sehr gut geeignet, um Selbstwirksamkeit und die Motivation zu fördern, da hier sehr schnell Resultate des eigenen Handelns erlebt werden können. Das Berufsorientierungsprogramm (BOP) trägt dazu bei, dass Teilnehmer/-innen Selbstwirksamkeit aufbauen können, so Ergebnisse der BOP-Evaluation.<sup>10</sup>

Handlungsorientierte Angebote der Berufsorientierung, die u. a. Werkstatttage und selbstreflexive Feedback-Einheiten umfassen, bieten den Teilnehmern/-innen die Möglichkeit, Einblicke

<sup>7</sup> Vgl. hierzu [www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme](http://www.bq-portal.de/de/db/berufsbildungssysteme)

<sup>8</sup> [www.jobstarter.de/de/kausa-servicestellen-100.php](http://www.jobstarter.de/de/kausa-servicestellen-100.php)

<sup>9</sup> Einen guten Überblick über das duale System bieten auch die Materialien von GOVET unter [https://www.bibb.de/de/govet\\_2362.php](https://www.bibb.de/de/govet_2362.php)

<sup>10</sup> Die Werte sind gegenüber der Kontrollgruppe der Nichtteilnehmenden am BOP leicht signifikant (vgl. zur Evaluation des BOP: SOMMER u. a. 2016).

in Berufsfelder und betriebliche Anforderungen zu erhalten und ihre individuellen Kompetenzen kennenzulernen. Sie sollten gerade für junge Geflüchtete verstärkt genutzt und ausgebaut werden. Darüber hinaus können sie gerade bei jungen Menschen mit geringen Sprachkenntnissen gut eingesetzt werden. Dazu sollten begleitende intensive Beobachtung und anschließende Reflexion bezüglich der fachlichen und überfachlichen beruflichen Handlungskompetenzen erfolgen. Dialogischen Verfahren ist ein besonderer Stellenwert beizumessen (dialogische Methoden regelmäßig, beispielsweise nach einzelnen Lernsequenzen, in Feedback-Runden einbinden). In den Maßnahmen ist der Blick darauf zu richten, was jemand kann, d. h. es ist eine stärkenorientierte Perspektive einzunehmen.

#### ► Berufsorientierung für nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete

Insbesondere die Gruppe der über 18-Jährigen unter den Geflüchteten ist hinsichtlich der individuellen Voraussetzungen äußerst heterogen, gerade im Hinblick auf Lebenslagen, bisherige schulische und berufliche Bildungsverläufe sowie Fähigkeiten und Kenntnisse, die teils in informellen Lernsettings erworben wurden. Beschult wird diese Zielgruppe in Klassenverbänden unterschiedlichster Bezeichnung („Integrationsklasse“, „Willkommensklasse“ etc.), in der Regel an Berufsschulen. Darüber hinaus nehmen sie an Maßnahmen des Übergangsbereichs teil. Es muss sichergestellt werden, dass in all diesen schulischen und außerschulischen Angeboten die Instrumente zur Berufsorientierung nach dem individuellen Bedarf und Kenntnisstand integriert werden.

Es gilt sicherzustellen, dass alle Geflüchteten an den Angeboten der Berufsorientierung partizipieren können, da sie die Basis für die Berufswahl und damit für eine berufliche Integration darstellen.

Es müssen neue Konzepte der Berufsorientierung entwickelt werden, die stärker Sprachförderung, Lebensweltthemen und biografische Aspekte fokussieren (z. B. über die vertiefte Berufsorientierung im SGB III). Darauf aufbauend sollten innerhalb dieser Ansätze mit Betrieben intensiv zusammengearbeitet werden, um hier frühzeitig den Kontakt herzustellen.

## 4 Durch Praktika und betriebliche Phasen Zugang in berufliche Ausbildung erleichtern

Untersuchungen zum Übergang verdeutlichen den positiven Effekt von Instrumenten, die Praxiselemente und betriebliche Phasen beinhalten (vgl. BIBB-Übergangsstudie 2006/2011; BA/BIBB-Bewerberbefragungen – Überblick bei: EBERHARD 2016). Praktika und betriebliche Phasen fördern die Berufsorientierung und den Berufsfindungsprozess des Jugendlichen und können einen Klebeeffekt im Betrieb nach sich ziehen. Für andere Betriebe besitzen sie einen symbolischen Wert. Gerade junge Erwachsene mit niedrigen Bildungsabschlüssen finden über das Praktikum häufiger den Weg in die Ausbildung (vgl. BA/BIBB-Bewerberbefragungen bei EBERHARD 2016). Dabei kann der Betrieb den jungen Geflüchteten während eines Praktikums kennenlernen und sich von den individuellen Fähigkeiten und seiner Motivation überzeugen. Eventuelle Vorbehalte des Betriebes rücken dadurch häufig in den Hintergrund. Daher ist die Bedeutung von Praktika für die Integration in Ausbildung nicht zu unterschätzen. Der positive Effekt von Praktika entspricht auch den Ergebnissen einer Studie zu den Ausbildungschancen von Hauptschülern/-innen, die belegen, dass der direkte Kontakt zu Betrieben wichtig ist, um Vorbehalten wie dem der mangelnden Ausbildungsreife zu begegnen (SOLGA u. a. 2012). Betriebliche Praktika können demnach eine Schlüsselrolle in der Berufsorientierung, aber auch für den erfolgreichen Übergang in eine Ausbildung einnehmen.

Es gibt verschiedene Formen von Praktika, die von einem Schnupperpraktikum (oder auch Schulpraktika/Hospitationen) über Orientierungspraktika bis hin zu Praktika reichen, die zur Anbahnung einer Ausbildungsaufnahme konzipiert sind (z. B. Einstiegsqualifizierung) oder der Anerkennung eines ausländischen Berufsabschlusses dienen.

Über sogenannte Schnupperpraktika oder Orientierungspraktika im Betrieb (maximal drei Monate) kann die Berufswahlreife gesteigert werden, und die jungen Geflüchteten können sich in konkreten berufsnahen Handlungssituationen erproben. Auf diese Weise lernen junge Geflüchtete Berufe und deren Anforderungen kennen und erhalten Einblicke in Betriebsrealitäten. Betriebsabläufe, Arbeitsprozesse oder Kommunikation im Unternehmen kennenzulernen sind wichtige Erfahrungen, wenn die Vorstellungen davon noch wenig konkret sind.

Tiefenpraktika im Betrieb, z. B. die Einstiegsqualifizierung (EQ, 6–12 Monate), dienen der Anbahnung von Ausbildungsverhältnissen. Der Betrieb kann sich einen Eindruck von den Kompetenzen des jungen Erwachsenen verschaffen, um Entscheidungen in Richtung Ausbildungsaufnahme treffen zu können. EQ-Maßnahmen weisen aufgrund ihrer hohen Praxisanteile hohe Übernahmequoten auf (2014 waren sechs Monate nach Austritt aus der EQ 54,5 % in Ausbildungsverhältnissen) und sind daher für die Personengruppe besonders geeignet (NEISES/ZINNEN 2015). Einen ersten Schritt in Richtung Anpassung der Einstiegsqualifizierung an die Bedarfe junger Geflüchteter hat der Verwaltungsrat der Bundesagentur für Arbeit beschlossen: Bei Vorliegen einer entsprechenden tarifvertraglichen Vereinbarung kann die Vorgabe, dass mindestens 70 Prozent der EQ-Maßnahme im Betrieb stattfinden müssen, auf 50 Prozent reduziert werden – wenn parallel eine entsprechende Sprachförderung umgesetzt werden soll. Einzelne Bundesländer gehen noch einen Schritt weiter und kombinieren EQ mit zusätzlicher Sprachförderung oder mit abH für Geflüchtete (sog. „EQ++“ in Sachsen-Anhalt und „EQ-Welcome“ in Brandenburg).



Geflüchtete haben in unterschiedlicher Weise Zugang zu betrieblichen Praktika. Häufig wird eine Beschäftigungserlaubnis seitens der Ausländerbehörde vorausgesetzt, und es besteht mitunter Zustimmungspflicht seitens der Bundesagentur für Arbeit. Die Unübersichtlichkeit der Regelungen in Bezug auf Praktika für Geflüchtete müsste – dringlich und zeitnah – vereinfacht werden.

Darüber hinaus sollte sichergestellt werden, dass Praktika immer begleitet werden, um in Bezug auf die Berufswahlreife Reflexionsprozesse anzuregen oder auch Vermittlungsaktivitäten unterstützen zu können. Durch die Begleitung professioneller Fachkräfte können die positiven Effekte verstärkt werden.

Praktika und betriebliche Phasen als ein wichtiges und effizientes Instrument gerade für junge Geflüchtete sollten in den Aktivitäten zur Berufsorientierung und in die Übergangsphasen integriert, quantitativ ausgeweitet sowie konzeptionell erweitert werden.

## 5 Junge Geflüchtete durchgängig begleiten

Die kontinuierliche Begleitung junger Menschen im Verlauf des Übergangs zu einer beruflichen Ausbildung und Qualifizierung, aber auch im Ausbildungsprozess selbst (vgl. Punkt 10) ist ein weiterer wesentlicher Schlüssel zum Erfolg, gerade bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Es ist daher von zentraler Bedeutung, dass quantitativ genügend Bildungsangebote bereitgestellt werden, diese qualitativ gut ausgearbeitet und in Bezug auf die Bedarfe von Geflüchteten erweitert werden. Begleitende Bildungsangebote müssen so miteinander verzahnt werden, dass die Aktivitäten aufeinander aufbauen und gleichzeitig eine verlässliche und kontinuierliche Unterstützung greift.

### ► Berufseinstiegsbegleitung

Berufseinstiegsbegleitung (BerEB) ist gerade für junge Geflüchtete besonders wichtig, um die Ausbildung zu begleiten, Unsicherheiten zu überwinden und bei Betrieben als „Türöffner“ zu wirken, auch weil familiäre Unterstützung beim Übergang in eine berufliche Ausbildung und Qualifizierung (oft) nicht möglich ist. Die Zielerreichung der Berufseinstiegsbegleitung wurde auch im Rahmen einer Evaluierung untersucht. Es zeigen sich demnach positive Effekte auf den Erwerb eines Schulabschlusses sowie die Entwicklung eines realistischen Berufswunsches.<sup>11</sup> Nach der BA/BIBB-Bewerberbefragung 2012 steigert die Teilnahme an Berufseinstiegsbegleitung oder an einer vergleichbaren Maßnahme bei Bewerbern/-innen mit einem Migrationshintergrund die Einmündung in duale Ausbildung auf 37 Prozent (ohne Teilnahme 28%). Bei Jugendlichen ohne Migrationshintergrund zeigt sich hingegen kein positiver Effekt (BEICHT/GEI 2013). Eine Berufseinstiegsbegleitung ist dann besonders erfolgreich, wenn sie mit berufsorientierenden Angeboten (z. B. Praktika, Eignungstests) oder auch vermittlungsorientierten Angeboten (z. B. Bewerbungstraining, Hilfe bei Bewerbungsunterlagen) kombiniert wird (EBERHARD 2016). Daher sollte die Berufseinstiegsbegleitung für junge Geflüchtete ausgeweitet werden. Dabei ist darauf zu achten, dass eine verlässliche Beziehung zum BerEB stattfindet und diese nicht durch personelle Wechsel unterbrochen wird. Denn: Jugendliche, die keinen Wechsel bei der personellen Begleitung hatten, münden laut Evaluation in den ersten sechs Monaten nach Beendigung der Schule signifikant häufiger in eine betriebliche Ausbildung ein.

### ► Begleitung in der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung

Der Übergangsbereich bietet – trotz substantieller Kritik an den Durchführungsbedingungen – Bildungs- und Qualifizierungsangebote, um bestimmte Personengruppen junger Menschen bildungspolitisch nicht abzukoppeln. Die Angebote müssen aber auf Kohärenz und Wirksamkeit überprüft und im Hinblick auf die Förderung junger Geflüchteter weiterentwickelt werden. Vorhandene niedrigschwellige arbeitsweltbezogene Angebote sollten zur Förderung von jungen Menschen mit Fluchterfahrung genutzt werden, um sie für eine Ausbildung und die Arbeitswelt vorzubereiten und zu qualifizieren. Hierzu sind berufsvorbereitende Angebote auszubauen und vom Angebotsspektrum zu erweitern. Dies beinhaltet zum einen die Einbindung durchgängiger Sprachförderangebote. Zum anderen sollen werkpädagogische Angebote wie Jugendwerkstätten und Produktionsschulen, die Lebenswelt- und Arbeitsweltthemen sowie handlungsorientiertes Lernen vereinen und durch die Marktnähe realitätsnah Arbeitsprozesse abbilden, als Ergän-

<sup>11</sup> Vgl. Evaluation der Berufseinstiegsbegleitung unter [www.bildungsketten.de/\\_media/Externe\\_Evaluation\\_Initiative\\_Bildungsketten\\_Endbericht\\_mit\\_Anhang.pdf](http://www.bildungsketten.de/_media/Externe_Evaluation_Initiative_Bildungsketten_Endbericht_mit_Anhang.pdf)

zung zu den klassischen Angeboten der Berufsvorbereitung ausgeweitet und mit durchgängigen Sprachfördermöglichkeiten ausgestattet werden. Der Erfolg der Produktionsschulen ist durch den ganzheitlichen Ansatz sowie die individuelle Ausrichtung und Herstellung der Betriebsnähe geprägt (MEIER/GENTNER 2013).

Ähnlich wie bei Praktika (vgl. Punkt 4) ist die Nähe der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung zu den Betrieben und die Vermittlung von Betriebs- und Ausbildungsrealitäten ein wichtiger Aspekt. Berufsvorbereitende Angebote sollten daher die Nähe zu den Betrieben frühzeitig herstellen oder in dualisierter Form stattfinden. Laut der BIBB-Übergangsstudie münden Maßnahmeteilnehmer/-innen signifikant schneller und häufiger in eine betriebliche Ausbildung, wenn sie einen (höheren) Schulabschluss erwerben. Generell fördert der Erwerb von Abschlüssen den Übergang in eine betriebliche Ausbildung (vgl. EBERHARD u. a. 2013; BEICHT/EBERHARD 2013). Daher sollten diese Aspekte auch bei der Förderung junger Geflüchteter gestärkt werden.

### ► Begleitung im Verlauf der Ausbildung

Die zunehmenden Passungsprobleme am Ausbildungsmarkt (MATTHES u. a. 2016) stellen neue Herausforderungen für die Ausbildungsvorbereitung und -förderung dar. Gerade kleine Unternehmen und Kleinstbetriebe haben Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen. So bleibt bei Kleinstbetrieben bis 19 Mitarbeiter/-innen jede dritte Ausbildungsstelle unbesetzt (vgl. TROLTSCH 2015). Unterstützungsangebote sind daher stärker an den individuellen Bedarfen der einzelnen jungen Erwachsenen und der einzelnen Betriebe auszurichten, um den Ausbildungserfolg junger Geflüchteter zu sichern (vgl. Punkt 10).

Ansätze, die stärker Dienstleistungen für den einzelnen, konkreten Fall einer regulären Ausbildung bieten (z. B. die Assistierte Ausbildung), weisen in der Arbeit mit Personengruppen, deren Startbedingungen schwieriger sind, gute Erfolge auf. Im Modell carpo, dem Vorgänger der Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III, lag die Vermittlungsquote nach sechs Monaten individueller Ausbildungsvorbereitung bei 76,2 Prozent in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung und bei 69,4 Prozent in Ausbildungsverhältnisse (Zusammensetzung der Personengruppe: über 90% Altbewerber/-innen, über 50% junge Menschen mit Migrationshintergrund, 25% junge Alleinerziehende). Die Assistierte Ausbildung über § 130 SGB III sollte über Landesprogramme flexibler ausgestaltet werden, so dass im Verlauf der Ausbildung mehr individuelle Unterstützungsangebote, intensivere Sprachförderung, längere Vorbereitungszeit, intensivere Betriebsbegleitung etc. möglich werden.

Ergänzend dazu hat sich der Einsatz ehrenamtlicher Ausbildungsbegleiter/-innen, wie z. B. im Rahmen des Programms VerA (Ausbildungsabbrüche verhindern) bewährt (BORCHERS u. a., 2013). Berufserfahrene Ausbildungsbegleiter/-innen unterstützen hier Auszubildende bei Problemen in der Berufsschule, am Ausbildungsplatz oder im privaten Umfeld. Diese umfassende persönliche Betreuung kann gerade Geflüchtete bei der Neuorientierung in ihrem schulischen, betrieblichen und sozialen Umfeld unterstützen und so zu einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung beitragen.

### ► Flankierende Strukturen

Flankierend werden verlässliche Beratung und Begleitung sowie Strukturen vor Ort benötigt, die die Vielzahl der hier vorhandenen Unterstützungsangebote im psychosozialen bzw. gesundheitlichen Bereich, aber auch in ausländerrechtlichen Angelegenheiten, im Wohnungsbereich etc. vernetzen können oder den Aufbau solcher Unterstützungsleistungen zur Aufgabe haben. Junge Geflüchtete benötigen jugendgerechte, lebensweltorientierte Beratung, auch zu migrationsspezifischen Aspekten.

Im Rahmen der Initiative Bildungsketten („Abschluss und Anschluss – Bildungsketten bis zum Ausbildungsabschluss“) werden die Aktivitäten von Bund, Ländern und BA gebündelt. Für die Zielgruppe junge Geflüchtete sind diese Angebote um eine parallele, durchgängige, systematische und berufsorientierende Sprachförderung zu erweitern. Hierbei gilt es die Vermittlungen von Arbeitsthemen pragmatisch und flexibel zu integrieren.

## 6 Betriebe bei der Ausbildung junger Geflüchteter unterstützen und begleiten

Unternehmen, Kammern und Verbände engagieren sich in zahlreichen Projekten zur Integration von Geflüchteten in Ausbildung und Beschäftigung. Die Offenheit der Betriebe für diese Zielgruppe kann jedoch aufgrund von mangelnden Kenntnissen über die rechtlichen Rahmenbedingungen oder die persönlichen und fachlichen Voraussetzungen der Geflüchteten nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden. Für Betriebe lohnt sich eine erfolgreiche Ausbildung besonders dann, wenn die Ausgebildeten dem Betrieb im Anschluss ein bis zwei Jahre als Fachkräfte zur Verfügung stehen können. Mit dem Integrationsgesetz wurde die Rechtssicherheit für Ausbildungsbetriebe und Geduldete erhöht. So erhält der Auszubildende künftig eine Duldung für die gesamte Dauer der Ausbildung. Zudem wird nach Abschluss der Berufsausbildung für eine anschließende Beschäftigung eine Aufenthaltserlaubnis für zwei Jahre erteilt.

Die Information der Betriebe zu den rechtlichen Rahmenbedingungen und ihre Sensibilisierung zu den spezifischen Lebenslagen dieser Zielgruppe sind wichtige Faktoren für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung. Dies sollte in Form von Informationsveranstaltungen und individueller Beratung als auch durch die Herstellung von Kontakten zwischen den Betrieben und den jugendlichen Geflüchteten mittels Probearbeitstagen, Praktika etc. erfolgen. Oben genannte Vorbehalte rücken häufig in den Hintergrund, wenn der Betrieb den jungen Flüchtling während eines Praktikums kennenlernt und sich in diesem Rahmen von den individuellen Fähigkeiten und seiner Motivation überzeugen kann (vgl. Punkt 4).

Dabei gilt es zu berücksichtigen: „Mit Blick auf die Motivation der Lernenden wie auch auf die Möglichkeiten der didaktisch-methodischen Gestaltung der Qualifizierungsprozesse sind Betriebe bzw. betriebsnahe Einrichtungen die optimalen Lernumgebungen mit hoher Lehr- und Lerneffizienz“ (ESSER 2016, S. 3). Damit der Einsatz von Geflüchteten als (potenzielle) zukünftige Auszubildende im Betrieb erfolgreich und von Dauer sein kann, benötigen gerade kleine Unternehmen (KMU) eine unterstützende Begleitung bei der Durchführung von ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen und in der Ausbildung selbst. Dies bestätigen Berufsbildungsexperten im Rahmen der Befragung zum BIBB-Expertenmonitor. Demnach sehen Berufsbildungsexperten persönliche, externe Ansprechpartner, die den Betrieb begleiten, als Unterstützung an, auch bei der Ausbildung von Auszubildenden mit Migrationshintergrund. 85 Prozent der Expertinnen und Experten meinen: „Jeder Betrieb kann auf einen externen, persönlichen Ansprechpartner zurückgreifen, der in schwierigen Ausbildungssituationen Unterstützung leistet. Der Betrieb muss hierfür keine Zahlungen leisten.“ Die Zustimmung für den Unterstützungsbedarf von Betrieben bei Auszubildenden mit Migrationshintergrund fällt fast ebenso hoch aus (79%; GEI/KREWERTH/ULRICH 2011). Vor dem Hintergrund der spezifischen Lebenslagen von Geflüchteten (Aufenthalt, Unterbringung, finanzielle Situation) hat sich, so ein Forschungsprojekt zur Ausbildung junger Geflüchteter, eine spezialisierte Beratung als Schnittstelle zwischen Betrieben, Schulen bzw. Behörden und als Vermittler zwischen Betrieb und Auszubildendem bewährt (SCHREYER/BAUER/KOHN 2015).

Programme, z. B. Externes Ausbildungsmanagement und Assistierte Ausbildung, gilt es daher verstärkt zu nutzen und auszubauen, um Betriebe zu begleiten und zu unterstützen, die junge Geflüchtete ausbilden. Die Erfahrungen aus den JOBSTARTER-Projekten zeigen, dass die Ausbildungsbereitschaft von KMU durch Unterstützungsleistungen des Externen Ausbildungsmanagements deutlich erhöht werden kann. Die Unterstützungsleistungen des Externen Ausbildungsmanagements betreffen u. a. den Zugang zu und die Auswahl von Bewerberinnen und

Bewerbern (Identifizierung, Kompetenzfeststellung), Unterstützung bei allen Fragen rund um die Ausbildung, Informationen zu Fördermöglichkeiten als auch die Mediation bei Konflikten und Schwierigkeiten während der Ausbildung, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden (JOBSTARTER 2010). Auch im Modell carpo, dem Vorgänger der Assistierte Ausbildung nach § 130 SGB III, zeigte sich das Potenzial der Betriebe für die Ausbildung von jungen Menschen mit schlechteren beruflichen Startchancen. So wurden 19,1 Prozent der assistierten Ausbildungsplätze zusätzlich eingerichtet, und die Quote der vorzeitig ohne Abschluss beendeten Ausbildungsverhältnisse fiel deutlich niedriger aus als der bundesweite Durchschnitt der vorzeitigen Vertragsauflösungen aller Berufe in der dualen Ausbildung (WERKSTATT PARITÄT 2013). Beide Programme, sowohl das Externe Ausbildungsmanagement als auch die Assistierte Ausbildung, ermöglichen im Grundsatz eine intensive Begleitung für die Betriebe, die auf ihre individuellen Bedarfe bei der Integration von Geflüchteten in die duale Ausbildung zugeschnitten werden kann.

Daher sollten zeitnah insbesondere flexible Unterstützungsinstrumente in der Ausbildungsvorbereitung und -begleitung ausgebaut werden. Zusätzlich sollten den Betrieben aber auch Informationsangebote zu den spezifischen Lebenslagen von Geflüchteten bereitgestellt werden.

## 7 Ausbildungspersonal für die Arbeit mit jungen Geflüchteten in der Ausbildung vorbereiten

Die Begleitung durch externe Ansprechpartner/-innen kann ausbildende Betriebe bei Schwierigkeiten unterstützen und entlasten. Da aber ein Großteil von ihnen bislang noch keinen direkten Kontakt mit Geflüchteten hatte, bedarf es darüber hinaus auch einer Vorbereitung des betrieblichen Ausbildungspersonals selbst. Denn die Möglichkeit, fachliches und sprachliches Lernen in beruflichen Handlungssituationen zu verknüpfen, macht den Betrieb zu einem interessanten Lernort, sie stellt das Ausbildungspersonal aber auch vor zusätzliche Aufgaben: „Qualifizierungsprozesse verlaufen schneller und effektiver, wenn sie möglichst individuell ausgerichtet sind und dabei stabile Beziehungen zwischen Lernenden und den in der Ausbildung und Beratung tätigen Fachkräften wachsen können“ (ESSER 2016, S.3).

Zu den speziellen Anforderungen, die die Ausbildung junger Geflüchteter mit sich bringt, gehört zum einen die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen kulturellen Wertvorstellungen, die für das Verhalten in alltäglichen Handlungssituationen von Bedeutung sein können – sei es z. B. als Zeichen einer religiösen Orientierung oder Ausdruck bestimmter Vorstellungen von Höflichkeit und dem Umgang mit Autoritäten. Darüber hinaus stehen Ausbilder/-innen vor der Aufgabe, eine Kommunikationssituation zu gestalten, in der sie als Muttersprachler/-innen mit Auszubildenden arbeiten, die erst begonnen haben, die deutsche Sprache zu erlernen. Für die jungen Geflüchteten bedeutet dies, dass sie mit ihren sprachlichen Unsicherheiten, mit Zurückhaltung angesichts auftretender grammatikalischer und semantischer Fehler sowie nicht zuletzt mit dem Risiko von Missverständnissen konfrontiert sind, die nicht nur auf der fachlichen, sondern auch auf der persönlichen Ebene negative Folgen für sie haben können.

Eine systematische Sprachvermittlung kann im Betrieb nicht erfolgen, dafür bedarf es eigener Angebote (Stützunterricht, Sprachkurse). Es ist aber wichtig für Ausbilder/-innen zu wissen, dass sie als sprachliche Vorbilder wirken und dass die Art und Weise, wie im Betrieb kommuniziert wird, Maßstäbe für das Sprachverhalten der Auszubildenden setzt (BETHSCHEIDER/WULLENWEBER 2016). Darum kann es notwendig sein, dass sie z. B. auf einen ausgeprägten Dialekt verzichten, weil Geflüchtete, die zuvor im Sprachkurs Hochdeutsch gelernt haben, ihre Anweisungen sonst unter Umständen nicht verstehen. Wichtig sind auch Grundlagenkenntnisse zu Sprachlernen und Sprachförderung, um Lernprozesse zu unterstützen. Hierzu gehört z. B. die Unterscheidung zwischen Alltags- und Bildungssprache (GOGOLIN u. a. 2013), die Ausbilderinnen und Ausbilder bekannt sein und von ihnen mit Blick auf spezielle Schwierigkeiten für Zweitsprachler/-innen reflektiert werden sollte, damit sie in der Lage sind, Geflüchtete bei der Auseinandersetzung mit Fachtexten und in der berufsbezogenen Kommunikation zu unterstützen. Es gibt inzwischen praxisbezogene Fortbildungsangebote für das Berufsbildungspersonal zu berufsbezogenem Deutsch, die interessierten Betrieben über das IQ-Netzwerk zugänglich gemacht werden ([www.netzwerk-iq.de/fachstelle-berufsbezogenes-deutsch.html](http://www.netzwerk-iq.de/fachstelle-berufsbezogenes-deutsch.html)).

Oft sind die Ursachen von Schwierigkeiten seiner Auszubildenden für das Ausbildungspersonal nicht klar zu benennen, weil es eine Reihe unterschiedlicher Möglichkeiten gibt, ein bestimmtes Verhalten zu deuten. Im konkreten Einzelfall können nicht nur kulturelle Aspekte von Bedeutung sein, sondern z. B. auch persönliche Eigenschaften, sprachliche Unsicherheiten, noch nicht bewältigte Folgen der Flucht sowie ein unsicherer Rechtsstatus, der häufige Termine bei Behörden und besondere psychische Belastungen mit sich bringt und auch die Organisation des

Alltags erschwert (MEYER 2014; MÜLLER u. a. 2014). Alles dies verlangt von Ausbilderinnen und Ausbildern ein Wissen um die Rahmenbedingungen des Lebens von Geflüchteten in Deutschland und – auch bei externer Unterstützung – die Bereitschaft und Fähigkeit, eigene Bewertungs- und Reaktionsmuster zu reflektieren. Deshalb sind Fortbildungsangebote notwendig, die Ausbilder/-innen auf komplexe Anforderungen in der Ausbildung mit Geflüchteten vorbereiten, und Foren, in denen sie ihre Erfahrungen mit anderen austauschen und reflektieren können.



## 8 Bestehende Möglichkeiten der Flexibilisierung im Übergangsbereich und in der dualen Ausbildung ausschöpfen

Neben den Angeboten einer dualen Erstausbildung ist es für die erfolgreiche Integration von Geflüchteten unerlässlich, bestehende Konzepte und Modelle der Flexibilisierung der Ausbildung, die im BBiG/HwO existieren, wie die Teilzeitausbildung, stärker auszuschöpfen und unter dem besonderen Aspekt der Sprachförderung weiterzuentwickeln. Bestehende Instrumente, z. B. Ausbildungsbausteine, können für die Zielgruppe Geflüchtete genutzt und entsprechend angepasst werden.

Die bundeseinheitlichen Ausbildungsbausteine wurden gemeinsam mit Experten und Expertinnen aus der betrieblichen und berufsschulischen Ausbildungspraxis im Rahmen der BMBF-Pilotinitiative „Ausbildung für Altbewerber/-innen“ „der ersten Generation“ (2007) und „der zweiten Generation“ (2014) für insgesamt 22 Ausbildungsberufe entwickelt. Sie sind ein Mittel, um für ausgewählte Zielgruppen eine schrittweise Vorbereitung auf einen Berufsabschluss zu ermöglichen. Dies betrifft zunächst Jugendliche, die sozial- oder marktbenachteiligt sind, und die deshalb an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen oder eine Berufsausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) durchlaufen. Zum anderen geht es zunehmend auch um Erwachsene, die älter als 25 Jahre sind und bisher noch nicht über einen anerkannten Berufsabschluss verfügen. Hier bietet sich die Nachqualifizierung (NQ, vgl. Punkt 9) an, um neue Wege zum Erwerb eines Berufsabschlusses zu beschreiten. Für letztere sind die Ausbildungsbausteine geeignet, um sich so auf die sog. externe Abschlussprüfung nach §45 Abs.2 BBiG (bzw. §37 Abs.2 HwO) vorzubereiten. Um den anschließenden Übergang in eine Berufstätigkeit zu erleichtern, sollte die Vermittlung der Ausbildungsbausteine zu großen Anteilen auch im Betrieb erfolgen. Daher ist es wichtig, mindestens die Hälfte der Ausbildungszeit der jeweiligen Bausteine in der betrieblichen Praxis zu absolvieren. Die Vermittlung der Kompetenzen der Ausbildungsbausteine eines Ausbildungsberufes sollte die jeweiligen individuellen Entwicklungsstände der Lernenden berücksichtigen. Allerdings soll die Gesamtvermittlungsdauer aller Ausbildungsbausteine eines Berufes die Gesamtzeit von fünf Jahren möglichst nicht überschreiten, da ansonsten die Kompetenzen des zuerst erworbenen Ausbildungsbausteines zwischenzeitlich veraltet sein könnten. Ausbildungsbausteine können in der dualen Ausbildung – als didaktisches Instrument –, aber auch im Übergangsbereich genutzt werden (vgl. Punkt 5).

In der Ausbildungspraxis hat sich seit einiger Zeit als weiteres Instrument „Nachteilsausgleich“ etabliert. Der Begriff „Nachteilsausgleich“ kommt ursprünglich aus dem Sozialrecht und bedeutet, behinderungsbedingte Beeinträchtigungen zu kompensieren, um Teilhabe und Inklusion zu ermöglichen. Berufsbildungsgesetz und Handwerksordnung beauftragen die zuständigen Stellen, bei Durchführung und Prüfung der Ausbildung „die besonderen Verhältnisse behinderter Menschen“ zu berücksichtigen. Das in der Ausbildung behinderter Menschen bewährte Instrument der Textoptimierung kann auch genutzt werden, um Geflüchteten Zugänge zu Ausbildung und Beschäftigung zu ermöglichen. Textoptimierte Aufgaben sind so formuliert, dass sie leicht zu verstehen sind. Das bedeutet: Die fachlichen Inhalte und die fachsprachlichen Anforderungen werden nicht verändert und damit auch nicht gemindert, aber die Aufgabentexte enthalten wenig bis keine standardsprachlichen Barrieren. Mittels Textoptimierung können für alle Auszubildenden, einschließlich Geflüchteter, auch ohne den ausschließlich für behinderte Menschen gesetzlich verankerten Anspruch auf Nachteilsausgleich Barrieren in der Ausbildung abgebaut werden.

Auch andere, bereits vorhandene Flexibilitätsspielräume des BBiG/HwO gilt es bei der beruflichen Ausbildung junger Geflüchteter stärker auszuschöpfen. So können die reguläre Ausbildungszeit verlängert oder Teilzeitausbildung mit intensiven begleitenden Sprachkursen kombiniert werden. Durch den Einsatz der vorhandenen Konzepte und Maßnahmen sowie deren Anpassung an die Bedarfe von Geflüchteten können Berufsbildungspolitik und -praxis einen wertvollen Beitrag zur Integration dieser Zielgruppe in berufliche Aus- und Weiterbildung und damit auch in den Beruf leisten.

## 9 Außerbetriebliche Ausbildung und Nachqualifizierung ausweiten

Die duale Ausbildung im Betrieb hat bei der beruflichen Qualifizierung junger Geflüchteter Vorrang. Dabei ist nicht nur das Handwerk gefragt, es gilt auch Handel und Industrie stärker einzubinden. Wenngleich die betriebliche Ausbildung eine hohe Priorität hat, weisen Analysen des BIBB zum Ausbildungsmarkt darauf hin, dass 2015 rund 804.000 ausbildungsinteressierte Jugendliche einem Ausbildungsangebot von rund 563.000 Ausbildungsplätzen gegenüberstanden. 2015 ist rund 80.000 jungen Menschen der Einstieg in duale Ausbildung nicht unmittelbar gelungen. Ihre Zahl liegt weit über der Zahl unbesetzter Ausbildungsplätze (41.000; MATTHES u. a. 2016).

Zentral ist es daher, die duale Ausbildung und die berufliche Nachqualifizierung junger Geflüchteter auf eine breite Basis zu stellen:

### ► Ausweitung außerbetrieblicher Ausbildungsangebote

Gerade für junge Geflüchtete, die im Herkunftsland maximal eine Grundschule besucht haben (21% der 2015 registrierten geflüchteten 18–24-Jährigen aus Ländern mit hoher Schutzquote; IAB 2016), ist es sehr wichtig, die außerbetriebliche Ausbildung (BaE) auszubauen und ihnen den Zugang zu ermöglichen. Die Anzahl der außerbetrieblichen Ausbildungsplätze in allen relevanten Berufsfeldern muss erhöht werden. Zudem müssen eine intensive Sprachförderung und engmaschige sozialpädagogische Begleitung sichergestellt werden (vgl. Punkt 5). Beim Übergang in eine reguläre Ausbildung ist die außerbetriebliche Ausbildung stärker mit anderen Instrumenten zu verzahnen, und Angebote der Ausbildungsbegleitung (abH, AsA etc.) sind zu vermitteln. In der kooperativen Form können in der BaE schneller Betriebskontakte für junge Geflüchtete aufgeschlossen werden, was von Fall zu Fall zu entscheiden wäre. Auch das integrative Modell mit seiner Nähe zum regulären Ausbildungs- und Arbeitsmarkt ist als Ausbildungsmodell für junge Geflüchtete geeignet. Entgegen der Tendenz der letzten Jahre, die Maßnahmeplätze für BaE zu verringern, müssten diese daher wieder deutlich erhöht werden.

### ► Breitflächiger Ausbau beruflicher Nachqualifizierung für junge Erwachsene

Von den jungen, 2015 registrierten Geflüchteten im Alter von 25–34 Jahren hat jede/-r Vierte (26%) nur maximal die Grundschule besucht (IAB 2016). Angebote einer breit angelegten modularen Nachqualifizierung sind hier erforderlich, um gerade geflüchteten jungen Erwachsenen ab 25 Jahre einen anerkannten Berufsabschluss zu ermöglichen. Auch Geflüchtete, die über 30 Jahre alt sind, sind an Förderprogrammen zur beruflichen Qualifizierung interessiert (BRÜCKER u. a. 2016).

Junge Erwachsene mit Migrationshintergrund haben erheblich häufiger als die Vergleichsgruppe ohne Migrationshintergrund keinen anerkannten Berufsabschluss (rund dreimal so oft). Dies trifft verstärkt auf junge Erwachsene (20–34 Jahre) mit eigener Migrationserfahrung zu, d. h. auf diejenigen, die selbst nach Deutschland zugewandert sind, insbesondere bei einer Herkunft aus der Türkei (59%), so Analysen des Datenreports 2016 des BIBB (DORAU u. a. 2016). Auch bei Geflüchteten, die seit längerem in Deutschland leben, ist es nur zu einem geringen Anteil gelungen, ihren Qualifikationserwerb in Deutschland so zu steigern, dass sie einen Berufsabschluss erreichen. Von den Geflüchteten früherer Kohorten, die im Durchschnitt mit 26 Jahren nach Deutschland gekommen sind und hier seit durchschnittlich 16 Jahren leben, ist es nur

acht Prozent gelungen, einen beruflichen Abschluss zu erwerben. Auch nach 16 Jahren Aufenthalt in Deutschland hat über die Hälfte (56 %) keinen Berufsabschluss (FENDEL/ROMITI 2016).

Sollen die Qualifikationspotenziale gerade dieser Altersgruppe stärker als bisher bei jungen Erwachsenen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund genutzt werden, so gilt es, die berufliche Nachqualifizierung für junge Erwachsene, die älter als 25 Jahre sind, flächendeckend auszubauen. Gerade junge Erwachsene mit z. T. geringer schulischer Vorbildung und ohne abgeschlossene Berufsausbildung aus dem Herkunftsland benötigen eine berufliche Qualifizierungsperspektive, um sich erfolgreich in das Beschäftigungssystem integrieren zu können. Daher ist der Ausbau der beruflichen Nachqualifizierung mit Blick auf Geflüchtete als Zielgruppe mit heterogenen Lernvoraussetzungen zentral: Vorrangig ist der Ausbau der modularen Nachqualifizierung (mit fachlichem Kompetenzfeststellungsverfahren) mit dem Ziel eines anerkannten Berufsabschlusses, damit junge Erwachsene eine differenzierte und den jeweiligen Bildungsvoraussetzungen angepasste Ausbildung erhalten können.

Der Einsatz von Ausbildungsbausteinen ist zu erwägen (vgl. Punkt 8). Betriebsnahe Formen von Nachqualifizierung oder integrierte Betriebspraktika – verbunden mit Lernbegleitung, integrierter intensiver Sprachförderung und (bei Bedarf) sozialpädagogischer Begleitung – sowie Elemente der Grundbildung und Alphabetisierung sind ebenso vorzusehen wie der Ausbau der Initiative „Erstausbildung junger Erwachsener“ durch Schaffung zusätzlicher Kapazitäten für Geflüchtete.<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup> [www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/Spaetstarter/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI531058](http://www.arbeitsagentur.de/web/content/DE/Unternehmen/Arbeitskraeftebedarf/Beschaeftigung/Spaetstarter/Detail/index.htm?dfContentId=L6019022DSTBAI531058)

## 10 Ausbildungserfolg sichern

„Gute“ Ausbildung fördert den erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Ausbildung. Hierfür braucht es entsprechende Rahmenbedingungen in Betrieb und Berufsschule, u. a. einen kontinuierlichen Austausch mit den Ausbildenden und Berufsschullehrerinnen und -lehrern. Im Ausbildungsprozess gilt es Vertragslösungen zu vermeiden und alle Auszubildenden erfolgreich zum Abschluss ihrer Ausbildung zu begleiten.

Nach der BIBB/BAuA-Jugenderwerbstätigenbefragung 2012 haben Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund im betrieblichen Ausbildungsalltag ähnliche Ausbildungsbedingungen. Sie sind ähnlich gut im Betrieb integriert. Allerdings erhalten Auszubildende mit Migrationshintergrund im Betrieb seltener lernförderliche und vielfältige, dafür häufiger monotone Aufgaben (GRANATO/HALL 2015). Analysen des BIBB auf Grundlage der BIBB-Übergangsstudien zeigen zudem: Die Ausbildung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund gelingt besonders dann, wenn die Rahmenbedingungen der Ausbildung stimmen. Wenn Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund die gleichen Ausbildungsbedingungen erfahren, schließen sie ihre Berufsausbildung auch ähnlich erfolgreich ab (BEICHT/WALDEN 2014).

Auch bei jungen Menschen, die erst als Jugendliche oder junge Erwachsene nach Deutschland eingereist sind, gelingt die berufliche Ausbildung dann besonders häufig, wenn sie durchgehend eine fachliche und sprachliche Begleitung während der Ausbildung erhalten (GRÜNERT/WIENER 2016). Gerade junge Geflüchtete benötigen im Verlauf der beruflichen Ausbildung, neben einer sprachlichen und fachlichen Unterstützung, lernförderliche Ausbildungsbedingungen, um die Ausbildung erfolgreich durchlaufen und abschließen zu können.

Hierfür ist zum einen eine kontinuierliche sprachliche und fachliche Begleitung erforderlich (vgl. Punkt 5). So trägt beispielsweise bei Auszubildenden, die erst als junge Erwachsene nach Deutschland gekommen sind und an einem Förderprogramm teilnehmen, die Fortführung des systematischen Spracherwerbs in der Berufsschule parallel zur betrieblichen Ausbildung erheblich zur Ausbildungszufriedenheit und zum Ausbildungserfolg bei (GRÜNERT/WIENER 2016). Zum anderen ist der Ausbildungsprozess – gerade mit Blick auf die Herausforderungen, die die Heterogenität der Lernvoraussetzungen junger Geflüchteter als Auszubildende bedeuten kann – lernhaltig zu gestalten. Neben der sozialen ist die fachliche Integration junger Geflüchteter im betrieblichen Ausbildungsalltag sicherzustellen. Für das betriebliche Lernangebot ist es daher zentral, eine stärkenorientierte Gestaltung des Ausbildungsprozesses in den Blick zu nehmen. Dem Ausbildungspersonal (vgl. Punkt 7) als zentralem Ansprechpartner im betrieblichen Alltag kommt hierbei eine herausragende Rolle zu: Zur lernförderlichen Gestaltung betrieblicher Arbeits-, Lern- und insbesondere Feedback-Prozesse benötigen Ausbilder/-innen Zeit und Raum, worauf die Ergebnisse einer BIBB-Studie hinweisen (GEI/GRANATO 2015).

Existierende Regelungen zur flexiblen Gestaltung der dualen Ausbildung (Verlängerung, Teilzeit u. a.) sollten verstärkt genutzt werden (vgl. Punkt 8).

# Literatur

- ANDERSON, Philip (2016): Zugang zu Berufsschulklassen für junge Flüchtlinge. Der Bayerische Ansatz. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* 45 (1), S. 34–35
- BEICHT, Ursula; EBERHARD, Verena (2013): Ergebnisse empirischer Analysen zum Übergangssystem auf Basis der BIBB-Übergangsstudie. In: *DIE DEUTSCHE SCHULE* 105 (1), S. 10–27
- BEICHT, Ursula; GEI, Julia (2013): Ausbildungschancen junger Menschen mit Migrationshintergrund nach Herkunftsregion. In: CRAMER, Günter; DIETL, Stefan F.; SCHMIDT, Hermann; WITTEWERT, Wolfgang (Hrsg.): *Ausbilder-Handbuch*. Köln, S. 1–27
- BETHSCHEIDER, Monika; WULLENWEBER, Karin (2016): Deutsch als Zweitsprache und Mehrsprachigkeit von Auszubildenden (Veröffentlichung in Vorbereitung (BWP))
- BORCHERS, Andreas; BEHRENSDORF, Bernd; LEYKUM, Bekie; SEUSING, Beate: Evaluation der Initiative VerA des Senior Experten Service. Institut für Entwicklungsplanung und Strukturfor-schung GmbH an der Universität Hannover. Hannover 2013 – URL: [www.bildungsketten.de/\\_media/Bericht\\_Endfassung\\_13\\_07\\_01.pdf](http://www.bildungsketten.de/_media/Bericht_Endfassung_13_07_01.pdf) (Stand: 07.06.2016)
- BÖSE, Carolin; TURSARINOW, Dinara; WÜNSCHE, Tom (2016): Anerkennung beruflicher Quali-fikationen von Flüchtlingen – Beispiele aus »Prototyping Transfer«. In: *Berufsbildung in Wissen-schaft und Praxis* 45 (1), S. 20–23
- BRÜCKER, Herbert; FENDEL, Tanja; KUNERT, Astrid; MANGOLD, Ulrike; SIEGERT, Manuel; SCHUPP, Jürgen (2016): Geflüchtete Menschen in Deutschland. Warum sie kommen, was sie mitbrin-gen und welche Erfahrungen sie machen. IAB-Kurzbericht 15/2016. Nürnberg
- BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT (2016): Hintergrundinformation. Auswirkungen der Migration auf den deutschen Arbeitsmarkt. Nürnberg
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (BAMF) (2016a): Aktuelle Zahlen zu Asyl. Aus-gabe: Dezember (2015)
- BUNDESAMT FÜR MIGRATION UND FLÜCHTLINGE (2016b): Asylgeschäftsstatistik für den Monat Dezember 2015
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2014): Bericht zum Anerkennungs-gesetz. Berlin 2014 – URL: [www.bmbf.de/pub/bericht\\_anererkennungsgesetz\\_2014.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bericht_anererkennungsgesetz_2014.pdf) (Stand: 07.06.2016)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (BMBF) (2015): Bericht zum Anerkennungs-gesetz 2015. Berlin 2015 – URL: [www.bmbf.de/pub/bericht\\_zum\\_anererkennungsgesetz\\_2015.pdf](http://www.bmbf.de/pub/bericht_zum_anererkennungsgesetz_2015.pdf) (Stand: 07.06.2016)
- BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG UND FORSCHUNG (2015): Bildung ist der Schlüssel. Pressemit-teilung vom 15.09.2015. Bonn
- BUNDESMINISTERIUM FÜR FAMILIE, SENIOREN, FRAUEN UND JUGEND (BMFSFJ) (2016): Kleine An-frage der Abgeordneten Katja Dörner; Kai Gehring; Özcan Mutlu; Beate Walter-Rosenheimer; Dr. Fanziska Brantner; Volker Beck; Luise Amtsberg; Ulla Schauws; Corinna Rüffer und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN zu „Integration der Geflüchteten in das Bildungssystem“. Drucksache 18/07412 vom 28.01.2016
- DATENREPORT (2016): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bundesinstitut für Berufsbil-dung, Bonn
- DORAU, Ralf; HERTER-ESCHWEILER, Robert; BRAUN, Uta (2016): Junge Erwachsene ohne abge-schlossene Berufsausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht*. Bonn, S. 285–292

- EBERHARD, Verena (2016): Wirksamkeit verschiedener Instrumente der Ausbildungsmarkintegration, insbesondere Einstiegsqualifizierung. Bonn (Veröffentlichung in Vorbereitung)
- EBERHARD, Verena; BEICHT, Ursula; KREWERTH, Andreas; ULRICH, Joachim Gerd (2013): Perspektiven beim Übergang Schule – Berufsausbildung. Methodik und erste Ergebnisse der BIBB-Übergangsstudie 2011. Wissenschaftliches Diskussionspapier 142. BIBB. Bonn
- ESSER, Friedrich Hubert (2016): Qualifizierung geflüchteter Menschen – Anknüpfungspunkte für einen Masterplan der Berufsbildung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (1), S. 3
- FENDEL, Tanja; ROMITI, Agnese (2016): Die Bedeutung von Bildung und Spracherwerb für die Arbeitsmarktintegration von Asylsuchenden. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (1), S. 16–19
- GEL, Julia; GRANATO, Mona (2015): Ausbildung zwischen Wunsch und Wirklichkeit: Jugendliche mit Migrationshintergrund – Ausgrenzung auch in der beruflichen Ausbildung?. In: SCHERR, Albert (Hrsg.): Diskriminierung migrantischer Jugendlicher in der beruflichen Bildung. Stand der Forschung, Kontroversen, Forschungsbedarf. Weinheim, S. 210–239
- GEL, Julia; KREWERTH, Andreas; ULRICH, Joachim Gerd (2011): Reformvorschläge zum Übergang Schule – Berufsausbildung nur bedingt konsensfähig Ergebnisse einer Expertenbefragung. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2011 (2), S. 9–13
- GOGOLIN, Ingrid u. a. (2013) (Hrsg.): Herausforderung Bildungssprache und wie man sie meistert. Hamburg
- GRANATO, Mona; SCHIER, Friedel (2016): Junge Geflüchtete und Berufliche Ausbildung. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn, S. 200–204
- GRANATO, Mona; HALL, Anja (2015): Auszubildende mit und ohne Migrationshintergrund im betrieblichen Alltag: Anforderungen, Ressourcen und Ausbildungszufriedenheit. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn, S. 211–216
- GOTTSCHALK, Franziska (2014): Übergänge gestalten. Junge Flüchtlinge an der Schwelle von der Schule in den Beruf. In: GAG, Maren; VOGES, Franziska (Hrsg.): Inklusion auf Raten. Zur Teilhabe von Flüchtlingen an Ausbildung und Arbeit, Bildung in Umbruchgesellschaften – Band 10, S. 219–235
- INSTITUT FÜR ARBEITSMARKT- UND BERUFSFORSCHUNG (IAB) (2016): Typisierung von Flüchtlingsgruppen nach Alter und Bildungsstand. Aktuelle Berichte 6. Nürnberg
- KLAUS, Tobias; SCHMIDT, Franziska (2016): Vom Bildungsprovisorium zu einer Zukunftsperspektive Herausforderungen im Umgang mit unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 45 (1), S. 32–33
- KUNERT, CAROLINE (2014): Die Potenzialanalyse im Berufsorientierungsprogramm des BMBF. In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis 2014 (1), S. 30–33.
- LANDESHAUPTSTADT MÜNCHEN, SOZIALREFERAT (2013) (Hrsg.): Flüchtlinge an bayerischen Berufsschulen. Neue Bildungsangebote und -perspektiven. Dokumentation der Fachveranstaltung vom 24. Juni 2013 in Nürnberg
- LEWEK, Mirjam; KLAUS, Tobias (2016): Factfindung zur Situation von Kindern und jungen Flüchtlingen in Erstaufnahmeeinrichtungen und Notunterkünften. Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und Deutsches Komitee für UNICEF. Köln
- MATTHES, Stephanie; ULRICH, Joachim Gerd; FLEMMING, Simone; GRANATH, Ralf-Olaf (2016): Mehr Ausbildungsangebote, stabile Nachfrage, wachsende Passungsprobleme. Die Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2015. Bonn
- MAIER, Tobias, NEUBER-POHL, Caroline; MALINOWSKI, Michael; QUACK, Lara; WOLTER, Marc-Ingo; SONNENBURG, Anja; SÖHNLEIN, Doris; ZIKA, Gerd (2016): Ergebnisse der BIBB-IAB Quali-

- fikations- und Berufsfeldprojektionen. In: BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.): Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn, S. 268–294
- MEIER, Jörg; GENTNER, Cortina (2013): Die sächsischen Produktionsschulen stellen sich vor. Profile, Programme, Ergebnisse. Hamburg
- MEYER, Frauke (2014): „Das ist für uns schon ein Experiment“. Hamburg
- MÜLLER, Doreen u. a. (2014): Jugendliche in unsicheren Aufenthaltsverhältnissen. Göttingen
- NEISES, Frank; ZINNEN, Heike (2015): Inhaltlicher Überblick und Entwicklung der Teilnahmezahlen für die Regelangebote und Programme im Übergang Schule – Beruf. Datenreport zum Berufsbildungsbericht. Bonn, S. 447–459
- PROGRAMMSTELLE BEI DEM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) für DA Programm JOB-STARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (2014): Ausbildungsbausteine zum Berufsabschluss – Jobstarter Praxis Band 8. Bonn
- PROGRAMMSTELLE BEI DEM BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (BIBB) für DA Programm JOB-STARTER des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) (2013): Ausbildung in Teilzeit – ein Gewinn für Alle – Jobstarter Praxis Band 7. Bonn
- RATSCHINSKI, Günter (2014): Berufswahlbereitschaft und -fähigkeit als Metakompetenz aus Identität, Adaptabilität und Resilienz. Eine neue Konzeptualisierung der Zielgröße von Berufsorientierungsmaßnahmen. In: bwp@ Ausgabe Nr. 27
- SACHVERSTÄNDIGENRAT DEUTSCHER STIFTUNGEN FÜR INTEGRATION UND MIGRATION (2015): Junge Flüchtlinge. Aufgaben und Potenziale für das Aufnahmeland. Kurzinformation des SVR-Forschungsbereichs 2015–2. Berlin
- SCHOLZ, Antonia (2015): Warum Deutschland? Einflussfaktoren bei der Zielstaatssuche von Asylbewerbern. Ergebnisse einer Expertenbefragung. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge. Forschungsbericht 19. Nürnberg
- SCHREYER, Franziska; BAUER, Angela; KOHN, Karl-Heinz P. (2015): Betriebliche Ausbildung von Geduldeten. Für den Arbeitsmarkt ein Gewinn, für die jungen Fluchtmigranten eine Chance. IAB-Kurzbericht 1/2015. Nürnberg
- SOLGA, Heike; BAAS, Meike; KOHLRAUSCH, Bettina (2012): Mangelnde Ausbildungsreife. Hemmnis bei der Lehrstellensuche von Jugendlichen mit Hauptschulabschluss? In: WZ Brief Bildung 19 (Februar)
- SOMMER, Jörn; RATSCHINSKI, Günter; STRUCK, Philipp; ECKHARDT, Christoph (2016): Dritter Zwischenbericht Evaluation des BMBF-Programms zur „Förderung der Berufsorientierung in überbetrieblichen und vergleichbaren Berufsbildungsstätten“. Berlin
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Ausländische Bevölkerung. Ergebnisse des Ausländerzentralregisters. Fachserie 1 Reihe 2 (verschiedene Jahrgänge)
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2015): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit. Bevölkerung mit Migrationshintergrund, Ergebnisse des Mikrozensus, Fachserie 1, Reihe 2.2. Wiesbaden
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Bildung und Kultur. Berufliche Schulen, Fachserie 11, Reihe 2 (verschiedene Jahrgänge)
- STATISTISCHES BUNDESAMT: Sozialleistungen. Leistungen an Asylbewerber. Fachserie 13, Reihe 7 (verschiedene Jahrgänge)
- TROLTSCH, Klaus (2015): Unbesetzte Ausbildungsstellen und betriebliche Ausbildungsbeteiligung. Ergebnisse einer Panelbefragung von Betrieben. Bonn
- VELTEN, Stefanie; HERDIN, Gunvald (2016): Anerkennung informellen und non-formalen Lernens in Deutschland. Ergebnisse aus dem BIBB-Expertenmonitor Berufliche Bildung 2015. Bundesinstitut für Berufsbildung. Veröffentlichung im Internet: Fassung vom 4. April 2016. Bonn
- WAGNER, Susanne; SCHLENKER-SCHULTE, Christa (2015): Textoptimierung von Prüfungsaufgaben. Halle



- WERKSTATT PARITÄT gemeinnützige GmbH (2013): Assistierte Ausbildung in Baden-Württemberg. Das Projekt carpo. Ideen-Erfahrungen-Chancen. Stuttgart
- WORBS, Susanne; BUND, Eva (2016): Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge. Qualifikationsstruktur, Arbeitsmarktbeteiligung und Zukunftsorientierungen. BAMF-Kurzanalyse. Ausgabe 1 | 2016. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF). Nürnberg

## Abstract

Wie können junge Geflüchtete in die berufliche Bildung integriert werden? Das Positionspapier des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) fokussiert in 10 Kernpunkten, wie es gelingen kann, jungen Geflüchteten ausgehend von ihren Potenzialen den Zugang in eine berufliche Ausbildung zu ermöglichen und sie dabei zu unterstützen. Hierfür gilt es bestehende Regelungen der Flexibilisierung der dualen Ausbildung auszuschöpfen. Förderinstrumente bzw. -konzepte von der Berufsorientierung bis zur Nachqualifizierung sind weiterzuentwickeln sowie auszuweiten und mit einer durchgängigen, systematischen und berufsorientierenden Sprachförderung zu kombinieren.

Im Rahmen einer integrativen Berufsbildungspolitik sind erhebliche Anstrengungen aller Beteiligten erforderlich, um das Qualifizierungspotenzial und die Kompetenzen von jungen Geflüchteten wertschätzend anzuerkennen und sie frühzeitig in praxisnahe (Aus-)Bildungsangebote zu integrieren.

How can young refugees be integrated into vocational education and training? In 10 key points, the position paper of the Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB) focuses on how it is possible to facilitate access to dual VET for young refugees on the basis of their potential and to support them in this. To this end, it is necessary to exhaust the existing arrangements of flexibility that are an integral part of the dual system of vocational education and training. Means and concepts of facilitation and support from vocational guidance to “second chance qualification” have to be further developed and expanded and combined with continuous, systematic and job-oriented language training.

As part of an integrative VET policy, considerable efforts on the part of all stakeholders are needed to recognize and appreciate the qualification potential and the skills of young refugees and promptly integrate them into practice-oriented education and training opportunities.





Bundesinstitut für Berufsbildung  
Robert-Schuman-Platz 3  
53175 Bonn

Telefon: (0228) 107-0

Internet: [www.bibb.de](http://www.bibb.de)  
E-Mail: [zentrale@bibb.de](mailto:zentrale@bibb.de)

Bundesinstitut  
für Berufsbildung **BiBB** ▶

- ▶ Forschen
- ▶ Beraten
- ▶ Zukunft gestalten