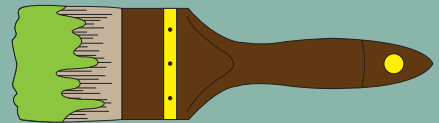
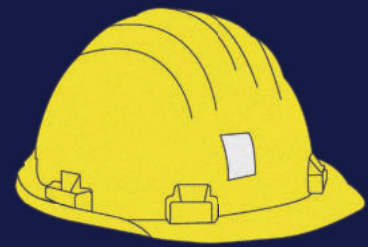
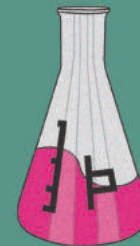




Gute Praxis für eine gelingende Berufs- ausbildung geflüch- teter Menschen



laeneAs



Praktiker*innen- Handbuch



KATHOLISCHE UNIVERSITÄT
EICHSTÄTT-INGOLSTADT



FH;P

Fachhochschule Potsdam
University of
Applied Sciences

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



RAHMENPROGRAMM

EMPIRISCHE
**BILDUNGS-
FORSCHUNG**



Impressum

Autor*innen: Prof.in Dr. Annette Korntheuer, Judith Bucher, Christina Brandl, Prof. Dr. Stefan Thomas, Dr. Pauline Albrecht

Layout: Jasper J. Maurer (www.jasperjmaurer.com)

Finanziert aus Mitteln des BMBF

Potsdam und Eichstätt, März 2024



Dieses Werk ist lizenziert unter der Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 Lizenz (BY-NC-ND). Diese Lizenz erlaubt die private Nutzung, gestattet aber keine Bearbeitung und keine kommerzielle Nutzung. Weitere Informationen finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.de>

Um Genehmigungen für Adaptionen, Übersetzungen, Derivate oder Wiederverwendung zu kommerziellen Zwecken einzuholen, wenden Sie sich bitte an stefan.thomas@fh-potsdam.de

Die Bedingungen der Creative Commons Lizenz gelten nur für Originalmaterial. Die Wiederverwendung von Material aus anderen Quellen (gekennzeichnet mit Quellenangabe) wie z.B. Schaubilder, Abbildungen, Fotos und Textauszüge erfordern ggf. weitere Nutzungsgenehmigungen durch den jeweiligen Rechteinhaber.

Praktiker*innenhandbuch: Gute Praxis für eine gelin- gende Berufsausbildung gefluchteter Menschen



Inhaltsverzeichnis

7	Einleitung
8	Projektvorstellung
12	Aktueller Stand: Projektverlauf in Bayern und Brandenburg
21	Auszubildende mit Fluchterfahrung - aktuelle Herausforderungen und Gelingensbedingungen der Inklusion Geflüchteter in das Ausbildungssystem <i>Mehmet Kart, Kirsten Rusert und Margit Stein</i>
29	Rassismus gegenüber geflüchteten Ausbildungssuchenden und Auszubildenden <i>Nikolai Huke</i>
35	Dokumentation der Praxistagung: Gute Praxis für eine gelingende Berufsausbildung geflüchteter Menschen in Potsdam
54	Praxisansätze
91	Promising Practices <i>Annette Korntheuer und Judith Bucher</i>

Praxistagung „laeneAs“ - Gute Praxis für eine gelingende Berufsausbildung geflüchteter Menschen

Dieses Handbuch geht zurück auf die Tagung „Gute Praxis für eine gelingende Berufsausbildung geflüchteter Menschen“, die am 24. November an der Fachhochschule Potsdam stattfand.

Die Tagung wurde im Rahmen des BMBF-geförderten Forschungsprojekts „laeneAs – ländliche Bildungsumwelten in der beruflichen Ausbildung“ durchgeführt.

Seit 2015 stellt sich mit besonderem Nachdruck die gesellschaftsrelevante Frage, wie das deutsche Bildungssystem bestehende Bildungsungleichheiten und -benachteiligungen bei jungen Geflüchteten überwinden kann. Im Mittelpunkt der Tagung stand daher der gemeinsame Austausch zwischen Praktiker*innen, geflüchteten Menschen in der Ausbildung und Wissenschaftler*innen, um über aktuelle Herausforderungen und Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Berufsausbildung zu diskutieren. In verschiedenen Tagungsformaten fand ein Erfahrungsaustausch statt, um voneinander etwas für die eigene Praxis zu lernen.

Nach dem Einführungsvortrag von Prof. Dr. Mehmet Kart zu „Auszubildende mit Fluchterfahrung – aktuelle Herausforderungen und Gelingensbedingungen“ wurden Workshops zu folgendem Themenspektrum geboten:

- Gute Betreuung im Betrieb
- Gute Ausbildung durch Politik und Verwaltung
- Soziale Arbeit als Unterstützung in der Ausbildung

Im Anschluss konnten auf dem „Jahrmarkt der Möglichkeiten“ die beteiligten Einrichtungen ihre Praxisansätze den anderen Beteiligten vorstellen. In einer abschließenden Podiumsdiskussion haben schließlich Vertreter*innen zentraler Tätigkeitsbereiche sowie Auszubildende die Herausforderungen und möglichen Lösungsansätze gemeinsam unter dem Titel „Du wachst auf, das Problem ist nicht mehr da – Optimale Bildungsumwelten für jugendliche Geflüchtete in der Ausbildung“ reflektiert.

Mit diesem Praxishandbuch möchten wir als Tagungsdokumentation den Austausch und die Diskussion zu den Herausforderungen und Chancen beruflicher Ausbildung von geflüchteten Menschen auf eine breitere Basis stellen. Gleichzeitig soll es Anregungen

für Good Practice Ansätze bieten, und für eine weitere Vernetzung genutzt werden können. Hierzu stellen unterschiedliche Praxisakteur*innen ihre Ansätze, Konzepte und Lösungsideen vor, bevor wir im Abschluss dieses Handbuches reflektieren, was eine vielversprechende Praxis ausmacht. Anhand von Promising Practices in den Bildungsumwelten junger Geflüchteter in der Ausbildung formulieren wir Fragen, die Akteur*innen aus der Praxis in Prozessen der (Weiter)Entwicklung und Evaluation von Bildungsangeboten für junge Auszubildende mit Fluchtmigrationserfahrung an sich selbst richten können.

Hintergrund: Was ist „laeneAs“?

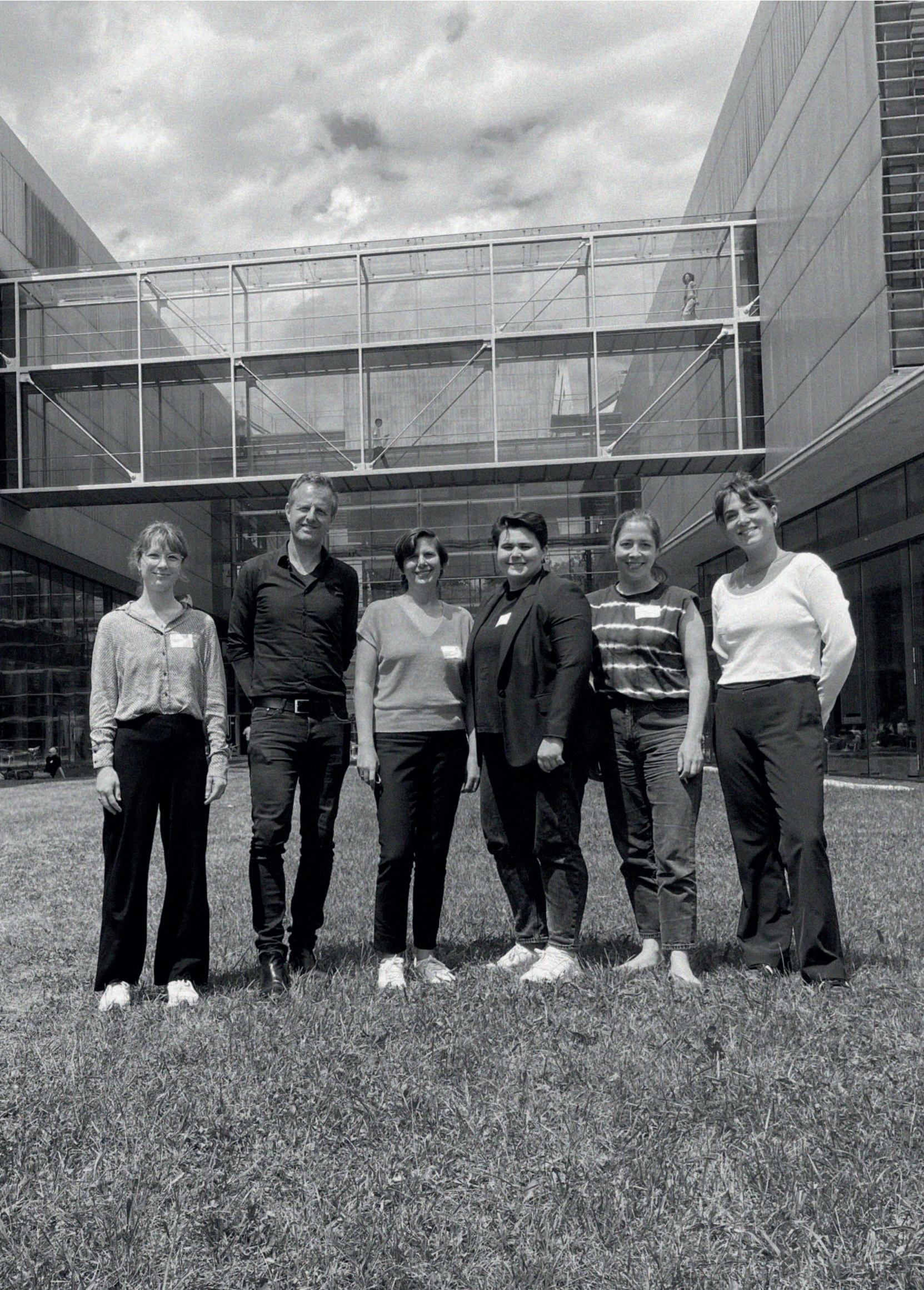
LaeneAs zielt sowohl auf die Identifikation von Bildungsbarrieren als auch auf die Förderung gelingender Bildungswege von geflüchteten Jugendlichen in der beruflichen Ausbildung. Die berufliche Ausbildung in Deutschland gilt nach internationalem Maßstab als Erfolgsmodell. So führt sie zu einer im Vergleich zu anderen europäischen Ländern deutlich geringeren Jugendarbeitslosigkeit, indem sie gute Übergänge von der Schule in den Arbeitsmarkt organisiert. Auszubildende erwerben anerkannte Zertifikate und ein Fachwissen, auf dem die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Handwerks gründet. Die Integration von Menschen durch Bildung wird mit der Zunahme an Mobilität, Migration und Flucht auch in ruralen Räumen weiter an Relevanz gewinnen. Durch Einbindung von Kommunen, Berufsschulen, Wirtschaft etc. möchte laeneAs die Wissens- und Handlungsbasis für formale wie auch informelle und non-formale Akteur*innen in der beruflichen Bildungspraxis und Bildungspolitik stärken. Dazu gehört vor allem auch der Einbezug der jungen Menschen, die sich den Herausforderungen einer Berufsausbildung und einer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt stellen müssen. Gerade sie haben angesichts der fehlenden Vertrautheit mit dem deutschen System vielfältige Unterstützungsbedarfe.

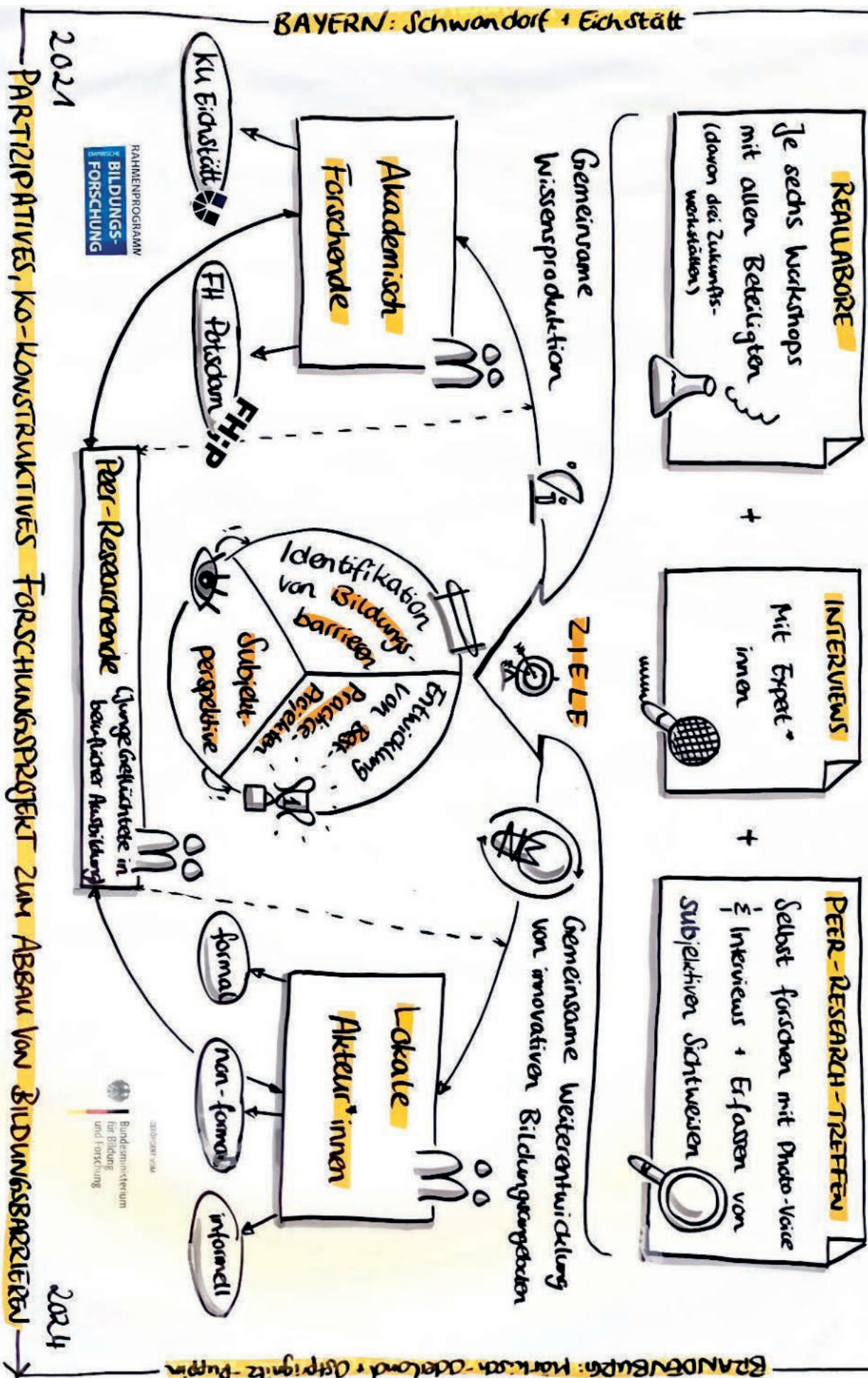
LaeneAs ist ein Verbundprojekt zwischen der Fachhochschule Potsdam und der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt und wird in Brandenburg und Bayern exemplarisch in jeweils zwei Landkreisen in Form von Reallaboren durchgeführt. Jeweils ein Landkreis befindet sich in der Nähe eines urbanen Zentrums. In Brandenburg ist das der **Landkreis Märkisch-Oderland** und in Bayern der **Landkreis Eichstätt**. Ein zweiter Landkreis liegt geographisch peripher; das ist in Brandenburg der **Landkreis Ostprignitz-Ruppin** und in Bayern der **Landkreis Schwandorf**. Mit Brandenburg als ostdeutsches und Bayern als süddeutsches Bundesland werden jeweils sehr unterschiedliche historisch gewachsene, gesellschaftliche und bildungspolitische Rahmenbedingungen einbezogen. Ein großer Nachholbedarf an ausbildungsbegleitenden Bildungsangeboten findet sich speziell in ländlichen Räumen. Zugleich sind die Bedarfe aufseiten der Jugendlichen groß. Aus diesem

Grund sollen innovative Bildungsangebote integrativ zur Berufsausbildung **mithilfe von Reallaboren in ländlichen Regionen** beforscht und weiterentwickelt werden. Folgende drei Untersuchungsebenen stehen im Fokus:

- 1 Die Identifikation sozialstruktureller, sozialräumlicher und individueller Bildungsbarrieren unter Einbezug gender- und diversitätsbewusster Perspektiven in ihrer Spezifik für die gesellschaftliche Teilhabe in verschiedenen ländlichen Regionen.
- 2 Die forschende Praxisentwicklung von Best-Practice-Modellen für den Abbau struktureller Barrieren und für die Begleitung erfolgreicher Bildungsbio- grafien durch Vernetzung der Bildungsakteur*innen in innovativen Bildungsangeboten.
- 3 Der Einbezug der Perspektiven der Jugendlichen, um ihre subjektiven Wahrnehmungen und Erfahrungen von Bildungsumwelten zu erforschen und um sie in die partizipative Projektentwicklung einzubeziehen.

An jedem Standort wird mit dem Reallabor ein Raum zur gemeinsamen Forschung, Reflexion und Entwicklung geschaffen. Bei den Reallaboren handelt es sich um Workshopreihen, die an allen vier Standorten in Form von Zukunfts-

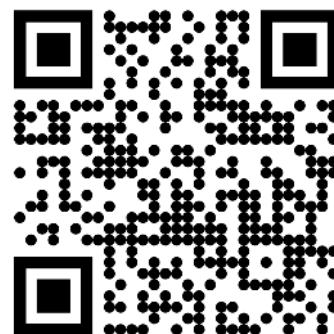




werkstätten, Praxisentwicklungsworkshops und Gruppendiskussionen durchgeführt werden. Gegenwärtig haben wir drei Workshops abgeschlossen, in denen wir beginnend mit der Erfassung der Herausforderungen sukzessive Aktionspläne entwickelt haben, um weiterführende Praxisansätze experimentell zu erproben. Parallel dazu forschen wir in Peer Research Gruppen mit den geflüchteten Jugendlichen zusammen, um aus ihrer Subjektperspektive heraus zentrale Herausforderungen formulieren zu können. Diese Ergebnisse werden schließlich zurück in die Reallabore gespiegelt. Gerade die Beiträge der jungen Menschen werden in den Reallaboren von den Expert*innen als große Bereicherung angesehen. Anstatt über geflüchtete Menschen zu reden, wird ein Raum geschaffen, um mit ihnen ins Gespräch zu kommen. Anhand ihres Wissens aus der Praxis wollen wir Schritt für Schritt Herausforderungen erfassen, Ziele für die Zukunft formulieren und Ideen entwickeln, um diese Ziele praktisch umzusetzen.

Reallabore initiieren einen ko-konstruktiven Forschungsprozess als Kooperation zwischen Wissenschaft und Bildungspraxis. Wir wollen lokale Akteur*innen und geflüchtete Jugendliche in der Ausbildung zusammenbringen, um gemeinsam mit ihnen die Berufsausbildung zu beforschen und weiterzuentwickeln. Ihre lebensweltliche Expertise soll zur Analyse struktureller, gesellschaftlicher und individueller Bildungsbarrieren dienen. Diese Zusammenarbeit von Forschung und Praxis zielt auf Erkenntnissen über Ursachen von Bildungsbarrieren, die die realen Begebenheiten des Ausbildungssystems reflektieren und über Praxisentwicklung zur Erhöhung von Chancengerechtigkeit beitragen können. In Reallaboren wollen wir daher zur forschenden Weiterentwicklung von Bildungsangeboten in Richtung von Best-Practice-Modellen für ein erfolgreiches Begleiten der beruflichen Ausbildung beitragen. Durch die gemeinsame Entwicklung von Best Practice Lösungen zusammen mit der beruflichen Ausbildungspraxis und den Jugendlichen wollen wir über Praxisinnovationen zur Verbesserung der Qualität des Ausbildungssystems im ländlichen Raum anregen.

Weitere Informationen zum Projekt gibt es auf:



Bei weiteren Fragen sind wir per E-Mail erreichbar unter **laeneas@fh-potsdam.de**



Aktueller Stand: Projektverlauf in Bayern und Brandenburg

Projektstandort Bayern

Im Zeitraum von Mai 2022 bis November 2022 wurde die **erste Workshopreihe in den Reallaboren** Eichstätt und Schwandorf realisiert.

Zudem fanden **monatliche Treffen der beiden Peer Research Gruppen** statt, die sich aus geflüchteten Menschen in Ausbildung zusammensetzen. Die beteiligten Praxispartner*innen, Peer Researcher*innen und akademisch Forschenden trafen sich pro Standort an drei Nachmittagen. Gemeinsam wurde sich im Rahmen eines an der Zukunftswerkstatt (Katt, 2000) orientierten Formats mit den Bedingungen der beruflichen Ausbildung Geflüchteter auseinandergesetzt. Daran anknüpfend wurden zudem erste Ideen für die Praxisentwicklung erarbeitet. In dem ersten Workshop der Reallaborreihe erfolgte eine **Betrachtung des jeweiligen Landkreises anhand soziostruktureller Daten**:



beispielsweise zu Einwohner*innen, Auszubildenden (nicht)deutscher Staatsangehörigkeit, der Verteilung von relevanten Bildungsinstitutionen und Unterkünften im Landkreis, dem öffentlichen Verkehrsnetz und deren Bedeutung für die Lebens- und Ausbildungssituation Geflüchteter.

Anschließend erfolgte eine **Bestandsaufnahme zu den Herausforderungen und Stärken** im jeweiligen Landkreis mit Blick auf die berufliche Ausbildung junger Geflüchteter. Hierfür trugen Peer Researcher*innen den Praxispartner*innen ihre vorab im Rahmen mehrerer Treffen der Peer Group erarbeiteten Ergebnisse vor. Gemeinsam wurden dann mit allen Beteiligten über Barrieren, Stärken und Ressourcen diskutiert, die schriftlich festgehalten wurden.

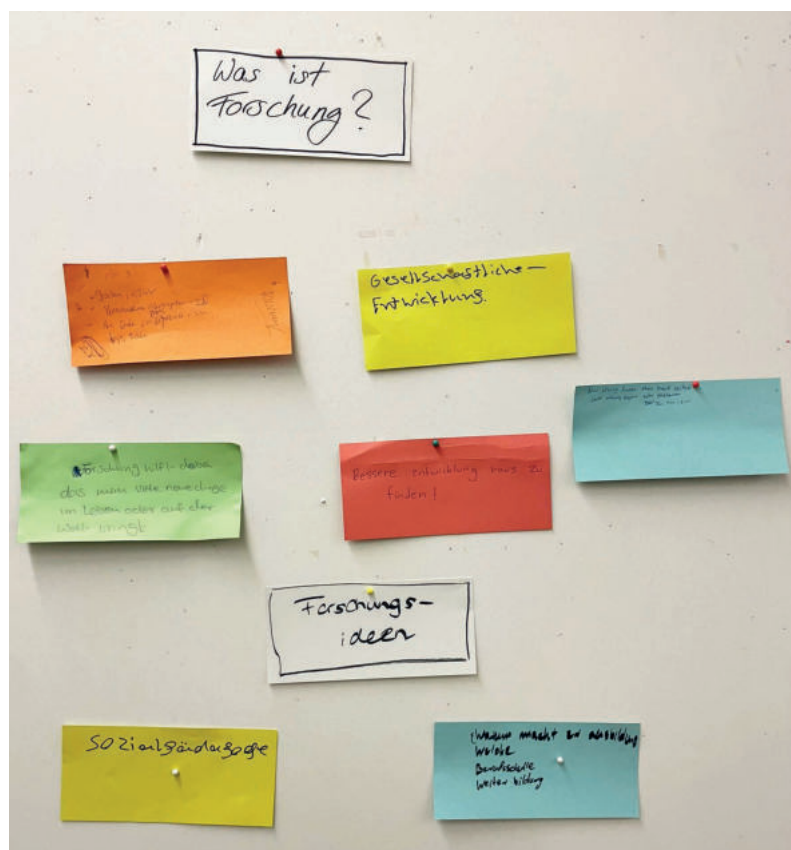


Zur Überwindung dieser Bildungsbarrieren wurden **Ziele entwickelt** und erste Ideen zur **Verbesserung der Praxis** erarbeitet. Diese werden im Verlauf der zweiten Workshopreihe aufgegriffen und weiterbearbeitet. Neben der Bestandsaufnahme, den Zielformulierungen und dem ersten Ideenbrainstorming beschäftigte sich die Forschungscommunity in Schwandorf zudem mit der **Vision einer „perfekten“ Ausbildungssituation** junger Geflüchteter.



Zusätzlich wurde im Rahmen eines Workshops eine Übung aus der antirassistischen Bildungsarbeit durchgeführt. Es wurde ein ungewohnter **Rollenwechsel** angeregt, der im Anschluss gemeinsam reflektiert wurde: eine Person aus der Peer Group schlüpfte in die Rolle eines Behördenmitarbeiters, kommunizierte lediglich auf Arabisch und händigte ein auf Arabisch verfasstes Dokument aus, welches unmittelbar von den Praxispartner*innen auszufüllen war.





Beispielhafte Ergebnisse von Photo Voice Projekten

Ahmed Ali, Abdalla; Alkosa, Rama; Babekr, Yahya; Bahta, Suza; Hosseini, Aziz; Mesto, Abdulrazak; Rasak, Opeyemi; Rasooli, Irfanullah; Bauch, Lena; Brandl, Christina; Bucher, Judith; Korntheuer, Annette (accepted): Peer Perspektiven auf Bildungs(un)gerechtigkeit. In: Thomas Maschke, Fanny Stein und Larissa Beckel (Hg.): Bildungsgerechtigkeit: transformation - empowerment - sustainability. Salzburg: Residenz Verlag.

Katt, Katharina (2000): Bürgerinnenbeteiligung in der Kommune. Herbolzheim: Centaurus Verlag & Media.

Sauer, Madeleine/Thomas, Stefan/Zalewski, Ingmar (2019): Potentiale und Fallstricke von Peer-Research im Rahmen partizipativer Forschung mit unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten. In: Frank, Carola/Jooß-Weinbach, Margarete/Loick Molina, Steffen/Schoyerer, Loick Molina (Hrsg.): Der Weg zum Gegenstand in der Kinder- und Jugendhilfeforschung. Methodologische Herausforderungen für qualitative Zugänge. Weinheim: Beltz, S. 222-244.

Thomas, Stefan (2021): Partizipatives Peer-Research mit Jugendlichen. Methodeninnovationen und Entwicklungsimpulse. In: Dietrich, Marc/Leser, Irene/Mruck, Katja/Ruppel, Paul Sebastian/Schwentesius, Anja/Vock, Rubina (Hrsg.): Begegnen, Bewegen und Synergien stiften. Transdisziplinäre Beiträge zu Kulturen, Performanzen und Methoden. Wiesbaden: Springer VS. S. 37-54.

Unger, Hella von (2014): Partizipative Forschung. Einführung in die Forschungspraxis. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Je nach Interesse konnten sich die Peer Researcher*innen entscheiden an einem **Photovoice Projekt** teilzunehmen oder selbst **Interviews** mit relevanten Akteur*innen zu führen (Sauer et al, 2019; Thomas, 2021; Unger 2014).

Gemeinsam mit mehreren Peer Researcher*innen wurde außerdem ein Artikel zu ihren **Perspektiven auf das Thema Bildungs(un)gerechtigkeit** verfasst, welcher im Rahmen eines wissenschaftlichen Sammelbandes publiziert wird (Ahmed Ali et al., i.E.). In diesem Zusammenhang entstand auch eine von den jungen Auszubildenden verfasste Forderungsliste, welche an (bildungs)politische Akteur*innen auf unterschiedlichen Ebenen weitergeleitet und diesen vorgestellt wurde.



Verlauf Projektstandort Brandenburg

In den Brandenburger Landkreisen Märkisch-Oderland sowie Ostprignitz-Ruppin wurde die erste Workshopreihe in dem Zeitraum September 2022 bis März 2023 durchgeführt. Peer Research Treffen fanden ebenfalls parallel statt. Zusätzlich wurden als Feld-einstieg Expert*inneninterviews mit Akteur*innen durchgeführt. Hierdurch wurden relevante Themen, Ansprechpartner*innen, Kontakte und Netzwerke benannt und die Besonderheiten der Landkreise deutlich.

Kern der ersten drei Workshops war es, in Zukunftswerkstätten vorerst die Ist-Situation zu eruieren, um darauf aufbauend Verbesserungswünsche und Zielvorstellungen in Aktionsplänen umzusetzen. Moderiert und angeleitet wurden die Workshops vom Forschungsteam der Fachhochschule Potsdam. In der ersten Workshopphase wurden die **Stärken und Herausforderungen** in der **Ausbildungssituation Geflüchteter** im Landkreis herausgearbeitet und thematisch geordnet.



An diese Themen anknüpfend wurden im weiteren Verlauf Lösungsideen entwickelt. Diese waren zu Anfang noch etwas abstrakt und thematisch sehr weitläufig formuliert. Daher wurden sie im dritten Workshop nochmal einem Realitätscheck unterzogen, um konkrete **Praxisprojekte** zu entwickeln.

Themenbereiche

Sprache und Bildung (u.a. Hürden der geforderten Qualifikationen, Sprachbarriere, Anerkennung von Kenntnissen und Vorerfahrungen, zu wenige Integrationskurse).

Professionelle Netzwerke, Gesellschaft (u.a. fehlende zivilgesellschaftliche Offenheit, fehlende interkulturelle Kompetenzen)

Persönliche Aspekte (u.a. eigenes Geld verdienen, hohe Motivation der Jugendlichen, finanzieller Druck der Jugendlichen, fehlendes familiäres Netzwerk)

Betriebliche Aspekte (u.a. Offenheit von Unternehmen, viele kleine Handwerksbetriebe, Rassismus und Diskriminierung in Betrieben/Ausbildung)

Infrastruktur (u.a. Notwendigkeit neuer Mobilitätskonzepte, Kosten des Führerscheins, ÖPNV)



Im Landkreis **Ostprignitz-Ruppin** will das Projekt **„ZukunftsFest - Neu in Neuruppin“** anhand eines Casemanagements das Übergangssystem in die Ausbildung verbessern. Dem Themenfeld Infrastruktur, Wohnen begegnet das Projekt **„Patenschaftsorientiertes Airbnb-Modell“** mit der Vermittlung von freiem Wohnraum an Geflüchtete in **Märkisch-Oderland**. Zusätzlich soll ein **„Ausbildungsapp“**-Konzept entwickelt werden, um Ausbildungszugänge zu erleichtern. Weitere Schritte, Zuständigkeiten, Ansprechpartner*innen wurden festgelegt und Termine miteinander vereinbart. Die zweite Workshopphase ist ab September 2023 geplant – hier steht in drei Workshops die Begleitung und Ausgestaltung der Praxisentwicklung und -projekte im Zentrum.

In den monatlich stattfindenden **Peer Research Treffen** werden mit unterschiedlichen Methoden die subjektiven Sichtweisen geflüchteter Jugendlicher auf die Herausforderungen in der Ausbildung gemeinsam miteinander erarbeitet. In einem Photovoice-Workshop wurde beispielsweise die gegenwärtige Situation in der Ausbildung thematisiert und visualisiert.

Auch Ausbildungsinhalte konnten hierdurch miteinander besprochen werden. Auf einer Brandenburger Landkarte machten die Peer Researcher*innen deutlich, welche Orte für sie von Bedeutung sind und zeichneten alltägliche Wegstrecken zur Berufsschule, zum Supermarkt oder zum Ausbildungsbetrieb nach. Hervorgegangen ist hierdurch auch die Nähe zu Berlin mit relevanten Netzwerken, Freundeskreisen,

Familie und attraktiveren Freizeitmöglichkeiten. Das Wohnen und Arbeiten im ländlichen Raum ist für die jungen Menschen wenig attraktiv. Dies wird erschwert durch soziale und sprachliche Separation, die auch durch die Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften befördert wird. Für den weiteren Verlauf ist ein Videoprojekt geplant, um Erfahrungen und Lebenswelten deutlicher zu machen. Ein erstes Zusammentreffen der Peer Researcher*innen aus Brandenburg und Bayern fand Ende Juni 2023 statt.



Auszubildende mit Fluchterfahrung – aktuelle Herausforderungen und Gelingensbedingungen der Inklusion Geflüchteter in das Ausbildungssystem

Mehmet Kart,
Kirsten Rusert und
Margit Stein

Einleitung: Die Situation geflüchteter junger Menschen in dualer Berufsausbildung

Unabhängig von Fluchtursachen und vom Herkunftsland wünschen sich junge Geflüchtete, ein gutes und gelingendes Leben in Deutschland aufzubauen. Gute Sprachkenntnisse, eine abgeschlossene Berufsausbildung und eine vollwertige Beschäftigung sind neben anderen Aspekten der Schlüssel für ihre langfristige Inklusion in die deutsche Gesellschaft. Für viele Geflüchtete ist von diesen Faktoren auch die Bleibeperspektive abhängig. Dem gegenüber steht die Tatsache, dass nur ein kleiner Teil der Neuzugewanderten den Zugang zur Ausbildung findet und diese erfolgreich abschließt (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022; BIBB 2022). Diese Benachteiligung kann nicht allein mit individuellen biographischen Merkmalen erklärt werden, sondern hängt auch von strukturellen Faktoren ab. Zu diesen individuellen wie strukturellen Herausforderungen zählen eine unklare Bleibeperspektive oder fehlende schulische Vorbildungen im Herkunftsland, die (Nicht-)Anerkennung von schulischen und beruflichen ausländischen Abschlüssen, aber auch von informellen Kenntnissen, geringe Deutschkenntnisse, eigene und von außen gesetzte, etwa familiäre Erwartungen, fehlendes Wissen über das Ausbildungssystem und mögliche Berufe, migrations- und fluchtbedingte psychische Belastungen, aber auch Benachteiligungen in Bewerbungsprozessen (Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung 2022; Kart/Rusert/Stein 2020; Rusert/Stein 2022a; b).

Geflüchtete haben somit erstens schlechtere Einmündungschancen und werden überwiegend in Berufe, wie Handwerk, Pflege und Gastronomie, vermittelt, in welchen ein Fachkräftemangel vorliegt. Die erheblichen Herausforderungen setzen sich zweitens aber in der Ausbildung fort: Die Jugendlichen mit nichtdeutscher Staatsangehörigkeit lösen ihre Ausbildungsverträge häufiger vorzeitig auf (32% im Vergleich zu 24%; BMBF 2022). Ganz stark ist die Differenz bei ihrer ersten erfolgreich absolvierten Ausbildung: Nur 17% der Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit beenden ihre Erstausbildung erfolgreich, während dieser Anteil bei Auszubildende mit deutscher Staatsangehörigkeit bei ca. 40% liegt (BIBB 2022).

Es werden mehr wissenschaftliche Untersuchungen benötigt, um die Bedingungen für einen gelingenden Ausbildungsverlauf sowie die Herausforderungen für Auszubildende mit Fluchterfahrung herauszuarbeiten und Handlungsempfehlungen zu liefern.

Projekt SKM: ‚Soziales Training von Auszubildenden und Mediationstraining für Ausbilder*innen‘

An der Universität Vechta wurde im Zeitraum von Februar 2019 bis Februar 2020 das vom Bundesministerium für Wirtschaft und Entwicklung BMWi geförderte Projekt SKM durchgeführt. Es verfolgte das Ziel, bei Auszubildenden mit Fluchterfahrung eine zieladäquate Sensibilisierung für die Bedeutung sozialer und interkultureller Kompetenzen für eine erfolgreiche Ausbildung

und Inklusion in den Arbeitsmarkt aufzubauen (Rusert/Kart/Scherak/Stein 2020). Ein wesentliches Ziel des Projektes war die Vernetzung zielgruppenrelevanter Akteur*innen im ländlichen Raum Vechta und im benachbarten Landkreis Cloppenburg (Kart/Rusert/Stein 2021). Im Rahmen des Projektes durchliefen die Auszubildenden für die Dauer eines Semesters ein Coaching und Mentoring durch entsprechend qualifizierte Studierende der Erziehungswissenschaften und Sozialen Arbeit. Studierende boten individuell im Sinne eines Coachings und Mentorings (Stein 2020) in einer Eins-zu-Eins-Begleitung Auszubildende mit Fluchterfahrung. Im Begleitungsprozess wurden einerseits über informelle Lernprozesse soziale und interkulturelle Kompetenzen und sozialräumliche Aneignungsprozesse gefördert; andererseits wurde durch die Begegnungen von Studierenden und Auszubildenden eine beiderseitige Weiterentwicklung des Demokratieverständnisses und ein Abbau von Vorurteilen durch Begegnungen erzielt (Kart/Rusert/Stein 2020; Rusert/Kart/Stein 2020, 2021, 2022; Rusert/Stein 2022a, b).

Projekt ISK: ‚Inklusion durch soziale Kompetenzen von Schüler*innen für den Start ins Berufsleben‘

Im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF geförderten Projekts ISK wurden von Januar 2020 bis Dezember 2022 die Begleitungen weiterer Auszubildender mit Fluchterfahrung fortgeführt sowie um Interviews mit Ausbilder*innen, Lehrkräften, Schulsozialarbeiter*innen und Berufsberater*innen ergänzt, um Kenntnisse darüber zu generieren, welche Herausforderungen und Hilfebedarfe bestehen und wie unterstützende Strukturen und Beziehungen aufgebaut werden können. Zudem wurde der Fokus in ISK nicht nur auf die Bedarfe und Bedingungen für gelingende Berufsabschlüsse im Betrieb, sondern auch in Berufs(fach)schulen und der Berufsberatung gelegt.

Insgesamt nahmen in den beiden Projekten 33 Auszubildende am Coaching und Mentoring teil. Die Treffen wurden durch die Studierenden dokumentiert; im Anschluss fanden qualitative Interviews mit den Auszubildenden statt, die transkribiert und ausgewertet wurden.

Ergebnisse der Projekte zu Herausforderungen und Gelingensbedingungen der Inklusion Geflüchteter in das Ausbildungssystem

Die befragten Auszubildenden sind nach 2015 als Geflüchtete nach Deutschland eingewandert. Bildungshintergrund der Befragten variiert von nicht-alphabetisiert bis zum Hochschulabschluss. Die meisten von ihnen besuchten im Herkunftsland eine reguläre Schule; die Hälfte von ihnen hat bereits vor der Flucht ihren Schulabschluss erworben, der in Deutschland nicht anerkannt wird. Nach ihrer Einreise nach Deutschland besuchten alle einen Sprachkurs bzw. eine Vorschule, einige von ihnen holten fehlende Schulabschlüsse nach. Im Anschluss absolvierten 15 der befragten 33 Auszubildenden eine Einstiegsqualifizierung, die sich häufig als sehr geeignet zur Unterstützung des Übergangs in die Beruflichkeit erwies; durchschnittlich wurde nach ca. drei Jahren Aufenthalt in Deutschland mit einer Berufsausbildung begonnen.

Demografische Kennzahlen der befragten Auszubildenden

Geschlecht



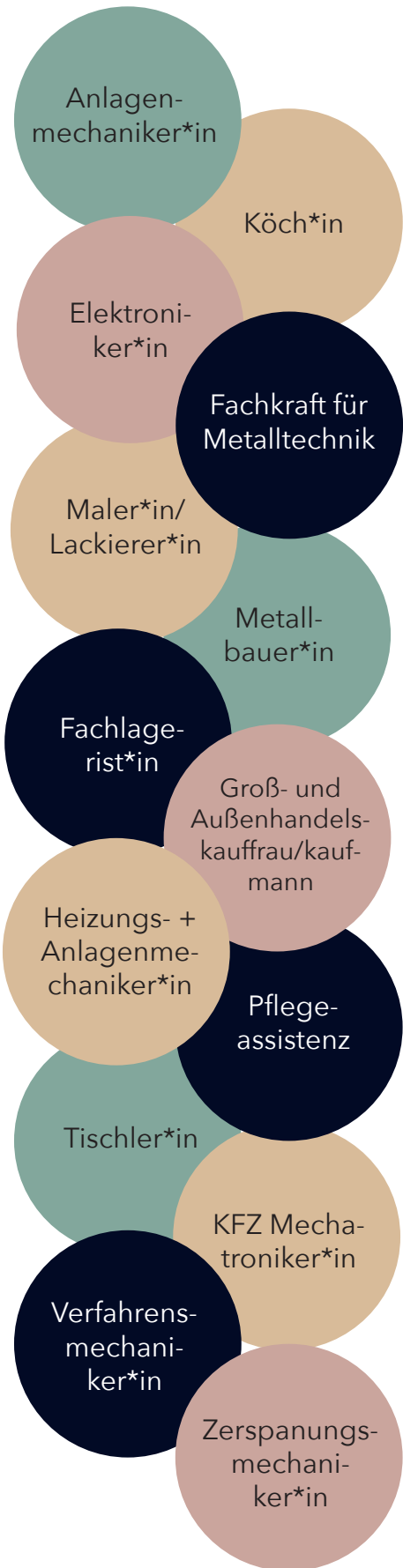
Alter



Herkunftsländer



Ausbildungsberufe



Ressourcen und strukturelle Unterstützung

Die Geflüchteten werden häufig nach der Ankunft in Deutschland in überfüllten Aufnahmeeinrichtungen untergebracht. Dadurch wird es ihnen erschwert, soziale Kontakte außerhalb ihrer Gruppe aufzubauen. Es fehlen ihnen deshalb soziale Netzwerke, die ihnen helfen, sich im Aufnahmeland schneller zurechtzufinden, weshalb sie aufgrund fehlenden Sozialkapitals in Deutschland auf die Unterstützung durch Hilfesysteme angewiesen sind.

Die Ergebnisse der Projekte SKM und ISK bestätigen, dass junge Geflüchtete in der Berufsausbildung die Unterstützung insbesondere durch Lehrkräfte, Sozialarbeiter*innen, Kolleg*innen im Betrieb wie auch Mitschüler*innen in den Berufsschulen als sehr hilfreich empfinden (Rusert/Stein 2022a). Auch soziale Netzwerke und Projekte für Neuzugewanderte, Beratungsstellen und freiwillig Engagierte spielen als weitere Akteur*innen eine wichtige Rolle im Integrationsprozess (Rusert/Kart/Stein 2020, 2021, 2022; Rusert/Stein 2022a, b).

Ganz wichtig zu erwähnen ist, dass Geflüchtete sehr viele individuellen Ressourcen und viele Kompetenzen mitbringen. Sie sind engagiert und zielstrebig, haben hohe Bildungsaspirationen, benennen ihre Bedarfe klar und nutzen Hilfesysteme gezielt. Diese individuellen Merkmale werden in der Berufsausbildung seitens der Vorgesetzten sehr wertgeschätzt (Rusert/Kart/Stein 2022).

Herausforderungen in der Berufsausbildung für Geflüchtete

Im Begleitungsprozess wurden vielfältige Herausforderungen identifiziert, die die Geflüchteten während ihrer Ausbildung bewältigen müssen. An erster Stelle sind sowohl im Betrieb und noch stärker in der Berufsschule die deutschen Sprachkenntnisse der Auszubildenden zu nennen. Über allgemeine Sprachkenntnisse hinaus müssen sie ebenfalls die fachbezogene Sprache erlernen. Dazu gehören gleichermaßen Fachbegriffe wie auch Kommunikationskompetenzen für Kundengespräche oder Absprachen im Team. Auch die Kommunikation mit überwiegend älteren Kund*innen in Plattdeutsch oder Redewendungen bereiten den Auszubildenden in ländlichen Gebieten große Verständnisschwierigkeiten (Kart/Rusert/Stein 2020; Rusert/Stein 2022b). Meist wird im Berufsalltag die kulturelle Dimension von Sprache nicht beachtet, was Konflikte auslösen kann.

Aufgrund fehlender sozialer Netzwerke in Deutschland fehlt den Auszubildenden das aufnahmelandsspezifische soziale Kapital sowie impliziertes Erfahrungswissen, was in der Sozialisation erworben wird. In den Betrieben wird von ihnen erwartet, dass sie sich schnell wie möglich an die „deutsche Arbeitsmentalität“ gewöhnen (KOFA 2017; OECD 2017).

Weitere Herausforderungen, mit denen die Auszubildenden mit Fluchterfahrung kämpfen, sind häufig struktureller Natur, wie fehlende Kenntnisse über rechtliche Bedingungen wie z.B. über Sicherheitsvorschriften oder aufenthalts- und asylbetreffende Bestimmungen, eine unklare Bleibeperspektive oder ein fehlender Führerschein, der z.T. Voraussetzung für die Einstellung gerade in ländlichen

Regionen ist, auch um an zielgruppenrelevanten Angeboten teilzunehmen. Hinzu kommen Belastungen durch rassistische Bemerkungen, Zuschreibungen und Stigmatisierungen sowie migrationsbedingte psychosoziale Belastungen und Traumata, wie die Trennung von der Familie, Entwurzelung, Erfahrungen von Gewalt oder Missbrauch.

Gelingsbedingungen für die Berufsausbildung von Geflüchteten

Die entscheidende Frage ist, was konkret getan werden muss, um die Inklusion von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu fördern.

Gezielte Angebote im Bereich der Berufsorientierung: Eine interessenbezogene Ausbildung hat mehr Aussichten auf eine erfolgreich abgeschlossene Berufsausbildung. Deshalb ist es sowohl für die Geflüchteten als auch für die Betriebe von Vorteil, wenn eine gezielte Berufsorientierung schon im Vorfeld stattfindet, in welcher die individuellen Interessen und Fähigkeiten von Geflüchteten mehr Berücksichtigung finden. In unseren Befragungen, die wir in einer wirtschaftlich prosperierenden Region (Oldenburger Münsterland) durchgeführt haben, stellten wir fest, dass die Geflüchteten sehr pragmatisch bei der Berufswahl waren und sehr oft die erste Möglichkeit ergriffen. Von den 33 befragten Auszubildenden trafen 18 ihre Berufswahlentscheidung aus eher pragmatischen Gründen oder aus Orientierungslosigkeit heraus (Rusert/Kart/Stein 2022).

Mehr Bereitschaft von Ausbildungsbetrieben zur Beschäftigung von Geflüchteten: Nach den Ergebnissen einer Befragung des Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA 2020) liegen die meisten Hemmnisse, die von Betrieben genannt wurden, nicht in den Kompetenzen von Bewerber*innen (wie z.B. hoher bürokratischer Aufwand, fehlende Rechtssicherheit für Unternehmen, mangelnde Qualität der öffentlichen Förderangebote, mangelnde Kenntnisse darüber, welche Unterstützung die Zielgruppe benötigt). All diese Faktoren beziehen sich auf strukturelle, nicht auf individuelle Hürden. Nur zwei der genannten Faktoren tangieren die Fähigkeiten der Bewerber*innen, nämlich mangelnde Deutschkenntnisse und mangelnde berufliche Fachkenntnisse, letzteres ist im Zusammenhang mit einer Ausbildung irrelevant. Hemmnisse wie „Mögliche Vorbehalte unserer Kunden“ (2016: 20%, 2019: 26,8%) und „Kritische Haltung unserer Belegschaft gegenüber der Beschäftigung von Geflüchteten“ (2016: 14,1%, 2019: 20,1%) sind eindeutige Hinweise auf eine rassistische Diskriminierung der Geflüchteten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Bei den Gründen der Unternehmen für eine Beschäftigung von Geflüchteten, wurde an erster Stelle der Fachkräftemangel benannt, weshalb gerade in Engpassberufen Geflüchtete aufgenommen werden. Als weiterer Grund wird die soziale Verantwortung der Unternehmen genannt. Durch die Aufnahme von Geflüchteten lassen sich zudem nicht-intendierte Nebeneffekte wie ein Imagegewinn der Betriebe identifizieren (Rusert/Stein 2022b).

Gezielte Förderung und intensive Begleitung während der Ausbildung: Das Berufs(aus)bildungssystem und die Wirtschaft sind stark gefordert, jungen Geflüchtete nicht nur den Zugang zur Ausbildung und zum Arbeitsmarkt zu ermöglichen, sondern auch eine bestmögliche individuelle Betreuung während der Aus-

bildung anzubieten. Damit überhaupt eine zielgruppenadäquate Betreuung gewährleistet werden kann, ist es maßgeblich, dass die Ausbilder*innen Fortbildungen erhalten bzw. ihnen Handreichungen zur Verfügung gestellt werden. Im Rahmen der Projekte entstand hierbei die „Handreichung zur erfolgreichen Ausbildung von Auszubildenden mit Fluchterfahrung“ (Rusert/Stein 2022b). Weitere mögliche Maßnahmen zur Förderung von Auszubildenden mit Fluchthintergrund wären die Etablierung einer kultursensitive Fehler- und Feedbackkultur in den Betrieben, Vernetzung der Akteur*innen untereinander sowie die Ermöglichung von Nachteilsausgleichen und die Einführung der bereits seit 2014 in den jeweiligen Koalitionsverträgen vereinbarten Ausbildungsgarantie.

Literatur

- Autor:innengruppe Bildungsberichterstattung (2022). Bildung in Deutschland 2022. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zum Bildungspersonal. Bielefeld: wbv Publikationen. <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2022/pdf-dateien-2022/bildungsbericht-2022.pdf>.
- BIBB (2022). Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2022. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung. Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn.
- Bourdieu, P. (2015). Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik & Kultur Bd. 1. Hamburg: VSA.
- Kart, M., Rusert, K. & Stein, M. (2020). Auszubildende mit Fluchterfahrung im ländlichen Raum: Projektergebnisse aus dem Landkreis Vechta. Sozialraum.de, 12 (1). <https://www.sozialraum.de/auszubildende-mit-fluchterfahrung-im-laendlichen-raum.php>.
- KOFA. Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (2020). STUDIE 2/2020. Erfolgreiche Integration. Mehr Geflüchtete in Ausbildung und Beschäftigung. https://www.kofa.de/media/Publikationen/Studien/Erfolgreiche_Integration2_2020.pdf.
- Kroll, S. & Uhly, A. (2018). Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer. Bonn: BIBB.
- Rusert, K. & Stein, M. (2022a). Freundschafts- und Hilfebeziehungen Geflüchteter in der Berufsschule. Zeitschrift PraxisForschungLehrer*innenBildung - Zeitschrift für Schul- und Professionsentwicklung PFLB, 4 (5), 72-87. <https://www.pflb-journal.de/index.php/pflb/article/view/5875/5522>.
- Rusert, K. & Stein, M. (2022b). Handreichung zur erfolgreichen Ausbildung von Auszubildenden mit Fluchterfahrung. https://www.landkreis-vechta.de/fileadmin/dokumente/pdf/arbeit_und_wirtschaft/Fachkr%C3%A4ftesicherung/Handreichung_SKM_und_ISK_final.pdf.
- Rusert, K., Kart, M. & Stein, M. (2019). Erfahrungsräume für interkulturelle Interaktion. Gruppe. Interaktion. Organisation (GIO) Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie. Themenheft 4/2019: Interkulturelle Diversität, 50 (4), 381-392.
- Rusert, K., Kart, M. & Stein, M. (2020). One Mission? - Integrationsförderung in der dualen Berufsausbildung durch multilateralen und reziproken Transfer im regionalen Netzwerk. In: Gonser, M., Zimmer, K., Mühlhäußer, N. & Gluns, D. (Hrsg.). Wissensmobilisierung und Transfer in der Fluchtforschung. Kommunikation, Beratung und gemeinsames Forschungshandeln. Münster, New York: Waxmann, S. 189-203.
- Rusert, K., Kart, M. & Stein, M. (2021). „(...) Aber ich habe auch meine Chance hier gekriegt. Bildungsaspirationen und Berufsorientierung junger Geflüchteter in Ausbildung. Berufsbildung. Zeitschrift für Theorie-Praxis-Dialog. 75 (189), 29-32.
- Rusert, K., Kart, M. & Stein, M. (2022). „Wenn ich [mir] Mühe gebe und etwas mache, dann erreiche ich mein Ziel!“ - Perspektiven auf die Ausbildung durch Zugewanderte und Ausbildungsbetriebe. bwp@ Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online, Ausgabe 42, 1-21. https://www.bwpat.de/ausgabe42/rusert_et_al_bwpat42.pdf.
- Rusert, K., Kart, M., Scherak, L. & Stein, M. (2020). Social skills for refugee trainees in dual vocational education: A German Case study. Canadian Diversity, 17 (2), 61-69. <https://www.ciim.ca/img/boutiquePDF/canadiandiversity-vol17-no2-2020-7bq85.pdf>.
- Rusert, K., Stein, M. & Kart, M. (2022). Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession – demokratiefördernde Impulse einer dialogorientierten Projektgestaltung in der beruflichen Inklusion junger Geflüchteter und Migrant:innen. In: Alamdar-Niemann, M., Schomers, B. & Tacke, M. (Hrsg.). Demokratie und Soziale Arbeit. Sensibilisierung für die Wahrnehmung und Veränderung von Ungleichheiten in unserer Gesellschaft. Berlin: Springer VS, S. 35-47.
- Stein, M. (2020). Von Pat/innen und Lots/innen – Coaching- und Mentorenprogramme in der Studien- und Berufsorientierung. In: Rahn, S. & Brüggemann, T. (Hrsg.). Lehr- und Arbeitsbuch zur Studien- und Berufsorientierung. 2. Vollständig erweiterte und überarbeitete Auflage. Münster: Waxmann, S. 454-465.
- Wehking, K. (2020). Berufswahl und Fluchtmigration: Berufspragmatismus geflüchteter Jugendlicher in Berufsvorbereitungsklassen. Wiesbaden: Springer.

Rassismus gegenüber geflüchteten Ausbildungs- suchenden und Auszubildenden

Nikolai Huke

Einleitung

Rassismuserfahrungen sind in der Arbeitswelt relativ verbreitet (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2016, S. 2). Dennoch wird Rassismus in betrieblichen, wissenschaftlichen und politischen Debatten um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten nur selten thematisiert. Im Vordergrund stehen meist Fragen von Sprachkenntnissen, (der Anerkennung von) Qualifikationen oder rechtliche Rahmenbedingungen (Huke 2020). Unter Rückgriff auf 63 problemzentrierte Expert*inneninterviews zum Prozess der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zeigt der vorliegende Artikel, dass dadurch ein zentrales Strukturprinzip der Arbeitswelt – und potenzielles „Arbeitsmarkthindernis“ (Huke 2020) – verdeckt bleibt, das auch im Bereich von Ausbildungsverhältnissen eine wichtige Rolle spielt: Rassismus, so wird in den Interviews sichtbar, erschwert in einigen Betrieben geflüchteten Ausbildungssuchenden den Zugang zu Ausbildung und hat zur Folge, dass geflüchtete Auszubildende innerhalb der Betriebe exkludiert, ungleich behandelt und/oder abgewertet werden. Folge können unter anderem Ausbildungsabbrüche oder vorzeitige Entlassungen sein.

Empirische Grundlage

Im Rahmen des durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderten Forschungsprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“ wurden an der Eberhard Karls Universität Tübingen 63 qualitative, problemzentrierte Expert*inneninterviews über den Prozess der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in sechs Stadtregionen in den Bundesländern Hessen, Baden-Württemberg, Niedersachsen, Sachsen, Bayern und Hamburg geführt (Huke 2021, S. 211ff.). Der Interviewzeitraum reichte von Februar 2018 bis Juni 2019. Die Interviews decken dadurch eine spezifische Phase der Migrationspolitik in Deutschland ab: Sie erfassen Nachwirkungen des „Sommers der Migration“ (Hess et al. 2017) im Jahr 2015, der eine Dynamisierung der migrationspolitischen Konflikte zur Folge hatte (Bieling und Huke 2020), liegen jedoch zeitlich vor der Umsetzung des Migrationspakets. Die Interviews bilden in multiperspektivischer Art und Weise Erfahrungen im Konfliktfeld Arbeitsmarktintegration ab. Es wurden schwerpunktmäßig fünf Akteursgruppen befragt: Erstens Beratungsstellen und Projekträger*innen, die Geflüchtete im Prozess der Arbeitsmarktintegration begleiten; zweitens Arbeitsagenturen, Jobcenter und Ausländerbehörden; drittens Ehrenamtliche und Kirchenmitarbeiter*innen; viertens Handwerkskammern und Industrie- und Handelskammern, die von ihnen vertretene Unternehmen im Prozess der Arbeitskräftegewinnung unterstützen sowie fünftens politische Aktivist*innen.

Rassismus als verdecktes Strukturprinzip der Arbeitswelt

Mit Blick auf das empirische Material des Forschungsprojekts „Willkommenskultur und Demokratie in Deutschland“ zeigt sich, dass Rassismus als verdecktes Strukturprinzip der Arbeitswelt wirkt: Rassismus ist in der Arbeitswelt alltäglich, jedoch nicht notwendig für die Beteiligten selbst sicht- und erfahrbare. Unter der Oberfläche von vielerorts zur betrieblichen Normalität gewordener Herkunftsvielfalt wirkt er als Einstellungshindernis, Hürde der betrieblichen Sozialintegration und strukturierendes Moment des Arbeitsprozesses.

Rassismus als Einstellungshindernis

Rassismus, so zeigen die Interviews, erschwert von Rassismus betroffenen Arbeits- und Ausbildungssuchenden den Zugang zu Beschäftigung. Hinweise darauf, dass Arbeitgeber*innen Geflüchtete aufgrund eigener rassistischer Einstellungsmuster prinzipiell als Mitarbeitende ausschließen, finden sich dabei im Interviewmaterial eher vereinzelt. Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle berichtet von Netzwerktreffen, an denen er teilgenommen habe. Dort habe die Arbeitgeberseite

„am Tisch mit dem Landrat und allen [gesessen und gesagt]: ‚Wir haben schon keine Polen und Tschechen angestellt, warum sollten wir da Geflüchtete einstellen?‘ Wenn man dann darauf hinweist: ‚Schon allein wegen der Demografie sollte man da drüber nachdenken.‘ ‚Egal, dann geht halt die Firma dahin.‘ [...] Solche Antworten kommen sehr, sehr häufig aus dem kleinen Mittelstand. Häufig auch mit handwerklichen Hintergrund“ (Beratungsstelle, 05.07.2018).

Ein anderer Beratungsstellenmitarbeiter erzählt, Frauen mit Kopftuch seien bei der Suche nach Ausbildungsstellen deutlich benachteiligt: „Das sagt keiner direkt, offen – es gibt auch Leute, die das offen sagen –, aber das ist [...] spürbar“ (Beratungsstelle, 10.10.2018).¹

Häufiger wird von Befragten als Problem benannt, dass Arbeitgeber*innen aufgrund einer von Rassismus geprägte Alltagskultur unter den Mitarbeitenden keine Geflüchteten – oder nur als (relativ) weiß wahrgenommene Geflüchtete – einstellen, um Auseinandersetzungen innerhalb der Belegschaft zu vermeiden. Einige Arbeitgeber*innen verzichteten, so die Erfahrung der Mitarbeiterin einer Industrie- und Handelskammer, die Geflüchtete in Ausbildung vermittelt, präventiv darauf, „anders aussehende Menschen“ (IHK, 04.12.2018) einzustellen. Bei potenziellen Auszubildenden gebe es „wenn sie dunkelhäutig sind [...] klare Aussagen“ (IHK, 04.12.2018): „Die Farbe stimmt nicht. [...] Es ist furchtbar [...] zu hören und gleichzeitig ist es wichtig, wenn der Chef [...] sagt, dass es so ist in seiner Belegschaft. Dann ist es besser, den Menschen diese Belegschaft auch zu ersparen und [sie] nicht auf Teufel komm raus [...] in [den] Käfig der Löwen reinzuschmeißen“ (IHK, 04.12.2018).

Rassismus, so zeigen die Beispiele, hat innerhalb der heterogenen Gruppe der Geflüchteten eine für den Arbeitsmarktzugang folgenreiche Hierarchisierung zur Folge: Zugangschancen sind entlang rassistischer Kriterien (z.B. Hautfarbe, Kopftuch) ungleich verteilt.

¹ Einige Arbeitgeber*innen antizipieren dabei – je nach Kundenkontakt in unterschiedlichem Maße – auch potenzielle rassistische Einstellungsmuster von Kund*innen.

Rassismus als Hindernis der betrieblichen Sozialintegration

Dort wo Geflüchtete erfolgreich eine Beschäftigung aufnehmen, so zeigen Beispiele im Interviewmaterial, wird ihnen in einigen Fällen die „betriebliche Sozialintegration“ (Schmidt 2006, S. 17) durch rassistische Praktiken von Teilen der Belegschaft grundlegend erschwert. Betroffene werden abgewertet, ausgegrenzt und bleiben aus informellen Sozialbeziehungen im Betrieb ausgeschlossen. Das Spektrum rassistischer Ausgrenzung in den Betrieben, über die in den Interviews berichtet wird, reicht von subtilen Formen – etwa, dass Menschen „nicht in die Gespräche der anderen Mitarbeiter so richtig mit inkludiert [werden]“ (Beratungsstelle, 03.07.2018) – bis hin zu „Schikane, dass [...] dein Schrank zugeklebt wurde und [...] Aufkleber drangemacht werden: ‚Du bist hier nicht Zuhause.‘ [...] Typische AfD-Aufkleber“ (Beratungsstelle, 05.07.2018).

Rassismus entzündet sich dabei teilweise an Problemen im Arbeitsprozess, ohne dass diese als ursächlich für Rassismus angesehen werden können. Die Mitarbeiterin einer Beratungsstelle erzählt von einem Auszubildenden, den sie begleitet:

„Wenn Menschen schwarz sind, dann wird doppelt hingeguckt und wenn die was falsch machen, dann heißt es: ‚Der Afrikaner, er kann halt nichts.‘ [...] Und das ist bei ihm auch passiert, dass ein Kollege dann gesagt hat: ‚Mit dem Depp, mit dem N-Wort, will ich nicht mehr zusammenarbeiten [...]‘. Und dann hat es wie so ein Feuer um sich gegriffen und [...] immer mehr Leute [haben] gesagt, mit dem wollen sie nicht mehr arbeiten, mit dem Somalier. Und [...] es ist ja oft [...] komplex: Dann hat derjenige [...] vielleicht wirklich was falsch gemacht, das falsche Loch zugespachtelt.“ (Beratungsstelle, 25.09.2018)

Infolge einer rassistischen Alltagskultur in Betrieben entscheiden sich einige der Betroffenen, Arbeitsverhältnisse zu kündigen oder den Betrieb zu wechseln. Der Mitarbeiter einer Beratungsstelle berichtet beispielsweise, ein Auszubildender, den er begleitet habe, habe „drei Mal den Betrieb wechseln müssen. [...] Das war so dieses [...] koloniale Denken [...], [er] war halt einfach irgendwie ‚der N-Wort ‘und sonst was“ (Beratungsstelle, 26.04.2018). Rassismus, so zeigt dieses Beispiel, erschwert nicht nur den Zugang zu Ausbildungsverhältnissen, er kann auch dazu führen, dass Ausbildungsverhältnisse abgebrochen werden müssen.

Kommt es zu Konflikten aufgrund von Rassismus, werden in einigen Betrieben eher die Betroffenen als die Täter*innen sanktioniert – etwa im folgenden Fallbeispiel:

² vgl. zum Begriff N-Wort Kilomba (2009).

„In der Berufsschule [...] [kam] es zu einer Auseinandersetzung [...] zwischen einer Mitazubildenen, die im gleichen Betrieb ist, die den jungen schwarzafrikanischen Azubi – [es sind] übrigens überwiegend tatsächlich, die schwarzafrikanischen Jugendlichen die die Rassismuserfahrung in der Massivität machen – beschimpft hat und bepöbelt hat [...]. Das hat dann dazu geführt, dass die Berufsschule den jungen Mann vor die Tür gesetzt hat, den Betrieb informiert hat, der ihn abgemahnt [...] und gekündigt hat [...]. Man [hat] sich dann [...] auf einen Aufhebungsvertrag geeinigt [...]. Weil [...] der junge Mann gesagt hat: ‚Wie soll ich da wieder hin zurück? [...] Mein Arbeitgeber stellt sich nicht schützend vor mich, fragt mich nicht mal, was ist denn da eigentlich passiert? Und die, die eigentlich das Problem ist, nämlich die diskriminierende Person, behält ihre Lehrstelle.“ (Beratungsstelle, 19.10.2018)

Für die Frage, wer bei durch Rassismus ausgelösten oder verschärften Konflikten sanktioniert wird, spielen insbesondere in kleinen und mittelständischen Unternehmen „abgestufte Hierarchien zwischen [...] einzelnen Gruppen von Lohnabhängigen“ (Schmalz und Dörre 2014, S. 223) für Arbeitgeber*innen eine wichtige Rolle (z.B. Dauer der Betriebszugehörigkeit, Qualifikationen/ Ersetzbarkeit). Geflüchtete, die neu und in einer hierarchisch untergeordneten Position (z.B. als Auszubildende) im Betrieb sind, befinden sich dadurch in einer prekären Situation, die es ihnen erschwert, Rassismuserfahrungen zu thematisieren (Huke und Schmidt 2019, S. 263).

Rassismus als strukturierendes Moment im Arbeitsprozess

Folgt man den in den Interviews berichteten Erfahrungen, sind nicht nur Einstellungspraktiken und informelle betriebliche Sozialbeziehungen von Rassismus durchzogen, sondern auch die Organisation des Arbeitsprozesses. Rassismus ist Befragten zufolge ein Faktor, der mit darüber entscheidet, wer in Betrieben welche Arbeit macht. Die Mitarbeiterin einer Handwerkskammer berichtet etwa, dass sich bei ihr ein Auszubildender über seinen Arbeitgeber beschwert habe: „Der lässt mich nur Klos putzen“ (HWK, 05.02.2019). Der Mitarbeiter einer Berufsschule stellt fest, ihm sei aufgefallen, dass gerade Geflüchtete in Ausbildungsverhältnissen „Arbeit gegeben wurde, die sie nicht für angemessen hielten. Also sie mussten, mal auf gut Deutsch gesagt, die Drecksarbeit leisten, und das ist auch diskriminierend“ (Berufsschule, 29.11.2018). „Als Azubi sowieso“, ergänzt eine Beratungsstellenmitarbeiterin, „und dann noch als schwarzer Geflüchteter bist [du][...] ganz unten in der Hierarchie“ (Beratungsstelle, 25.09.2018).

Die berichteten Erfahrungen zu Rassismus als strukturierendem Moment im Arbeitsprozess decken sich mit Befunden der Betriebsfallstudien von Bluhm et al. (2021) und Neuhauser et al. (2021). Beide Studien zeigen, dass innerhalb der untersuchten Betriebe eine Zuteilung von Arbeit entlang rassistischer Dif-

ferenzkategorien – die sowohl mit Aufenthaltstiteln als auch mit Nationalitäten verknüpft werden – erfolgt. In der Folge, so die These beider Arbeiten, sind die Beschäftigungsverhältnisse in den Betrieben nach sozialer Position innerhalb rassifizierender Differenzkonstruktionen segmentiert.

Fazit

Rassismus, so zeigen die Fallbeispiele aus den Interviews, wirkt auch im Bereich von Ausbildungssuche und Ausbildung als verdecktes Strukturprinzip der Arbeitswelt. Er hat zur Folge, dass geflüchteten Ausbildungssuchenden der Zugang zu einer Ausbildung erschwert wird – sei es, weil Arbeitgeber*innen selbst rassistisch eingestellt sind oder weil sie rassistische Reaktionen von Teilen der Belegschaft oder Kund*innen befürchten. Für geflüchtete Auszubildende erhöht Rassismus die Gefahr, im Betrieb ausgegrenzt, ungleich behandelt oder abgewertet zu werden. Folge können Ausbildungsabbrüche oder – bei rassistisch bedingten Konflikten – vorzeitige Entlassungen sein. Rassismus zu thematisieren ist dabei für Betroffene in vielen Fällen schwierig. Rassismus lässt sich teils nicht eindeutig benennen (z.B. ohne explizit rassistische Begründung als Auszubildende*r abgelehnt, „Drecksarbeit leisten“), teils erschweren betriebliche Hierarchien es, gegen Rassismus vorzugehen („ganz unten in der Hierarchie“).

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes. 2016. Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland. https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Experten/diskriminierungsrisiken_fuer_gefuechtete_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=12. Zugriffen: 18. August 2022.

Bieling, Hans-Jürgen und Nikolai Huke. 2020. Nach dem Sommer der Willkommenskultur: Teilhabekonflikte in der postmigrantischen Gesellschaft. *Bürger & Staat* 70 (3): 108–113.

Bluhm, Felix, Peter Birke und Thomas Stieber. 2021. Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten in der Arbeitswelt. https://sofi.uni-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/SOFI_WP_Bluhm_Birke_Stieber_Hinter_den_Kulissen_des_Erfolgs.pdf. Zugriffen: 27. April 2022.

Hess, Sabine, Bernd Kasperek, Stefanie Kron, Mathias Rodatz, Maria Schwertl und Simon Sontowski (Hrsg.). 2017. *Der lange Sommer der Migration*, 2. Aufl. Grenzregime, Bd. 3. Berlin, Hamburg: Assoziation A.

Huke, Nikolai. 2020. „Ganz unten in der Hierarchie“. Rassismus als Arbeitsmarkthindernis für Geflüchtete. https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/Rassismus-Studie_GanzUnten_web_Uni-Tuebingen_NikolaiHuke.pdf. Zugriffen: 22. März 2021.

Huke, Nikolai. 2021. *Ohnmacht in der Demokratie. Das gebrochene Versprechen politischer Teilhabe*. Bielefeld: transcript.

Huke, Nikolai. 2023. Die Ausbildungsduldung im Spannungsfeld von Arbeitskraftausbeutung und Abschiebeorientierung. In *Migration und Arbeit*, hrsg. Peter Birke, Anne Lisa Carstensen, Nikolai Huke und Lisa Riedner. Weinheim: Beltz Juventa.

Huke, Nikolai und Werner Schmidt. 2019. Zwischen solidarischem Universalismus und rassistischer Ausgrenzung. *PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft* 49 (195): 259–276. doi: 10.32387/prokla.v49i195.1822.

Kilomba, Grada. 2009. Das N-Wort. <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort?p=all>. Zugriffen: 2. Juli 2020.

Neuhauser, Johanna, Marwa El-Roumy und Yannic Wexenberger. 2021. Als ich diese Halle betreten habe, war ich wieder im Irak. Migrantische Systemerhalter innen bei Hygiene Austria und der Post AG. <http://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/pdf/AC16357630/AC16357630.pdf>. Zugriffen: 28. April 2022.

Schmalz, Stefan und Klaus Dörre. 2014. Der Machtressourcenansatz: Ein Instrument zur Analyse gewerkschaftlichen Handlungsvermögens. *Industrielle Beziehungen* 21 (3): 217–237.

Schmidt, Werner. 2006. *Kollegialität trotz Differenz. Betriebliche Arbeits- und Sozialbeziehungen bei Beschäftigten deutscher und ausländischer Herkunft*. Forschung aus der Hans-Böckler-Stiftung, Bd. 78. Berlin: Edition Sigma.

Dokumentation der Praxistagung: Gute Praxis für eine gelingende Berufsausbil- dung geflüchteter Menschen in Potsdam

Einführung

Am 24.11.2022 wurde an der Fachhochschule Potsdam eine Praxistagung zum Thema der beruflichen Ausbildung junger Geflüchteter durchgeführt. Organisiert und angeleitet wurde die Tagung von den beiden Projektteams der Fachhochschule Potsdam und der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt.

Die Tagung adressierte aktuelle Herausforderungen und Gelingensbedingungen für eine erfolgreiche Berufsausbildung geflüchteter Menschen. Neben einem Einführungsvortrag von Prof. Dr. Mehmet Kart zum Thema betriebliche Ausbildung und Fluchtmigration bot die Veranstaltung die Möglichkeit, im Rahmen von themenspezifischen Workshops und einer Podiumsdiskussion Rahmenbedingungen, Erfahrungen und praktische Ansätze mit Akteur*innen aus der Fachpraxis, Wissenschaft, Politik sowie mit jungen Geflüchteten selbst gemeinsam zu diskutieren und entsprechende Bedarfe und Entwicklungsperspektiven herauszuarbeiten. Expert*innen aus der Praxis präsentierten Good Practice Ansätze im Feld der beruflichen Ausbildung auf einem Jahrmarkt der Möglichkeiten, der Raum für Austausch und Vernetzung schaffte.

Moderation und Organisation

Prof. Dr. Stefan Thomas,
Projektleitung FH Potsdam
(stefan.thomas@fh-potsdam.de)

Prof.in Dr. Annette Korntheuer,
Projektleitung KU Eichstätt

Dr. Pauline Albrecht, wissenschaftliche
Mitarbeiterin FH Potsdam
(pauline.albrecht@fh-potsdam.de)

Judith Bucher, wissenschaftliche
Mitarbeiterin KU Eichstätt
(judith.bucher@ku.de)

Christina Brandl, wissenschaftliche
Hilfskraft KU Eichstätt

Séraphime Reznikoff, wissenschaftliche
Hilfskraft FH Potsdam

Kalen Harris, wissenschaftliche
Hilfskraft FH Potsdam



Begrüßung und Keynote



Prof. Dr. Stefan Thomas begrüßte die Tagungsteilnehmer*innen im Großen Hörsaal der Fachhochschule Potsdam und präsentierte das Forschungsprojekt „laeneAs“, bevor sich das Forschungsteam ebenfalls kurz vorstellte.

In einem Einführungsvortrag beleuchtete Prof. Dr. Mehmet Kart von der IU – Internationale Hochschule – das Thema Ausbildung Geflüchteter aus einem wissenschaftlichen Blickwinkel und präsentierte empirische Erkenntnisse aus der Forschung. Die zentralen Argumente sind auch im Beitrag von Mehmet Kart, Kirsten Rusert und Margit Stein aufgeführt.

Die Folien der Keynote finden Sie auf unserer Website auf die Sie über folgenden QR-Code gelangen:



Workshop I: „Gute Betreuung im Betrieb“

Moderation: *Farhan Yabroudi (IHK Potsdam, Bereich Integration) und Dr. Pauline Albrecht (laeneAs, FHP)*



Einführung Farhan Yabroudi

Farhan Yabroudi berichtet einleitend aus der betrieblichen Perspektive der Industrie- und Handwerkskammer über Anforderungen und Good Practice bei der Ausbildung Geflüchteter. Eine umfassende Berufsorientierung bezieht sich auf Maßnahmen, die darauf abzielen, Menschen vor Beginn ihrer Ausbildung bei der Berufswahl zu unterstützen und sie auf die Ausbildung vorzubereiten. Dazu gehören:

- Beratungen, in denen Interessen und Stärken der Personen berücksichtigt werden
- Einführungswochen, in denen die Auszubildenden das Unternehmen und die Ausbildungsberufe kennenlernen sowie
- Praktika, die einen Einblick in die Arbeitswelt geben und Einstiegsqualifizierungen (EQ), die zusätzliche Fähigkeiten vermitteln.

In der Bewerbungsphase hat sich in den letzten Jahren ein Wandel vollzogen. Unternehmen müssen attraktive Arbeitsbedingungen bieten, um qualifizierte Bewerber*innen zu gewinnen. Bewerbung, Wartephase, erste Arbeitswoche und Probezeit sind

wichtige Phasen des erfolgreichen Ankommens an einer neuen Arbeitsstelle oder am Ausbildungsplatz. Um angehende Auszubildende bei der Vorbereitung auf Bewerbungsgespräche zu unterstützen, sollten Betriebe zum Beispiel Vorbereitungsleitfäden mit Links zum Unternehmen in leichter Sprache und Tipps für Bewerbungsgespräche bereitstellen.

In Einführungswochen für Auszubildende werden diese mit dem Unternehmen und dem Ausbildungsberuf bekannt gemacht. Dazu gehört eine Willkommensmappe mit einem Willkommenschreiben, Vokabellisten und Informationen zum Arbeits- und Sozialversicherungsrecht (ARP). Willkommensmappen von der IHK in verschiedenen Sprachen, wie Arabisch, Farsi, Tigrinya, Ukrainisch, Russisch, Türkisch für diverse Berufe erleichtern Auszubildenden mit einer anderen Muttersprache als Deutsch den Einstieg.

Wichtig ist es, eine Feedback- und Fehlerkultur zu etablieren. Das bedeutet, eine Atmosphäre zu schaffen, in der Feedback gegeben und Fehler offen und ohne Angst vor Konsequenzen eingestanden werden können. Ein kultursensibles Feedback geht hiermit einher, so können Missverständnisse aufgrund von persönlichen Unterschieden in der Kommunikation, Arbeitsauffassung und Verhaltensweisen vermieden werden. Dies gilt insbesondere, wenn Ausbilder*innen und Auszubildende unterschiedliche kulturelle Hintergründe haben. Religiöse Diversität in der Belegschaft ist zu beachten und in diesem Zusammenhang beispielsweise sicherzustellen, dass Gebetspausen, Fastenzeiten,

Fest- und Feiertage und das Tragen von religiösen Symbolen respektiert werden. Probleme wie Sprachschwierigkeiten, Schwierigkeiten mit den Ausbildungsinhalten in der Berufsschule, Traumata und soziale Isolation können zu Ausbildungsabbrüchen führen. Eine besondere Sensibilität für die Möglichkeit solcher Hindernisse sind im Betrieb wichtig, zusammen mit Kenntnissen darüber, wo sich Auszubildende Hilfe und Unterstützung suchen können. Defizite in Sprache und Wissen müssen frühzeitig angegangen werden, um Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Die Jobcenter und Arbeitsagenturen bieten verschiedene Förderinstrumente an, um Jugendliche bei der Berufsausbildung zu unterstützen. Die bis zu einjährige Einstiegsqualifizierung (EQ) unterstützt Jugendliche bei der Vorbereitung auf eine Ausbildung und kann auf die Ausbildungszeit angerechnet werden. Somit bietet dieses verlängerte, sozialversicherungs-pflichtiges Praktikum die Möglichkeit sich auszuprobieren und vermittelt gleichzeitig praktische Kenntnisse. Das ASA Flex-Programm (Assistierte Ausbildung flexibel) bietet zusätzliche Unterstützung während der Ausbildung, zum Beispiel in Form von Sprachunterricht, fachtheoretischem Nachhilfeunterricht und sozialpädagogischer Betreuung. Weiterhin bietet die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) der Bundesagentur für Arbeit eine finanzielle Unterstützung für Auszubildende, die nicht über ausreichende Mittel verfügen, um sich eine Ausbildung leisten zu können. Durch einen monatlichen Zuschuss kann so Jugendlichen, die bereits in einer eigenen Wohnung leben, die Ausbildung ermöglicht werden.

Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) bietet kostenfreie berufssprachliche Kurse (BSK) für Auszubildende an. Hierdurch können Jugendliche während ihrer Ausbildung, auch wenn sie nicht bei einem Jobcenter oder der Agentur für Arbeit, bzw. der Jugendberufsagentur gemeldet sind, Sprachkurse besuchen.

Die betriebliche Begleitagentur bea-Brandenburg bietet unterschiedliche Programme sowie Förderangebote für geflüchtete Auszubildende beziehungsweise für ausbildende Betriebe (VerA, Senior Expert Service). Betriebe werden hier mit dem Ziel einer gelingenden und nachhaltigen Integration von Geflüchteten in Ausbildung oder Beschäftigung unterstützt. Zentrale

Aufgabe ist es, Betriebe dahingehend aufzuschließen und zu sensibilisieren, Geflüchtete als potentielle Arbeitnehmende zu betrachten. Dazu gehören unter anderem Erst- und Verweisberatung zu Fördermitteln und aufenthaltsrechtlichen Fragen, die Sprach- und Kulturmittlung im Betrieb, die Unterstützung bei der Personalgewinnung, die individuelle Begleitung bei der betrieblichen Integration, die Unterstützung bei der Vermittlung von Arbeitsschutzthemen ebenso wie der Spracherwerb am Arbeitsplatz und interkulturelle Schulungen für Führungskräfte, Anleitende oder Teams.

Um die Prüfungen während der Ausbildung zu bestehen, sind in der Regel Sicherheit (keine Angst vor der Prüfung), Wissen (Auffassungsgabe) und Noten (immer die Note 3 oder besser) erforderlich. Prüfungsaufgaben sollen auch in leichter Sprache angeboten werden, um es für Auszubildende mit Lernschwierigkeiten oder einer nicht deutschen Muttersprache einfacher zu machen.

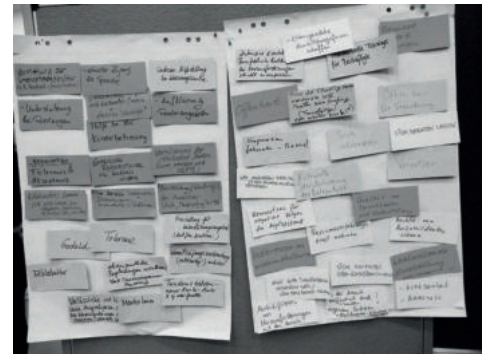
Im Anschluss an den Vortrag gab es mit den Teilnehmenden eine Diskussionsrunde, von welcher die wichtigsten Punkte nachfolgend zusammengefasst werden.



Zunächst stellten sich die Workshopteilnehmenden kurz vor und erläuterten ihr Arbeitsfeld, bevor sich jede*r der Frage widmete „Was können Betriebe tun, um Geflüchtete zu unterstützen?“. Folgende Aspekte wurden hierbei genannt:

- Fehlende Lehrer*innen für Sprachkurse – insbesondere Deutsch als Fremdsprache – erschweren das Überwinden von Sprach- und Bildungsbarrieren. Betriebe sollen und müssen in diesem Bereich Unterstützung leisten.
- Die Kinderbetreuung von geflüchteten Auszubildenden muss verbessert werden (elterngerechte Ausbildungsformen).
- Betriebe müssen die individuellen Stärken und Interessen von geflüchteten Auszubildenden fördern, was auch heißen kann die interkulturellen Kompetenzen nicht als Barriere, sondern als Chance zu begreifen.
- Ausbilder*innen sollen im Umgang mit den interkulturellen Hintergründen von geflüchteten Auszubildenden geschult werden, zum Beispiel durch Interkulturelle Trainings für die Ausbildungsstätten.
- Ausbilder*innen und Auszubildenden sollen insgesamt geduldiger sein.
- Geflüchtete Auszubildende brauchen eine ausgewogene Work-Life-Balance.
- Unterstützung bei der Wohnungssuche soll bereitgestellt werden.
- Schaffung (interkultureller) Tandems, in denen neue und ältere Auszubildende miteinander vernetzt werden.
- Geflüchtete Auszubildende benötigen ausgewählte Ansprechpartner*innen und Mentor*innen im Betrieb.
- Betriebe sollen sich mit Beratungsstellen vernetzen und für Veränderungen offen sein.
- Die Rechte von Auszubildenden, insbesondere von geflüchteten Azubis, sollten geschützt werden.

- Rassismuserfahrungen von geflüchteten Auszubildenden sollten ernst genommen werden.



Folgende vier Punkte wurden als besonders relevant herausgestellt:

- Kulturelle Sensibilität
- Hilfe bei Kinderbetreuung
- Interesse an anderen Kulturen auf Seiten der Betriebe
- Aufklärung zu bereits vorhandenen Förderangeboten.

Workshop II: „Gute Ausbildung durch Politik und Verwaltung“

Moderation: *Ulrich Schunder und Prof. Dr. Stefan Thomas*

Einführung Ulrich Schunder

Ulrich Schunders Tätigkeitsbereich lässt sich in der Schulaufsicht für berufliche Schulen verorten und sein kurzer Input gibt einen Einblick über die Entwicklung der vergangenen Jahre bis in die Gegenwart im Bereich der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie in Berlin. Dabei liegt das Hauptaugenmerk auf der Entwicklung der Beschulung von geflüchteten Personen.

In Brandenburg und Berlin kamen im Jahr 2015 viele geflüchtete Menschen an, für die Schulplätze und Sprachkurse organisiert werden mussten. Mit der Zeit hat sich die Verwaltung besser mit den Schulen vernetzt, Austausch fand in Form eines regelmäßigen Online-Treffens statt. So konnten Probleme in den Schulen abgefragt werden und in der Verwaltung systematisiert und bearbeitet werden. Eine grundsätzliche Schwierigkeit bestand in der Verteilung von Schüler*innen auf ausreichend Schulplätze, die mit viel Mühe dennoch erfolgen konnte. Als durchgängiges Prinzip wurde die Sprachförderung in den Mittelpunkt des Unterrichts an den Berufsschulen gestellt, auch in den unterschiedlichen Fächern (wie bspw. Technik, Sozialkunde, etc.). Eine wichtige Unterstützungsmöglichkeit für geflüchtete Personen an (Berufs-)Schulen stellte die Schulsozialarbeit dar. Zwar ist ein*e Schulsozialarbeiter*in für eine Vielzahl an Personen zuständig, aber durch das „vor Ort sein“ konnte zumindest eine „Verweisbetreuung“ direkt und unkompliziert an der Schule stattfinden.

Anschließend an den inhaltlichen Input gibt es im Workshop Raum für Diskussionen und Nachfragen, von dem ein Teil im Folgenden dargestellt werden soll:

Von den Beteiligten wurde eingebracht, dass es viele Menschen gibt, die sich für die Ausbildung von geflüchteten Personen in Brandenburg engagieren. Trotzdem zeigen sich diverse Herausforderungen

insbesondere aufgrund von Sprachbarrieren, bei der Identitätsklärung (offizielle Ausweisdokumente), bei dem Zugang zu Sprachkursen (vor allem dann, wenn kein offizielles Papier vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge für einen Sprachkurs vorliegt) und der Anerkennung ausländischer Berufserfahrung. Die Prozesse in diesem Bereich sollten vereinfacht werden.



Die Anerkennung informell erworbener Kompetenzen für Elemente der Berufsausbildung, wie zum Beispiel berufliche und schulische Erfahrungen vor und auf der Flucht, Kompetenzen in der Haushaltsführung oder Erziehung, ist wichtig. Dies bedarf jedoch als gesellschaftliche Aufgabe einer politischen Debatte. Bis jetzt gilt das duale System als „Erfolgsmodell des deutschen Ausbildungssystems“, welches durch die Anerkennung anderer Kompetenzen, die nicht innerhalb dieses Systems erworben wurden, „nicht gefährdet werden soll“. Zudem spielen die Kammern (z.B. Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer) und die Betriebe eine wesentliche Rolle bei der Anerkennung informell erworbener Kompetenzen. Auch die Anerkennung von Schulabschlüssen spielt beim Zugang zu Ausbildung eine wichtige Rolle. Das Plenum forderte, gerade bei diesem Thema zu

sensibilisieren und Bewusstsein zu schaffen.

Weiter gebe es noch mehrere Hürden, denen Personen mit Fluchterfahrung bei der Berufsausbildung in Deutschland gegenüberstehen.

Erstens zeigen sich Schwierigkeiten bei der Gestaltung von Prüfungen vonseiten der Berufskammern, die zum Teil sprachlich sehr komplizierte Fragen stellen und nur mit sehr guten Deutschkenntnissen zu beantworten sind. Möglicherweise könnten hier die Prüfungsthemen in leichter Sprache verfasst, inhaltliche Aspekte gegenüber sprachlichen mehr in den Vordergrund gerückt und/oder mehr Zeit zur Verfügung gestellt werden.

Zweitens wurde über das Konzept der „Willkommensklassen“ diskutiert. Dabei gibt es organisatorische Herausforderungen, insbesondere weil Geflüchtete während des Schuljahres zu unterschiedlichen Zeitpunkten in die Klassen aufgenommen werden. Diese Heterogenität im Kenntnistand erschwert die Organisation des Unterrichts. Eine Vermittlung von ausreichenden Sprachkenntnissen in Deutschkursen wäre vor der regulären Beschulung nötig.

Allerdings ist es drittens schwierig, für Deutsch als Fremdsprache gerade im ländlichen Raum geeignete Lehrer*innen und/oder Trägerschaften mit Lehrkräften, die Sprachkurse anbieten, zu finden. Die Einstellungsvoraussetzung für Lehrer*innen für einen Sprachkurs ist ein Studienabschluss (sog. DaF/DaZ Lehrkräfte – Deutsch als Fremdsprache/Zweitsprache), was die Personalakquise einer ausreichend großen Anzahl an Lehrkräften erschwert.

Viertens ergeben sich auch auf Seiten der Betriebe Hindernisse beim Zugang zu einem Sprachkurs, da nicht immer die hohe Relevanz von Sprache anerkannt wird. Vor allem kleine Betriebe haben aber oft auch nicht die Ressourcen, ihre Auszubildenden dauerhaft für Sprachkurse freizustellen. Hinzu kommen die im ländlichen Raum oft langen und (zeit-)aufwendigen Fahrtwege.

Fünftens wurde weiterhin Kritik am fehlenden Willen der Politik und an strukturellem Rassismus in Politik und Verwaltung geäußert. Am Beispiel von Geflüchteten aus der Ukraine, deren Schulabschlüsse bspw.

wesentlich einfacher anerkannt wurden, wurde deutlich gemacht, dass Ausgrenzungsprozesse aufgrund von Ethnie und Differenzlinien (z.B. Weiß/Schwarz, Christ*in/Muslim*in) auch in Politik und Verwaltung (z.B. in Ausländerbehörden) stattfinden. Unterschiedlich genutzter Ermessensspielraum macht dabei die unterschiedliche Behandlung aufgrund verschiedener Merkmale und den strukturellen Rassismus deutlich.

Als sechster Punkt wurde fehlende Flexibilität, Starrsinn und starre Strukturen genannt, sowohl auf struktureller, aber auch auf individueller Ebene. Strukturell zeigt sich dies zum Beispiel auf das Beharren von über ein Studium qualifizierte DaF/DaZ-Lehrkräfte, auch in Krisensituation seitens des BMBF. In diesem Zusammenhang wurde auch auf fehlende Netzwerke und fehlende Zusammenarbeit/Kommunikation, vor allem bei Ämtern hingewiesen, die durch fehlende Flexibilität und starre Strukturen oft nur eng gefasste Zuständigkeiten bearbeiten und effektive Prozesse der Zusammenarbeit verhindern.

Siebtens sind im Vergleich der brandenburgischen Landkreisen Unterschiede in der politischen und administrativen Entscheidungspraxis, die möglicherweise einer Gleichbehandlung von Menschen entgegensteht, zu beobachten. Strukturelle Rassismen und Diskriminierung in Politik und Verwaltung tragen dazu bei, dass Menschen aus bestimmten Ländern und Regionen, wie Afghanistan und Iran, größere Schwierigkeiten als etwa Menschen aus der Ukraine haben, um eine Anerkennung ihrer Abschlüsse zu erhalten. Im öffentli-

chen Dienst, insbesondere im Wirtschaftsministerium und im Jobcenter, wird von Problemen in der Zusammenarbeit und Koordination berichtet. Es sei wichtig, diese strukturellen Herausforderungen anzugehen, um Gleichbehandlung und effektive Unterstützung für alle Beteiligten sicherzustellen. Es wurde darauf hingewiesen, dass viele Menschen ihre Lebenszeit in Warteschleifen verschwenden, weil Integration und Bildung durch hindernde Strukturen verzögert werden. Eine defizitäre Kategorisierung von Menschen sollte zugunsten einer Anerkennung von Kompetenzen aufgegeben werden, was eine stärkere Berücksichtigung von individuellen Bedarfen und Zielen ermöglichen würde.

**Folgende Punkte wurden
hierbei herausgearbeitet:**

**Überarbeitung Prozess
Anerkennung,
berufliche Ausbildung
im Ausland**

**Berufsschule + Unter-
richt: Zeit und Möglich-
keit und Personal zur
Differenzierung**

**Abgleich der Berufs-
bildvorstellungen**

**Fehlende Sprache,
fehlende Dozent*innen,
DaF-Quereinstiege**

**Rassismus auf institu-
tioneller Ebene, in der
Gesetzgebung und auf
persönlicher Ebene -
Entscheidungen bei
Personen, Bundesagen-
tur für Arbeit, Jobcenter**

**Agilität/Bedarfe
ermitteln**

**Zugang zu
Sprachkursen**

**Überarbeitung Prozess
Identitätsklärung**

**Diskrepanz zwischen
benötigten Berufen
und individuellen
Berufswünschen**

**Anerkennung infor-
meller Kenntnisse und
Fähigkeiten**

**Nutzung des Ermessen-
spielraumes der
Ausländerbehörde**

**Lebenszeit-
verschwendung**

**Bearbeitung des
institutionellen
Rassismus**

**Vereinfachung
„Spurwechsel“ in der
Bundesregierung**

**IHK-Prüfungsbögen
Fragestellungen in
einfacher Sprache
verfassen**

**Nachhilfe - Zeit, Ausfall-
finanzierung für
Ausbildungsbetriebe**

**Wieso werden von der
IHK anerkannte Zeug-
nisse nicht anerkannt?**

**Antworten finden, die
auf reale Probleme
passen**

Workshop III: „Soziale Arbeit als Unterstützung in der Ausbildung“

Moderation: *Erik Goldschmidt (Jugendmigrationsdienst Caritas Strausberg) und Judith Bucher*

Einführung Erik Goldschmidt



Erik Goldschmidt, tätig als Sozialarbeiter beim Jugendmigrationsdienst, präsentierte den Teilnehmenden einen Input zum Thema Soziale Arbeit als Unterstützung in der Ausbildung. Zunächst gab er einen Überblick zu den Jugendmigrationsdiensten im Allgemeinen:

Rund 500 Jugendmigrationsdienste (JMD) bundesweit unterstützen junge Menschen mit Migrationsgeschichte zwischen 12 und 27 Jahren durch Beratung, Bildungs- und Freizeitangebote. Einen Schwerpunkt bildet die langfristige, individuelle Begleitung Jugendlicher und junger Erwachsener auf ihrem schulischen und beruflichen Weg. Ziel ist es, die soziale Teilhabe der jungen Menschen zu fördern und ihre Perspektiven zu verbessern. Die JMD sind Teil der Initiative JUGEND STÄRKEN, mit der sich das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend für eine bessere Integration junger Menschen einsetzt. Konkrete Ziele des JMD sind:

- Verbesserung der Integrationschancen (sprachliche, soziale, schulische und berufliche Integration)
- Förderung von Chancengerechtigkeit und Teilhabe
- Förderung des fairen Umgangs miteinander und Resilienz im Kontext von Diskriminierungserfahrungen
- Förderung der Partizipation in allen Bereichen des sozialen, kulturellen und politischen Lebens

Das Unterstützungsangebot zur Verbesserung der beruflichen Teilhabe zielt vor allem auf:

- Orientierung mit Blick auf das berufliche Ausbildungssystem und Ausbildungsberufe
- Hilfe beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen
- Unterstützung bei der Anerkennung von Zeugnissen und Qualifikationen
- Unterstützung während der Ausbildung (mögliche Themen: aufenthaltsrechtliche Aspekte, ausbildungsbegleitende Hilfen, Sozialleistungen, Schulden, Wohnen, Diskriminierung, Kontakt zu Arbeitgeber*innen).

Während der Ausbildung ist von zentraler Bedeutung, dass Jugendliche eine*n Ansprechpartner*in haben und hier alle Bedarfe und Themen benannt werden können bzw. Raum bekommen (z.B. Jugendmigrationsdienst, Arbeitgeber*innen). Dies gilt vor allem dann, wenn Probleme entstehen. Des Weiteren kommt dem Empowerment der jungen Menschen eine zentrale Bedeutung zu. Die Auszubildenden sollen bei ihren Vorhaben und in herausfordernden Situationen gestärkt

werden, auch wenn Schwierigkeiten zu erwarten sind. Hier ist es von zentraler Bedeutung Transparenz über Risiken herzustellen.

Vor dem erfolgreichen Abschluss einer beruflichen Ausbildung als übergeordnetes Ziel stellen das Organisieren von Nachhilfe, bestandene Zwischenprüfungen, gutes Ankommen im Betrieb/Schule, organisierte Sozialleistungen, eine problemlose Wohnsituation und Kolleg*innen, die sensibel mit Vielfalt im Betrieb/Unternehmen umgehen, wichtige Teilerfolge und Zwischenziele dar.

Zentrale Herausforderungen auf dem Weg zur erfolgreich absolvierten Ausbildung sind folgende Problematiken:

- Mobilität im ländlichen Raum: fehlende Bus-/Bahnverbindungen oder ÖPNV
- (Fehlende) Interessensvertretung während der Ausbildung
- Asylrecht: Unsichere Bleibeperspektive/Duldung
- Wohnsitzauflagen/Umverteilungsanträge
- Unterbringung in Gemeinschaftsunterkünften
- Diskriminierung/Rassismus



Diskussion und Austausch in der Runde:

Im Anschluss an die Ausführungen des JMD gab es Anmerkungen und Ergänzungen zu einzelnen Punkten, wie dem Prinzip der ausbildungsbegleitenden Hilfen (z.B. Assistierte Ausbildung der Agentur für Arbeit), die während der beruflichen Ausbildung unterstützen sollen. Die Haltung gegenüber Geflüchteten in Ausbildung habe sich in einer Kommune in den letzten Jahren verbessert, so wird berichtet. Eine Erklärung hierfür sieht ein Teilnehmer in den bereits vorhandenen Erfahrungen der Betriebe. Dennoch zeigt sich nach wissenschaftlichen Erkenntnissen, dass ablehnende Haltungen gegenüber geflüchteten Personen fortbestehen. Problematisch sieht die Person die Tatsache, dass Geflüchtete, die Unterstützung wünschen, den Betrieb teilweise selbst davon überzeugen müssen, ihnen Freistellung zu gewähren. Dies stellt ein zusätzliches Hindernis hinsichtlich der Inanspruchnahme von Unterstützungsangeboten dar.

Es zeigen sich viele Hindernisse beim Zugang Geflüchteter in Ausbildungsbetriebe. Mobilität stellt hier ein grundsätzliches Problem dar, diesbezüglich besteht Einigkeit unter den Teilnehmenden. Zudem wurden die deutsche (Fach-) Sprache und nicht ausreichende vorherige Schulbildung als zentrale Barrieren benannt. Informationsweitergabe und Aufklärung hinsichtlich staatlicher Unterstützungsangebote und individuelle Betreuung werden als wichtig erachtet. Für Betriebe sei es jedoch schwierig Kapazitäten dafür bereitzustellen, wie Erfahrungen aus der Praxis zeigen. Auch mit negativen und

rassistischen Stereotypen sehen sich Auszubildende häufig konfrontiert. Ein diversitätssensibles und diskriminierungskritisches Verständnis ist wichtig, um die Situation von Geflüchteten besser nachvollziehen und reflektiert agieren zu können. Oft kämen beispielsweise Sprach- und Kulturmittler*innen jedoch zu spät und Ressourcen für die Soziale Arbeit fehlen, um strukturelle Probleme auszugleichen. In Konfliktsituationen zwischen Jugendlichen und Betrieben ist gerade die bestehende Abhängigkeit für Geflüchtete äußerst problematisch, wenn der Aufenthalt an das Ausbildungsverhältnis gekoppelt ist. Eine geeignete Strategie im Umgang damit gibt es nicht. Es ist wichtig, die Lebenssituation der Jugendlichen anzuerkennen und ihnen zu ermöglichen, eine selbstbestimmte und aufgeklärte Entscheidung zu treffen, ob trotz der Abhängigkeit gegen den Betrieb vorgegangen werden möchte oder nicht. In solchen Fällen könnte es sinnvoll sein, Unterstützung von anderen Organisationen zu suchen, um die Jugendlichen bei der Entscheidung zu unterstützen und zu empoweren. In der Vergangenheit zeigte sich jedoch, so wird berichtet, dass Jugendliche mit einer Ausbildungsduldung sich eigentlich nie gegen den Betrieb stellen konnten und sogar hochbelastende Situationen (z.B. Rassismus im Betrieb) aushielten, um ihre Ausbildung nicht zu gefährden. In solchen Fällen wäre es sinnvoll, Kooperationen mit Antidiskriminierungsstellen aufzubauen, um die Auszubildenden zu unterstützen und ihnen bei der Lösung von Problemen im Betrieb zu helfen. Im weiteren Diskussionsverlauf kam die Frage auf, wie gerade junge Menschen erreicht werden können, die beratende Institutionen nicht selbst aufsuchen. Vorgeschlagen wurde in diesem Zusammenhang die Einführung eines Mentoringprogramms für Betriebe, um Rassismusprobleme zu bekämpfen. Eine Mitarbeiterin der bea-Brandenburg (Betriebliche Begleitagentur) berichtet von Anfragen von Ehrenamtlichen oder Beratungsstellen, die aufgrund von Rassismusproblemen in Betrieben Hilfe suchen. Die Mitarbeiter*innen dürfen jedoch aus Datenschutzgründen Betriebe nicht ansprechen. Diese können sich lediglich von sich aus an die Institution wenden. Um wirksam gegen Rassismus in Betrieben vorgehen zu können, müssten Mentor*innen gefunden werden, die Zugang zu den Betrieben haben, in denen Rassismus vorkommt. Dies stellt jedoch eine große Herausforderung dar.



Eine teilnehmende Person mit Fluchtgeschichte ergänzte die Diskussionsinhalte anhand eigener Erfahrungswerte:

Zum Erlernen der deutschen Sprache empfand der Teilnehmende ehrenamtliche Nachhilfe und die Nutzung digitaler Lernformate als besonders gewinnbringend und sinnvoll. Personen, die dabei unterstützen können sich im neuen Land zurechtzufinden, wurden zudem als wichtig empfunden. Der Teilnehmer berichtete darüber hinaus von positiven Erfahrungen im Ausbildungsbetrieb mit seinem Vorgesetzten, der ihm sehr unterstützend und empowernd begegnete. In diesem Betrieb waren bereits Geflüchtete tätig. Auf Unsicherheiten, Schwierigkeiten in der Berufsschule und Selbstzweifel der Person wurde mit Geduld und Unterstützung reagiert, was dazu beitrug, dass es zu keinem Abbruch der Ausbildung kam. Der Arbeitgeber und Betrieb zeigte sich stets offen und kommunizierte diese Haltung nach innen und nach außen. Wie wichtig eine Vertrauensperson ist, gerade im Kontext herausfordernder Situationen, wird in der persönlichen Geschichte des Teilnehmenden deutlich.

Gruppenarbeit

Im Anschluss an die gemeinsame Diskussion arbeiten die Teilnehmenden in zwei Gruppen zum Thema Soziale Arbeit als Unterstützung in der beruflichen Ausbildung: Welche Ansätze und Empfehlungen im Sinne einer Promising Practice können hier herausgearbeitet werden, um die berufliche Ausbildung bestmöglich zu unterstützen?



Folgende Aspekte und Empfehlungen für die Praxis wurden im Rahmen der Gruppenarbeit identifiziert und herausgearbeitet:

AUSZUBILDENDE

Empowerment;
„Train the trainer“- Ansätze

Motivation schaffen,
darin bestärken
„weiter zu machen“

Individuelle Unterstützung der Auszubildenden während der gesamten Ausbildung (nicht nur am Anfang); „Wege gemeinsam gehen“

Türöffner*innen und Wegweiser*innen; Vertrauenspersonen für Auszubildende

Mentoring-
programme

Unterstützung auch bei lebensweltlichen Themen wie der Wohnungssuche u.a.

BETRIEBE

Vernetzung zwischen Akteur*innen der Sozialen Arbeit und Betrieben ausbauen; bessere Kommunikation; Angebote sichtbar machen

Ressourcenorientierung: Vorteile/Mehrwert für Betriebe sichtbar machen

Bewusstsein stärken: Betriebe als Institutionen mit sozialer Verantwortung

Öffnung von Betrieben fördern durch: sichtbare Unterstützungsangebote, Vernetzung der Betriebe, Verbindlichkeiten (z.B. Mentor*innen)

Mentoring-
programme

ALLGEMEIN

Transfer von Best Practice Modellen

Im großen Plenum stellten die unterschiedlichen Workshops abschließend ihre jeweiligen Ergebnisse vor und diskutierten miteinander.



Jahrmarkt der Möglichkeiten

In diesem Format gab es Raum für Austausch und Vernetzung. Es stellten sich unterschiedliche Projekte vor, die sich mit der Ausbildung Geflüchteter beschäftigen.



Podiumsdiskussion zum Thema: „Du wachst auf, das Problem ist nicht mehr da - Optimale Bildungsumwelten für jugendliche Geflüchtete in der Ausbildung.“

Moderation: Dr. Pauline Albrecht und Judith Bucher

Diskutierende: Farhan Yabroudi (IHK Potsdam, Fachberater Integration), Dr. Nikolai Huke (Universität Kiel), Anton Grauvogel (Horsch Maschinenbau Schwandorf), Aziz Hosseini und Opeyemi Rasak (Peer Researcher Eichstätt)

Zur Podiumsdiskussion trafen sich alle Teilnehmenden wieder im Großen Hörsaal der Fachhochschule Potsdam. Als Eingangsfrage wurden die Diskutierenden gebeten sich kurz vorzustellen und folgende Wunderfrage zu beantworten: „Du wachst auf und dein größtes Problem wäre gelöst, wie sieht eine gelungene Ausbildung Geflüchteter aus?“

Farhan Yabroudi begann damit, dass in Deutschland alle wichtigen Bedingungen gegeben sind. Außerdem erzwingt der vorherrschende Fachkräftemangel ein soziales Umdenken und Verhalten in den Betrieben. Dr. Nikolai Huke bemängelte, dass sich die Migrationspolitik ändern und mehr gegen Rassismus vorgegangen werden müsse. Die Ausbeutung durch Ausbildungsbetriebe sei stärker nachzuverfolgen und zu sanktionieren. Weiterhin benötige es hochwertige und durchfinanzierte Unterstützungsstrukturen. Anton Grauvogel führte als Erfolgsbeispiel seinen eigenen Betrieb an. Bei ihm haben bereits acht geflüchtete Auszubildende ihre Ausbildung abgeschlossen, sechs von ihnen stellte er als Facharbeiter*innen in seinem Betrieb an. Er fordert eine zentrale Behördenkoordinierungsstelle für Geflüchtete, da nicht immer klar sei, welche Angebote und Vernetzungsstrukturen es gebe und sich die Betriebe hier viel selbst aneignen müssen. Die beiden Peer Researcher Aziz Hosseini und Opeyemi Rasak sagten, dass man teilweise eine Ausbildung beginnen müsse, die man nicht absolvieren möchte. Hier war es vor allem eine große Stütze, dass sowohl der Chef als auch die Kolleg*innen im Betrieb Motivation gaben die Ausbildung abzuschließen, den Führerschein zu machen, etc.



Es wurde positiv hervorgehoben, dass seitens Vorgesetzten und Ausbilder*innen viel Vertrauen entgegen gebracht wurde. Sie fungierten als zentrale Ansprechpartner*innen. Dennoch sei es nicht von der Hand zu weisen, dass man Projekte eher vom „Worst Practice Modell“ her denken sollte, da dies nach wie vor die Regel darstelle. Aufgrund ungleicher Machtverhältnisse scheint es schwer als Auszubildender selbst Veränderungen zu erreichen. So fühlen sie sich zum Teil nicht gesehen oder erleben Rassismus durch Kolleg*innen.

Es wurde vorgeschlagen, dass diverse Akteur*innen wie das Jobcenter, ein*e Vertreter*in der Ausbildungsbetriebe, das Jugendamt, die Jugendberufsagentur etc. in einem Haus sitzen, wodurch Kommunikation und Vernetzung erleichtert werden können.

Herr Gebhard, welcher bei der Handwerkskammer Bayern als Mediator zwischen den Auszubildenden und den Handelskammern fungiert, fügte an, dass die Akteur*innen nicht nur vor, sondern vor allem auch während der Ausbildung vernetzt bleiben müssen. In Deutschland bedingen strukturelle Probleme, dass verschiedene Akteur*innen nicht ausreichend miteinander kommunizieren, gab Herr Slimani, als Integrationsbegleitung der Stadt Potsdam, kritisch in die Runde. Dies könne dazu führen, dass bestehende Strukturen nicht effektiv genutzt werden oder dass Hürden wie die Notwendigkeit einer Arbeitserlaubnis zu Problemen führen. Eine Möglichkeit, diese Probleme anzugehen, wäre die Einführung von mehr Flexibilität in den Ämtern wie auch auf dem Arbeitsmarkt.

Der Fachkräftemangel Deutschlands – der auch die Berufe Ärzt*innen sowie Ingenieur*innen – umfasse, sei hausgemacht. Es werde sich oft zu sehr auf die negativen Punkte fokussiert, anstatt Lösungen zu finden und diese umzusetzen. Das bestätigte Anton Grauvogel: Behörden würden sich gegenseitig „aushebeln“ und niemand fühle sich verantwortlich. Diese Strukturen müssten verändert werden. Der Aufbau neuer Willkommensklassen sei notwendig und Ausbildungsbetriebe sollten stärker in lokale Netzwerke von verschiedenen Akteur*innen mit eingebunden und als festes Glied in der Kette gestärkt werden. Es gelte die Auszubildenden gegen Willkür von Ämtern zu schützen und die persönlichen, individuellen Potenziale stärker zu berücksichtigen.

Judith Bucher gab als Frage in die Runde: „Wie gleicht Soziale Arbeit Strukturprobleme in der Ausbildung aus? Inwieweit werden dadurch Strukturen bestätigt?“

Herr Gebhard sieht die Jugendberufsagentur als verantwortlich für Ausbildungen und Ausbildungsabbrüche. Vor Ort gebe es jedoch noch nicht genügend Kammern. Darüber hinaus müssten bestehende Strukturen belebt und ausgebaut werden.

Ein Vertreter des Jobcenters Schwandorf entgegnete, dass es datenschutzrechtliche Probleme bei lokalen Trägerschaften gäbe, wenn alle Akteur*innen in einem Haus seien. Dies könne dazu führen, dass vertrauliche Informationen nicht ausreichend geschützt wären und es zu Datenmissbrauch kommen könnte. Darüber hinaus seien die Auszubildenden nach dem Ausbildungsbeginn nicht mehr erreichbar, da sie nicht mehr mit dem Jobcenter interagieren wollen. Dies kann dazu führen, dass sie keinen Zugang zu wichtigen Ressourcen und Unterstützung haben, die sie während ihrer Ausbildung benötigen. Es ist wichtig, dass die lokalen Trägerschaften Maßnahmen ergreifen, um den Datenschutz sicherzustellen und dass es Möglichkeiten gibt, die Nachsorge auch für Azubis zu gewährleisten, die nicht mehr mit dem Jobcenter interagieren wollen.

Dr. Nikolai Huke führt als kritischen Punkt an, dass Ehrenämter keine rechtsstaatlichen Behörden ersetzen können. In ländlichen Gebieten seien die Ausländerbehörden weniger liberal als in Städten, was Auswirkungen auf das Unterbringungssystem und das allgemeine

Asylsystem habe. Dies könne sich negativ auf die Ausbildung Geflüchteter auswirken. Es sei wichtig, dass rechtsstaatliche Behörden ihre Verantwortung übernehmen und sicherstellen, dass geflüchtete Menschen angemessen unterstützt werden, um ihre Ausbildung erfolgreich abschließen zu können. Insbesondere ländliche Gebiete dürfen nicht benachteiligt werden und Ausländerbehörden sollten dort ebenfalls offen und unterstützend agieren.

Am Ende der Podiumsdiskussion stellte Dr. Pauline Albrecht den Diskutierenden die Frage: „Was nehme ich mit aus der Podiumsdiskussion?“ Die Peer Researcher Aziz Hosseini und Opeyemi Rasak antworteten sehr unterschiedlich. Einerseits wurde die zentrale Bedeutung von Kommunikation betont und festgehalten, dass Austausch und Diskussion nicht nur Verständigung fördert, sondern auch dazu beitragen kann, ein positives Klima zu schaffen. Andererseits wurde nochmals kritisch angemerkt, dass die Wahl des Ausbildungsberufes teilweise nicht entsprechend der eigenen Interessen, sondern lediglich aufgrund der Sicherung des Aufenthaltes erfolgen kann. Es sei wichtig, seine Meinung auch als Auszubildender äußern zu dürfen, um Verbesserungen zu erzielen. Anton Grauvogel führte positive Beispiele gelungener Integration geflüchteter Auszubildender aus seinem Betrieb an. Dennoch sei er sich dessen bewusst, dass dies nicht den Regelfall darstellt, und er stimmt den Kritiken am Ausbildungssystem zu. Viele Dinge müssen noch verändert und reformiert werden.

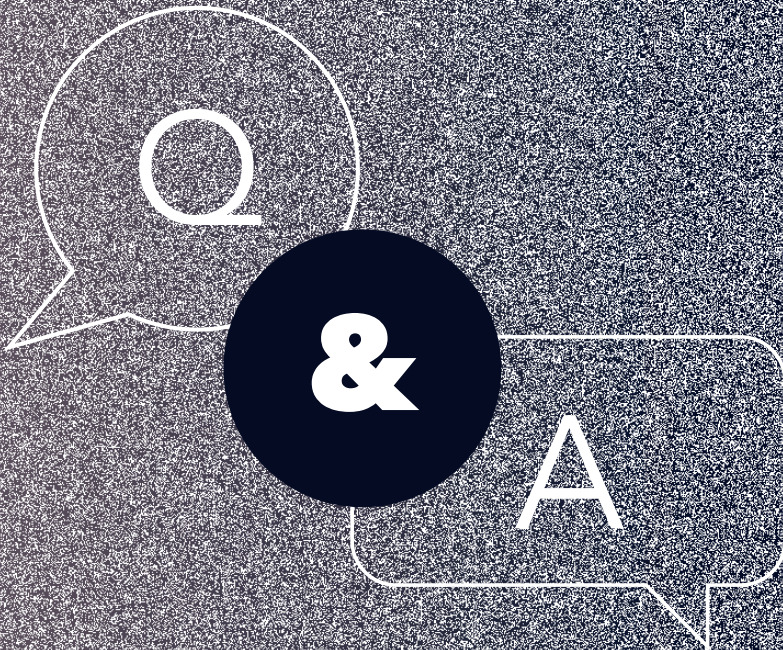
Dr. Nikolai Huke betonte anschließend, dass es wichtig sei, sich einen klaren Blick auf die Realität zu bewahren und nicht nur positive Beispiele zu betrachten, denn strukturelle Hindernisse werden hierdurch übersehen. Es sei wichtig, sich auch mit den Herausforderungen und Schwierigkeiten auseinanderzusetzen, um effektive Lösungen zu finden und Fortschritte zu erzielen. Farhan Yabroudi führte weiterhin aus, dass in den letzten Jahren mehr Firmen in Deutschland Geflüchtete eingestellt haben. Im Jahr 2016 hatten zunächst 40 Bundespartner*innen damit begonnen. Diese Entwicklung gehe in eine positive Richtung, aber es sei fundamental, dass die Abwehrhaltung gegenüber Geflüchteten in Betrieben weiter abgebaut werde. Gesetzlichen Grundlagen in den Ausländerbehörden müssen hier einfacher gestaltet werden, um die Integration von Geflüchteten

zu erleichtern. Um die Diskussionsrunde mit den Referierenden und den anderen Teilnehmenden zum Abschluss zu bringen, brachte Prof. Dr. Stefan Thomas den Gedanken ein, dass der Abschluss einer Ausbildung wichtige Voraussetzungen für den nächsten Lebensabschnitt schaffe. Es ist jedoch wichtig, dass das Miteinander und der gegenseitige Nutzen im Vordergrund stehe und nicht der ökonomische Wert. Alle Beteiligten, einschließlich Auszubildende, Betriebe, Bildungseinrichtungen wie auch staatliche Akteur*innen sollten das Beste aus der Ausbildung herausholen und sich gegenseitig unterstützen.

Tagungsabschluss

Bei der Praxistagung zum Thema **Gute Praxis für eine gelingende Berufsausbildung geflüchteter Menschen** an der Fachhochschule in Potsdam konnten diverse Akteur*innen miteinander in Austausch treten. Gemeinsam wurden relevante Punkte in Workshops erarbeitet, welche essenziell und hilfreich sind, um Best Practice Modelle zu entwerfen und weiterentwickeln zu können. Aufgezeigt wurde, was bereits gut läuft und wo noch Handlungsbedarfe zu erkennen sind. Als Tagungsabschluss diskutierten die Teilnehmenden bei Kaffee und Kuchen in Kleingruppen zu der Frage „Was nehme ich mit, was lasse ich hier?“ und visualisierten die wichtigsten Punkte, die sie abschließend präsentierten. Als besonders relevant wurde hier der Punkt der gegenseitigen Vernetzung angeführt und wir freuen uns, dass wir mit unserer Praxistagung einen Raum für Austausch schaffen konnten.

Praxisansätze Steckbriefe

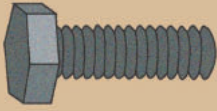


1. Wer wir sind

**2. Was wir tun für
junge Geflüchtete
in der Ausbildung
(bspw. Angebot/
Projekt/ Ansatz/
Konzept)**

**3. Das läuft bereits
gut in der Ausbil-
dung Geflüchteter**

**4. Wunderfrage:
Daran würde man
optimale Bildungs-
umwelten Geflüch-
teter in der Ausbil-
dung erkennen**



ARRIVO BERLIN



1. Wer wir sind

ARRIVO BERLIN ist eine Ausbildungsinitiative für Geflüchtete. Aus einem 2014 gestarteten Pilotprojekt im handwerklichen Bereich, den heutigen ARRIVO BERLIN Übungswerkstätten, entwickelte sich in den folgenden Jahren eine Dachmarke mit zehn Modellprojekten verschiedener Träger-schaften. Ziel der von der Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales geförderten Initiative ist es, geflüchteten Menschen eine beruf-liche Zukunft in Berlin zu ermöglichen und dem Mangel an Auszubilden-den und Fachkräften in der Berliner Wirtschaft entgegenzuwirken.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon-zept)

Gemeinsames Ziel der ARRIVO BERLIN Projekte ist es, Menschen mit Fluchthintergrund eine gute berufliche Perspektive zu eröffnen. ARRIVO BERLIN berät Berliner Ausbildungsbetriebe und unterstützt junge Ge-flüchtete vor und während ihrer Ausbildung in unterschiedlichen Bran-chen. Individuell und kostenlos.

Sieben Projekte sind spezialisiert auf Berufe in Branchen mit hohem Fach-kräftebedarf. Sie unterstützen bei der Suche nach Ausbildungsplätzen und Praktika. Außerdem bieten sie Berufsorientierung, Qualifizierung, Coaching, fachspezifische Vorbereitungskurse und berufsbezogenen Deutschunterricht an.

Drei branchenübergreifende Projekte informieren, beraten und unterstüt-zen Auszubildende und Betriebe sowie geflüchtete Menschen mit Berufs-erfahrung.

Die Koordinierende Stelle ARRIVO BERLIN ist Ansprechpartner für alle In-teressierten, die sich über die Angebote des Projektverbunds informieren wollen. Zu den Aufgaben der koordinierenden Stelle gehören die Ver-netzung der Teilprojekte, die Fortbildung des Projektpersonals, die Öff-fentlichkeitsarbeit für die Initiative und die Zuarbeit zum Fachcontrolling.



3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

Obwohl die duale Ausbildung in vielen Herkunftsländern unbekannt ist, entscheiden sich in Deutschland viele Geflüchtete für eine Ausbildung und finden damit einen Weg zu einer guten und sozialversicherungspflichtigen Arbeit.

Betriebe haben in den letzten Jahren viel gute Erfahrung im Bereich Ausbildung Geflüchteter sammeln können, so dass das Interesse zunimmt. Die zunehmende Interkulturelle Öffnung zeigt sich auch in der zunehmenden Aufmerksamkeit für kulturelle Unterschiede.

Geflüchtete, die eine Ausbildung absolviert haben und anschließend fest angestellt werden, fungieren als gute Beispiele für Betriebe und in ihren eigenen Communities.

Hilfreich sind auch Unterstützungsangebote und Förderinstrumente wie z.B. AsA flex, Mentoring- und Sprachtandems. In Berlin können betriebsinterne Hilfsangebote bei der Wohnungssuche eine besonders notwendige Unterstützung sein.

4. Wunderfrage:
Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Eine Idee wären Prüfungsfragen in einfacherem Deutsch, damit das fachliche Wissen ausschlaggebender ist bei der Bewertung von nicht muttersprachlichen Azubis.

Branchenübergreifende Unterstützungsstrukturen wie ARRIVO BERLIN sind unter anderem für die Berufsorientierung hilfreich und tragen dazu bei, dass Geflüchtete in passende Ausbildungsberufe vermittelt werden.



Staatliche Berufsschule Eichstätt



1. Wer wir sind

Staatliche Berufsschule Eichstätt
Burgstraße 22
85072 Eichstätt

www.berufsschule-eichstaett.eu

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

Die staatliche Berufsschule Eichstätt versucht allen Auszubildenden Lernbedingungen zu bieten, um die Berufsausbildung erfolgreich zu bestehen. Dabei stehen oftmals Deutsche, wie auch Jugendliche mit Migrationshintergrund vor ähnlichen Herausforderungen wie junge Geflüchtete. Die Intensität der Hilfen muss allerdings besonders bei den jungen Geflüchteten oftmals angepasst werden.

Die größte Hürde für eine erfolgreiche Ausbildung sind fehlende Sprachkenntnisse. Lesen, Schreiben und Textverständnis sind elementare Fähigkeiten und fehlen fast allen Geflüchteten bzw. sind nicht in ausreichendem Maße vorhanden. Lernstrategien müssen zusätzlich zur Ausbildung erlernt und eingeübt werden. Im Bereich Mathematik sind häufig nur rudimentäre Grundlagen vorhanden.

Die Defizite sind so groß, dass die jungen Geflüchteten vor allem mehr Zeit benötigen, um eine Chance auf einen erfolgreichen Berufsabschluss zu haben.

Aus diesem Grund gibt es mehrere Ansätze, die sich an der Berufsschule Eichstätt bewährt haben:

1. Integrative Sprachförderung:

Das Schulteam „Berufssprache Deutsch“ hat ein schulinternes, durchgängiges Konzept zur berufssprachlichen Förderung erarbeitet. Ein Aspekt dabei ist die sprachbewusste Unterrichtsgestaltung mit Hilfe geeigneter sprachsensibler und handlungsorientierten Methoden, Arbeitstechniken, Strategien und Medien. Auch das Verbinden fachlicher Kompetenzen mit der Sprachbildung, die Bedarfsanalyse des Sprachbedarfs zu Beginn des Schuljahres in jeder Abteilung und Stunden zur zusätzlichen berufssprachlichen Förderung sind dabei zentral. Diese können entweder zusätzlich oder eingebettet in den regulären Unterricht erfolgen. Die dafür benötigten Unterrichtsstunden können bei der Regierung von Oberbayern beantragt werden.



3. Wunderfrage:
Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

2. Multiplikation von Lernstrategien in den Eingangsklassen:

Auszubildende haben Möglichkeiten, innerhalb des regulären Unterrichts Lernstrategien zu erlernen und diese zur Vorbereitung auf Prüfungen anzuwenden. In Förderstunden werden diese Lernstrategien mit Unterstützung des Multiprofessionen-Teams eingeübt und verbessert.

3. Grundlagen Mathematik:

Additiver Förder- bzw. Stützunterricht in fachmathematischen Inhalten durch Vermitteln, permanentes Wiederholen und Vertiefen. Die Klasse wird in zwei Gruppen geteilt. Die leistungsstarke Gruppe erarbeitet ein Thema außerhalb des Kerncurriculums. Die schwächeren Auszubildenden erlernen und vertiefen Grundlagen der Mathematik, wie z.B. Flächenberechnung, an sehr anschaulichen Beispielen aus der Praxis. Der Unterricht erfolgt dabei stets in kleinen Gruppen und schülerzentriert. Es werden ausschließlich mathematische Fähigkeiten eingeübt, die zum Bestehen der Abschlussprüfung notwendig sind.

4. Besondere Förderklasse „Eichstätter Modell“:

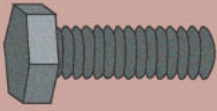
Seit dem Schuljahr 202/2021 wird im Berufsfeld der Anlagenmechaniker im Rahmen des Schulprofils Inklusion eine besondere Förderklasse eingerichtet. Es wird dabei eine kleine Klasse mit Schülerinnen und Schülern mit hohem Förderbedarf gebildet. Dabei können fehlende mathematische und fachliche Grundkenntnisse in einer sprachsensiblen und inklusiven Unterrichtsgestaltung vertieft behandelt werden.

Gelingensfaktoren hierfür sind eine geringe Klassenstärke, thematische Schwerpunktsetzung, sprachensible Unterrichtsgestaltung, gezielte Förderung und Unterstützung sowie zusätzliche Lernförderung durch Vermitteln und ständiger Wiederholung und Vertiefung.

5. Schüler helfen Schülern:

Der Förderverein der Berufsschule Eichstätt bezahlt den Schülerinnen und Schülern, die anderen Schülerinnen und Schülern beim Lernen helfen 10 Euro pro Stunde.

Junge Geflüchtete sollen die Möglichkeit haben, vor der Ausbildung an den Prüfungen für den qualifizierenden Mittelschulabschluss teilzunehmen. Auch kleine Klassen mit entsprechenden personellen Ressourcen wären wichtig. Dann besteht die Möglichkeit für ausreichende individuelle Unterstützung und somit auch die erhöhte Chance auf einen erfolgreichen Berufsschulabschluss. Laut Berufsschulordnung §7 Satz 1 sind Klassenteilungen möglich, wenn mehr als ein Fünftel der Schülerinnen und Schüler nicht über einen erfolgreichen Abschluss der Mittelschule oder einen gleichwertigen Abschluss verfügen.



Berufliches Schulzentrum Oskar-von-Miller Schwandorf I



1. Wer wir sind

Wir sind ein Berufliches Schulzentrum Oskar-von-Miller Schwandorf I.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

Wir unterrichten aktuell etwa 250 junge Geflüchtete in Berufsintegrationsklassen. Zusammen mit unserem Kooperationspartner bfz bereiten wir sie auf den Übergang zwischen Schule und Ausbildung vor. Auch unterstützen wir Jugendliche und junge Erwachsene, die sich bereits in Ausbildung befinden, durch Sprachförderunterricht, sprachsensiblen Fachunterricht und Anbindung an unterschiedlichste Beratungsangebote innerhalb unseres Schulzentrums und außerhalb im Rahmen unseres weitverzweigten Netzwerks.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbil- dung Geflüchteter

Durch eine engmaschige Betreuung und die Verzahnung berufsvorbereitender Maßnahmen mit dem Eintritt in die duale Ausbildung und somit in die Fachklassen bieten wir den jungen Geflüchteten Kontinuität und statten sie mit einer fundierten sprachlichen Grundausbildung aus. Sie lernen bereits während der Berufsvorbereitung Strategien zum Erwerb von Fachwortschatz und kennen für sie relevante Beratungsstellen und Fördernetzwerke.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungs- umwelten Geflüch- teter in der Ausbil- dung erkennen

Optimale Bildungsumwelten würde man erkennen, indem man sie nicht mehr erkennen muss, sondern die Ausbildung insgesamt inklusiver und durchlässiger gestaltet werden würde. Eine große Rolle würde dabei eine individuelle Lern- und Ausbildungsbegleitung für jeden Schüler und jede Schülerin spielen. Von so einem Konzept würde alle Auszubildenden nachhaltig profitieren.



1. Wer wir sind

ESTAruppin e.V. ist ein regionaler diakonischer Verein im Landkreis OPR, der eng mit dem Kirchenkreis Wittstock-Ruppin verbunden ist. Unsere Schwerpunkte liegen in der Kinder und Jugendarbeit (Trägerschaft der freien Jugendhilfe) sowie in der Arbeit mit Zugewanderten und Schutzsuchenden. Unser Ziel ist es, Menschen unterschiedlichen Alters auf ihren Weg in ein selbstbestimmtes Leben zu begleiten. Hierbei verbinden wir Beratung, Begleitung und Bildung. Unsere Arbeit ist gemeinwesenbezogen und offen für alle Menschen, unabhängig von Herkunft, Religion, Geschlecht oder Alter.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

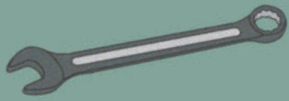
Wir zeigen Geflüchteten während der Ausbildung Fördermöglichkeiten auf, helfen beim Schreiben von Anträgen (z.B. Wohngeld/BAföG/BAB etc.), suchen gemeinsam nach Ausbildungsplätzen und schreiben zusammen Bewerbungen. Wenn eine Einladung zum Gespräch oder zum Einstellungstest vorliegt, besprechen wir gemeinsam mögliche Fragen und erarbeiten Antwortmöglichkeiten, simulieren also ein Einstellungsgespräch. Oftmals sind wir auch erst einmal Orientierungshilfe in der Ausbildungswelt und zeigen auf, welche Möglichkeiten es gibt, wie zum Beispiel schulische Ausbildung, BA - Studium oder betriebliche Ausbildung. Metaphorisch gesprochen ist der junge Mensch der Pilot der Reise und wir sind die Bordcrew, die dabei unterstützt, sicher am Ziel zu landen.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

Es gibt viele engagierte Menschen im Landkreis, die junge Menschen begleiten und unterstützen, engagierte Schulen und gute Netzwerke.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Optimale Bildungsumwelten würde man erkennen, wenn in allen schulischen Bereichen die Benachteiligung von Migrant*innen (oder aufgrund sozialer Herkunft) aufgehört hat und alle junge Menschen eine individuelle und ihren Bedürfnissen angepasste Förderung erhalten. Diese Förderung sollte auch immer wieder partizipativ angepasst werden.



HORSCH Maschinen GmbH

1. Wer wir sind

HORSCH Maschinen GmbH

Wir sind ein inhabergeführtes, mittelständisches Maschinenbauunternehmen mit etwas mehr als 2700 Mitarbeiter*innen weltweit. Sowohl im Stammwerk in Schwandorf in der Oberpfalz als auch in den beiden anderen deutschen Standorten in Ronneburg in Thüringen und im niederbayerischen Landau an der Isar beschäftigen wir uns mit der Ausbildung junger Geflüchteter.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Wir bilden unsere Schutzsuchenden im zweijährigen Beruf „Fachkraft Metalltechnik“ aus. Der Hintergrund dieses Ansatzes ist die Idee, ihnen zum einen noch mehr Zeit zu verschaffen, sich in der Sprache zu verbessern, da dieser Beruf stark praxisorientiert mit einem geringerem Theorieumfang ausgelegt ist. Zum anderen haben viele unserer jungen Leute den Wunsch, ihre Familien zu Hause finanziell zu unterstützen oder haben noch Schulden für ihre Flucht zu begleichen. So sind sie in der Lage, bereits nach zwei Jahren Geld zu verdienen. Sie erfahren in allen wichtigen Dingen auch außerhalb der Ausbildung jedwede Unterstützung. In den ersten Jahren unserer Aktivitäten bildete sich ein Netzwerk aus an der Durchführung der Ausbildung beteiligten Akteur*innen, auf das auch heute noch zurückgegriffen werden kann. Von Vertreterinnen und Vertretern der Berufsschulen und Betrieben, über die Ausländerbehörde bis hin zur Agentur für Arbeit und des Jobcenters sind alle notwendigen Stellen vertreten.

Ebenso bestand über Jahre die Möglichkeit des Besuches einer vom Kultusministerium genehmigten Sonderklasse. Unsere Schutzsuchenden besuchten an zwei Tagen der Woche die Berufsschule, wobei vormittags regulärer Unterricht stattfand und nachmittags durch einen Fachlehrer und eine Lehrkraft „Deutsch als Zweitsprache“ gemeinsam noch bestehende Defizite aufgearbeitet wurden. Außerdem wurde an drei Tagen der Woche noch zusätzlicher Sprachunterricht organisiert.

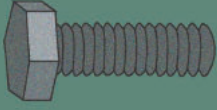


3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Hervorzuheben ist die meist sehr hohe Motivation sowohl der jungen Leute selbst als auch aller unterstützenden Akteur*innen. Wir als Unternehmen lernen stets dazu, was die Ausbildung Geflüchteter angeht, so dass wir uns durch regelmäßiges Reflektieren und Adaptieren in Bezug auf die Ausbildungsabläufe immer wieder neu aufstellen können. Wir sind zudem auch im Austausch mit anderen Firmen und können uns so deren „Best Practices“ ansehen. So entstehen immer wieder neue Erkenntnisse, die sich dann (i.d.R.) positiv auf die Ausbildung auswirken. So kam es beispielsweise zustande, dass wir nun einen Ansprechpartner für internationale Angelegenheiten bzw. Behördengänge etabliert haben. Diese Faktoren sind unserer Meinung nach eine gute Voraussetzung für das Gelingen der Ausbildung.

Das ist für mich der Moment, in dem der Mehraufwand der Betriebe und Schulen wegfällt und die Rahmenbedingungen es erlauben, dass alle Auszubildenden die gleichen Startbedingungen haben. Das bedeutet, dass die gesetzlichen Voraussetzungen so gestaltet sind, dass es Schutzsuchenden möglich ist, ihre notwendigen Behördengänge ohne zusätzliche Unterstützung zu erledigen. Zudem profitieren Auszubildende von einem interkulturellen Austausch und lernen unterschiedliche Herangehensweisen des Lernens bzw. Arbeitens kennen. Außerdem setzen sie sich unbewusst mit anderen Wertesystemen auseinander und entwickeln so die Bereitschaft, sich auf Neues und Unbekanntes – möglichst ohne Vorurteile – einzulassen. Neugier wird geweckt, die oft von Experimentierfreude gefolgt ist.



Handwerkskammer Frankfurt (Oder) - Ostbrandenburg

1. Wer wir sind

Die Handwerkskammer Frankfurt (Oder) – Region Ostbrandenburg vertritt in ihrem Kammerbezirk mehr als 11 500 Unternehmen. Mit dem Förderprogramm „Willkommenslotsen“ des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) werden Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten (Asylbewerber*innen, anerkannte Geflüchtete mit Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis sowie Geduldete) in Ausbildung und Arbeit unterstützt.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Wir übernehmen vorbereitende Tätigkeiten bei der Besetzung von offenen Ausbildungs- und Arbeitsstellen mit Geflüchteten und geben allgemeine Hilfestellungen zu allen rechtlichen und praktischen Fragen im Zusammenhang mit der betrieblichen Integration von Geflüchteten. Ein weiterer Schwerpunkt in der Arbeit der Willkommenslotsen liegt in der Betreuung der Unternehmen im Nachgang an die Vermittlung von Geflüchteten mit dem Ziel, den Ausbildungserfolg bzw. die betriebliche Integration nachhaltig zu sichern.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

Wir unterbreiten den Unternehmen gezielte Vorschläge geeigneter Bewerber*innen aus dem Kreis der Geflüchteten, um Qualität der Ausbildung zu sichern. Wir informieren Betriebe über die Möglichkeiten zur (Weiter-)Qualifizierung der Zielgruppe sowie über die regionalen und nationalen Förder- und Unterstützungsprogramme.

Wir beraten bei Problemen während der Ausbildung (Konflikt- und Erwartungsmanagement).

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Mentor*innen oder Patenschaften im Betrieb, die bei den ersten Anzeichen der Schwierigkeiten zu Seite stehen. Nachhilfe wird vor Ort und zu passenden Zeiten angeboten. Bei Bedarf Unterstützung der Fachlehrer*innen in der Berufsschule gewährleistet.



1. Wer wir sind

Die Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz beschäftigt zwei Ausbildungsakquisiteur-Innen speziell für die Zielgruppe der Geflüchteten, Asylbewerber*innen und Geduldeten mit hoher Bleibeperspektive, um deren Integration in den regionalen dualen Ausbildungsmarkt zu unterstützen. Das Projekt „Ausbildungsakquisiteure für Flüchtlinge“ wird vom Bayerischen Staatsministerium des Innern, für Sport und Integration gefördert.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

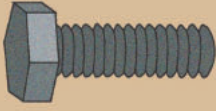
Die AusbildungsakquisiteurInnen führen Informationsveranstaltungen (z. B. Vorträge, Werkstattführungen) zur dualen Ausbildung in Deutschland und den Ausbildungs- und Karrieremöglichkeiten im Handwerk durch und akquirieren Ausbildungs- und Praktikumsplätze sowie Stellen für eine Einstiegsqualifizierung für die Zielgruppe. Zur Unterstützung bei der beruflichen Orientierung, der Vermittlung in eine Ausbildung und zur Stabilisierung von bestehenden Ausbildungsverhältnissen werden Beratungsgespräche angeboten. Neben der Beratung von jungen Menschen mit Fluchthintergrund werden auch die Mitgliedsbetriebe der Handwerkskammer Niederbayern-Oberpfalz, ehrenamtliche Helfer*innen und andere Interessierte beraten. Zudem erfolgt die Zusammenarbeit mit allen wichtigen Akteur*innen und Ansprechpartner*innen in der jeweiligen Region, welche an der Integration von geflüchteten Menschen beteiligt sind.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

Auf Seiten der Betriebe besteht eine hohe Ausbildungsbereitschaft. Viele Betriebe haben mittlerweile Kenntnisse in Bezug auf die rechtlichen Rahmenbedingungen und wissen, was bei der Ausbildung von Menschen mit Fluchthintergrund zu beachten ist. Des Weiteren besteht eine Sensibilität hinsichtlich der besonderen Herausforderungen (z. B. sprachlich, interkulturell), welche mit der Ausbildung der Zielgruppe einhergehen.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Alle Auszubildenden haben Zugang zu den Fördermöglichkeiten während einer Ausbildung und zwar unabhängig vom Aufenthaltsstatus. Die besonderen Bedürfnisse der Zielgruppe und auch die besonderen Herausforderungen, welche mit der Ausbildung einhergehen, sind allen beteiligten Akteur*innen bekannt und es wird versucht, bestmöglich darauf einzugehen.



Handwerkskam- mer für München und Oberbayern

1. Wer wir sind

Handwerkskammer für München und Oberbayern

<https://www.hwk-muenchen.de>

Helmut GEBHARD, Fachberater für Berufsausbildung, Mediator
helmut.gebhard@hwk-muenchen.de

Felix THEMEL, Fachberater Berufsausbildung,
felix.themel@hwk-muenchen.de

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

Leitsatz: „Bei uns zählt nicht, wo man herkommt, sondern wo man hinwill“ Integration beginnt mit dem Beruf. Wieso eine Ausbildung im Handwerk? Der Film zeigt kurz die Möglichkeiten im Handwerk: <https://www.hwk-muenchen.de/artikel/vor-der-ausbildung-74,4571,7678.html>

Wer die Wahl hat ... Suche nach dem passenden Ausbildungsberuf... über 130 verschiedene Ausbildungsberufe im Handwerk. Unterstützung und Hilfe bei der Berufswahl: Das bayerische Handwerk unterstützt bei der Suche nach dem passenden Ausbildungsberuf. Auf handwerk.de, im Berufe-Checker, Lehrlinge-für-Bayern oder auf Berufe-Wiki findet man interessante Ideen.

Berufsorientierung und Praktikum: Ob ein Ausbildungsberuf tatsächlich zu einem passt, erfährt man am besten im Ausbildungsbetrieb. Dort erhält man einen guten Eindruck von den Aufgaben, Materialien, Arbeitsabläufen und auch von den zukünftigen Kollegen.

Lehrstelle finden: Online, per App oder mit unserer Hilfe. Hier treffen sich Unternehmer und zukünftige Auszubildende. Die Suche nach Praktikums- und Lehrstellen lässt sich nach Ausbildungsberufen, Regionen und Ausbildungsbeginn verfeinern und ist für beide Seiten kostenlos.

Lehrstellenradar (als App) oder die Website Lehrstellenradar: Die App „Lehrstellenradar 2.0“ bietet einen einfachen Zugang zu Ausbildungsbetrieben, freien Lehrstellen und Praktikumsplätzen in allen Handwerksberufen.

Unterstützung bei der Nachwuchskräfte-sicherung im Handwerk - Migrantinnen und Migranten und Geflüchtete: Oberbayern ist bunt. Bereits heute leben Menschen aus **mehr als 180 Ländern** in unserem Kammerbezirk. Menschen mit Migrationshintergrund einschließlich Geflüchteter sind also schon heute ein wichtiger Pfeiler bei der Nachwuchskräfte-sicherung im Handwerk. Für ein prosperierendes Handwerk ist es



3. Wunderfrage:
Daran würde man
optimale Bildungs-
umwelten Geflüch-
teter in der Ausbil-
dung erkennen

von entscheidender Bedeutung, zukünftig möglichst viele junge Menschen, auch mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund, für die handwerkliche Ausbildung zu gewinnen und zu begeistern.

Die Handwerkskammer beschäftigt hierfür Fachberater*innen Berufsbildung / Ausbildungsakquisiteure, die genau diese Begeisterung für die Karriere im Handwerk an junge Menschen weitergeben möchten. Darüber hinaus beraten sie die Ausbildungsbetriebe **vor Ort** zu Besonderheiten der Zielgruppe beispielsweise in rechtlicher Hinsicht (Erfordernis einer Aufenthaltserlaubnis etc.) oder über Fördermöglichkeiten.

In den **BIK-Klassen** (Berufsintegrationsklassen), in **Mittelschulen** (auch BvJ), in den BfZ's (Berufliche Förderzentren der bayerischen Wirtschaft landkreisweit), auf diversen **Ausbildungsmessen** („Handwerk erleben/ LASTMINIT/JobFit“...), in individuellen **persönlichen Beratungen** im Hause, bei eigenen Veranstaltungen im Haus wie z.B. „Fit for Job“, die speziell für Auszubildende mit Fluchthintergrund, die bereits einen Ausbildungsvertrag haben, jedoch noch nicht die Ausbildung begonnen haben, vorgesehen sind (Rechte/Pflichten/Erwartungen des Betriebes...).

Während der Ausbildung sind Fachberater*innen für Berufsbildung/ Ausbildungsakquisiteure Ansprechpartner der Ausbildungsbetriebe und der Auszubildenden im Bereich Flucht. Bei Problemen wird versucht über Mediationen frühzeitig Ausbildungsvertragsabbrüche zu vermeiden.

In Kooperation mit dem **Café Bellevue di Monaco** hat die Handwerkskammer das Projekt „Café Handwerk“ ins Leben gerufen. Die Fachberater*innen für Berufsbildung stehen jeden ersten Mittwoch im Monat im Café Bellevue di Monaco in ungezwungener Atmosphäre ab 16:00 Uhr für 1-2 Stunden für Beratungsgespräche rund um das Thema Ausbildung/Probleme während der Ausbildung zur Verfügung.



Unser Compendium der **130 Ausbildungsberufe im Handwerk** dient zur Berufsfindung.

Dass viele Jugendliche mit Fluchthistorie im Bereich Handwerk in eine Ausbildung einmünden, verbleiben und die Ausbildung erfolgreich abschließen. Handwerksbetriebe noch mehr auf Jugendliche im Bereich „Flucht“ zugehen und als Nachwuchs (in Ausbildung) auswählen. Geflüchtete Jugendliche erkennen, dass eine Ausbildung/Beruf zu einer gesellschaftlichen Integration und Teilhabe beiträgt.



IHK Frankfurt (Oder)



1. Wer wir sind

Wir sind die IHK-Projektgesellschaft mit Hauptsitz in Frankfurt (Oder) und mehreren Geschäftsstellen, wie beispielsweise in Cottbus, Eberswalde und Strausberg. Gegründet als eine 100-prozentige Tochtergesellschaft der IHK Ostbrandenburg im Jahr 2001, sind wir ein wichtiger Dienstleister für Fachkräfteentwicklung und -sicherung in Ostbrandenburg.

Wir bieten viele unterschiedliche Projekte für verschiedene Zielgruppen, für Arbeitnehmer*innen und Arbeitgeber*innen und arbeiten Hand in Hand mit verschiedenen Akteuren*innen aus der Wirtschaft in ganz Brandenburg zusammen. Wir haben uns den Leitgedanken „gemeinsam Zukunft zu bilden - regional aktiv und global vernetzt“ zum Ziel gesetzt.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Es laufen bzw. liefen in unserem Unternehmen verschiedene Projekte, die sich auf Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung beziehen. Zum Beispiel gehören wir zum IQ-Netzwerk mit Projekten wie der Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung und dem Informationszentrum für Fachkräfteeinwanderung. In der Vergangenheit hatten wir ein langjähriges Projekt namens BleibNet pro Quali, das Brandenburg weit in Verbund mit anderen Bildungsträgerschaften ebendiese Zielgruppe beriet und begleitete. Wir unterstützten beim Einstieg in Arbeit und Ausbildung durch ein vielfältiges individuelles Angebot in enger Zusammenarbeit mit den Arbeitsverwaltungen.

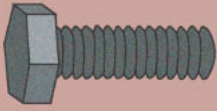


3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Der praktische Teil stellt in den meisten Fällen wenig Schwierigkeiten dar. Wenn beide Seiten sich gut aufeinander einstellen im Betrieb, kann die Ausbildung Erfolg bringend verlaufen. Oft werden leider große Schwierigkeiten im schulischen Bereich beobachtet. Die Berufsschulen erwarten eine hohe Grundbildung, gute Deutschkenntnisse und zielen ein hohes qualitatives Niveau der fachlichen Berufsbildung an. Diesen Anforderungen und dem Druck können viele ausländische Auszubildende mit möglicherweise zusätzlich schwachen Deutschkenntnissen nicht standhalten.

Eine offene Willkommenskultur im Betrieb und in der Schule! Alle Kolleg*innen sollten auf einen ausländischen Auszubildenden vorbereitet und sensibilisiert werden. Ein Workshop zu interkultureller Kommunikation im eigenen Betrieb könnte eine sehr gute Vorbereitung für die Mitarbeiter*innen darstellen. Nach erfolgreicher Integration in Arbeit oder Ausbildung unseres Projektteilnehmers war unsere Arbeit dann meist beendet. Zwar standen wir weiterhin als Ansprechpartner zur Verfügung und ggf. konnten wir eine Unterstützung anbieten, wenn es zu Schwierigkeiten kam. Es gab zwar Rücksprachen, aber leider wurden manchmal die Arbeitsverhältnisse und Ausbildungen abgebrochen oder vom Arbeitgeber beendet und wir konnten nicht mehr viel machen. Die Möglichkeit, auch auf unser Raten hin externe Berater zu Hilfe zu holen, wurde in unserer Zusammenarbeit mit den Betrieben im Rahmen des Projektes BleibNet pro Quali leider nicht genutzt.



1. Wer wir sind

Wir sind eine Trägerschaft des Projekts im IQ-Netzwerk Brandenburg: „Kompetenzfeststellung und Qualifizierung im dualen Bereich“ (01.01.2019-31.12.2022). Die IHK-Projektgesellschaft mbH wurde 2001 gegründet, hat ihren Hauptsitz in Frankfurt (Oder) und ist eine 100%ige Tochter der Industrie- und Handelskammer Ostbrandenburg. Die Gesellschaft ist ein Bildungs- und Dienstleistungsunternehmen mit einem nationalen und internationalen Handlungsfeld und gliedert sich in die Geschäftsbereiche IHK-Bildungszentrum und Projekte.

Wir sind Dienstleister und Partner für Teilnehmer*innen und Unternehmen bei:

- Der Entwicklung und Realisierung bedarfsgerechter und praxisorientierter Qualifizierungsangebote für die Fachkräfteentwicklung
- Der Entwicklung und Umsetzung von Projekten zur Verbesserung der Wettbewerbsfähigkeit
- Beratungs- und Coachingangebote zur Sicherung des Fachkräftebedarfs und der betrieblichen Personalentwicklung

Seit dem Jahr unserer Gründung führen wir, auch im Auftrag der Brandenburger Landesregierung, zahlreiche Projekte mit unterschiedlichen Themenschwerpunkten durch. Die Integration von Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte ist vor allem seit 2015 ein wichtiger Bestandteil unseres Portfolios. Unsere Mitarbeitenden sind fachlich und sozial äußerst kompetent, um diese Zielgruppe mit ihren teils traumatischen Erlebnissen einfühlsam zu betreuen.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Wir betreuen Personen im Rahmen des IQ Projektes „Kompetenzfeststellung und Qualifizierung im dualen Bereich“. Das Projekt richtet sich an Personen, deren Berufsqualifikationen aus dem Ausland in den dualen Ausbildungsberufen im Zuge des Anerkennungsverfahrens nur teilweise anerkannt wurden oder die einen Ablehnungsbescheid erhalten haben oder denen von der Antragstellung aufgrund geringer Erfolgsaussichten (Negativprognose) abgeraten wurde. Allen Zielgruppen ist gemein, dass sie ein gemeinsames Interesse haben die volle Gleichwertigkeit, bzw. einen qualifizierten Berufsabschluss zu erlangen. Für alle drei Zielgruppen sieht das Konzept vor, individuelle Bedürfnisse und abgestimmte Weiterbildungsmaßnahmen zu identifizieren und anzubieten, die zielgerichtet die Teilnehmenden an einen in Deutschland anerkannten Berufsab-



3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

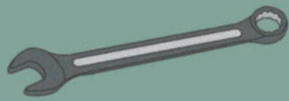
schluss heranzuführen.

Die Projektumsetzung folgt einem modularen Ansatz und ergebnisabhängig vom Anerkennungsprozess werden die Teilnehmenden in das entsprechende Modul einmünden und entlang der individuellen Qualifikationskette zielorientiert an die volle Gleichwertigkeit bzw. einen qualifizierten Berufsabschluss über Externenprüfung herangeführt. Dabei umfasst das Projekt folgende Phasen:

- Erst- und Kompetenzorientierte Beratung
- Kompetenzfeststellung für Personen mit Ablehnung bzw. Negativprognose
- Anpassungsqualifizierungen für Personen mit einer teilweisen Anerkennung des ausländischen Abschlusses
- Nachqualifizierung für Personen mit einem Ablehnungsbescheid bzw. einer Negativprognose

Die Zusammenarbeit mit den Kammern und anderen zuständigen Stellen funktioniert bereits gut.

Optimal wäre eine engmaschige Betreuung/Mentoring, der Ausbau der Peer-to-Peer Netzwerke sowie eine Interkulturelle Öffnung, die die Kompetenz der entsprechenden Institutionen voraussetzt, sowie ein sprachliches Coaching.



IRC International Rescue Committee



1. Wer wir sind

International Rescue Committee (IRC) ist eine internationale Hilfsorganisation, die 1933 auf Anregung von Albert Einstein gegründet wurde. Seitdem unterstützt IRC Menschen, die vor politischen Krisen, Krieg, Verfolgung oder Naturkatastrophen fliehen müssen. Seit 2016 ist IRC in Deutschland präsent. Mehr als 140 Mitarbeiter*innen engagieren sich hier inzwischen mit Unterstützung deutscher und europäischer Geber in Projekten für krisenbetroffene Menschen in mehr als 45 Ländern weltweit. In Deutschland selbst führt IRC in allen 16 Bundesländern Programme zur Integration schutzsuchender Menschen in den Bereichen Bildung, wirtschaftliche Integration sowie Schutz und Teilhabe durch. Unsere Vision ist, dass in Deutschland als Einwanderungsland, jeder Mensch die eigene Zukunft gestalten kann.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Im Bereich Bildung unterstützen wir vorrangig pädagogische Fachkräfte, die mit jungen Geflüchteten arbeiten. Auf Wunsch kommen wir hierzu an Schulen und andere Bildungseinrichtungen und geben Fortbildungen zu unserem Healing-Classrooms-Ansatz. Dieser erprobte und bewährte Ansatz bietet pädagogischen Fachkräften einen Rahmen, um den Folgen von migrations- und fluchtbasiertem Stress entgegenzuwirken und geflüchtete Jugendliche in ihrer Resilienz zu stärken. Der Healing-Classrooms-Ansatz setzt sich dabei aus folgenden Bausteinen zusammen:

- Stärkung der Schutzfaktoren, um ein stabilisierendes und sicheres Lern- und Lebensumfeld zu gestalten.
- Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen für mehr Selbstwirksamkeit und um Herausforderungen eigenständig zu bewältigen.
- Etablierung routinierter, achtsamkeitsbasierter Übungen zur Stressreduktion.

Wer Interesse an unseren Angeboten hat, findet mehr auf unserer Online-Plattform www.HealingClassrooms.de.

Im Bereich wirtschaftliche Integration entwickelte IRC für junge Menschen mit Migrationsgeschichte eine berufliche (Erst)Orientierung in dem Projekt „Plan?Los! – Finde deine Stärken“. Themen wie persönliche Stärken, Selbstpräsentation, allgemeine Bildungswege, Berufszweige und verschiedene Ausbildungsmöglichkeiten stehen im Zentrum des Projekts. Es zeigt sich, dass Jugendliche, die frühzeitig von diesen Themen Kenntnis haben, wesentlich leichter ins Berufsleben starten. „Plan?Los!“ wurde bisher in fünf Regionen in Deutschland durchgeführt.



3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

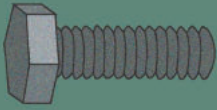
Im Projekt „CODE-UP“ werden digitale Kompetenzen geschult. Der sichere Umgang mit digitalen Technologien ist eine Grundvoraussetzung für die Teilhabe in der Gesellschaft und wird in der Arbeitswelt oft vorausgesetzt. CODE-UP ist als flexibles, leicht zugängliches und niedrigschwelliges Angebot für Menschen mit geringen beruflichen Qualifikationen konzipiert und orientiert sich an sprach- und kultursensiblen Formaten speziell für Menschen mit Flucht- und Migrationsgeschichte. Dieses Projekt wurde mit Kooperationspartnern in Gießen durchgeführt. Das Projekt „Compass Digital“ richtet sich an Menschen, die aus der Ukraine geflüchtet sind und ist eine Weiterführung der CODE-UP Weiterbildung. Auch das Projekt „Anknüpfen“ richtet sich an alle, die aufgrund des Kriegs in der Ukraine ihre Heimat verlassen mussten – unabhängig von Staatsangehörigkeit oder Qualifizierung. Hier bieten wir mittels Trainings und Beratung Orientierungshilfen und Unterstützung, um die Hürden des Ankommens in Deutschland zu überwinden und beruflich weiterzukommen. Außerdem werden in dem Projekt „Resilient Futures“ junge Menschen auf ihrem Weg in die Unternehmensgründung unterstützt. In Kooperation mit Projektpartnern in Nürnberg und Frankfurt am Main werden vorbereitende Trainings zur Unternehmensgründung angeboten und mit Beratung, Coaching und Mentoring unterstützt.

In die Projekte von IRC fließen die Kenntnisse und Erfahrungen aus anderen Programmbereichen immer mit ein. So finden sich in den Trainings zur beruflichen Orientierung und digitalen Qualifizierung auch pädagogische Elemente aus dem Healing-Classrooms-Ansatz wieder.

Das lässt sich auch auf die Ausbildung geflüchteter Menschen übertragen: Bildung führt dort zum Erfolg, wo sie aus mehreren Perspektiven gedacht wird und in einer sicheren und unterstützenden Lernumgebung stattfindet. Das bedeutet auch beim Lernen die Förderung der sozial-emotionalen Kompetenzen der Auszubildenden mitzudenken.

Die Bildungsumwelt, die wir allen Lernenden wünschen, findet in einem stabilisierenden Umfeld statt. Bei IRC zählen wir fünf Voraussetzungen, sogenannte Schutzfaktoren, die pädagogische Fachkräfte umsetzen können: Kontrollüberzeugung, Zugehörigkeitsgefühl, Selbstwertgefühl, Positive Bindungen und intellektuelle Anregung. Damit meinen wir: Verlässlichkeit und Transparenz schaffen und Routinen im Stundenplan und Ausbildungsalltag verankern (Kontrollüberzeugung); das Gruppengefühl stärken und jede*n spüren lassen: Ihr gehört dazu! (Zugehörigkeitsgefühl); allen Auszubildenden ihren Wert als Menschen sowie ihre individuellen Stärken verdeutlichen und im Lernen bestärken (Selbstwertgefühl); die positiven Bindungen innerhalb der Gruppe fördern; sowie mit Unterrichtsmaterial arbeiten, das zum Wissensstand und den Interessen der Auszubildenden passt (intellektuelle Anregung).

Dort, wo diese fünf Schutzfaktoren umgesetzt werden, sehen wir, dass Auszubildende sichtbar profitieren und ihren Zielen ein deutliches Stück näherkommen.



CJD Jugendmigrationsdienst Eichstätt



1. Wer wir sind

CJD Jugendmigrationsdienst Eichstätt.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Rund 500 Jugendmigrationsdienste (JMD) bundesweit unterstützen junge Menschen mit Migrationshintergrund zwischen 12 und 27 Jahren durch Beratung, Bildungs- und Freizeitangebote. Einen Schwerpunkt bildet die langfristige, individuelle Begleitung Jugendlicher auf ihrem schulischen und beruflichen Weg. Ziel ist es, die soziale Teilhabe der jungen Menschen zu fördern und ihre Perspektiven zu verbessern.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

Die Betriebe im Landkreis sind offen für Auszubildende mit Migrations- und Fluchthintergrund. Wenn Geflüchtete in Deutschland einen Schulabschluss erlangt haben, sind diese im Landkreis gut in Ausbildungsplätze vermittelbar.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Wenn es ausreichend schulische Unterstützung geben würde. Während der betriebliche Aspekt bei den Ausbildungen meistens gut funktioniert, kommt es im schulischen Bereich häufig zu Herausforderungen. Genügend Nachhilmöglichkeiten in fachspezifischen Bereichen, individuellere Unterrichtsformen für die Schüler*innen aus verschiedenen Herkunftsländern und kleinere Klassenverbände würden eine bessere Bildungsumwelt erkennen lassen.



Jobcenter Landkreis Schwandorf



1. Wer wir sind

Roswitha Schmidhuber
Beauftragte für Chancengleichheit am Arbeitsmarkt im
Jobcenter im Landkreis Schwandorf

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

In der Findungsphase führen wir Berufsberatung bereits an den Schulen durch, sowie eng terminierte persönliche Beratung bei den Integrationsfachkräften im Jobcenter zur Unterstützung bei der Ausbildungsplatzsuche.

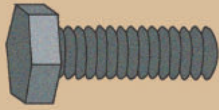
In der Unterstützungsphase installieren wir Maßnahmen bei einer Trägerschaft als „Aktivierungshilfen“ zur Ausbildungsplatzsuche und Praktikumsansatz. Zudem arbeiten wir mit den Kolleginnen und Kollegen/ Ansprechpartnern im Arbeitgeberservice zur direkten Arbeitgeberansprache zusammen und bieten die sog. Einstiegsqualifizierung (finanziertes Probejahr) an. Des Weiteren gibt es auch den sofortigen Ansatz (leider freiwillig) von ASA-Förderleistungen (ausbildungsbegleitender Stütz- und Nachhilfeunterricht) und sozialpädagogisches Einzelcoaching bei Bedarf. Wichtig ist es dabei, die Förderketten anzunehmen.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbil- dung Geflüchteter

Die Betriebe sind interessiert und offen für die Aufnahme Geflüchteter, durch den Facharbeitermangel ist der Bedarf groß und motivierte Jugendliche finden immer eine Ausbildungsstelle, unabhängig von der Herkunft.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungs- umwelten Geflüch- teter in der Ausbil- dung erkennen

Mehr Motivation der Jugendlichen, um die eigenen Chancen zu nutzen, da ein umfangreiches Förderangebot angeboten werden kann sowie optimale Erreichbarkeit über öffentliche Nahverkehrsangebote.



Jobcenter des Landkreises Ostprignitz- Ruppin

1. Wer wir sind

Das Jobcenter des Landkreises Ostprignitz-Ruppin, als zugelassene kommunale Trägerschaft, übernimmt vollständig die Aufgaben der Bundesagentur für Arbeit. Die Grundsicherung für Arbeitsuchende soll es Leistungsberechtigten ermöglichen, ein Leben zu führen, das der Würde des Menschen entspricht, die Eigenverantwortung stärken. Zudem soll sie dazu beitragen, dass sie ihren Lebensunterhalt unabhängig von der Grundsicherung aus eigenen Mitteln und Kräften bestreiten können, bei der Aufnahme oder Beibehaltung einer Erwerbstätigkeit unterstützen sowie den Lebensunterhalt sichern, wenn sie ihn nicht auf andere Weise bestreiten können.

Wir, als Jobcenter Ostprignitz-Ruppin, sorgen für Menschen, die Unterstützung auf ihrem Weg in Arbeit und Ausbildung benötigen, ermöglichen gesellschaftliche Teilhabe durch Beschäftigung, bieten Möglichkeiten zur Qualifizierung, sichern über die monatlichen Geldleistungen die Existenz dieser Menschen und tragen damit zum sozialen Frieden vor Ort bei. Unsere engagierten und kompetenten Mitarbeiter*innen integrieren Menschen in nachhaltige Jobs und sind für ein Gebiet von mehr als 99.414 Einwohnern (Stand 31.12.2016) verantwortlich.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

Wir stehen den jungen Geflüchteten zur Seite, wenn Sie sich für eine Ausbildung interessieren. Zusammen besprechen wir, welche Qualifikationen und Erfahrungen sie bereits mitbringen und welche Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung sie haben. Dabei berücksichtigen wir auch das vorhandene Sprachlevel. Mit mindestens B1 können sie berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen in Anspruch nehmen oder auch in die Ausbildung gehen. Sollten die Sprachkenntnisse nicht ausreichen, unterstützen wir aktiv bei der Suche von Sprachkursangeboten und übernehmen gegebenenfalls die Kosten, wenn es notwendig ist.

Wir leisten auch Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Findung einer Ausbildung. Als Jobcenter bieten wir auch den Service der Arbeitgeberberatung an, wobei Kontakte zwischen Ausbildungsbetrieben bzw Arbeitgebern und Bürger*innen direkt vermittelt werden können.

Während der Prozesses der Eingliederung in eine Ausbildung, welcher sich auch mal mehrere Jahre erstrecken kann, begleiten wir die jungen Geflüchteten ganzheitlich durch persönliche Ansprechpartner*innen. Wir



3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

beraten über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten durch anderen Behörden und helfen bei der Beantragung. Sollten persönliche Probleme einer Eingliederung im Wege stehen - sei es die fehlende Kinderbetreuung, Schulden, gesundheitliche Einschränkungen, dann informieren wir über passende Hilfsangebote. Das Ziel ist es, die jungen Geflüchteten für eine Ausbildung stark zu machen.

Da wir Unterstützung durch engagierte Dolmetscher*innen haben, können wir uns gemeinsam gut verständigen. Insgesamt können wir feststellen, dass die jungen Geflüchteten sehr motiviert sind. Auch sind sie überwiegend bereit, mit uns die aufgezeigten (beruflichen) Wege zu gehen, um ihre Ziele zu erreichen.

Wenn der Übergang zwischen Schule und Ausbildung nicht durch zusätzlich erforderliche Sprachförderung nach Abschluss der Schulausbildung verzögert wird.



KAUSA- Landesstelle Brandenburg

1. Wer wir sind

Wie funktioniert das Ausbildungssystem in Deutschland? Wie bekommen junge Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung einen Ausbildungsplatz? Wie finden Unternehmen Jugendliche für ihre freien Ausbildungsstellen?

Die KAUSA-Landesstelle Brandenburg ist eine landesweit ausgerichtete Informations- und Beratungsstelle rund um das Thema Ausbildung und Beruf. Sie unterstützt vor allem junge Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung und deren Eltern sowie Unternehmen, die ausbilden wollen. Die KAUSA-Berater*innen informieren über das Ausbildungssystem und dessen Vorteile. Sie bieten Orientierung zu den Ausbildungsberufen. Sie zeigen, welche Karrieremöglichkeiten eine Ausbildung bietet. Ausbildungsbereite Firmen werden ermutigt, sich für junge Menschen mit Migrations- oder Fluchterfahrung zu öffnen. Die KAUSA-Landesstelle Brandenburg ist auf Initiative der Sozialpartner Deutscher Gewerkschaftsbund Berlin-Brandenburg (DGB) und Unternehmensverbände Berlin-Brandenburg (UVB) entstanden.

Umgesetzt wird das Projekt durch deren Bildungsinstitutionen Arbeit und Leben – Berlin-Brandenburg DGB/VHS e.V. und die bbw Akademie für Betriebswirtschaftliche Weiterbildung GmbH. Die KAUSA-Landesstelle wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Rahmen der Initiative Bildungsketten sowie vom Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Energie des Landes Brandenburg.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Die KAUSA-Landesstelle Brandenburg setzt sich dafür ein, dass möglichst viele der jungen Migrant*innen, die aktuell im Land Brandenburg leben, einen Ausbildungsplatz finden und die Chance erhalten, die regionale Wirtschaft zu stärken.

KAUSA bietet an:

- Information zu Berufen, zu Ausbildung und Berufseinstieg
- Begleitung von Jugendlichen bei der Suche nach dem passenden Beruf
- Unterstützung im Bewerbungsprozess
- Organisation von Gesprächsrunden, Betriebsbesuchen und Praxistagen zur Berufsorientierung
- Qualifizierungsangebote zu interkultureller Kommunikation und Integration
- Verweis auf zusätzliche Angebote eines umfangreichen Netzwerkes



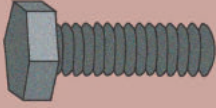
3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage:
Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Eine Erfolgsgeschichte der Beratung durch KAUSA finden Sie hier:



Wenn Geflüchtete eine kompetente Ansprechperson haben, die ihre Fragen und Sorgen ernst nimmt, sie bei Herausforderung unterstützt und motiviert, dann kann eine Ausbildung erfolgreich gelingen. Einfacher Zugang zu Nachhilfe, zu Deutschkursen oder Qualifizierungsangeboten sowie eine gute Einbindung in das Arbeitsteam der jeweiligen Firma tragen ebenfalls zum Gelingen der Ausbildung bei.



1. Wer wir sind

Ich heiße Mathias Schmitt und beschäftige mich nunmehr seit mehr als 15 Jahren mit dem Thema Asyl, Migration und Menschenrechte. Früher war ich aktiv in der Asylberatung als Sozialarbeiter bei einem Wohlfahrtsverband angestellt und bin nun seit sieben Jahren als Dozent an der Fakultät für Soziale Arbeit der Katholischen Universität Eichstätt-Ingolstadt im Bereich Asyl und Migration im Kontext der Sozialen Arbeit tätig.

Ebenfalls seit 15 Jahren bin ich Mitglied bei Amnesty International. Amnesty International ist eine weltweit agierende Menschenrechtsorganisation und ist die weltweit größte Bewegung, die für die Menschenrechte eintritt. In Eichstätt sind derzeit drei Amnesty International Gruppen aktiv. Eine dieser Amnesty International Gruppe ist die Asylgruppe, die ihre Arbeit auf die Beratung von Geflüchteten fokussiert. Die Beratung wurde vor der Corona-Pandemie in den Ankerzentren in Ingolstadt und in der Abschiebehaftanstalt in Eichstätt angeboten und ist derzeit auf die Abschiebehaftanstalt begrenzt.

**2. Was wir tun für
junge Geflüchtete
in der Ausbildung
(bspw. Angebot/
Projekt/ Ansatz/ Kon-
zept)**

Als Dozent biete ich mehrere Seminare zu diesem Thema an. Gegenstand dieser Seminare sind einmal die Situation der unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten und damit verbunden die Thematik der Ausbildungsduldung. Andere Seminare beschäftigen sich hingegen mit der Konzepterstellung für die Soziale Arbeit mit Geflüchteten oder der Integration bzw. Inklusion, sowie mit Rassismus und Diskriminierung als eine der großen Herausforderungen für die Soziale Arbeit.

In meiner ehrenamtlichen Tätigkeit bei Amnesty International berate ich derzeit junge Geflüchtete in der Abschiebehaftanstalt Eichstätt. Immer wieder treffen meine Kollegin und ich dort junge Männer an, welche in Deutschland ihr Asylverfahren hatten und sich in einer Ausbildung befanden. Meist erfolgt die Abschiebung aufgrund fehlender Dokumente und der damit verbundenen ungeklärten Identität der betroffenen Personen. Wir verstehen uns als „Missing Link“, da in Deutschland den Personen kein Pflichtanwalt zugesprochen wird obwohl sie inhaftiert werden. Wir vermitteln, im entsprechenden Fall, den Betroffenen an Rechtsanwälte und damit ermöglichen wir diesen jungen Menschen einen rechtlichen Beistand in ihrem Gerichtsverfahren. In diesem Zusammenhang möchte ich darauf hinweisen, dass geführte Statistiken davon ausgehen, dass ca. 50 % der Gerichtsverfahren in Bezug auf die Abschiebehaft fehlerhaft sind und damit die Hälfte der inhaftierten Personen zu Unrecht in Haft sitzen (<https://www.lsfw.de/statistik.php>).

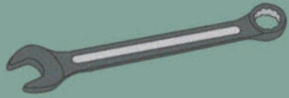


3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Aus den Erzählungen der Geflüchteten ist mir bekannt, dass viele Ausbildungsstellen bemüht sind die jungen Menschen bestmöglich auszubilden. Probleme bereitet eher die strikte Auslegung des geltenden Rechts, insbesondere durch die Ausländerbehörden in Bayern. Gerade im Jahr 2022 haben wir viele junge Geflüchtete in der Abschiebehaftanstalt angetroffen, welche einen Ausbildungsvertrag bereits unterzeichnet oder sogar in Ausbildung waren, aber die Ausländerbehörden in Bayern hier die Abschiebung fokussiert haben. Dies erweckte nicht nur bei uns den Anschein, dass vor der Einführung des Chancen-Aufenthaltsrechts gezielt Personen mit nicht geklärteter Identität aus Bayern bzw. Deutschland ausgewiesen werden sollten.

Die bestehenden rassistischen Strukturen und Ausgrenzungsmechanismen in den Behörden und Ämtern würden ernsthaft in Angriff genommen werden. Eine menschenverachtende und an nationalen Interessen Deutschlands ausgerichtete Migrationspolitik würde eingestellt und eine Politik der globalen Gerechtigkeit würde angestrebt werden. Geflüchtete erhalten auf Grundlage ihrer Bedürfnisse und der Menschenrechte die notwendige Unterstützung und Förderung um an der Gesellschaft teilhaben zu können.



Landkreis Ostprignitz- Ruppin



1. Wer wir sind

Der Landkreis Ostprignitz-Ruppin ist gemäß § 2 LAufnG vom 15. März 2016, zuletzt geändert durch Artikel 1 Gesetzes vom 17. Dezember 2021 für die Aufnahme, vorläufige Unterbringung und die migrationsspezifische soziale Unterstützung der in § 4 genannten Personen sowie für die Durchführung des Asylbewerberleistungsgesetzes zuständig.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Der Landkreis OPR bietet in den Gemeinschaftsunterkünften und Wohnungsverbünden eine unterbringungsnahe Migrationssozialarbeit an. Dort können sich geflüchtete Jugendlichen informieren und erhalten Unterstützung.

Zusätzlich fördert der Landkreis OPR Projekte zur Integration von geflüchteten Jugendlichen.

1. Jugendarbeit Neuruppin (IJN) e. V. „Individuelles, systemisches Einzel- und Stabilisierungscoaching für Menschen mit multiplen Vermittlungshemmnissen, Fluchterfahrung sowie Interesse an SV-Pflichtiger Beschäftigung“, 01.09.2022 – 31.12.2024

2. Wir im Brunnenviertel (WiB) e. V. „WIN # Willkommen in Neuruppin“, bietet Hausaufgabenhilfe & Nachhilfe für geflüchtete Jugendliche in Ausbildung an, 01.09.2022 – 31.12.2024

3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

Hierzu kann keine Aussage gemacht werden. Dazu müssten die Migrationssozialarbeiter*innen befragt werden.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Eine nahegelegene Unterbringung sowie eine gute Verkehrsanbindung von ihrem Wohnort wären von Vorteil.



Stiftung SPI Niederlassung Brandenburg

Stiftung SPI
Niederlassung Brandenburg
Nord-West



1. Wer wir sind

Stiftung SPI Niederlassung Brandenburg
Projektleiter „Netzwerkstelle Migration MOL Nord“
Jan Schurmann
Berliner Straße 75
16259 Bad Freienwalde (Oder)

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

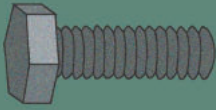
Wir beteiligen uns an der Arbeitsmarktintegration geflüchteter Menschen. Dabei geben wir Hilfestellung bei Bewerbungen und der Arbeitssuche. Empowerment geflüchteter Menschen bei der Arbeitssuche steht für uns im Vordergrund. Wir haben ein großes Netzwerk zur den Themen: Flucht, Asyl und Integration.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbil- dung Geflüchteter

Wir haben ein gutes Netzwerk an Akteur*innen in der Arbeitsmarktintegration.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungs- umwelten Geflüch- teter in der Ausbil- dung erkennen

Dass meine Stelle nicht mehr notwendig wäre. Alle hätten einen Sprachkurs. Alle wären mobil (Anbindung ÖPNV).



1. Wer wir sind

Wir haben über 20 Jahre Erfahrung in der Bildungsarbeit, u.a. bei der Durchführung von berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen (BaE) sowie ausbildungsbegleitende Hilfen (abH). Damit verbunden ist eine intensive Netzwerkarbeit mit den Arbeitsmarkttakteur*innen vor Ort, welche eine qualitativ hochwertige und erfolgreiche Durchführung (auch in der assistierten Ausbildung) bei der Nestor Bildungsinstitut GmbH gewährleistet.

Nestor führt diese assistierte Ausbildung, gefördert durch das Landesprogramm „AsA Brandenburg“, seit 2017 sehr erfolgreich durch.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Diese Maßnahme (ASA Brandenburg) wird in 3 Phasen durchgeführt:

Phase 1: Ausbildungsvorbereitende Phase

Phase 2: Ausbildungsbegleitende Phase

Phase 3: Nachbereitungsphase – bedarfsorientierte Unterstützungsleistungen/-maßnahmen

Die Zielgruppe dieser Maßnahme sind unterstützungsbedürftige Menschen, die langfristig in eine Ausbildung zu integrieren sind, die sich derzeit in einer Ausbildung befinden und dringenden Unterstützungsbedarf vor allem im Bereich Stütz-/Förderunterricht evtl. auch Anwendung der deutschen Sprache haben. Ohne diese Unterstützungsleistung ist mit einem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung nicht zu rechnen. Auch betreut werden Teilnehmer, die es ohne Hilfe nicht schaffen, ein Arbeitsverhältnis nach der Ausbildung zu begründen bzw. zu festigen.

Unter der Berücksichtigung ihrer individuellen Voraussetzungen begleiten wir sie durch intensive Betreuung in dieser Lebensphase, um sie erfolgreich in eine Ausbildung, zu einer Abschlussprüfung und auch in ein Arbeitsverhältnis zu führen.

Die Assistierte Ausbildung nimmt die Ausbildung als Ganzes in den Blick und wendet sich an drei Seiten - an Jugendliche, die Unterstützung bei der Absolvierung ihrer Ausbildung bedürfen und an Betriebe, die verlässliche Hilfe bei der Ausbildung von Jugendlichen mit Risiken benötigen sowie die entsprechenden Berufsschulen.

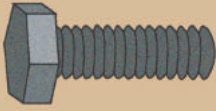


3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Es gibt bereits eine große Anzahl von kleineren Unternehmen, gerade zum Beispiel im Pflegebereich, welche jungen Geflüchteten eine Chance in der Ausbildung geben. Ebenso steigt die Akzeptanz auch durch große Leuchtturmprojekte, wie die hohe Anzahl an Ausbildungsplätzen bei Tesla oder der LEAG. Es gibt funktionierende Netzwerke, wie das Team WFBB Arbeit - Fachkräfte & Qualifizierung Bereich Arbeit, Energie, Gründung & Internationalisierung im Rahmen der Lausitzrunden oder die KAUSA-Landesstelle Brandenburg für die Koordinierung der AsA Brandenburg sowie das Integrationsnetzwerk im Landkreis Barnim.

Diese Art von Projekten werden entfristet, es gibt eine einheitliche Regelung zur Ausbildungsplatzduldung und generell werden Auszubildende für Nachhilfeangebote vom Arbeitgeber bezahlt freigestellt, ggf. auch mit Kostenübernahme über entsprechende Förderprogramme.



Pestalozzi Fröbel Haus



1. Wer wir sind

Wir sind das Pestalozzi-Fröbel-Haus in Berlin. Wir sind eine sozialpädagogische Bildungseinrichtung, die im Spektrum Fachoberschule, Berufsfachschule (auch im Modell 2+2) sowie Fachschule (in Vollzeit wie auch berufsbegleitend) zum Abitur vorbereitet bzw. Sozialpädagogische Assistent*innen und Erzieher*innen ausbildet. Zudem ist es möglich, im Rahmen einer Doppelqualifizierung neben der Erzieher*innen-Ausbildung auch einen Bachelor zu erlangen. Unsere Ausbildungsstätte ist eng mit den sozialpädagogischen Einrichtungen der Trägerschaft (Kindertagesstätten, eFöB, Betreutes Jugendwohnen, Schulsozialarbeit etc.) vernetzt und bietet ein breites Spektrum für Praktika.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Wir arbeiten mit einer Bildungsträgerschaft hinsichtlich der Sprachförderung für Geflüchtete eng zusammen. Vermitteln in die Ferienschule der Beruflichen Bildung in Berlin und entwickeln im Haus ein Sprachsensibilisierungskonzept (z.B. einfache Sprache im Unterricht). Auch das Konzept der diskriminierungskritischen Schule hat einen sehr hohen Stellenwert.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

Es gibt ein regelmäßiges Sprachförderangebot; ein Kollege unterstützt aktiv in der Erstellung von Bewerbungsunterlagen für Praktikumsstellen; die engagierte Schulsozialarbeiterin bietet vielfältige Unterstützung auch im Umgang mit Behörden.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungsumwelten Geflüchteter in der Ausbildung erkennen

Optimale Bildungsumwelten zeigen sich im erfolgreichen Absolvieren der Ausbildung; in einer gesteigerten Nachfrage, die Ausbildung absolvieren zu wollen; im Selbstverständnis, Ideen und Kritik hinsichtlich der Ausbildungsqualität zu äußern; bestehende Kompetenzen erkennend und wertschätzend in die Ausbildung einzubinden.



Strausberger Bildungs- und Sozialwerk e.V.



1. Wer wir sind

Wir sind in den Landkreisen Märkisch-Oderland und Teltow-Fläming als kompetente Trägerschaft im Bereich der Sprachausbildung, der beruflichen Bildung, der Personaldienstleistungen, der Beschäftigung und der Umsetzung von sozialen und innovativen Projekten tätig.

Entsprechend der Satzung des Vereins sind die Inhalte des SBSW e.V. u.a. die „Förderung der Jugend-, Sozial- und Entwicklungshilfe auf den Gebieten der beruflichen Bildung und Erziehung, Beschäftigung, Kultur und sozial-organisatorischer Verfahren.“

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

Wir schaffen Sprachkurse, dank dem Aufenthaltsgesetz §16a (Einreise zur Berufsausbildung) oder bieten Teilzeit-/ Onlinekurse an:

- Teilzeitsprachkurse: z.B. jeden Samstag 6 Unterrichtseinheiten (Nachteil: lange Unterrichtszeiten)
- Virtuell: keine Anfahrt und kann bei den Arbeitgeber*innen in den Räumen durchgeführt werden.
- Am besten vor der Ausbildung mit B1 DTZ (muss da sein) auf B2 in (500 UE) das „Problem“ ist dann wir brauchen 7 TN um vom Bundesamt gefördert zu werden.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbil- dung Geflüchteter

Bis jetzt haben wir erst einen Kurs gemacht und diesen mussten wir am Ende mit nur einem Teilnehmenden abrechnen, da die meisten Teilnehmenden selbständig das Sprachniveau B2 vor Beenden des Kurses abgeschlossen haben.

Wir wünschen uns mehr Kontakt zu den Arbeitgeber*innen, um ein Bewusstsein für die Relevanz der Sprachkurse zu schaffen. In unserem letzten Kurs kam es zu Fehlzeiten, weil die Teilnehmenden arbeiten waren.

4. Wunderfrage: Daran würde man optimale Bildungs- umwelten Geflüch- teter in der Ausbil- dung erkennen

Sie starten mit einem DTB B2 Zertifikat in die Ausbildung und können dem Unterricht sowie dem Arbeitsalltag selbständig folgen.



Integration Schwandorf/ Stadt Neunburg vorm Wald



1. Wer wir sind

„**Integration Schwandorf**“ ist eine Initiative, die sich seit 2016 ehrenamtlich mit der Integration Geflüchteter und Migrant*innen beschäftigt. Verschiedenste Projekte werden zu 100% spendenfinanziert im Landkreis Schwandorf durchgeführt. Alle Projekte dienen der Wertebildung, Bildung, Spracherlernung, Arbeitsmarktintegration, Förderung von Frauen/Familien und Ermöglichung von Teilhabe. Zusätzlich unterstützt die Initiative bürgerschaftliches Engagement in der Flüchtlingshilfe.

Stadt Neunburg vorm Wald ist eine Kleinstadt (ca. 8.000 EW) im Landkreis Schwandorf und befasst sich eigeninitiativ seit 2016 mit dem Thema Integration, sie hat einen Migrationsanteil von ca. 14 %. Eine Besonderheit besteht in der Flüchtlingsunterkunft am Ortseingang für bis zu 150 Menschen.

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Konzept)

Sowohl als Integrationsbeauftragte der Stadt Neunburg vorm Wald, als auch als Kümmerin der Initiative „Integration Schwandorf“ liegt der Schwerpunkt bei der individuellen Ausbildungsunterstützung. Motoren des Ganzen sind ehrenamtliche jeglichen Hintergrunds, die sich um einzelne Azubis „kümmern“ in Bereichen wie Sprache, Fachsprache, Bewerbungen etc. Außerdem ist Elke Reinhart Ansprechpartnerin für alle Betriebe in Fragen zum Thema Ausbildung für Geflüchtete. Sie ist vernetzt mit allen dazugehörigen Einrichtungen (Jobcenter, Ausländerbehörde, Schulen etc.).

3. Das läuft bereits gut in der Ausbildung Geflüchteter

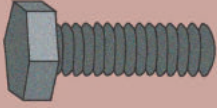
Die „Not“ bewegt immer mehr Betriebe und Unternehmen dazu, Geflüchtete überhaupt in Erwägung zu ziehen als potentielle Azubis. Jeder geht gerne den vermeintlich leichten Weg - doch es gibt die Qual der Wahl an Bewerberinnen und Bewerbern nicht mehr. Die Herausforderung Sprache, Kultur (und vielleicht Trauma) muss angenommen werden. Angehende Auszubildende mit sehr guten Sprachkenntnissen und „Anpassung (durch schulische Laufbahn)“ haben ohnehin weniger Hürden und es ist einfacher.

Die Berufsschule Schwandorf hat sehr gute Lehrkräfte. Rechtliche Rahmenbedingungen (Zugang zu Arbeitsmarkt) sind bei Auszubildenden etwas besser als bei normalen Anstellungen (Helfertätigkeiten).



4. Wunderfrage:
Daran würde man
optimale Bildungs-
umwelten Geflüch-
teter in der Ausbil-
dung erkennen

Durch eine Sprache, gemeinsame Werte und weniger Bürokratie wären alle momentan vorhandenen Hürden gemildert, wie z.B. Dialekt, Diskriminierung, Frustration, Warten, verborgende Potentiale, etc.



Stadt Luckenwalde

1. Wer wir sind

Stadt Luckenwalde
ESF-SUW Projekt „Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten“

Luckenwalde als Kommune des Stadt-Umland-Wettbewerbes (SUW) nutzt Fördermittel aus diesem Projekt zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in der Stadt. Darüber hinaus sind wir auch Ansprechpartner für Geflüchtete aus der Stadt Trebbin und der Gemeinde Nuthe-Urstromtal im Rahmen des SUW-Kooperationsverbundes.

Weitere Informationen zum
Projekt findet man hier:

Ansprechpartner:
Stadt Luckenwalde
Amt für Wirtschaftsförderung,
Kultur und Tourismus
Markt 10
14943 Luckenwalde



Projektleitung: Stephan Gruschwitz
Projektmitarbeitende: Anke Habelmann und Fateh Fallouh
Telefon: 03371/672-218
Mail: fluechtlingskoordination@luckenwalde.de

2. Was wir tun für junge Geflüchtete in der Ausbildung (bspw. Angebot/ Projekt/ Ansatz/ Kon- zept)

Wir bieten eine Individuelle Unterstützung von jungen Geflüchteten und Ausbildungsunternehmen vor und während einer Ausbildung. Dazu gehört eine Direktberatung oder Vermittlung an soziale Trägerschaften bei sozialen Belangen, Hilfe bei Alltagsfragen bzw. Vermittlung an Netzwerkpartner, Unterstützung im Bewerbungsprozess sowie Vermittlung von Unterstützungsangeboten für Nachhilfe. Es werden Informationsveranstaltungen zum Thema duale / schulische Berufsausbildung angeboten. Eine Unterstützung von Ausbildungsunternehmen im Bereich interkulturelle Öffnung wird von uns auch gewährleistet.

3. Das läuft bereits gut in der Ausbil- dung Geflüchteter

Viele Unternehmen unterstützen die (jungen) Geflüchteten in der Ausbildung bereits über das normale Maß hinaus – soziale Hilfe, Unterstützung bei der Prüfungsvorbereitung, sofern die personellen und zeitlichen Ressourcen vorhanden sind.



4. Wunderfrage:
Daran würde man
optimale Bildungs-
umwelten Geflüch-
teter in der Ausbil-
dung erkennen

- Vorhandene Mentoringprogramme für schulischen und praktischen Ausbildungsteil, Ausbildungspaten vor Ort.
- Zusätzliche fachspezifische Sprachförderung und Praxistrainings während der Ausbildung.
- Finanzielle Unterstützung der Unternehmen für zusätzliche Hilfen für die jungen Auszubildenden.

Promising Practices

Annette Korntheuer
Judith Bucher

Was macht Praxis zu vielversprechender Praxis? Promising Practices in den Bildungsumwelten junger Geflüchteter in Ausbildung.

In den letzten Jahren im Zuge des „Sommers der Migration 2015“ (Hess et al. 2017) und des Kriegs in der Ukraine (Brücker et al. 2022) wurden zahlreiche Handreichungen im Bereich Promising oder Best Practice zur (Bildungs-)integration von Geflüchteten erstellt und veröffentlicht (Vogel und Scheiermann 2019; Bauer-Amin et al. 2020; Deutscher Landkreistag 2016; Rusert und Stein 2022; GoodVET (a) o.D.; GoodVET (b) o.D.).

Für Praktiker*innen eröffnet sich so ein kaum überblickbares Feld von möglichen Ansätzen und Anregungen für die eigene Praxis. Leider findet jedoch kaum Auseinandersetzung damit statt, wieso genau die dargestellten Ansätze als vielversprechende Praxis gelten können und sollen und was eine solche konkret ausmacht. Neben allgemeinen Kriterien wie Nachhaltigkeit, Innovation, evaluierte Wirkung und Reichweite, Kostenwirksamkeit, Skalierbarkeit und Replizierbarkeit (Save the Children UK 2017) scheint eine spezifischere Auseinandersetzung mit Qualitätskriterien im Feld von Fluchtmigration und beruflicher Bildung notwendig und sinnvoll.

Deshalb soll in diesem Teil des Praxishandbuches nun ein Entwurf von möglichen Kriterien für vielversprechende Praxis in den Bildungsumwelten junger Geflüchteter in beruflicher Ausbildung erfolgen. Hierzu werfen wir zunächst einen Blick auf den aktuellen Wissensstand unter der Fragestellung „was unterstützt junge Geflüchtete erfolgreiche Bildungswege zu gehen?“, um dann auf dieser Basis Fragen zu formulieren, die Praxis und Praktiker*innen in Prozessen der (Weiter-)Entwicklung und Evaluation von Bildungsangeboten für junge Auszubildende mit Fluchtmigrationserfahrung an sich selbst richten können.

Der aktuelle Wissensstand kann keine einfach übertragbaren Erfolgsrezepte für die Praxis liefern. Kooperation als Modus der Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis (Sommerfeld 2014), wie wir sie im Projekt laeneAs umsetzen, zielt auf den Entwurf alltagsweltlich basierter, wissenschaftsbezogener und praxistauglicher Umsetzungsideen zur Verbesserung der Bildungschancen junger Geflüchteter in Ausbildung. Für den erfolgreichen und beidseitigen Theorie-Praxis-Transfer benötigt es immer die konkrete lokale Kontextualisierung, im Sinne einer Einpassung an die Gegebenheiten vor Ort, vor einer Implementierung des Wissens.

Vogel und Scheiermann (2019, S. 65) benennen Vernetzung, kontinuierliche Begleitung, berufliche Orientierung, Anerkennung von Kompetenzen, integrierte Sprachförderung, flexible und individualisierte Auszubildendengestaltung, Mentor*innen- und Pat*innenprogramme sowie diversitätsbewusste Organisationsentwicklung als relevante Gelingensbedingungen für erfolgreiche Ausbildungswege von jungen Geflüchteten. Diese und weitere relevante Aspekte sollen im Folgenden kurz ausgeführt werden.

Junge Auszubildende müssen mit ihrer Fluchterfahrung und mit ihren individuellen Stärken und ihrer biographischen Gewordenheit in Bildungsangeboten anerkannt werden.

Ein subjektbezogener Ansatz zielt darauf, die Fluchterfahrung der Auszubildenden zu berücksichtigen, dabei aber nicht aus dem Blick zu verlieren, dass sie als aktive Akteur*innen mit eigenen Ressourcen (Ehrgeiz, Belastbarkeit, Vorkenntnisse, Muttersprache usw.) anzuerkennen sind. **Diese Ressourcen sind gezielt in den Mittelpunkt von Lernprozessen zu stellen.** Dazu ist es auch notwendig, die aus dem Ausland mitgebrachten Kompetenzen der Jugendlichen durch Assessment und formelle Anerkennung sichtbar zu machen (El-Mafaalani und Massumi 2019). Eingehendes Assessment ermöglicht zudem eine **flexibilisierte und individualisierte Auszubildendengestaltung.**

Junge Geflüchtete sind nicht nur Zweitsprachenlernende, eine Reduzierung von Bildung auf Kompensation von sprachlichen Defiziten stellt keine ressourcenorientierte Vorgehensweise dar. **Eine direkte Verknüpfung von inhaltlichem Lernen und fachsprachlichen Elementen im Sinne einer integrierten Sprachförderung sollte auch durch die sprachensible Vermittlung der Ausbildungsinhalte umgesetzt werden (Vogel und Scheiermann 2019).** Anderson (2016) plädiert in diesem Zusammenhang auch dafür,

Herkunftssprachen und Mehrsprachigkeit als Ressource zu betrachten und in didaktische Konzepte zu integrieren.

Der interkulturellen Öffnung von Bildungsinstitutionen kommt grundsätzlich eine zentrale Bedeutung zu (Anderson 2016, S. 48). Hierzu gehört auch der Aufbau von diversitätssensiblen Kompetenzen und die Möglichkeit entsprechender Fort- und Weiterbildungen für Fachkräfte in den Bildungsumwelten Geflüchteter (Anderson 2016; GoodVET (a) o.D.).

Neben inhaltlichen Lernbedarfen (Fachsprache, Ausbildungsinhalte) benötigen Auszubildende mit Fluchterfahrung Angebote mit einem **ganzheitlichen Bildungsverständnis**, das auch ihre emotionalen und sozialen Bedürfnisse einbezieht. Aufgrund der Fluchterlebnisse kann es bei den Jugendlichen zu Unterbrechungen der Schulzeit oder eingeschränkten Bildungsmöglichkeiten gekommen sein. Sie müssen sich in einem neuen Bildungs- und Gesellschaftssystem zurechtfinden. Sprache und das Gefühl von Sicherheit, um mit anderen zu kommunizieren und ein Gefühl der Zugehörigkeit und Verbundenheit mit der Gemeinschaft zu entwickeln, ist hier eine wichtige Voraussetzung, genauso wie die Bewältigung von Verlust, Trauer sowie Trennung und/oder Trauma (Cerna 2019). Berufsschulen und Ausbildungsbetriebe sind hier auf die **enge Vernetzung mit weiteren Akteur*innen von informellen und non-formalen Bildungsmodalitäten** wie Jugendmigrationsdienste, offene Jugendarbeit, zivilgesellschaftliche Netzwerke angewiesen, um Bildungsangebote entsprechend ausgestalten zu können. Hier können auch Möglichkeiten entstehen, **langfristige Begleitung durch Mentor*innen- und Pat*innenprogramme zu installieren**. Starke soziale Netzwerke und ein stabilisierendes Umfeld sind von großer Bedeutung für die*den Einzelne*n. Durch multiprofessionelle Unterstützung kann Geflüchteten auch geholfen werden, Herausforderungen des alltäglichen Lebens zu bewältigen, „die ihre volle Teilnahme an der beruflichen Bildung erschweren“ (GoodVET (a) o.D., S. 12)

Restriktive Regelungen im Asyl- und Bildungssystem können den Zugang zur beruflichen Ausbildung (z.B. durch Einschränkung der Ausbildungserlaubnis) sowie zu wichtigen Unterstützungsangeboten (z.B. assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen) einschränken (Korntheuer 2016). Bildungsangebote für junge Auszubildende sollen diese Ausschlussprozesse nicht durch enge Zugangsrichtlinien verstärken, sondern auf **möglichst inklusive und niedrigschwellige Zugangsbedingungen achten**. **Empowerment und Advocacy durch Partizipationsstrukturen und Förderung von Selbstorganisation** für junge Auszubildende in den Bildungsangeboten kann

zu einer Stärkung ihrer Bildungsrechte führen.

Segregation von Schüler*innen mit Fluchterfahrung kann zu Ausgrenzung und Isolation führen. Die Konzentration von Kindern und Jugendlichen mit Fluchtmigrationsgeschichte in bestimmten Schulen, beziehungsweise ihre langfristige Beschulung in Migrationsklassen soll vermieden werden (Bunar und Juvonen 2021). Darüber hinaus müssen die Pädagog*innen darauf achten, dass neu zugewanderte Auszubildende in regulären Fachklassen nicht isoliert und ausgegrenzt werden (Massumi 2019). **Inklusive Ausbildungswege mit entsprechenden diversitätsbewussten Rahmenbedingungen** und einer adäquaten Ressourcenausstattung sind einer Segregation- auch in guten Schutz- und Förderabsichten- vorzuziehen (Bunar und Juvonen 2021).

Der wichtigen Rolle des lokalen Sozialraums als Ort der Lebensgestaltung ist im Sinne einer **Gemeinwesen- und Lebensweltorientierung von Bildungsangeboten** Rechnung zu tragen. Durch eine Einbindung in die lokalen Sozialräume und zivilgesellschaftlichen Gemeinschaften können die Teilhabechancen von jungen Geflüchteten auch in der Ausbildung erhöht werden. Auch regionale Ausbildungsverbünde als Netzwerke von Betrieben, Schulen und weiteren Bildungs- und Integrationsakteur*innen fördern erfolgreiche Ausbildungswege (Vogel und Scheiermann 2019). Hierbei sollten auch **migrantische Communities und Selbstorganisationen** stärker eingebunden und als Ressource betrachtet werden (Anderson 2016). Sportliche und kulturelle Aktivitäten bieten sowohl den Auszubildenden als auch der Mehrheitsbevölkerung interaktive Begegnungsräume, die zum Abbau von Vorurteilen und zur Erweiterung von Netzwerken genutzt werden können (El-Mafaalani und Massumi 2019). Sie tragen zu einem freundlicheren Klima

gegenüber Fluchtmigrant*innen und dem Erlernen der Sprache bei und fördern zudem das Gefühl des sozialen Zusammenhalts in der lokalen Gemeinschaft (Glorius et al. 2020).

Was können also auf Grundlage der dargestellten Erkenntnisse Gütekriterien für eine gelingende Praxis in der Ausbildung von jungen Geflüchteten sein? Die folgenden Fragen können Reflexionsräume für die eigene Praxis im Sinne einer Promising Practice eröffnen:

- Inwiefern handelt es sich um einen nachhaltigen Ansatz? Wie wird die **Nachhaltigkeit** gewährleistet hinsichtlich der Etablierung des Ansatzes und seiner Wirkungsweise?
- Welches **Innovationspotenzial** bietet der Ansatz, das Projekt oder die Maßnahme?
- Handelt es sich um einen **effizienten** praktischen Ansatz? Wie lässt sich dies konkret feststellen? Wie können Erfolge gemessen oder erfasst werden? Findet eine regelmäßige Evaluation und bei Bedarf Weiterentwicklung statt? Wurde eine Feedback-Kultur etabliert?
- Entspricht der Ansatz professionellen bzw. **wissenschaftlichen Erkenntnissen**?
- Werden die **individuellen Stärken, Kompetenzen, Erfahrungen, Biographien** und vorhandenes Wissen der Zielgruppe positiv anerkannt, eingebunden und genutzt? Wie geschieht dies konkret?
- Welche Rolle spielen hier **Empowerment** sowie ein Mitspracherecht der Personen, auch mit Blick auf **Partizipation** an einer bildungspolitischen Weiterentwicklung?
- Subjektorientierung: **kann individuellen Bedarfen und Voraussetzungen** differenziert entsprochen werden und wie werden **Aspekte von Gender, Nicht_Behinderung, sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, rechtlichem Status, Bildungsvorerfahrungen und Rassismuserfahrungen** in die Konzeptionierung und Umsetzung des Ansatzes einbezogen?
- Werden **Zugangsbedingungen** möglichst niedrigschwellig und inklusiv formuliert?
- Findet eine **Einbindung in den Sozialraum** statt? Wie erfolgt dies konkret? Bestehen Kooperationen mit Personen/Gruppen/Organisationen im jeweiligen Sozialraum?
- Wird durch den Ansatz **Segregation und Exklusion vermieden und Inklusion gefördert**?
- Handelt es sich um einen ganzheitlichen Ansatz? Was macht die **Ganzheitlichkeit** aus?
- Ist der praktische Ansatz **übertragbar** auf andere Kontexte und anpassbar entsprechend der jeweiligen Gegebenheiten?
- Verfügen die durchführenden Fachkräfte über ausrei-

chend **Kompetenzen im Umgang mit Diversität**? Sind **Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten** gegeben?

- Ist eine adäquate **Ressourcenausstattung** gewährleistet?

Literaturverzeichnis

Anderson, Philip (2016): „Lass mich endlich machen!“ und Flüchtlinge (BAF). Eine Strategie zur Förderung in der beruflichen Bildung für junge berufsschulpflichtige Asylbewerber. Landeshauptstadt München. Online verfügbar unter http://philip-anderson.de/pdf/1607_strategie_anderson_final.pdf, zuletzt geprüft am 20.04.2023.

Bauer-Amin, Sabine; Kolhlbacher, Josef; Lehner Marie; Rasuly-Palezcek, Gabriele; SCHIOCCCHET, Leonardo; SIX-HOHENBALKEN, Maria (2020): Empfehlungen für integrationspolitische Best-Practice-Strategien und -Maßnahmen.

Brücker, Herbert; Kosyakova, Yuliya; Schwanhäuser, Silvia; Cardozo Silva, Adriana R.; Zinn, Sabine; Grabka, Markus et al. (2022): Geflüchtete aus der Ukraine in Deutschland: Flucht, Ankunft und Leben.

Bunar, Nihad; Juvonen, Päivi (2021): 'Not (yet) ready for the mainstream' – newly arrived migrant students in a separate educational program. In: Journal of Education Policy, S. 1–23. DOI: 10.1080/02680939.2021.1947527.

Cerna, Lucie (2019): Refugee education: Integration models and practices in OECD countries. Hg. v. OECD Publishing (OECD Education Working Papers, 203).

Deutscher Landkreistag (Hg.) (2016): Integration von Flüchtlingen in ländlichen Räumen Strategische Leitlinien und Best Practices. Berlin.

El-Mafaalani, Aladin; Massumi, Mona (2019): Flucht und Bildung: frühkindliche, schulische, berufliche und non-formale Bildung. Hg. v. Verbundprojekt ‚Flucht: Forschung und Transfer‘, Osnabrück: Bonn (State-of-Research Papier, 08a).

Glorius, Birgit; Kordel, Stefan; Weidinger, Tobias; Bürer, Miriam; Schneider, Hanne; Spenger, David (2020): Is Social Contact With the Resident Population a Prerequisite of Well-Being and Place Attachment? The Case of Refugees in Rural Regions of Germany. In: *Frontiers in sociology* 5, S. 578495. DOI: 10.3389/fsoc.2020.578495.

GoodVET (a) (o.D.): Supranationales Handbuch. Indikatoren guter Berufsbildungspraxis für Geflüchtete. Online verfügbar unter <https://goodvet.uni-koeln.de/de/ergebnisse/supranationale-handreichung>, zuletzt geprüft am 20.04.2023.

GoodVET (b) (o.D.): Best Practice Beispiele. Indikatoren guter Berufsbildungspraxis für Geflüchtete. Unter Mitarbeit von Michele Brunelli, Christian Helms Jorgensen, Annette Ostendorf, Matthias Pilz, Laura Galeotti, Junmin Li et al. Online verfügbar unter https://goodvet.uni-koeln.de/sites/goodvet/pdf/Best_Practice_GER_FINAL.pdf, zuletzt geprüft am 20.04.2023.

Hess, Sabine; Kasperek, Bernd; Kron, Stefanie; Rodatz, Mathias; Schwertl, Maria; Sontowski (2017): Der lange Sommer der Migration. Krise, Rekonstitution und ungewisse Zukunft des europäischen Grenzregimes. In: Sabine Hess, Bernd Kasperek, Stefanie Kron, Mathias Rodatz, Maria Schwertl und Simon Sontowski (Hg.): *Der lange Sommer der Migration: Assoziation a*, S. 6–24.

Korntheuer, Annette (2016): Die Bildungsteilhabe junger Flüchtlinge. Faktoren von Inklusion und Exklusion in München und Toronto. Münster: Waxmann (Bildung in Umbruchgesellschaften, 13).

Massumi, Mona (2019): Migration im Schulalter. Systemische Effekte der deutschen Schule und Bewältigungsprozesse migrierter Jugendlicher. Berlin: Peter Lang (Interkulturelle Pädagogik und postkoloniale Theorie, Band 7).

Rusert, Kirsten; Stein, Margit (2022): Handreichung zur erfolgreichen Ausbildung von Auszubildenden mit Fluchterfahrung. Online verfügbar unter https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/handreichung-zur-erfolgreichen-ausbildung-von-auszubildenden-mit-fluchterfahrung.pdf?__blob=publicationFile&v=1, zuletzt geprüft am 20.04.2023.

Save the Children UK (Hg.) (2017): Promising Practices in Refugee Education. Synthesis Report. London.

Sommerfeld, Peter (2014): Kooperation als Modus der Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis am Beispiel der Sozialen Arbeit. In: Ursula Unterkofler und Elke Oestreicher (Hg.): *Theorie-Praxis-Bezüge in professionellen Feldern. Wissensentwicklung und -verwendung als Herausforderung*. Opladen, Berlin, Toronto: Budrich Uni-Press Ltd, S. 133–155.

Vogel, Christian; Scheiermann, Gero (2019): Vielfalt in der beruflichen Bildung. Hg. v. BIBB. Bonn. Online verfügbar unter <https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10341>.

