

Bernd Hallenberg

Der erste Teil der aktuellen Bestandsaufnahme zur „strukturellen“ Integration der in den letzten Jahren Geflüchteten hat sich im Schwerpunkt mit den Sprach- und Integrationskursen, deren Struktur und Ergebnissen beschäftigt, die im Fokus des zweiten Teils der Bestandsaufnahme stehen. Einbezogen werden dazu auch die Initiativen und Netzwerke der Wirtschaft und der Zivilgesellschaft.

Vom Sprachkurs zum Berufseinstieg

Integrations- und Sprachkurse bilden die entscheidende Voraussetzung für die nächste Stufe der „strukturellen“ Integration: die berufliche Ausbildung und den Einstieg in eine – möglichst nachhaltige – Beschäftigung. Dabei entscheidet das erreichte Sprachniveau zum einen darüber, ob die Bewerber*innen eine Berufsausbildung im dualen System nach den in Deutschland geltenden Regeln überhaupt aufnehmen können.

Zum anderen stehen viele Geflüchtete an dieser Stelle vor der schwierigen Entscheidung, ob sie sofort eine schlecht bezahlte Beschäftigung – meist auf „Helfer“-Niveau im Niedriglohnsektor – aufnehmen sollen (und damit auch sofort Angehörige unterstützen können) oder ob sie den schwierigen, aber mittelfristig¹ erfolgversprechenderen Weg über eine Berufsausbildung einschlagen wollen.

Die vorliegenden Zahlen deuten auf eine sich langsam verschiebende Entwicklung zugunsten des Ausbildungsweges hin, ohne dass bereits von einem breiten Umschwung gesprochen werden kann, der zudem durch die Sprachvoraussetzungen gebremst wird.

Gleichwohl geben die vorliegenden Informationen Anlass zu vorsichtigem Optimismus, zumal die Unternehmen immer stärker den Wert von gut ausgebildeten Geflüchteten angesichts des breiten Nachwuchsmangels erkennen und diesen Weg auf verschiedene Weise aktiv fördern.

Arbeitsmarktpolitische Integrationsförderung

Neben den vom BAMF gestalteten Integrations- und Sprachkursen gibt es ein breites Spektrum von verschiedenen arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und weiterer angeschlossener Organisationen. Im Oktober 2018 wurden 82.000 geflüchtete Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen gefördert – fast 9.000 mehr als ein Jahr zuvor. In der Grundsicherung für Arbeitsuchende waren es 18 Prozent mehr, während die Förderung in der Arbeitslosenversicherung um ein Achtel zurückging. Fast die Hälfte der geförderten Geflüchteten nahm an einer Maßnahme zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung teil².

• Perspektiven für Flüchtlinge (PerF)

Ziele: In 6 Wochen werden die Kompetenzen in Betrieben oder – in Ausnahmen – in Werkstätten festgestellt: Vermittlung von berufsbezogenen Deutschkenntnissen, Orientierung und Beratung auf dem deutschen Arbeitsmarkt, Erstellung von Bewerbungsunterlagen und Strategien für die Bewerbung. Am Ende erhalten die Teilnehmenden einen Bericht über ihre Kenntnisse und Fähigkeiten. Zeitraum: 12 Wochen Inanspruchnahme von September 2016 bis August 2017: 41.496 Teilnehmende im Kontext von Fluchtmigration.

- **Perspektiven für junge Flüchtlinge (PerjuF)** mit 6.658 Teilnehmenden im gleichen Zeitraum. Die Maßnahme verfolgt das Ziel, junge Flüchtlinge an den Ausbildungsmarkt heranzuführen. Wichtige Bestandteile der auf sechs bis acht Monate angelegten Maßnahme sind dabei z. B. die Feststellung von Kompetenzen und Neigungen, die Vermittlung von berufsbezogenen Sprachkenntnissen, Bewerbungstraining, Sucht- und Schuldenprävention und Grundlagen gesunder Lebensführung. Vorgesehen sind dabei auch betriebliche Einsätze, in denen die Teilnehmer*innen praktische Erfahrungen sammeln.

- **Perspektiven für junge Flüchtlinge im Handwerk (PerjuF-H)**. Die Maßnahme ist Teil der Initiative „Wege in Ausbildung für Flüchtlinge“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und des Zentralverbands des Deutschen Handwerks (ZDH).

Die Initiative verfolgt das Ziel, junge Geflüchtete auf eine Berufsausbildung im Handwerk vorzubereiten.

Im Rahmen von PerjuF-H werden den Teilnehmern und Teilnehmerinnen im Laufe von vier bis sechs Monaten in einem Betrieb erste Erfahrungen in Berufsfeldern des

Handwerks, z. B. Metall, Elektrotechnik oder Holzverarbeitung, vermittelt.

- **Perspektiven für weibliche Flüchtlinge (PerF-W)**. Spezialisierung des PerF für weibliche Flüchtlinge: Berücksichtigung der besonderen Interessen von Frauen (Kinderbetreuung, Kompetenz- und Ressourcenstärkung), sozialpädagogische Begleitung, Zeitraum: vier Monate in Teilzeit
- **KompAS: Kompetenzfeststellung, frühzeitige Aktivierung und Spracherwerb**. KompAS beinhaltet je nach Ausgestaltung vor Ort u. a. Aktivitäten zur Kompetenzfeststellung und zum Heranführen an das deutsche Ausbildungs- und Beschäftigungssystem sowie an die hiesigen Normen und Kultur. Weiterhin sollen Kontakte zu verschiedenen Organisationen, wie z. B. Betriebe, Behörden, Beratungsstellen oder

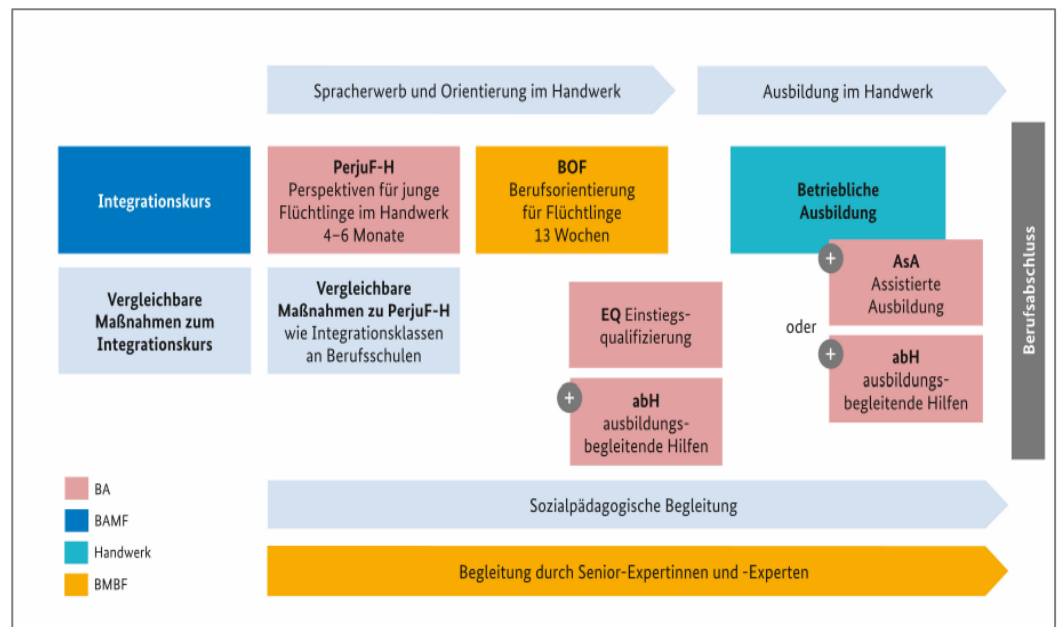


Abb. 1: Zusammenwirken verschiedener Maßnahmen und Träger am Beispiel des Handwerks, Quellen: Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen (KOFA), Handwerkskammern

Kammern, hergestellt werden. Der zeitliche Umfang beträgt 200 bis 400 Zeitstunden. Die Teilnahme findet parallel zu einem Integrationskurs des BAMF statt. Inanspruchnahme: 16.350 Teilnehmende von September 2016 bis August 2017. Allerdings sind nach frühen Erfahrungen Defizite bei einigen dieser Angebote sichtbar geworden. So lag bei KompAS-Kursen die Auslastung in Städten wie Hamburg oder Kiel nur zwischen 10 und 30 Prozent. „Starre Behördenvorgaben und Fehlkalikulationen“ der federführenden Arbeitsagentur seien für den Verlust „von Millionen Euro“ verantwortlich³. Auch Zugangsbeschränkungen oder die fehlende Berücksichtigung unterschiedlicher Integrationsverläufe wurden kritisiert⁴.

- **Kommit – Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung.** Das wesentliche Element von „Kommit“ ist eine vier- bis zwölfwöchige betriebliche Erprobung, um Kompetenzen der Teilnehmenden festzustellen und diese an eine Tätigkeit bei einem Arbeitgeber heranzuführen. Der betrieblichen Erprobung geht eine zweiwöchige Vorbereitungsphase beim

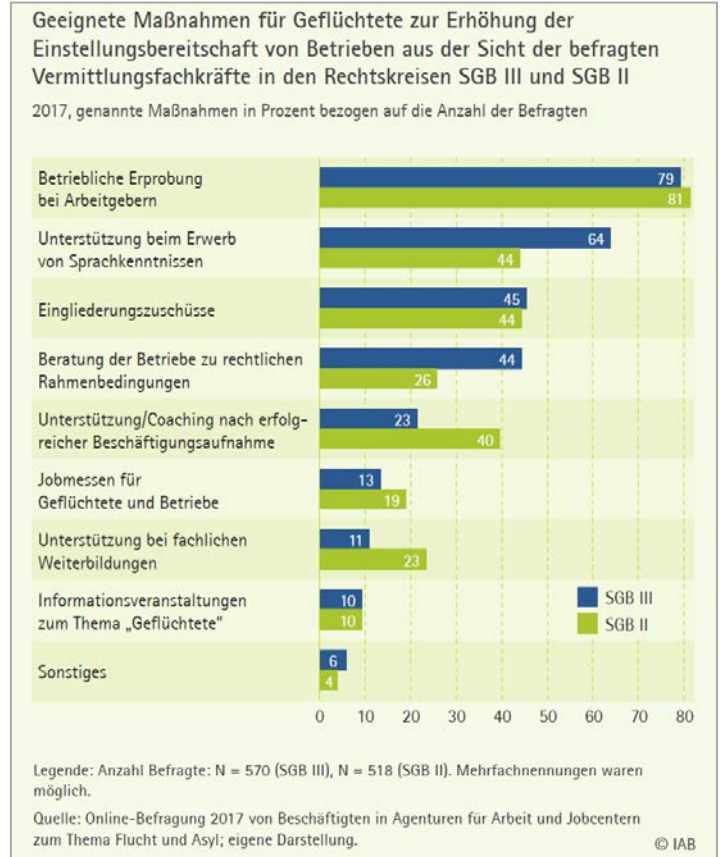


Abb. 2: Befragung von Jobvermittlern zu Maßnahmen, die die Einstellungsbereitschaft der Betriebe erhöhen

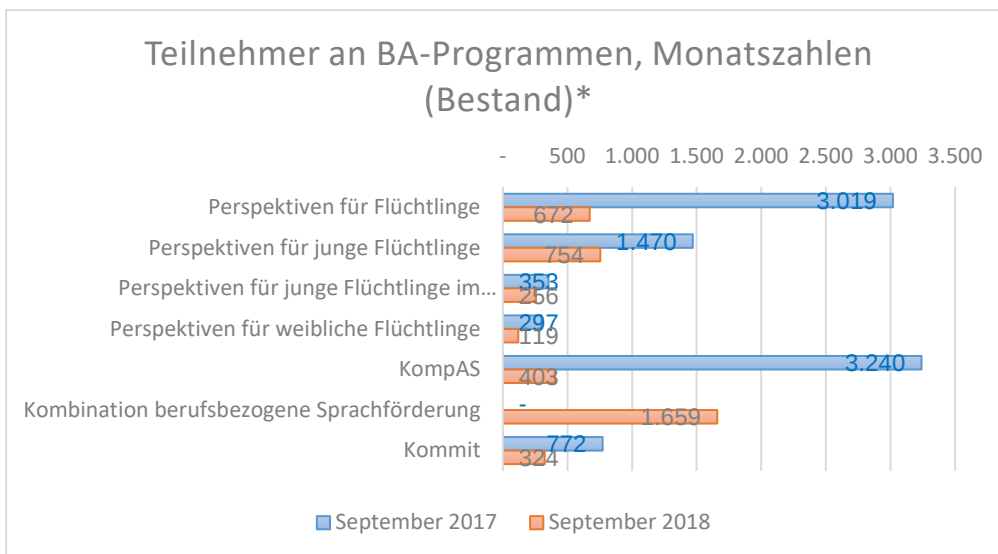


Abb. 3: Teilnehmende an Berufsausbildungsprogrammen, Quelle: Statistik der Arbeitsagentur, 2017 und 2019, eigene Grafik

Maßnahmeträger voraus. Während der Tätigkeit im Betrieb wird der/die Teilnehmende persönlich betreut. Es wird angestrebt, dass der Arbeitgeber den Teilnehmenden im Anschluss in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernimmt,⁵ etwa 1.500 Teilnehmende im August 2017.

- Weitere bekannte Programme: WeGebAU – Weiterbildung Geringqualifizierter Beschäftigter und Beschäftigter in Klein- und Mittelbetrieben; Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung, darunter Maßnahmen bei einem Arbeitgeber (MAG); Eingliederungszuschuss (EGZ), finanzielle Unterstützung des Arbeitgebers, Förderung der beruflichen Weiterbildung, Förderung von Selbstständigkeit, Modulare Teilzeitqualifizierungen.

Wie Abbildung 3 zeigt, sind die Teilnehmerzahlen (Monatsbasis) in 2018 allerdings rückläufig. Zusammen erreichten die sechs Hauptmaßnahmen im September knapp aktuell 4.200 Teilnehmende, was allerdings auch ein Indiz für den wachsenden Übergang in reguläre Beschäftigungsverhältnisse ist.

Willkommenslotsen und Netzwerke – Brückenbauer zur Beschäftigung

Drei Jahre nach dem großen Zuwanderungsschub 2015 wirken neben BAMF und Arbeitsagentur eine ganze Reihe weiterer Programme und Initiativen sowie Ehrenamtliche dabei mit, den Geflüchteten den Weg in die Beschäftigung zu ebnen. Inzwischen haben sich auch Start-Ups etabliert, die sich um die Vermittlung, Behördenkontakte oder Sprachkurse für Geflüchtete kümmern⁶.

Mehrere Untersuchungen haben verdeutlicht, dass eine Reihe von Unterstützungsmaßnahmen ineinandergreifen müssen – bis hin zur individuellen Betreuung der Betroffenen. Nachfolgend werden einige jener Programme und Netzwerke zum Übergang in Ausbildung oder Beschäftigung skizziert.

Ansatz der Netzwerke ist der Gedanke, dass vor allem Ausbildung und Arbeit einen Beitrag zur gelungenen Integration leisten können. Die Wirtschaft, vor allem kleinere Unternehmen, benötigt jedoch auch Hilfe von den Netzwerken – etwa beim bürokratischen Aufwand, einen Flüchtling auszubilden oder einzustellen, und vor allem auch dann, wenn es um eine mögliche Abschiebung geht⁷.

Trotz ihrer überschaubaren Zahl können die **Willkommens- oder Joblotsen** aus dem gemeinsamen Programm von BMWi und Wirtschaft eine gute Bilanz vorweisen. Im Herbst 2018 waren 178 Willkommenslotsen an 114 Handwerkskammern, Industrie- und Handelskammern, Kammern der freien Berufe und sonstigen Organisationen der Wirtschaft im gesamten Bundesgebiet tätig⁸.

Seit Beginn des Programms im Frühjahr 2016 konnten rund 16.500 Flüchtlinge in Ausbildung, Arbeit, Praktikum, Hospitation oder Einstiegsqualifizierung vermittelt werden, allein



4.800 im ersten Halbjahr 2018. In diesem Zeitraum gelang es den Willkommenslotsen, rund 1.300 Ausbildungsplätze zu besetzen, zudem wurden mehr als 2.100 Praktika, 760 Einstiegsqualifizierungen und über 600 Beschäftigungsplätze vermittelt. Die Lotsen werden auf ihre Aufgabe durch Schulungen des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) vorbereitet.

Auch werden ihnen dort Informationsmaterialien für die Beratung der kleinen und mittleren Unternehmen zur Verfügung gestellt⁹. Konkret bedeutet dies:

- Besetzung von offenen Stellen und Erarbeitung von Anforderungsprofilen für Auszubildende bzw. Mitarbeiter,
- Vorauswahl passender Bewerberinnen und Bewerber aus dem Kreis der Geflüchteten,
- Beratung bei rechtlichen und praktischen Fragen zur Integration,
- Hilfe bei verwaltungstechnischem Aufwand,
- Beratung zu regionalen oder nationalen Förderungs- und Unterstützungsprogrammen für Unternehmen, die Geflüchtete ausbilden und beschäftigen,
- Vermittlung von Kontakten zu relevanten regionalen Institutionen, Organisationen und Projekten, die bei einer Ausbildung unterstützen.

Das Bundeswirtschaftsministerium fördert die Willkommenslotsen als Teil der Maßnahmen zur Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung; die Wirtschaft beteiligt sich mit 30 Prozent an den Kosten von rund 10 Millionen Euro. Leitstelle der Programmdurchführung ist der Zentralverband des Deutschen

Handwerks (ZDH). Im September 2018 kündigte das BMWI die Verlängerung der Unterstützung bis Ende 2019 an¹⁰.

Auch die Unternehmen selbst sind seit 2015/2016 mit einer Reihe von Initiativen bei der Integration der Zugewanderten aktiv. Zu erwähnen sind dabei das NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ sowie die vornehmlich von Großunternehmen getragene Initiative „Wir zusammen“, der sich Unternehmen wie der Versicherungskonzern Allianz, die Autobauer Opel, VW und Daimler¹¹ sowie Siemens, Airbus und DHL, aber auch die Berliner Verkehrsbetriebe und der Kekshersteller Bahlsen angeschlossen haben.

Das NETZWERK „Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ ist eine Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), gefördert durch das BMWi, und zählte im Januar 2019 annähernd 2.000 Mitgliedsunternehmen. Drei Viertel der Mitglieder sind kleine und mittlere Unternehmen.

Das Netzwerk will seinen Mitgliedern vermitteln, wie man Integration ganz praktisch und erfolgreich angeht. Gemeinsam soll nach Antworten auf Fragen gesucht werden: Wie kann man geflüchtete Menschen kennenlernen und ihre Qualifikationen einschätzen? Was muss man bei ihrer Aus- und Weiterbildung beachten? Welche Begleitung brauchen sie im Arbeitsalltag? Was braucht die Stammbeschaft, um die neuen Kollegen gut aufzunehmen?

„Wir entwickeln das NETZWERK zu einer pragmatischen Plattform. Dabei verschweigen wir Probleme nicht, sondern packen die Integration von Geflüchteten aktiv an“¹².



"Beratung zur beruflichen Entwicklung" ebnet Fatima Alabed Weg in den Arbeitsmarkt



Gelungene Integration von Geflüchteten bei der Eventis Dienstleistungs GmbH in Düsseldorf



Nachwuchsförderung für die Baubranche: Azubis gewinnen - Zuwanderung nutzen

Quelle: <https://www.das-machen-wir.nrw/>

Den Mitgliedern werden etwa Informationsmaterialien und Checklisten, Praxistipps und Erfahrungsaustausch¹³, Veranstaltungen und Webinare sowie regelmäßige Updates zu wichtigen Regularien und Gesetzesänderungen angeboten. Die Mitgliedschaft ist kostenlos. Das Netzwerk engagiert sich auch bei politischen Fragen, wie etwa zum Bleiberecht für in Ausbildung befindliche, aber abgelehnte Asylbewerber¹⁴.

Am Netzwerk **„Wir zusammen“** beteiligen sich überwiegend große Unternehmen, die durch eigene Integrations-Initiativen tätig geworden sind. Bis Mitte 2018 konnten durch Unternehmen aus der Initiative mehr als 33.500 Geflüchtete qualifiziert werden. Gegen Ende 2018 wurde von 233 erfolgreichen Integrations-Initiativen im Netzwerk berichtet¹⁵. In Studien, die vom Netzwerk unterstützt werden, wurden die Erfolgsfaktoren für die Integration der Geflüchteten zusammengefasst¹⁶.

Die Politik unterstützt die Initiativen der Wirtschaft. *„Vernetzung ist eine wesentliche Voraussetzung dafür, als Unternehmen bei der Integration von Geflüchteten erfolgreich zu sein“*, meinte NRW-Integrationsminister

Stamp¹⁷. Er fügte allerdings hinzu, *„dass gute Kontakte und umfangreiche Pläne zur Integration von Geflüchteten noch lange keine Garantie für Erfolg sind. Oft macht das System den Unternehmen einen Strich durch die Rechnung“*, da Geflüchtete in Ausbildung abgeschoben werden sollen.

Wichtiger werden auch lokal organisierte Netzwerke. So ging zum Beispiel im November 2018 die Integrationskonferenz im Essener Stadtbezirk III in die dritte Runde. Schwerpunktthema war, wie „Integration in und durch Arbeit“ besser gelingen kann. Zukünftig soll für den besseren Arbeitsmarkteinstieg eine stärkere Information und Einbindung ortsansässiger Unternehmen im Fokus stehen¹⁸.

Auch andere Kontakt- und Vermittlungsformen finden regen Zulauf. Auf Jobmessen suchen unterschiedlichste Firmen den Kontakt mit Geflüchteten, wie im Januar 2019 in Berlin, wo etwa 180 potentielle Arbeitgeber von Amazon, McDonald's über die AWO bis zur Deutschen Bahn oder Daimler sich Arbeitssuchenden vorstellten und insgesamt rund 3.500 freie Stellen anzubieten hatten.

Liqaa Alshammry kam vor gut drei Jahren nach Berlin. Gemeinsam mit ihrem kleinen Sohn floh sie vor dem Bürgerkrieg im Irak. Dort hatte sie studiert und einen Job als Lebensmitteltechnologie-Ingenieurin. In Deutschland war diese Ausbildung dann aber nichts mehr wert – Alshammry musste wieder von vorne beginnen. Mittlerweile spricht die junge Mutter fließend Deutsch und überlegt zu studieren. Aber zuerst braucht sie Arbeit. Denn ihr winkt eine Duldung. „Aber um eine Chance darauf zu haben, brauche ich jetzt unbedingt einen Job“, erzählt sie. Alshammry hat sich auf der Jobmesse einen Bewerbungsbogen von Vivantes Gastronomie mitgenommen. Gerne würde sie im Labor arbeiten und passende Mahlzeiten etwa für Diabetes-kranke zusammenstellen. „Das wäre mein Traum“, sagt sie. „Ich bin Stier vom Sternzeichen, ich bin ein Sturkopf. Ich habe ein Ziel – also schaffe ich das auch, was ich mir vornehme“, sagt sie und lacht¹⁹.

Inzwischen haben sich zudem auch Ausbildungs- und Arbeitsplatzbörsen wie Workeer etabliert, die sich speziell an Geflüchtete richten. „Durch die Plattform soll ein geeignetes Umfeld geschaffen werden, in dem diese besondere Gruppe von Arbeitssuchenden auf ihnen gegenüber positiv eingestellte Arbeitgeber trifft“²⁰.

Zum Stand der beruflichen Ausbildung von Geflüchteten

Deutliche Fortschritte hat 2018 die Berufsausbildung von Geflüchteten gemacht – obwohl etliche Hürden und Hemmnisse fortbestehen.

Doch die breite Skepsis, die zeitweise vorherrschend war, ist deutlich zurückgegangen. Noch Ende 2017 hatte „Die Welt“ unter Hinweis auf den Ausbildungsstand der Zugewanderten und die (vom IW Köln untersuchten) Ausbildungssysteme der wichtigsten Asylherkunftsländer²¹, insbesondere das Fehlen der dualen Berufsausbildung, geurteilt: „*Flüchtlinge passen nicht zum deutschen Ausbildungssystem*“²². Zudem würden sich, so eine weitere Beobachtung 2017, viele Geflüchtete bewusst für zunächst höhere, später aber bedeutend niedrigere Löhne und damit gegen eine berufliche Qualifikation und vielmehr für Helfer-Jobs entscheiden. Ihnen sei der Mehrwert einer Ausbildung gegenüber einer zunächst vielleicht höher vergüteten Hilfsstelle nicht bewusst²³.

	2015-2016	2016-2017	2017-2018
Bewerber insg.	10.300	26.400	38.300
darunter unver-sorgt	900	2.400	3.500

Abb. 4: Entwicklung gemeldete Ausbildungsstellenbewerber im Kontext von Fluchtmigration, bis September 2018, Quelle: Bundesagentur für Arbeit

Sichtbare Fortschritte 2018...

Für manche Geflüchtete sei es verlockend gewesen, direkt einen Job anzunehmen, in dem man „*anfangs mehr verdient als in einer Ausbildung*“, so ein Koordinator in Bayern. „*Gerade afrikanische Flüchtlinge stehen oft unter großem Druck, ihren Familien schnell Geld nach Hause zu schicken, weil das ganze Dorf für ihre Reise gesammelt hat*“, berichtet ein anderer.

So manchem Schüler gelte es zu erklären, dass eine Ausbildung langfristig bessere Perspektiven eröffne.²⁴

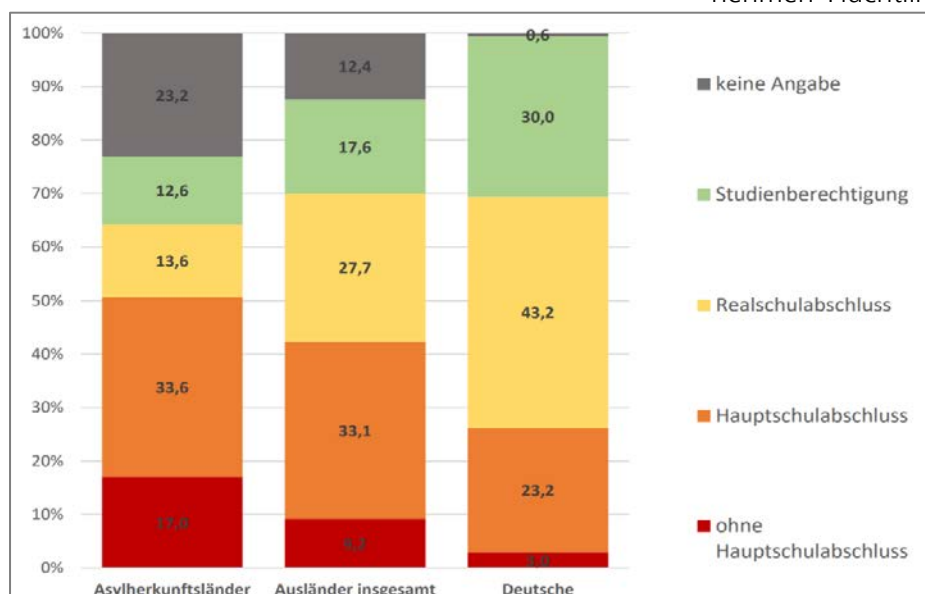


Abb. 5: Auszubildende nach allgemeinbildenden Schulabschlüssen und Staatsangehörigkeitsgruppierungen, Neuabschlüsse Deutschland 2017 (in Prozent)²⁵, Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)

Doch schrittweise bahnt sich ein Wandel an, wie es angesichts der neuen Zahlen zu den Auszubildenden im Frühjahr 2018 hieß: „Viele Flüchtlinge verdienen als Leiharbeiter Geld. Doch immer mehr setzen auf eine Berufsausbildung“²⁶. Der deutliche Zuwachs an Auszubildenden mit Fluchthintergrund zeigt sich in Abbildung 5. Allein vom Ausbildungsjahr 2016/2017 bis zum Jahr 2017/2018 ist die Zahl um fast 50 Prozent angestiegen, allerdings von einem relativ niedrigen Ausgangsniveau aus. Im September 2018 befanden sich etwa 35.000 Zugewanderte aus den Asylherkunftsändern in einer beruflichen Ausbildung. Das Deutsche Hochschulkonsortium (DIHK)

berichtete im Juli 2018 auf Basis seiner Ausbildungsumfrage, dass aktuell im IHK-Bereich rund 14 Prozent (2017: 7 Prozent) der Unternehmen Flüchtlinge ausbilden. Damit befänden sich ca. 20.000 Geflüchtete (im Vorjahr 15.000 Personen) in einer IHK-Ausbildung²⁷.

Der deutliche Aufwärtstrend im Ausbildungsbereich hat mehrere Ursachen, bei denen neben dem wachsenden Wunsch vieler Geflüchteter nach einer soliden Berufsausbildung auch die Perspektiven und Erfahrungen der ausbildenden Unternehmen eine zentrale Rolle spielen.

Zum einen geht es um den Abbau des sich verstärkenden **Nachwuchsmangel**²⁸ in vielen Branchen und Berufen, etwa im Handwerk, Gastgewerbe oder am Bau. Zum anderen werden durch die weithin sehr **positiven Erfahrungen** bei der Ausbildung Geflüchteter zunehmend anfänglich vorhandene Vorbehalte vieler Unternehmen abgebaut. Mittelständler berichten, dass Flüchtlinge als Auszubildende motiviert, lernfähig, fleißig und loyal dem Unternehmen gegenüber seien. „Die Motivation und Begeisterung dieser Menschen ist ein wertvolles Kapital für die Betriebe“, so das „Innovationscluster Handwerk“ im Sauerland²⁹.

Dieser Eindruck wird von Berufsbildungseinrichtungen bestätigt: „Die Jugendlichen an unserer Schule sind hoch motiviert, sie sind loyal, leistungsbereit und sehr gute Teamplayer“, so die Abteilungsleiterin Fachkräfte im Hamburger Gastgewerbe³⁰.

Ähnlich Ergebnisse hatte bereits 2016/2017 eine Unternehmensbefragung für das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA) erbracht, als fast 90 Prozent der Befragten die Einsatzbereitschaft und Motivation sowie den Lerneifer der Geflüchteten hervorhoben.³¹ Folgerichtig zeigten sich 66 Prozent jener Firmen, die bereits Flüchtlinge in der Belegschaft gehabt haben bereit, erneut Geflüchtete einzustellen – aber nur 25 Prozent der Betriebe ohne solche Erfahrungen. Häufig betont wird zugleich die neue Vielfalt, welche durch die neuen Auszubildenden in die Unternehmen gelangt sei.

... fortbestehende Hürden

Die positive Entwicklungstendenz wird allerdings durch fortbestehende Hindernisse gebremst. So stellt für viele Unternehmen – und die Betroffenen – die noch nicht gesicherte Perspektive für Auszubildende mit abgelehntem Asylantrag ein erhebliches Hindernis dar. Die sogenannte 3+2-Regelung sieht vor, dass Asylbewerber während ihrer dreijährigen Ausbildung und einer anschließenden zweijährigen Berufstätigkeit **Bleiberecht** genießen und nicht abgeschoben werden dürfen, auch wenn ihr Asylantrag abgelehnt wird. Für die Prüfung, ob die 3+2-Regelung zum Tragen kommt, sind jeweils die Ausländerbehörden zuständig³². Das Bundeswirtschaftsministerium musste allerdings einräumen, dass es eine „uneinheitliche Anwendung“ dieser Regelung gebe, da sich die Ausländerbehörden in Bayern und Baden-Württemberg oft nicht daran hielten³³.

Die Wirtschaft forderte daher seit längerem, ein Bleiberecht für die Betroffenen in das neue

Fachkräfteeinwanderungsgesetz aufzunehmen³⁴. Das Bundeskabinett hat Ende 2018 beschlossen, für geduldete Flüchtlinge mit Job in einem eigenen Gesetz, das am 1.1.2020 in Kraft treten soll, einen verlässlichen Status zu schaffen. Wer seit zwölf Monaten geduldet ist, seit 18 Monaten einen sozialversicherungspflichtigen Vollzeitjob hat und sich nichts hat zuschulden kommen lassen, kann eine sogenannte Beschäftigungsduldung für 30 Monate beantragen.

Ist er in dieser Zeit weiter weitgehend lückenlos beschäftigt, erhält er anschließend ein Bleiberecht. Die Beschäftigungsduldung soll allerdings bis Mitte 2022 befristet werden³⁵ und muss 2019 durch den parlamentarischen Prozess.

Neben der Bleiberecht-Thematik für Geduldete gibt es eine Reihe weiterer Hürden, welche die Ausbildungsaufnahme erschweren. Im Sommer 2018 lag die mittlere **Übergangsdauer** zwischen der Ankunft in Deutschland und dem Beginn einer Ausbildung laut DIHK-



Umfrage in 2018 bei 19,2 Monaten, nur geringfügig weniger als 2016 mit damals 22 Monaten³⁶.

Diese Übergangszeit dient für die Betroffenen insbesondere dazu, eine der wichtigsten Engstellen auf dem Weg zur Ausbildung zu bewältigen, nämlich die notwendige **„Ausbildungsreife“** zu gewinnen³⁷. Die Ausbildungsreife erfordert ausreichende Sprachkenntnisse sowie weitere für eine Ausbildung notwendige schulische Grundlagen, etwa in Mathematik. Hier beginnen die Probleme für viele Geflüchtete: *„Es passiert, dass die Geflüchteten in der Ausbildung sehr gut sind, aber dann aus der Berufsschule Fünfen und Sechsen mitbringen.“* Die Kammern, so das DIHK, versuchten zu helfen, könnten jedoch auch nicht einfach so bestehende Standards aufweichen³⁸.

Der Erwerb des erforderlichen **Sprachniveaus B1** ist nicht nur eine Hürde für den Ausbildungseinstieg, sondern auch Voraussetzung für die Teilnahme an der zusätzlichen berufsbezogenen Sprachförderung des BAMF³⁹. Mangelnde Deutschkenntnisse bleiben also bis heute die mit Abstand größte Hürde – auch für die berufliche Ausbildung von Flüchtlingen –, wie es in einer Umfrage der Unternehmensberatung Ernst & Young 83 Prozent der befragten Unternehmen angegeben haben⁴⁰. Seitens der Betriebe besteht jedoch ein großer Bedarf daran, dass Geflüchtete zunächst systematische und berufsbezogene Deutschkenntnisse erwerben sowie teils auch schulische und berufliche Qualifikationen mitbringen. Deren Vermittlung ist sehr zeitintensiv. Vor allem Klein- und Kleinstbetriebe haben da oftmals trotz ihres Interesses, auch junge Menschen mit Fluchthintergrund auszubilden, nicht die nötigen zeitlichen und personellen

Ressourcen⁴¹. Insofern sehen die meisten Betriebe **Unterstützungsbedarf** bei der Ausbildung von Bewerber*innen mit Fluchthintergrund⁴².

Auswirkungen auf den Ausbildungsbereich für Geflüchtete hat auch die Frage der **Anerkennung beruflicher Qualifikationen**, die in den Herkunftsländern gewonnen wurden. Diese Frage wird im Kontext des neuen Fachkräftezuwanderungsgesetzes diskutiert und im Folgekapitel aufgegriffen⁴³.

Insgesamt wird eine Reihe von Faktoren genannt, die für den erfolgreichen Einstieg in die Berufsausbildung relevant sind:

- So könnte etwa nach Ansicht von Beobachtern die lange Dauer des Spracherwerbs gezielt durch Training-on-the-Job-Maßnahmen umgangen werden⁴⁴.
- Wichtig für den erfolgreichen Einstieg in eine Ausbildung sind praktische Erfahrungen im Betrieb, etwa durch Einstiegsqualifizierungen, Praktika oder Probearbeiten. Gefordert wird in diesem Zusammenhang, die komplexe Angebotsstruktur an Fördermöglichkeiten für die Geflüchteten zugänglich und transparent zu gestalten und ihnen aufzuzeigen, welche Angebote unter welchen Bedingungen in Anspruch genommen werden können.
- Zudem profitieren nach den Erkenntnissen des Bundesinstituts für Berufliche Bildung (BiBB) Bewerber*innen mit Fluchthintergrund davon, wenn sie individuell, etwa in Alltagsangelegenheiten oder direkt im Betrieb, durch Mentoren oder Paten betreut werden.⁴⁵

Auf andere Hindernisse, etwa die Unterbringung der Auszubildenden oder regionale Probleme im Transport/ÖPNV kann hier nicht weiter eingegangen werden.

Wer sind die Auszubildenden und in welche Berufe gehen sie?

Während die Zahl der Auszubildenden mit einem Fluchthintergrund deutlich angestiegen ist, hat sich deren soziodemografische Struktur kaum verändert. Die große Mehrheit ist männlich; für Bewerberinnen, die nur 15 Prozent stellen, bestehen Benachteiligungen aufgrund schlechterer Schulbildung oder familiärer Hemmnisse fort⁴⁶. Ein gutes Drittel ist noch unter zwanzig Jahre alt, knapp 40 Prozent sind zwischen 20 und 25 Jahre, ein Viertel ist älter als 25 Jahre. Die meisten weisen einen Hauptschulabschluss – oder entsprechendes – auf. Jeweils 17 bis 18 Prozent der Auszubildenden verfügen über einen Realschulabschluss oder die allgemeine Hochschulreife.

Merkmale der versorgten Berufsauszubildenden Fluchtmigration	September 2018	September 2017
Männer	84,6	85,2
Frauen	15,4	14,8
unter 20 Jahre	35,7	34,7
20 bis unter 25 Jahre	39,5	39,1
25 Jahre und älter	24,8	26,2
Ohne Hauptschulabschluss	3,8	4,0
Hauptschulabschluss	38,9	36,7
Realschulabschluss	17,6	16,9
Fachhochschulreife	3,9	4,1
Allgemeine Hochschulreife	17,6	18,0
Keine Angabe	18,2	20,4
Versorgte Bewerber	34.767	24.043
Unversorgte Bewerber	3.532	2.385

Abb. 6: Merkmale der versorgten Berufsauszubildenden, Quellen: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, Migrations-Monitor:

Personen im Kontext von Fluchtmigration, 11/2017 und 12/2018; eigene Darstellung

Laut der Befragung im Rahmen des BiBB-Qualifizierungspanels 2017, an der sich 12.000 Betriebe beteiligten, bilden drei Viertel der befragten Betriebe nur einen einzigen Flüchtling aus. Dies gilt sowohl für kleinere wie auch größere Betriebe. Nur in Betrieben mit 20 bis 99 Prozent sozialversicherungspflichtig Beschäftigten (SVB) sind es ein bis zwei Flüchtlinge (Durchschnittswert 1,5) pro Betrieb⁴⁷.

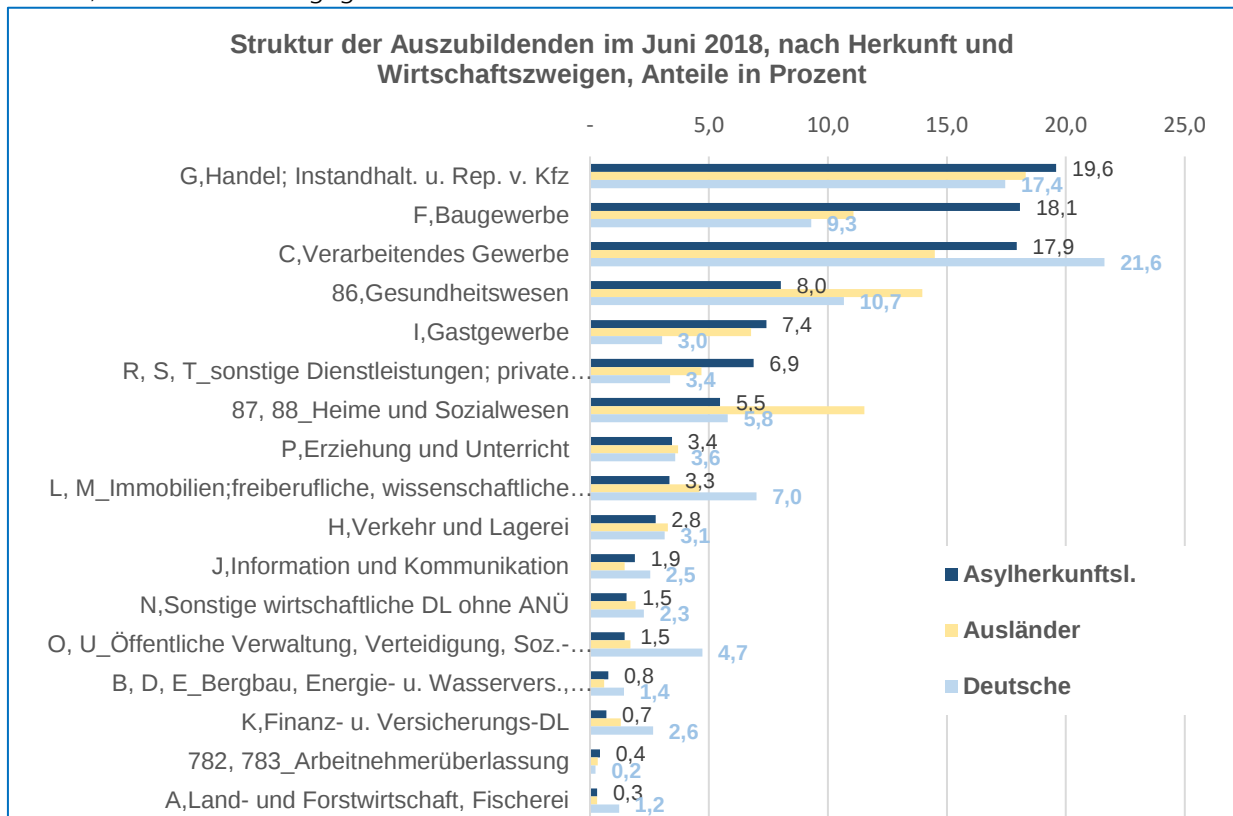
Branchen, in denen eine hohe Sprachfertigkeit zur Ausbildung benötigt wird, sind auch 2018 noch unterrepräsentiert, wie etwa der Immobiliensektor, der Medienbereich oder Banken und Versicherungen. Weitere Informationen über die Branchen und Wirtschaftszweige der Auszubildenden liefern die Ausbildungsumfrage des DIHK in den angeschlossenen Unternehmen und die Zahlen der Arbeitsagentur für Mitte 2018⁴⁸.

Nach Auswertung der Bundesagentur für Arbeit entfallen mehr als 70 Prozent der Ausbildungsverhältnisse mit Geflüchteten auf fünf Wirtschaftszweige. Gerade diese Branchen haben nach der DIHK-Befragung ihr Engagement 2018 verstärkt:

- Im **Gastgewerbe** mit den vielen kleinen und mittelgroßen Betrieben bilden inzwischen 28 Prozent (2017: 18 Prozent) der Unternehmen Flüchtlinge aus. Eine Studie über die Erfahrungen von und mit syrischen Flüchtlingen in der Gastronomie nennt mehrere Erfolgsfaktoren: Eine hohe wechselseitige Wertschätzung, der respektvolle Umgang miteinander sowie die Integration im Umfeld – etwa die Teilhabe in Vereinen

oder am Ortsgeschehen – ist eine Voraussetzung für ein gutes Arbeitsverhältnis. Nationalität oder Religionszugehörigkeit (Islam) machen sich dagegen kaum bemerk-

Flüchtlingsländern angesichts des Mangels eine entscheidende Rolle bei der Besetzung von Ausbildungsplätzen zu⁵⁰.



bar. Stark bemängelt haben Arbeitgeber und Geflüchtete laut Studie die Qualität der Deutschkurse⁴⁹.

Abb. 6: Auszubildendenstruktur, Quelle: BA, Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen), 30.06.2018, Nürnberg, Januar 2019

- Deutlich zugelegt hat 2018 auch das **Baugewerbe**. Dort bildet fast jeder fünfte Betrieb Flüchtlinge aus (2017: 9 Prozent). In den Bauberufen konnte der Rückgang der übrigen Bewerberzahlen bereits 2017 überkompensiert werden; der Großteil der Bewerber hat einen Ausbildungsplatz erhalten. Damit kommt den Bewerbern aus

Geflüchtete wie **Bek Mohammad Moghimi** (Afghane, 30) werden dringend gebraucht. Doch auch seine Erfolgsgeschichte ist voller Hindernisse. Er ist einer der „ganz tollen Jungs“, so sein Betreuer, einer der Gründe, warum ihm um die Baubranche auch in Zeiten schwindender Fachkräfte nicht bange sei. Moghimi ist einer von etwa 600 Auszubildenden am Ausbildungszentrum Bau (AZB) in Hamburg. Jeder fünfte Baulehrling ist hier Flüchtling. In Afghanistan hat Moghimi mal hier und dort im Bau angepackt, eine richtige Ausbildung war nicht drin: „Ich habe dort einfach losgelegt und währenddes-

sen gelernt“. Seit September ist er Auszubildender in der Firma August Prien, er lernt, Betonmischungen anzurühren, Schalungen zu bauen und mit Stahlbeton zu arbeiten und wird für seinen späteren Beruf als Beton- und Stahlbauer fitgemacht. Langsam hat er sich an den Beruf herangetastet, nach einem Schnupperpraktikum eine Einstiegsqualifizierung der Arbeitsagentur bei der Baufirma absolviert, nebenbei im Zentrum berufsbegleitendes Deutsch und Mathe gepaukt. Die Firma war zufrieden, nun ist er Auszubildender. Probleme gab es reichlich: Der bundesweite Verteilschlüssel für Flüchtlinge führte Moghimi zuerst nach Neu Wulmstorf in Niedersachsen vor den Toren Hamburgs, dort lebte er mit drei anderen Flüchtlingen auf einer Stube, einige arbeiteten Nachtschicht und kamen, wenn er schlafen wollte. Zur Arbeit bei Prien musste Moghimi in ein anderes Bundesland pendeln und so mühte sich die Firma monatelang um eine Verlegung. Doch ein Antrag sei erst möglich, wenn die Ausbildung offiziell beginne, so das Einwohnerzentralamt. Erst Anfang November durfte er umziehen, nun lebt der Afghane in einer Wohnung des Studierendenwerks in Hamburg. Doch seine Zukunft ist offen: Der Asylantrag wurde abgelehnt, er klagte dagegen, nun muss er alle sechs Monate einen neuen Aufenthaltsstatus beantragen und auf ein Einlenken hoffen⁵¹.

- Eine besonders wichtige Rolle bei der beruflichen Integration spielt das **Handwerk**. Bereits 2017 entfiel die Hälfte der gewählten Ausbildungsberufe auf diesen Zweig. 2018 wurden etwa 16.000 Flüchtlinge ausgebildet. Unter den männlichen Bewerbern

zählen Elektroniker, Friseure, Anlagenmechaniker für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik, Maler und Lackierer sowie Bäcker zu den beliebtesten Ausbildungsberufen⁵².

- Auch 17 Prozent der **Industriebetriebe** und 16 Prozent der Betriebe in der **Verkehrsbranche** bildeten 2018 laut DIHK Geflüchtete aus. In einem Modellprojekt in Baden-Württemberg werden derzeit Flüchtlinge in einem weiteren Mangelberuf zu Lokführern ausgebildet⁵³, während in Köln die zweite Fahrschule für Busfahrer mit Fluchthintergrund eröffnet wurde; 15 Geflüchtete werden dort geschult. In Berlin wurden im Sommer 2018 13 Busfahrer mit Fluchthintergrund nach einjähriger Ausbildung von der BVG eingestellt. Auch die Deutsche Bahn hat seit 2016 mehr als 250 Plätze zur Qualifizierung von Flüchtlingen angeboten und bildet, wenn möglich, im Anschluss aus. Bei der Deutschen Post sind aktuell 1.702 Geflüchtete aus Syrien, Eritrea, Somalia, Iran und Irak beschäftigt. Seit Ende 2015 haben bereits 4.790 Geflüchtete einen Einblick in den Konzern erhalten.

Warum er Busfahrer werden will? Roni Nasra mag es, unterwegs zu sein: „Ich drehe gerne meine Runden in den Straßen und freue mich, neue Leute kennenzulernen. Das macht mir Spaß.“ Nasra kam im September 2015 nach Deutschland. Er flüchtete vor dem Krieg und hat inzwischen seine Frau und seine drei Kinder nachgeholt. Die Familie fühlt sich wohl in Köln. „Meine Nachbarn sind sehr nett. Die Leute lächeln hier sehr viel – und ich lächle zurück“, sagt der 39-Jährige. Nun will er Busfahrer werden. „Das ist eine sichere Arbeit, eine sichere

Stelle.“ Dass er dafür einen Beruf ausüben muss, der wenig mit seiner vorherigen Arbeit zu tun hat, bei dem er ganz von vorne anfangen muss, nimmt er billigend in Kauf. Der gelernte Elektriker leitete in Syrien seine eigene Textilfabrik⁵⁴.

Nawar Al Jairudi ist einer der neuen Busfahrer in Berlin. Der 38-jährige aus Syrien hatte von einem Freund von dem Pilotprojekt erfahren. „Mein erster Kontakt in Berlin war mit Busfahrern. Als ich 2015 nach Berlin kam, brauchte ich immer die Busfahrer zu fragen, wie ich eine Adresse finden kann. Seitdem wollte ich als Busfahrer in dieser Stadt arbeiten“, erzählt Al Jairudi. Der Vater eines achtjährigen Kindes hätte früher niemals gedacht, als Busfahrer zu arbeiten, aber heute ist es sein Ziel, ein produktiver Mann in dieser Gesellschaft zu sein. „Ich habe zehn Jahre als Rechtsanwalt in Damaskus gearbeitet, aber man muss realistisch sein. Ich denke nie an die Vergangenheit. Die Vergangenheit ist vergangen“. Heute ist ihm wichtig, dass er sich um sein Kind kümmern kann, ohne Sozialhilfe zu bekommen. „In Deutschland kann ich nicht in diesem Alter von Anfang an studieren und als Rechtsanwalt wieder arbeiten“, sagt er. „Deshalb bin ich zufrieden, dass ich in kurzer Zeit einen neuen Beruf gefunden habe“⁵⁵.

- Ein hoher Personalbedarf besteht auch im **Pflegebereich**. Zwar gibt es durchaus Abbrecher unter den Geflüchteten während der Ausbildung – aus den unterschiedlichsten Gründen⁵⁶. Auch gab es gewisse Vorbehalte, wie etwa im Deutschen Pflegerat, der zu bedenken gab,

„dass es sich bei den Flüchtlingen überwiegend um jüngere Männer handelt, die aus einem Kulturkreis kommen, in dem Pflege nicht zu den hoch angesehenen Berufen gehört“. Doch angesichts von bereits aktuell etwa 27.000 fehlenden Pflegekräften und einer Lücke von 100.000 bis 250.000 in 2025 wird in einer Reihe von Initiativen versucht, Geflüchtete für den Job zu gewinnen – wenngleich auch in diesem Bereich das nötige Sprachniveau B2 eine hohe Hürde bleibt. In Berufsfachschulen, etwa der Berliner „Paulo Freire“, wo 100 Ausbildungsplätze für Flüchtlinge angeboten werden, oder im NRW-Projekt „Care for Integration“ werden die Bewerber*innen ausgebildet⁵⁷. Die Landesinitiative „Pflege in Hessen integriert“ richtet sich gezielt an Geflüchtete unter 22 Jahren. Ihnen soll durch eine parallele Ausbildung zu Pflegehelfern und einem zweijährigen Lernprogramm mit Hauptschulabschluss der Zugang zur Altenpflege auch ohne bereits vorliegenden Schulabschluss ermöglicht werden⁵⁸. Auch im Saarland ist ein neues Modellprojekt gestartet worden. Am Universitätsklinikum Essen haben fünf Flüchtlinge vor acht Monaten ihre Berufsausbildung zum Gesundheits- und Krankenpfleger und zur medizinisch-technischen Assistentin aufgenommen. Manche Geflüchtete machen bisweilen allerdings auch unangenehme Erfahrungen mit Vorurteilen, lassen sich aber nicht gleich aus der Bahn werfen:

Mariama Ba stammt aus der Region Casamance im Senegal, hat ihre Eltern im Krieg verloren. Sie hat die Ausbildung zur Pflegefachkraft und schon Erfahrung mit Patienten. Auch einem, der sich

nicht von ihr betreuen lassen wollte und unterstellte, so eine wie sie wolle oder könne doch nicht lernen. „Negative Erlebnisse gehören dazu“, sagt Mariama, „man muss daran wachsen.“ Klar ist: Sie will mit aller Kraft daran wachsen, aber der Angriff hat sie ins Mark getroffen. Der Patient sah nicht die junge Frau, die trotz ungewisser Bleibeperspektive bereit ist, anderen den Hintern zu putzen. Nicht den Menschen. Mariama hat den Patienten trotzdem gepflegt. Entschuldigt, sagt sie, habe er sich nie. Aber geschämt wohl schon. Als er merkte, dass Mariama konnte, was sie tat, habe er sich immer für alles bedankt. Immer versucht, sie zum Lachen zu bringen⁵⁹.

Kombinierte Ansätze und Vorbereitungsprogramme sollen Auszubildende aus den Asylstaaten auch auf Berufe mit einem höheren Anforderungsprofil vorbereiten, etwa in einer dreieinhalbjährigen Lehre zum **Zahn-techniker**. In Bad Tölz verfolgt die Berufsschule das Ziel, in einem zweijährigen Integrationsprogramm Geflüchtete zwischen 15 und 22 Jahren ausbildungsreif zu machen. Im zweiten Jahr, in den beiden „Praxisklassen“, wechseln sich im drei- bis vierwöchigen Rhythmus Schule und Betriebspraktika ab. Im Berufsintegrationsjahr, das ebenfalls an der Berufsoberschule durchgeführt wird, geht es zum Praktikum ins Dentallabor. Hier ist zu hören, dass „Mathe bei vielen Migranten das große Problem“ und die Lücke schwieriger zu schließen sei als bei Sprachkenntnissen⁶⁰.

Für all diese Ausbildungsbereiche sind gute Deutschkenntnisse unerlässlich. Dafür nehmen immer mehr Betriebe Sprachkurse als zentrales Element in die Ausbildungspläne auf,

sie stellen Deutschlehrer ein oder führen Intensivsprachkurse durch. Und die Geflüchteten bringen sich ein:

***Mahmoud Asad** macht eine Lehre zum Industriekaufmann bei der Gasag, seine Zwischenprüfung hat er bereits bestanden. Der 26-jährige Syrer aus Palmyra hat zwei Jahre lang Betriebswirtschaftslehre in Damaskus studiert. Der Schreibtisch von Mahmoud Asad zeigt – hier arbeitet eine strukturierte Person. Rechts oben der Duden, links neben der PC-Tastatur mehrere Zettel. Mit kleiner Schrift hat der künftige Industriekaufmann darauf deutsche Wörter notiert, daneben die arabische Übersetzung. „Ich lerne jeden Tag was Neues. Wirklich täglich. Manchmal bei der Arbeit, manchmal in der Berufsschule. Am besten ich schreibe das auf kleine Zettel, und ich nehme das mit, unterwegs ich lese das, und ich versuche immer einen Satz mit diesen Worten zu schreiben, damit ich nicht vergesse.“ (...) „Und ich kämpfe immer weiter, mit Lernen und die Sprache, Leute kennenzulernen, und die Kultur, viele Sachen.“⁶¹*

Berufsausbildung – Zwischenfazit

Die Fortschritte bei der beruflichen Ausbildung der Geflüchteten sind deutlich sichtbar und viele Bedingungen sind günstig – nicht zuletzt der breite Nachwuchsmangel in vielen Branchen. Im Sommer 2018 gab jedes sechste vom DIHK befragte Unternehmen an, in den kommenden beiden Jahren Flüchtlinge auszubilden – eine Verdopplung gegenüber 2017⁶². Allerdings müssten die Rahmenbedingungen

stimmen, also etwa eine Lösung für das Bleiberecht Geduldeter gefunden werden, wie es sich Anfang 2019 abzeichnet. Mehr als jedes fünfte Unternehmen setzt auf die Integration von Flüchtlingen, um seine zukünftigen Fachkräfte selbst auszubilden. Eine Aufweichung der Ausbildungsbedingungen lehnen die Wirtschaft und ihre Verbände allerdings ab; sie setzt darauf, so das DIHK, dass geflüchtete Menschen eine sichere Zukunft als Fachkraft in Deutschland oder nach Rückkehr in ihrer Heimat nur mit einer „soliden“ Ausbildung finden können. Viele Erfolgsfaktoren wurden genannt, wichtig sind nicht zuletzt Einstiegsqualifizierungen oder Praktika, wie sie 2018 von jedem sechsten Unternehmen angeboten werden. Wichtig bleibt vorläufig auch die Unterstützung – gerade kleinerer Unternehmen – durch Staat, Institutionen, Netzwerke und Initiativen⁶³. Dabei muss das Ausbildungsengagement der Unternehmen durch Sprachunterricht und eine möglichst kontinuierliche Begleitung beim Übergang in Ausbildung er-

gänzt werden. Hier kommt der Berufsorientierung in Flüchtlingsklassen eine besondere Bedeutung zu. Denn viele Kenntnisse, die die jungen Menschen in der Heimat erworben haben, sind begrenzt.

„Oft haben sie dort anders gearbeitet, mit weniger modernen technischen Mitteln“, sagt ein Mitarbeiter des Tübinger Instituts für Angewandte Wirtschaftsforschung. *„Jemand, der schon einmal in Syrien oder im Irak tätig war, hat längst noch nicht alles gelernt, was er hier braucht.“*⁶⁴ Auch wenn die Ausgangslage schwierig ist und Ende 2018 nur knapp 4 Prozent der arbeitssuchenden Geflüchteten laut BA eine Berufsausbildung hatten (8,2 Prozent der Arbeitssuchenden haben bereits eine akademische Ausbildung), so berechtigen das hohe Engagement der sich bereits in Ausbildung Befindenden und die sich verstärkende Nachfrage zur Hoffnung auf einen schnellen Ausbau der Ausbildungszahlen. Unter den Geflüchteten selbst sind die Bildungsaspirationen sehr stark ausgeprägt; von den 2017 von IAB

Impressum

vhw werkSTADT

ISSN 2367-0819

Erscheinungsort

Berlin

Herausgeber

vhw – Bundesverband für Wohnen und Stadtentwicklung e. V.

Vorstand: Prof. Dr. Jürgen Aring

Sitz der Redaktion

Bundesgeschäftsstelle des vhw e. V.

Fritschestraße 27/28

10585 Berlin

Telefon: +49 30 390473-230

Telefax: +49 30 390473-190

werkstadt@vhw.de

www.vhw.de

Autor

Bernd Hallenberg,
Stellvertreter des Vorstandes vhw e. V.

Grundlayout

DCM Druck Center Meckenheim GmbH
www.druckcenter.de

Erscheinungsweise

unregelmäßig

Bezug

Alle Ausgaben der **vhw werkSTADT** sind unter: <https://www.vhw.de/publikationen/> kostenfrei herunterzuladen.

Titelbildquellen: ©vege.fotolia

und SOEP/DIW Befragten strebten 68 Prozent eine Berufsausbildung oder ein Hochschulstudium an⁶⁵. Insgesamt bleibt die betriebliche Integration über eine Berufsausbildung eine zwar lange und anspruchsvolle Aufgabe – aber eine mit guten Zukunftsperspektiven.

Endnoten

¹ vgl. BA: *Fluchtmigration, Dezember 2018, S. 10*, und *Januar 2019*, s.a. DGB, Arbeitsmarkt aktuell, August 2017; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn 2018, Tabelle, S. 332. Fast 140.000 befanden sich Ende Oktober 2018 in Integrationskursen.

² vgl. BA: *Fluchtmigration, Dezember 2018, S. 10*, und *Januar 2019*, s. a. DGB, Arbeitsmarkt aktuell, August 2017; Bundesinstitut für Berufsbildung (Hrsg.): *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018. Informationen und Analysen zur Entwicklung der beruflichen Bildung*. Bonn 2018, Tabelle, S. 332. Fast 140.000 befanden sich Ende Oktober 2018 in Integrationskursen.

³ vgl. NDR-Info, 20.02.2017, *Integrationskurse – Freie Plätze kosten Millionen*

⁴ NDR-Info, 13.10.2016, *Führen Integrationsprojekte am Ziel vorbei?* – Die Kosten pro Teilnehmer liegen im Monat bei durchschnittlich 150 Euro. Davon garantiert die BA 70 Prozent an den Träger, egal wie viele Teilnehmer vorgesehen sind.

⁵ vgl. BA: *Kommit Kooperationsmodell mit berufsabschlussfähiger Weiterbildung Sprache – Arbeit – Qualifizierung Modell zur nachhaltigen Integration von Menschen in den Arbeitsmarkt*. Nürnberg, Juni 2018

⁶ siehe etwa B. Beeger: *Starthelfer für Flüchtlinge*. FAZ, 14.12.2018, über das Start-Up „Social Bee“.

⁷ FAZ, 19.4.2018

⁸ vgl. lokale Berichte, etwa: Lübecker Nachrichten, 06.10.2018: *Immer mehr Flüchtlinge finden Arbeit*; Ostsee Zeitung, 18.03.2018: *Joblotse hilft Flüchtlingen im Landkreis*.

⁹ <https://www.kofa.de/dossiers/willkommenslotsen/was-macht-ein-willkommenslotse>

¹⁰ Pressemitteilung BMWi, 27.09.2018; siehe <https://www.bmw.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>

¹¹ vgl. <https://www.wir-zusammen.de/initiativen/daimler>: *Hunderte Praktika für Flüchtlinge und vieles mehr*

¹² vgl. <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>

¹³ zum regionalen Austausch, siehe Solinger Tagblatt, 09.07.2018: *So gelingt Integration von Flüchtlingen in den Job*

¹⁴ vgl. SZ, 13.12.2018: *Unternehmer kämpfen für liberales Bleiberecht*.

¹⁵ siehe <https://www.wir-zusammen.de/das-netzwerk/ueber-uns/>

¹⁶ vgl. R. Berger: *Flüchtlinge erfolgreich integrieren. Chancen und Herausforderungen für unternehmerisches Engagement*.

¹⁷ vgl. auch Handelsblatt, 29.09.2017: *Initiative „Wir zusammen“ – „Wir dürfen nicht aufgeben“*

¹⁸ Lokalkompass.de, 16.11.2018: *„Integration in und durch Arbeit“ – dritte Integrationskonferenz im Essener Westen mit neuen Projekten und Zielen*

¹⁹ Berliner Morgenpost, 28.01.2019: *Jobmesse bringt Firmen und Geflüchtete zusammen*

²⁰ siehe <https://worker.de/>

²¹ K. Stoewe: *Bildungsstand der Geflüchteten. Bildung und Ausbildung in den Hauptherkunftsländern*. IW-Köln, Report, 21.12.2017. Genannt wurden außerdem die „niedrige Anzahl formalisierter Ausbildungsberufe“ und das „geringe gesellschaftliche Ansehen der formalen Berufsausbildung“ in den Herkunftsländern.

²² Welt-Online, 21.12.2017, A. Kröning: *Flüchtlinge passen nicht zum deutschen Ausbildungssystem*

²³ Focus 21.03.2017: *Flüchtlinge auf dem Arbeitsmarkt - Experten warnen: Flüchtlinge machen lieber Billigjobs als lange Ausbildung*.

²⁴ Vgl. Merkur, 28.01.2019, A. Steppan: *Vom Flüchtling zum Auszubildenden – Ein steiniger Weg*.

²⁵ Quelle: S. Kroll, A. Uhly: *Ausländische Auszubildende in der dualen Berufsausbildung: Einmündung und Ausbildungserfolg. Eine Analyse auf Basis der Berufsbildungsstatistik mit besonderer Betrachtung der Staatsangehörigkeiten der zugangsstärksten Asylherkunftsländer*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung, 23.11.2018, S. 20

²⁶ ZEIT-Online, 10.04.2018: *Mehr Flüchtlinge entscheiden sich für eine Ausbildung*; s.a. *Mehr Flüchtlinge machen eine Ausbildung*. Spiegel-Online, 10.04.2018

²⁷ siehe DIHK: *Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin, Juli 2018

²⁸ Spiegel-Online, 15.08.2018: *Flüchtlinge retten Ausbildungsbilanz*, IWD, 29.11.2018: *Mehr Flüchtlinge in der Ausbildung*. Erstmals seit 2011 ist die Zahl neu abgeschlossener Ausbildungsverträge 2017/18 wieder gestiegen. Das leichte Plus kam nur zustande, weil deutlich mehr junge Syrer und Afghanen eine Ausbildung begonnen haben.

²⁹ FAZ, 19.04.2018; Sauerland-Kurier, 11.01.2019: *"Innovationscluster Handwerk" informiert über Flüchtlinge als Arbeitnehmer*

³⁰ Hamburger Abendblatt, 19.07.2018: *„Die jungen Leutesind hochmotiviert und leistungsbereit“*

³¹ Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA): *Engagement von Unternehmen bei der Integration von Flüchtlingen. Erfahrungen, Hemmnisse und Anreize*. Köln, Studie 1-2017

³² <https://www.vbw-bayern.de/vbw/ServiceCenter/Fl%C3%BChtlingsintegration/Ausbildungsperspektiven-bieten/Fragen-und-Antworten-zur-3-2-Regelung.jsp>

³³ Antwort auf eine kleine Anfrage der Grünen, zit.n. RP-Online, 14.09.2018

³⁴ DLF-Kultur, 10.09.2018, Thomas Wagner: *Unternehmer fordern Bleiberecht für Flüchtlinge mit Jobs*

³⁵ Handelsblatt, 19.12.2018: *Kabinett beschließt erstes Einwanderungsgesetz für Deutschland*

³⁶ DIHK: *Ausbildung 2018*, a.a.O.

³⁷ Siehe BiBB: *Was ist Ausbildungsreife?*, <https://www.bibb.de/ausbildungsreife>

³⁸ FAZ, 19.04.2018: *Immer mehr Flüchtlinge machen eine Lehre*

³⁹ BAMF, 23.02.2018: *Berufsbezogene Deutschsprachförderung (gem. § 45a AufenthG)*

⁴⁰ EY: *Mittelstandsbarometer: Fachkräftemangel und Flüchtlingsintegration*. Befragungsergebnisse Februar 2018, S. 19

⁴¹ siehe A. Christ: *Geflüchtete in der Berufsausbildung*. BpB-Dossier, 24.09.2018; S. Matthes.; Christ, A.; Neuber-Pohl, C.; Niemann, M.: *Integration Geflüchteter in Ausbildung und Arbeit*, in: *Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018*. Bonn: Bundesinstitut für Berufsbildung 2018, S. 329ff

⁴² C. Gerhards: *Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf*. In: *Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis* (2018) 2, S. 4f.

⁴³ Siehe z. B. Main-Echo, 18.12.2018, *Einwanderungsgesetz soll Fachkräfte anlocken*

⁴⁴ J. Weingarten, J. Wohler: *Integration Geflüchteter in Arbeitsmärkte*. Standort, April 2018, Volume 42:1, S. 51-55

⁴⁵ S. Matthes; Eberhard, V.; Gei, J.; Borchardt, D.; Christ, A.; Niemann, M.; Schratz, R.; Engemann, D.; Pencke, A.: *Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung*. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016. Fachbeiträge im Internet. Bonn 2018.

⁴⁶ vgl. auch: Zeit-Online, 25.01.2019, K. Biermann et al: *Geflüchtete Mütter haben die größten Schwierigkeiten*, auf Basis der 2. IAB-Befragungswelle von Geflüchteten 2017.

⁴⁷ Vgl. Bundesinstitut Berufliche Bildung (BiBB): *Datenreport 2018*. Bonn, Mai 2018

⁴⁸ vgl. DIHK (Hrsg.): *Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung*. Berlin, Juli 2018; Statistik der BA: *Beschäftigte nach Staatsangehörigkeiten (Quartalszahlen)*, 30.06.2018, Nürnberg, Januar 2019

⁴⁹ C. Mayer-Bonde et al: *Integration braucht Zeit*. DHBW Ravensburg 2018; s.a. Allg. Hotel- und Gaststätten Zeitung, 10.10.2018: *Gemeinsam in der Küche: Die Religion der Beteiligten spielt dabei keine große Rolle*.

⁵⁰ vgl. SOKA-Bau: *Ausbildungs- und Fachkräftereport der Bauwirtschaft Stand 31.12.2017*. Wiesbaden 2018, Kap.4; Hamburger Abendblatt, 15.09.2018: *Jeder fünfte Bau-Lehrling in Hamburg ist Flüchtling - Ausbildungszentrum der Branche verzeichnet Rekordzugänge*, Märkische Allgemeine Zeitung, 24.01.2019: *Brandenburgs Baubranche setzt auf junge Geflüchtete*.

⁵¹ Zit. n. Welt-Online, 12.12.2018, P. Woldin: *„Wie soll die Integration da funktionieren?“*

⁵² Handwerk.com, 29.11.2018: *Das Handwerk bildet besonders viele Flüchtlinge aus*, s.a. ZDH, PM vom 30.5.2018. Siehe auch die Artikel in Deutsche Handwerks Zeitung vom 14.11.2018: *Flüchtlinge ausbilden und beschäftigen*; s.a. FAZ, 02.01.2019; *Handwerk verbessert Ausbildungschancen für Flüchtlinge*, <https://www.praktisch-unschlagbar.de/de/handwerk-verbessert-ausbildungschancen-fuer-fluechtlinge-1868.html>

⁵³ Stuttgarter Zeitung, 08.01.2019, T. Durchdenwald: *Flüchtlinge aus Stuttgart werden Lokführer – Das steckt hinter dem Modellprojekt.*

⁵⁴ Welt-Online, 19.12.2018, D. Schwarz: *Busfahrer und Krankenpfleger gesucht – Chancen für Flüchtlinge*, Welt-Online, 08.12.2018: *Busfahrer: Zweite Fahrschule für Flüchtlinge gestartet.*

⁵⁵ Tagesspiegel, 08.10.2018: *Geflüchtete in den Fahrdienst – Bei der Arbeit nicht auf der Flucht.*

⁵⁶ siehe Ärzte Zeitung online, 15.01.2019: *NRW-Pflegeprojekt – Viele junge Flüchtlinge brechen Pflege-Ausbildung ab*

⁵⁷ FAZ, 17.01.2019, S. 4: K.B. Becker: *Sind Flüchtlinge die Lösung für den Pflegenotstand?*

⁵⁸ Osthessen-News, 28.11.2018: *Ausbildung und Schule im Doppelpack - Projekt „Pflege in Hessen integriert“ bietet Flüchtlingen hervorragende Chance*

⁵⁹ Huffington Post, 24.10.2018: *Flüchtlinge in der Pflege, funktioniert das? Ein Ortsbesuch in Vilsbiburg in Bayern*

⁶⁰ Beispiel von zwei syrischen Flüchtlingen, siehe Merkur, 28.01.2019: *Vom Flüchtling zum Auszubildenden: Ein steiniger Weg*

⁶¹ Zit. nach Deutschlandfunk (DLF) 08.08.2018: *Der lange Weg der Integration auf dem Arbeitsmarkt*

⁶² Quelle: DIHK: *Ausbildung 2018. Ergebnisse einer DIHK-Online-Unternehmensbefragung.* Berlin, Juli 2018

⁶³ Siehe dazu R. Flake, S. Jambo, S. Pierenkemper, P. Risius, D. Werner: *Beschäftigung und Qualifizierung von Flüchtlingen in Unternehmen – Die Bedeutung von Unterstützungsangeboten bei der Integration.* IW-Köln, Trends, 2 (März) 2017

⁶⁴ FAZ, 19.04.2018

⁶⁵ vgl. IAB Kurzbericht, 3-2019, H. Brücker et al: *Zweite Welle der IAB-BAMF-SOEP-Befragung – Geflüchtete machen Fortschritte bei Sprache und Beschäftigung*