

Empfehlungen des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. zur Vorbereitung und Begleitung der Berufsausbildung Geflüchteter

Die Empfehlungen (DV 26/23) wurden am 17. September 2024
vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet.



Deutscher Verein

für öffentliche und
private Fürsorge e.V.

Inhalt

1. Vorbemerkung	4
2. Allgemeine Grundsätze für Vorbereitung und Begleitung der Berufsausbildung	5
2.1 Chancen erkennen	5
2.2 Fluchtspezifische Herausforderungen erkennen	5
2.3 Geschlechtsspezifische Herausforderungen erkennen	9
2.4 Institutionelle Zusammenarbeit und Vernetzung als Erfolgsfaktor nutzen	10
3. Vorbereitung der Berufsausbildung	10
3.1 Beratung und Berufsorientierung: Fluchtspezifische Herausforderungen aufgreifen	10
3.1.1 Umfassend informieren, beraten und Orientierung geben	10
3.1.2 Vorteile und Chancen einer Berufsausbildung in Beratung aufgreifen	11
3.1.3 Geschlechtssensible Berufsorientierung unterstützen	11
3.1.4 Vorbereitung bedarfsgerecht gestalten	11
3.2 Rechtliche Situation klären	12
3.2.1 Asyl- und aufenthaltsrechtliche Fragen klären	12
3.2.2 Sozialrechtliche Fragen klären	13
3.2.3 Rechtliche Wechselbeziehungen berücksichtigen	13
3.2.4 Rechtskreiswechsel begleiten	14
3.3 Kompetenzen und Erwartungen klären	14
3.3.1 Umfassendes Bildungsclearing durchführen	14
3.3.2 Vorgehen bei fehlendem Schulabschluss klären	15
3.3.3 Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation prüfen	15
3.3.4 Umgang mit non-formal und informell erworbenen Kompetenzen	15
3.3.5 Umgang mit Teilqualifikationen	16
3.4 Vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen nutzen	16
3.4.1 Angebote der Sprachförderung nutzen	16
3.4.2 Angebote, Instrumente und Chancen der Ausbildungsvorbereitung nutzen	18
3.4.3 Assistenzbildungen nutzen	18
3.5 Bewerbungsprozess unterstützen	19
3.6 Ausbildungsbetriebe gewinnen, unterstützen und vernetzen	19

4. Begleitung der Berufsausbildung	20
4.1 Regelinstrumente nutzen	20
4.2 Berufsausbildung mit Sprachförderung verzahnen	21
4.3 Lernbedingungen berücksichtigen	21
4.4 Zusammenwirken von Berufs- und Berufsfachschule und Betrieb fördern	21
4.5 Ausbildungsbetriebe: Vernetzung und innerbetriebliche Maßnahmen gestalten	22
4.6 Mit Beeinträchtigungen der physischen und psychischen Gesundheit umgehen	22
4.7 Berufsausbildung bedarfsgerecht gestalten	23
4.8 Verweisberatung bei Rassismus und Diskriminierung gewährleisten	23
4.9 Ungewollte Ausbildungsabbrüche verhindern	24
5. Übergang von Berufsausbildung in Beschäftigung	25
5.1 Bewerbungsprozess unterstützen	25
5.2 Instrumente des SGB II und III beim Übergang nutzen	25
5.3 Rechtskreiswechsel begleiten	25
Impressum	26

1. Vorbemerkung

Die vorliegenden Empfehlungen haben das Ziel, zu einer erfolgreichen Vorbereitung und Begleitung der Berufsausbildung Geflüchteter in der Praxis beizutragen. Hier sieht der Deutsche Verein aus den folgenden Gründen Handlungsbedarf: Zum einen ist der Abschluss einer Berufsausbildung wichtig für die Teilhabe am Arbeitsmarkt. Zum anderen hat die Berufsausbildung einen maßgeblichen Einfluss darauf, einen Schritt zu einem finanziell unabhängigen, selbstbestimmten Leben zu gehen. Die erworbenen Kompetenzen können meist auch bei späterer Auswanderung für die Berufsbiografie genutzt werden. Auch bei unsicherem Aufenthaltsstatus kann eine Berufsausbildung Perspektiven auf rechtmäßigen Aufenthalt eröffnen. Darüber hinaus bestehen für Geflüchtete ebenso wie für ausbildende Stellen fluchtspezifische Herausforderungen, die vor und während einer Berufsausbildung sowie beim Übergang in die Beschäftigung als Fachkraft zu berücksichtigen sind.

Zu den Geflüchteten zählen in diesen Empfehlungen Asylbewerberinnen und -bewerber, Schutzberechtigte, Inhaberinnen und Inhaber sonstiger humanitärer Aufenthaltstitel sowie Personen mit Duldung.¹ Die Empfehlungen erfassen staatlich anerkannte duale und schulische Berufsausbildungen nach Bundes- und Landesrecht. Gerade schulische Berufsausbildungen werden von vielen Geflüchteten ergriffen, haben für Soziale Berufe eine hohe Bedeutung und können hier einen Beitrag zum Fachkräftemangel leisten.

Die Empfehlungen konzentrieren sich auf die Beratung und Begleitung unter Berücksichtigung fluchtspezifischer Herausforderungen. Sofern Rechtsfragen angesprochen werden, geschieht dies, um auf Beratungsansätze und den rechtlichen Handlungsrahmen hinzuweisen. Juristische Details werden nicht vertieft. Hierfür wird auf eigenständige Handreichungen verwiesen.

Der Deutsche Verein empfiehlt zusammenfassend einen chancenorientierten Ansatz, der Kompetenzen und Ressourcen Geflüchteter wertschätzt und zugleich flucht- und geschlechtsspezifische Herausforderungen erkennt und aufgreift. Auch vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels betont der Deutsche Verein das gesamtgesellschaftliche Interesse, geflüchtete Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Die Zusammenarbeit zwischen allen an der Berufsausbildung beteiligten Institutionen sollte als Erfolgsfaktor genutzt werden. Der Deutsche Verein empfiehlt eine zeitlich durchgehende Beratung und Begleitung während der Vorbereitung der Berufsausbildung, ihrer Durchführung und des anschließenden Übergangs in eine Beschäftigung. Der Deutsche Verein weist darauf hin, dass dies ausreichende Haushaltsmittel für personelle Ressourcen voraussetzt.

Zielgruppe der Empfehlungen sind mit Arbeitsmarktintegration befasste Fach- und Führungskräfte der Bundes-, Landes- und Kommunalverwaltungen einschließlich der Arbeitsverwaltung, von freien Trägern, aus Netzwerken und der Zivilgesellschaft sowie ausbildende Stellen der schulischen und dualen Berufsausbildung und die Strukturen der Sozialpartner und beruflichen Selbstverwaltung.

Ihre Ansprechpartner
im Deutschen Verein:
Dr. Tillmann Löhr.

¹ So bereits Deutscher Verein, Voraussetzungen für Berufsausbildung und Berufsausbildungsförderung für Geflüchtete – Eine Handreichung des Deutschen Vereins vom 16. Juni 2021, DV 25/20, S. 2.

2. Allgemeine Grundsätze für Vorbereitung und Begleitung der Berufsausbildung

2.1 Chancen erkennen

Der Deutsche Verein wirbt dafür, Chancen zu erkennen, und empfiehlt, die Kompetenzen und Ressourcen Geflüchteter wertzuschätzen. Viele bringen Mehrsprachigkeit, hohe Stressresistenz, Motivation, Zielstrebigkeit und Durchhaltevermögen mit, haben Verbindungen in migrantische Communities, zeigen oft hohe Betriebstreue, bringen neue Perspektiven ein und erhöhen die Fähigkeit zu Innovation.

Der Weg in eine Berufsausbildung birgt mehrere Übergänge und Herausforderungen: das Ankommen nach der Flucht, Sprachförderung, Berufsorientierung, ausbildungsvorbereitende Maßnahmen, qualifizierte Berufsausbildung sowie die erste Phase einer anschließenden Beschäftigung. Der Deutsche Verein empfiehlt, in diesen Phasen eine durchgehende Beratung und Begleitung sowie, beim Übergang zwischen begleitenden Institutionen, gut gestaltete Übergaben zu gewährleisten. Dabei empfiehlt er einen individuellen Ansatz, der die Lebensumstände des bzw. der Geflüchteten ebenso wie regionale Besonderheiten berücksichtigt.

2.2 Fluchtspezifische Herausforderungen erkennen

Der Deutsche Verein empfiehlt, bei der Vorbereitung, Aufnahme und Absolvierung einer Berufsausbildung die spezifischen individuellen Lebenslagen zu berücksichtigen, die sich aus einer Fluchtgeschichte ergeben:

- Geflüchtete haben das komplexe deutsche Bildungssystem einschließlich des Ausbildungssystems seltener oder nur teilweise durchlaufen. Oft fehlt ein Überblick über die Bandbreite der Ausbildungsberufe sowie die beteiligten Akteure und Lebens- bzw. Lernorte. Auch die duale Berufsausbildung ist in den meisten Herkunftsländern Geflüchteter unbekannt. In vielen Herkunftsstaaten wird der Betrieb als Lernort geringwertiger wahrgenommen als akademische oder schulische Ausbildungsorte. Berufe der dualen Berufsausbildung hingegen sind in Deutschland ein Regelfall, der mit hohem Ansehen verbunden ist.
- Die Attraktivität und gesellschaftliche Wahrnehmung einzelner Berufe unterscheiden sich häufig je nach Herkunftsland. Berufe, die in Deutschland hohes Ansehen genießen und gute Entwicklungs- und Verdienstmöglichkeiten bieten, können in anderen Staaten anders bewertet werden. Sie werden von Geflüchteten unter Umständen als unattraktiv wahrgenommen. Das kann auch umgekehrt der Fall sein.
- Formale Qualifikationen sind auf dem deutschen Arbeitsmarkt wichtiger als in vielen Herkunftsländern Geflüchteter. Dort sind sie für die berufliche Akzeptanz, Bewerbungschancen, Arbeitsplatzsicherheit und berufliche Fortentwicklung nicht so bedeutsam. Gleiches gilt für die Höhe des Gehalts. Letzteres ist auch für spätere Rentenansprüche wichtig. Aufenthaltsrechtlich eröffnen Aufnahme und Abschluss einer Berufsausbildung mehr Bleibeperspektiven als eine qualifikationsunabhängige Beschäftigung.

- Diesen allgemeinen Vorteilen einer abgeschlossenen Berufsausbildung steht oft der individuelle Wunsch Geflüchteter gegenüber, erst einmal Geld zu verdienen und Tätigkeiten aufzunehmen, die keine oder eine geringe Qualifikation voraussetzen. Dies kann bei Geflüchteten ein Spannungsverhältnis zwischen Motivation für eine Berufsausbildung und Aufnahme einer unqualifizierten Beschäftigung bzw. Helfertätigkeit schaffen. Aufgrund finanzieller, häufig familiärer Erfordernisse, den Lebensunterhalt zu sichern, sowie mit Blick auf den Familiennachzug wird teilweise die schnelle Erwerbsaufnahme gegenüber der Berufsausbildung bevorzugt.
- Die meisten hier aufgewachsenen Menschen absolvieren eine Berufsausbildung als Jugendliche oder junge Erwachsene am Übergang zwischen Schule und Beruf. Unter Geflüchteten sind auch ältere Personen vertreten. Sie haben oft eine längere Berufstätigkeit hinter sich. Ein Spannungsverhältnis kann entstehen, wenn sie kurzfristig in den Berufsalltag zurückkehren möchten, statt eine Berufsausbildung einschließlich Vorbereitungsmaßnahmen auf sich zu nehmen. Haben sie non-formale Qualifikationen, kann zudem eine Entscheidung zwischen Berufsausbildung und Nachqualifizierung erforderlich sein.
- Viele Geflüchtete haben eine unterbrochene Schul-, Ausbildungs- oder Erwerbsbiografie. Werden vorangegangene Schul- oder Ausbildungsabschlüsse nicht anerkannt, kann das als fehlende Wertschätzung empfunden werden.
- Meist sind mehrjährige Qualifizierungsschritte erforderlich, die gegebenenfalls Alphabetisierung, den Erwerb von Deutschkenntnissen, vorbereitende Maßnahmen, das Nachholen eines Schulabschlusses oder den Abschluss einer Berufsausbildung umfassen können. Das erfordert ein hohes Maß an Ausdauer, Motivation und Stabilität.
- In den meisten Bundesländern endet die Schul- bzw. Berufsschulpflicht mit Eintritt der Volljährigkeit bzw. Ende des Schuljahrs, in dem diese eintritt.² Es gibt junge Geflüchtete, die nach der Volljährigkeit oder kurz davor nach Deutschland kommen, aber keinen anererkennungsfähigen Schulabschluss haben. Dann kann ein allgemeinbildender Schulabschluss zeitlich nicht innerhalb der Schulpflicht erlangt werden. Er ist bei dualen Berufsausbildungen keine formale Voraussetzung, wird faktisch aber oft so betrachtet und je nach regionalem Ausbildungsmarkt bestehen dann geringere Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz. Mit Blick auf vollzeitschulische Ausbildungen, in denen häufig ein Schulabschluss verlangt wird, besteht dann kein Zugang oder ein beschwerlicher Weg über Kurse, mit denen Hauptschul- oder Mittlerer Schulabschluss nachgeholt werden.
- In einzelnen Herkunftsländern kann Schule von Frontalunterricht geprägt sein. Diskussion, Konfliktfähigkeit, Transfer des Wissens auf andere Sachverhalte oder die Reflektion der eigenen Rolle werden dann wenig gefördert. Das kann Geflüchtete vor Herausforderungen stellen, wenn diese Fähigkeiten in der Berufs- oder Berufsfachschule verlangt werden.

² Anders in Bayern und Thüringen, hier gilt die Berufsschulpflicht außerhalb eines Ausbildungsverhältnisses bis zum 21. Lebensjahr, siehe § 21 Abs. 1 Satz 3 Thüringer Schulgesetz (ThürSchulG); Art. 39 Abs. 2 Bayerisches Gesetz über das Erziehungs- und Unterrichtswesen (BayEUG).

- Die Situation Geflüchteter ist von aufenthalts- und sozialrechtlichen Vorschriften bestimmt. Je nach Aufenthaltsstatus ist die Perspektive auf dauerhaften, rechtmäßigen Aufenthalt unsicher, insbesondere bei Asylsuchenden und Personen mit Duldung. Gleiches gilt für den rechtlichen Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu einzelnen Förderinstrumenten des Dritten Buches Sozialgesetzbuch (SGB III) und, bei schulischen Ausbildungen, des Bundesgesetzes über individuelle Förderung der Ausbildung (BAföG). Auch die Verteilung nach dem Königsteiner Schlüssel, räumliche Beschränkungen und Wohnsitzregelungen können die eigenständige Planung beeinträchtigen, zu einer Trennung von sozialem Umfeld oder Familienangehörigen führen sowie bereits begonnene Bildungsbemühungen unterbrechen oder beenden.
- Flucht ist ein Einschnitt und bringt existenzielle Herausforderungen mit sich. Dies ist damit verbunden, in einem neuen Staat und gesellschaftlichen Umfeld heimisch zu werden. Hinzu kommen in der Regel der Verlust von beruflicher und sozialer Stellung sowie nun nicht mehr stabilisierender soziale Unterstützungsnetzwerke aus dem Herkunftsland. Aufenthaltsrechtliche Unsicherheit kann zu einem permanentem Unruhezustand führen, der die Entwicklung langfristiger Perspektiven hindert.
- Geflüchtete haben zu Beginn des Aufenthalts meist keine oder unzureichende Deutschkenntnisse. Diese sind aber unverzichtbare Voraussetzung für eine erfolgreiche Berufsausbildung. Die Bundesagentur für Arbeit (BA) geht davon aus, dass für die Aufnahme einer Berufsausbildung im Allgemeinen das Sprachniveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens (GER) vorliegen sollte.³ In der Praxis werden teilweise auch unterhalb dieses Sprachniveaus Ausbildungsverträge geschlossen. Das gibt Betrieben Spielraum, Geflüchtete mit Blick auf ihre Potenziale einzustellen, wenn ausbildungsbegleitend Sprachförderung angeboten wird. Es kann aber zu Frustration bei Auszubildenden führen, wenn in Betrieb und Berufs- bzw. Berufsfachschule dennoch ein hohes Niveau erwartet wird. Darüber hinaus enthält jede Berufsausbildung fachspezifische Begriffe und Wendungen, die Geflüchteten auch bei sonst ausreichendem Sprachniveau viel abverlangen.
- Die Deutschförderung führt zu erhöhtem Abstimmungsbedarf mit Betrieben. Duale Berufsausbildung findet an den Lernorten Berufsschule und Ausbildungsbetrieb statt. Bei Geflüchteten kommt als dritter Lernort gegebenenfalls der der Sprachförderung hinzu. Es kann zu Konflikten und Überforderung Auszubildender kommen, wenn Betriebe auf deren Präsenz im Betrieb drängen, ohne ausreichend Freistellungen für den Erwerb deutscher Sprachkenntnisse zu ermöglichen.
- Der Erwerb von Deutschkenntnissen und das Lernen für die Berufs- oder Berufsfachschule werden erschwert, wenn Betroffene in einer Aufnahmeeinrichtung oder Gemeinschaftsunterkunft mit Mehrbettzimmern untergebracht sind. Rückzugsmöglichkeiten fehlen, und eine Ausstattung mit Internetzugang und digitalen Endgeräten ist nicht immer gewährleistet. Fehlender Rückzugsraum kann auch in privat gemietetem Wohnraum ein Problem sein, wenn wegen an-

³ BA: Fachliche Weisungen Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB 1 bis 3 und BvB-Pro) Drittes Sozialgesetzbuch, Gültig ab: 1. August 2023, 52.2.5.

gespannter Wohnungsmärkte und hoher Mieten größere Familien in kleinen Wohnungen leben.

- Die Unterbringung in ländlichen Räumen mit schwach ausgebautem öffentlichem Nahverkehr kann Einschränkungen bei der Mobilität mit sich bringen, die bei der Planung einer individuellen Maßnahme berücksichtigt werden müssen. Ohne soziale Netzwerke und familiäre Bindungen sind Fahrgemeinschaften oder das Ausleihen von Beförderungsmitteln schwieriger als bei hier aufgewachsenen Auszubildenden. Viele Geflüchtete haben (noch) keinen anerkannten Führerschein. Beratungs- und Unterstützungsangebote sind oft weniger ausgebaut als in Ballungsräumen.
- Je nach individueller Fluchtgeschichte können Beeinträchtigungen der psychischen oder physischen Gesundheit entstanden sein. Verfolgungserfahrungen und Traumata können den Alltag einschließlich der Lern- und Arbeitsfähigkeit beeinträchtigen.
- Geflüchtete sind bei Bewerbung und Beschäftigung sowie in weiteren Lebensbereichen, etwa auf dem Wohnungsmarkt, häufig von Diskriminierung, insbesondere Rassismus betroffen.
- Religion spielt für viele Geflüchtete eine wichtige Rolle im Alltag. Vielen Geflüchteten gibt sie Kraft und Stressresilienz in der Ausbildung. Von Arbeitgebern wird das nicht immer ausreichend als Ressource wertgeschätzt und bei der innerbetrieblichen Organisation berücksichtigt.
- In vielen ausbildenden Betrieben sowie Berufs- und Berufsfachschulen fehlen Kenntnisse über die oben genannten Herausforderungen oder den Umgang damit.

2.3 Geschlechtsspezifische Herausforderungen erkennen

Neben den fluchtspezifischen Herausforderungen gibt es auch geschlechtsspezifische. Hier gilt es einerseits, häufig auftretende geschlechtsspezifische Aspekte zu adressieren. Andererseits gilt es, dies ohne Stereotypisierung zu tun und die Unterschiedlichkeit der jeweiligen Gruppe beispielsweise hinsichtlich Alter, Familienstand, Lebenssituation, Bildungsbiografie und ökonomischer Situation im Blick zu behalten. Das ist auch angesichts sehr unterschiedlicher Fallkonstellationen wichtig. Das Bild geflüchteter Frauen war lange davon geprägt, dass sie teils aus Gesellschaften kommen, in denen sie weniger stark an Erwerbsarbeit beteiligt sind. Wo dies der Fall ist, kann es sich lohnen, in Austausch mit ihnen sowie ihren Familienangehörigen zu kommen. Zunehmend aber haben viele geflüchtete Frauen einen ausgeprägten Wunsch nach dem Erwerb von Sprachkenntnissen und beruflicher Qualifizierung, um Verantwortung für sich und ihre Familie zu übernehmen. Oft kommen sie gegenüber den Männern zeitlich verzögert in die Beratung oder werden zurückhaltend beraten, weil ihnen vorrangig Aufgaben der Kinderbetreuung zugeschrieben werden. Der Deutsche Verein empfiehlt, folgende geschlechtsspezifische Herausforderungen in der Beratungstätigkeit zu berücksichtigen:

- Die Lebenssituation von Frauen kann sowohl von geschlechtsspezifischer Verfolgung in den Herkunftsländern als auch von geschlechtsspezifischen Erfahrungen auf der Flucht sowie nach der Ankunft in Deutschland, etwa durch Ausbeutung und Gewalt, beeinflusst sein.
- Verlässliche Kinderbetreuung ist für Eltern eine wesentliche Voraussetzung, um berufsvorbereitende Maßnahmen in Anspruch nehmen zu können. Das betrifft in der Praxis vor allem Mütter. Die Betreuung von Kindern und die Vereinbarkeit sind beim Erwerb von Deutschkenntnissen, vorbereitenden Maßnahmen (s.u. 3.4) und der Berufsausbildung zu berücksichtigen. Das gilt nicht nur für Kinder im Kita-Alter, sondern auch für schulpflichtige Kinder. Entsprechendes gilt für die Pflege von Angehörigen.
- Frauen und Männern werden bestimmte geschlechterstereotype Rollen zugeschrieben. Frauen und LGBTIQ+ sind bei Beratung und Vermittlung durch Behörden oder Träger mancherorts von Mehrfachdiskriminierung bzw. dem Zusammenwirken von Diskriminierungsmerkmalen (Intersektionalität) betroffen.
- In vielen Herkunftsländern, aber auch in Deutschland, werden bestimmte Berufe typischerweise mit einem bestimmten Geschlecht verbunden. Häufig fühlen sich Personen des jeweils anderen Geschlechts dann von diesen Berufen nicht angesprochen.

2.4 Institutionelle Zusammenarbeit und Vernetzung als Erfolgsfaktor nutzen

Die Berufsausbildung Geflüchteter liegt an der Schnittstelle zwischen Migrations-, Integrations-, Sozial-, Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik. Daher ist eine Fülle öffentlicher und zivilgesellschaftlicher Institutionen daran beteiligt.⁴ Insbesondere nach 2015 sind bundesweit viele kommunale Netzwerke und Kooperationen entstanden, die Geflüchtete bei der Vorbereitung einer Berufsausbildung und dem Eintritt in den Arbeitsmarkt unterstützen. Je nach lokalen Gegebenheiten haben sich sehr heterogene Modelle herausgebildet. Bei aller Unterschiedlichkeit gelten als Erfolgsfaktoren: Regelmäßiger Austausch, Abstimmung, Koordinierung von Maßnahmen, gemeinsame Planung von Programmen oder Prozessen, Kooperationsvereinbarungen oder gemeinsame Fallkonferenzen.⁵ Dabei ist es sinnvoll, koordinierende Stellen zu identifizieren. Der Deutsche Verein stellt fest, dass solche Strukturen ein wichtiger Erfolgsfaktor für die erfolgreiche Integration Geflüchteter in Berufsausbildung und Arbeitsmarkt sind und empfiehlt, sie vor Ort aufzubauen, nachhaltig zu sichern und zu nutzen. Er verweist darauf, dass hier auch ein Austausch über lokale Angebote als wichtige Ergänzung zu Bundes- und Landesangeboten sowie vom Europäischen Sozialfonds (ESF) geförderten Programmen erfolgen kann.

3. Vorbereitung der Berufsausbildung

3.1 Beratung und Berufsorientierung: Fluchtspezifische Herausforderungen aufgreifen

3.1.1 Umfassend informieren, beraten und Orientierung geben

Der Deutsche Verein empfiehlt, fortlaufend zum deutschen Bildungssystem einschließlich des Ausbildungssystems zu beraten. Das beinhaltet die Bandbreite von Berufen, die beteiligten Institutionen, die rechtlichen Rahmenbedingungen, Inhalte und Dauer einer Berufsausbildung sowie Informationen zu nicht-akademischer Ausbildung, insbesondere über die in vielen Ländern unbekanntere duale Berufsausbildung. Dabei empfiehlt der Deutsche Verein einen chancenorientierten Ansatz: Er sollte Bedeutung, Ansehen und Verdienstmöglichkeiten bestimmter Ausbildungsberufe vermitteln. Er sollte über den Bildungsaufstieg aufklären, der aus einer Berufsausbildung folgen kann – Erwerb des mittleren Schulabschlusses sowie Weg zu Fachabitur und Studium als mögliche Folgeschritte. Und er sollte mögliche positive aufenthaltsrechtliche Folgen des Abschlusses einer Berufsausbildung aufgreifen.

Der Deutsche Verein empfiehlt für diese oft mehrjährigen Qualifizierungsschritte, die immer wieder neue Entscheidungen erfordern, eine konstante Begleitung durch Beratungsstellen, wenn möglich mit festen Ansprechpersonen, oder durch Konzepte wie Patenschaften oder Mentoring (s. auch 3.4.1, 4.4, 4.5).

4 Zur Veranschaulichung siehe Auflistung bei https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2021/Minor_FE_AMintegration_von_Migrantinnen_2021.pdf, S. 33 (19. September 2024).

5 Siehe bspw. Hilbert, B./Pötter, N./Dietrich, A.: Abschlussbericht des Forschungsprojekts „Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung“, Bonn 2020; Pötter, N./Grüner, T./Jost, K.: Abschlussbericht des Forschungsprojekts „Lokale Unterstützungsketten für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Kooperationspotenziale professioneller und bürgerschaftlicher Akteure in München für die Integration in Ausbildung und Beruf“, München 2022; Stöbe-Blossey, S./Ennsen, S./Ruth, Marina: Die Landesinitiative „Gemeinsam klappt's“: Integrationschancen für junge volljährige Geflüchtete in Nordrhein-Westfalen. Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung März 2023. Duisburg 2023; Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Forschung 2023-03; Hörbst, V./Saxinger, M.: Heterogenes Netzwerken, in: „MIND THE GAP!“ – Geflüchtete am Übergang von der Schule in den Beruf – Praxis- und Lösungsansätze der IAVF-Netzwerke, Berlin 2020.

Diese Begleitung sollte in einem wechselseitigen Austausch erfolgen, der die Bedarfe, Neigungen, Stärken und Kompetenzen (s.u. 3.3.3 und 3.3.4) des bzw. der Geflüchteten berücksichtigt und bei der Selbstreflexion unterstützt. In diesem Zusammenhang sollte auch die Elternarbeit stärker in den Blick genommen werden, da Eltern oft ein bedeutender Einflussfaktor bei der Berufsorientierung und Berufswahl sind.

3.1.2 Vorteile und Chancen einer Berufsausbildung in Beratung aufgreifen

Der Deutsche Verein empfiehlt, Vorteile und Chancen einer Berufsausbildung (s.o. 2.2) hervorzuheben. In einer individuellen qualifizierten Beratung sind Entwicklungsmöglichkeiten und Alternativen zu besprechen. Grundsätzlich sollte das Ziel einer formalen Qualifikation in den Vordergrund gestellt werden. Trotzdem ist Beratung ergebnisoffen. Um die Entscheidung dafür zu erleichtern, sollte auch über finanzielle Unterstützung und Anreize informiert werden. Dazu gehört eine Auseinandersetzung mit ausbildungsbegleitenden finanziellen Leistungen, insbesondere Berufsausbildungsbeihilfe gemäß § 56 SGB III und BAföG bei schulischen Berufsausbildungen.⁶ Dazu gehört bei unter 25-Jährigen Leistungsberechtigten im SGB II-Bezug weiter eine Information über den Freibetrag von derzeit 538,- €, der bei Berufsausbildungen und einzelnen Vorbereitungsmaßnahmen nicht als Einkommen angerechnet wird.⁷

Ebenso können bei ausreichenden Sprachkenntnissen bzw. Berufserfahrung eine verkürzte Ausbildung (§ 8 Berufsbildungsgesetz [BBiG], § 27c Handwerksordnung [HwO]) oder eventuell auch die Zulassung zur Externenprüfung (§ 45 Abs. 2 BBiG, § 37 Abs. 2 HwO) in Frage kommen, wenn sich Geflüchtete gegen die Aufnahme einer Berufsausbildung mit Regelausbildungszeit entscheiden.

3.1.3 Geschlechtssensible Berufsorientierung unterstützen

Der Deutsche Verein empfiehlt, eventuelle stereotype Vorstellungen über vermeintlich geschlechtsspezifische Berufe aufzugreifen und zu erörtern. Am Integrationsprozess Beteiligte sollten für eigene geschlechts- und herkunftsspezifische Rollenwahrnehmungen und -zuschreibungen sensibilisiert sein.

Der Deutsche Verein unterstützt den Vorschlag im Abschlussbericht der Bundesregierung zum Nationalen Aktionsplan Integration, dass Arbeitsmarktakteure eine migrationssensible Gleichstellungsstrategie verfolgen, damit Frauen mit Migrationshintergrund ihre Chancen am Arbeitsmarkt unabhängig von Geschlecht, Familiensituation und Herkunft verwirklichen können. Dazu werden in allen Prozessen einschließlich der Beratung und Vermittlung stereotype Zuschreibungen vermieden. Dies erfordert das Bewusstsein bei den Mitarbeitenden sowie eine aktive Nutzung bestehender Fördermöglichkeiten.

3.1.4 Vorbereitung bedarfsgerecht gestalten

Der Deutsche Verein empfiehlt, über Angebote der Kinderbetreuung zu informieren, bei der Beantragung eng zu begleiten und Maßnahmen in Teilzeit zu prüfen. Im Rahmen des derzeitigen Bundesprogramms „Integration mit Kind plus: Perspektive durch Qualifikation“ in Zuständigkeit des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend werden Angebote der integrationskursbegleitenden

⁶ Ausführlich Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 21 f.

⁷ Siehe im Einzelnen § 11b Abs. 2b Satz 1 Nr. 1 und 2 SGB II; ab 2025 556,- €.

Kinderbeaufsichtigung gefördert, die subsidiär für noch nicht schulpflichtige Kinder greifen, deren Betreuung nicht über die Regelbetreuung abgesichert werden kann. Neben die genannten Angebote können auch selbst in der Familie oder mit Nachbarn oder freiwillig organisierte Möglichkeiten einer Kinderbeaufsichtigung treten.

Der Deutsche Verein empfiehlt, Maßnahmen in Teilzeit bei Pflege von Angehörigen zu ermöglichen. Die Einstiegsqualifizierung (EQ) war bei Kinderbetreuung und Pflege von Angehörigen gemäß § 54a Abs. 2 Nr. 3 SGB III schon bisher in Teilzeit möglich. Seit April 2024 ist die Beschränkung auf die genannten Fallgruppen aufgehoben. Eine EQ kann ohne Angabe eines Grundes in Teilzeit erfolgen, wenn die individuellen Voraussetzungen vorliegen. Der Deutsche Verein empfiehlt, die EQ in Teilzeit daneben auch für parallele Sprachförderung⁸ oder bei anderen, individuellen Gründen zu nutzen, um Überforderung zu vermeiden.

3.2 Rechtliche Situation klären

Der Deutsche Verein weist darauf hin, dass die Vorbereitung und Begleitung Geflüchteter komplexe Schnittstellen mehrerer Rechtsgebiete beinhaltet und die einschlägigen Gesetze und Verordnungen oft geändert werden. Er empfiehlt, Mitarbeitenden ausreichend asyl-, aufenthalts- und sozialrechtliche Fortbildungen zu ermöglichen.

3.2.1 Asyl- und aufenthaltsrechtliche Fragen klären

Der Aufenthaltsstatus ist entscheidend für Zugang zum Arbeitsmarkt, räumliche Beschränkungen und Wohnsitzregelungen sowie Art und Umfang des Zugangs zu Integrationskurs und berufsbezogener Deutschsprachförderung. Unterschiede ergeben sich je nachdem, welchen Aufenthaltsstatus die Betroffenen haben. Eventuell stellen sich Fragen der Identitätsklärung. Klärungsbedürftig ist zudem, ob bei unsicherer Aufenthaltsperspektive eine Aufenthaltserlaubnis durch Aufnahme und Abschluss einer Berufsausbildung erlangt werden kann. Geschlechtsspezifische Perspektiven können eine Prüfung der asyl- und aufenthaltsrechtlichen Vorschriften unter anderem zu geschlechtsspezifischer Verfolgung und Menschenhandel erforderlich machen. Der Deutsche Verein empfiehlt, diese Fragen ausgehend vom Aufenthaltsstatus zu klären.⁹

Bürokratische Abläufe sind für Geflüchtete oft eine Belastung. In den Ausländer- und anderen beteiligten Behörden sollten eine Willkommenskultur gemeinsam weiter ausgebaut und Ermessensspielräume ausgeschöpft werden. Der Deutsche Verein empfiehlt, praktische Unterstützung beim Ausfüllen von Dokumenten, der Lektüre von Bescheiden sowie der Kommunikation mit Behörden zu leisten. In Formularen und Bescheiden soll eine verständliche Sprache genutzt werden.

Der Deutsche Verein weist darauf hin, dass fehlende Transparenz zu Entscheidungsgrundlagen und -prozessen in Behördenverfahren häufig für die beteiligten Akteure eine Herausforderung auch in der Akzeptanz der Entscheidung darstellt.

⁸ So schon die Gesetzesbegründung, BT-Drucks. 20/6518, S. 47.

⁹ Ausf. Deutscher Verein, Fußn. 1. Zu zwischenzeitlichen Änderungen bei Arbeitsmarktzugang und Sprachförderung siehe Rückführungsverbesserungsgesetz vom 21. Februar 2024, BGBl. I Nr. 54, und Gesetz zur Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts vom 21. Dezember 2022, BGBl. I S. 2847.

Vor Ort eine konstruktive, verbindliche Kooperation und Kommunikation zwischen Geflüchteten, unterstützenden Netzwerken und Behörden einschließlich fester Ansprechpersonen auf beiden Seiten aufzubauen, wird meist als Mehrwert und erfolgsfördernd in der Aufnahme einer Berufsausbildung erlebt. Dabei gebieten es Transparenz und Erwartungsmanagement, gegenüber Geflüchteten die Rollenverteilung dahingehend zu erläutern, welche Entscheidungen bei welchen Behörden liegen. Der Deutsche Verein empfiehlt Fortbildungen behördlichen Personals zu interkultureller Kompetenz sowie in Kommunikation, die Akzeptanz, Toleranz, Empathie und Transparenz im Verwaltungshandeln berücksichtigt. Mit Fortbildung der Beratenden kann den genannten Herausforderungen positiv begegnet werden.

Fachkräftemangel, sehr hohe Auslastung der Ausländerbehörden sowie regional unterschiedliche Ausstattung und Organisationsstrukturen führen oft zu langen Bearbeitungszeiten. Verzögerungen bei Beschäftigungs- und Aufenthaltserlaubnis oder Ausbildungsduldung können dazu führen, dass Betriebe sich aus einem angebahnten Ausbildungsverhältnis zurückziehen. Der Deutsche Verein empfiehlt die Abstimmung und frühe wechselseitige Information zwischen den involvierten Stellen und Ausländerbehörden, um Verfahrensabläufe effizient zu gestalten und ein Scheitern von Ausbildungsverhältnissen wegen Verzögerungen zu vermeiden.

3.2.2 Sozialrechtliche Fragen klären

Die Klärung sozialrechtlicher Fragen umfasst zum einen Ansprüche auf existenzsichernde Leistungen des Asylbewerberleistungsgesetzes (AsylbLG), des SGB II, des SGB III, bei schulischen Ausbildungen des BAföG und bei unbegleiteten Minderjährigen des SGB VIII. Darüber hinaus sollte eine umfassende Beratung alle Lebensumstände in den Blick nehmen und mögliche Ansprüche wie Wohngeld, Familienleistungen, gesundheitliche und pflegerische Bedarfe sowie Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe prüfen. Die Klärung sozialrechtlicher Fragen umfasst zum anderen Anspruchs- und Ermessensleistungen der Aktiven Arbeitsförderung des SGB III, der Leistungen zur Eingliederung in Arbeit des SGB II und ggf. der Jugendsozialarbeit nach dem SGB VIII. Der Deutsche Verein empfiehlt, die genannten Anspruchs- und Ermessensleistungen umfassend zu prüfen.¹⁰ Daneben empfiehlt der Deutsche Verein auch hier praktische Unterstützung beim Umgang mit Behörden wie unter 3.2.1. beschrieben.

3.2.3 Rechtliche Wechselbeziehungen berücksichtigen

Asyl- und Aufenthaltsrecht stehen in komplexen Wechselbeziehungen zum Sozialrecht. Der aufenthaltsrechtliche Status eröffnet oder verschließt den Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Förderinstrumenten des SGB II und SGB III sowie zu existenzsichernden Leistungen nach dem AsylbLG oder dem SGB II. Zugleich kann sich die Inanspruchnahme existenzsichernder Leistungen nach dem SGB II bei nicht-humanitären Aufenthaltstiteln negativ auf den Aufenthaltsstatus auswirken – beziehungsweise die (überwiegend) eigenständige Lebensunterhaltssicherung positiv. Der Deutsche Verein empfiehlt, diese Wechselbeziehungen in Beratung und Planung einzubeziehen (s.u. 3.2.4 und 3.4.3).

¹⁰ Laufend aktualisierte Arbeitshilfen bspw. unter <https://www.einwanderer.net/uebersichten-und-arbeits-hilfen/> (19. September 2024).

3.2.4 Rechtskreiswechsel begleiten

Mit dem Wechsel des aufenthaltsrechtlichen Status kann ein Rechtskreiswechsel vom AsylbLG ins SGB II erfolgen.¹¹ Vor allem in Fällen einer positiven Asylentscheidung oder eines Übergangs von einer Duldung in eine Aufenthaltserlaubnis erfolgt ein Wechsel vom AsylbLG ins SGB II. Dieser führt zu einem Wechsel der Zuständigkeit: Statt der nach § 10 AsylbLG zuständigen Leistungsbehörde – oft: Sozialamt – und der Agentur für Arbeit ist nun das Jobcenter für Leistungen und Fördermaßnahmen zuständig.¹² Sofern der Lebensunterhalt im Einzelfall nicht oder nicht ausreichend eigenständig gesichert werden kann, empfiehlt der Deutsche Verein, auf einen bruchlosen Bezug existenzsichernder Leistungen hinzuwirken. Das umfasst auch den Hinweis darauf, dass Leistungen des Jobcenters gemäß § 37 SGB II beantragt werden müssen. Darüber hinaus bieten sich Kooperationsvereinbarungen, Fallübergaben zwischen den Leistungsträgern, Lotsenkonzepte oder Coaches an, um Übergänge zu gestalten. In einzelnen Kommunen haben sich rechtskreisübergreifende Strukturen bewährt, in denen Einheiten der Sozial-, Arbeits- und Integrationsverwaltung zusammengelegt sind.

Der Deutsche Verein weist zudem darauf hin, dass mit dem Wechsel ins SGB II Förderinstrumente hinzukommen können, die im Rechtskreis des AsylbLG nicht enthalten sind.¹³

3.3 Kompetenzen und Erwartungen klären

3.3.1 Umfassendes Bildungsclearing durchführen

Geflüchtete bringen individuell unterschiedliche Voraussetzungen mit. Klärungsbedürftig sind: Schulbildung und dazu vorliegende oder zu besorgende Zeugnisse einschließlich der Prüfung, ob sie anerkennungsfähig sind; Berufserfahrung; informell oder non-formal erworbene Kompetenzen; formale Berufsqualifikationen einschließlich der Prüfung, ob sie anerkennungsfähig sind; Erhebung des Sprachstands und Bedarf nach Integrationskurs, berufsbezogener Deutschsprachförderung oder anderen Angeboten der Sprachförderung sowie eventueller Bedarf nach Alphabetisierung. Geflüchtete bringen zudem unterschiedliche Wünsche, Erwartungen, Motivationen, fachliche Neigungen und Eignungen (Grundkompetenzen) mit. Der Deutsche Verein empfiehlt, zu Beginn des Beratungsprozesses ein umfassendes Bildungsclearing, etwa im Rahmen der Potenzialanalyse nach § 37 SGB III oder § 15 SGB II, durchzuführen, in dem die genannten Faktoren erhoben und in die weitere Planung einbezogen werden. Daran anschließend kann eine zielgerichtete Verweisberatung zu den jeweils zuständigen Stellen erfolgen. Sofern Ausbildungs- oder Lernmittel wie digitale Endgeräte (s.u. 4.3.) zur Verfügung gestellt werden, sollte zudem erhoben werden, ob das digitale Wissen für den Umgang damit vorhanden oder Unterstützung erforderlich ist.

Der Deutsche Verein empfiehlt, schon im Asylverfahren Kompetenzen zu erheben und Schritte der Arbeitsmarktintegration einzuleiten, damit zum Zeitpunkt eines möglichen Rechtskreiswechsels keine wertvolle Zeit für berufliche Integration verloren gegangen ist. Beides sollte auch in Zeiten, in denen vorrangig Unterbringung und Versorgung Ankommender im Fokus stehen, im Blick behalten werden.

¹¹ In seltenen Fällen nach Verlust einer Aufenthaltserlaubnis auch umgekehrt vom SGB II ins AsylbLG.

¹² Ausführlich Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 16 f.

¹³ Ausführlich Deutscher Verein, Fußn. 1, Abschnitte E. II., F I. und F II.3.1.1.

3.3.2 Vorgehen bei fehlendem Schulabschluss klären

Auch nach Ende der Schulpflicht kann ein Schulabschluss im Rahmen einer berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme gemäß § 51 Abs. 3 i.V.m. § 53 SGB III,¹⁴ durch Förderung der beruflichen Weiterbildung gemäß § 81 Abs. 3 SGB III oder je nach landesspezifischen Angeboten beispielsweise durch Abendschulen oder Weiterbildungskollegs nachgeholt werden. Der Deutsche Verein empfiehlt, diese Optionen im Beratungsprozess zu prüfen, insbesondere wenn eine schulische Ausbildung angestrebt wird. Er weist zugleich darauf hin, dass eine duale Berufsausbildung auch ohne Schulabschluss möglich ist.

3.3.3 Anerkennung einer ausländischen Berufsqualifikation prüfen

Manche Geflüchtete haben bereits eine formale Berufsqualifikation im Ausland erlangt. Mit dem Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit von Berufsqualifikationen (BQFG) sowie den bundes- und landesrechtlichen, berufsspezifischen Gesetzen bestehen Instrumente für die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Zeugnisbewertung durch die Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB). Im ESF Plus-Förderprogramm „IQ – Integration durch Qualifizierung“ wird bundesweit Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung durch Projektträger angeboten.¹⁵ Weitere Beratungsangebote der Länder finden sich auf dem Anerkennungsportal.¹⁶ Der Deutsche Verein weist darauf hin, dass das Beratungsangebot regional unterschiedlich stark ausgebaut ist. Er empfiehlt, bei Vorliegen eines ausländischen Berufsabschlusses im Wege der Verweisberatung klären zu lassen, ob dessen Anerkennung als Alternative zum Beginn einer neuen Berufsausbildung erfolgversprechend ist. Er empfiehlt weiter, dabei über die Dauer des Anerkennungsverfahrens zu informieren. Der Deutsche Verein regt an, dass die anerkennenden Stellen finanziell und personell ausreichend ausgestattet werden.

3.3.4 Umgang mit non-formal und informell erworbenen Kompetenzen

Viele Geflüchtete haben Berufserfahrung, aber keine formale oder anerkennungsfähige Berufsqualifikation. Mit dem Projekt Valikom Transfer ist unter Beteiligung der Handwerks-, Handels- und Landwirtschaftskammern ein standardisiertes Validierungsverfahren geschaffen worden, um non-formal und informell erlangte berufliche Kompetenzen zu bewerten und zu zertifizieren. Auch im Förderprogramm IQ wird mit Kombi Laufbahnberatung eine Möglichkeit angeboten, um im Ausland erworbene non-formale und informelle Kompetenzen sichtbar zu machen. Der Deutsche Verein bewertet Valikom grundsätzlich als sinnvollen Ansatz zur Erfassung non-formaler Kompetenzen. Er empfiehlt, die gewonnenen Erkenntnisse in der Regel so zu nutzen, dass statt eines direkten Zugangs zu einer unqualifizierten Beschäftigung eine formale Berufsausbildung angestrebt wird. So können anhand der genannten Instrumente ein geeigneter Ausbildungsberuf ermittelt, eine verkürzte Berufsausbildung (§ 27c HwO, § 8 BBiG) oder der Weg zu einer Externenprüfung nach § 45 Abs. 2 BBiG oder § 37 Abs. 2 HwO in die Beratung einbezogen werden.¹⁷

14 Beachte für Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung die besonderen Voraussetzungen nach § 52 Abs. 2 SGB III.

15 Übersicht nach Ländern: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/IQ_Publikationen/Allgemeine_Publikationen/Publikation_IQ_Beratungsangebote_barrierefrei.pdf (19. September 2024).

16 www.anerkennung-in-deutschland.de (19. September 2024).

17 Der Deutsche Verein weist ergänzend darauf hin, dass am 19. Juli 2024 das Berufsvalidierungs- und -digitalisierungsgesetz verkündet worden ist (BGBl. 2024 I Nr. 246 vom 23. Juli 2024).

Der Deutsche Verein empfiehlt, informelle Kompetenzen auch dann in den Beratungsprozess einzubeziehen, wenn sie nicht durch Erwerbstätigkeit, sondern – oft von Frauen – durch familiäre Arbeit, Sorgearbeit oder freiberufliche Arbeit im Herkunftsstaat erworben wurden.

3.3.5 *Umgang mit Teilqualifikationen*

Vielfach werden für die Integration Geflüchteter in den Arbeitsmarkt Teilqualifizierungen, d.h. das Erwerben einzelner Qualifizierungsmodule eines Berufs, genutzt. Sie können begleitend zur Berufstätigkeit, als Vollzeitmaßnahme oder in Teilzeit erworben werden. So wird ermöglicht, dass nach Absolvieren mehrerer oder aller Teilqualifikationen die Zulassung zur Externenprüfung beantragt werden kann.¹⁸ Informationen zu Teilqualifizierungen geben die BA, das Jobcenter, die Industrie- und Handelskammer, die Handwerkskammer sowie bei weiteren bundes- oder landesrechtlich geregelten Berufsausbildungen die jeweils für die Ausbildung zuständige Stelle. Der Deutsche Verein erkennt an, dass Kammern von positiven Erfahrungen berichten. Er weist zugleich auf das Risiko hin, dass der Abschluss bei modularem Vorgehen nicht sicher gewährleistet ist und eine formale Qualifikation letztlich nur über die Externenprüfung erworben wird. Er empfiehlt, Teilqualifizierungen in einem Beratungsprozess anzusprechen und sie anhand der individuellen Umstände abzuwägen. Dabei ist zu beachten, dass vorrangig eine direkte, vollqualifizierende Berufsausbildung angestrebt werden sollte. Teilqualifikationen eignen sich für Menschen, denen es über den klassischen Weg der Ausbildung oder Umschulung nicht gelingt, einen Berufsabschluss zu erlangen. Insbesondere für Menschen über 25 Jahre und Langzeitarbeitslose, deren Lernerfahrungen nicht positiv waren bzw. lange zurückliegen, bieten Teilqualifikationen die Chance, berufliche Kenntnisse schrittweise auf- und auszubauen und in einem letzten Schritt mit der Externenprüfung den Berufsabschluss zu erlangen.

Teilqualifizierungen können sich auch anbieten bei Personen mit ausländischer Qualifikation, die einen Nachqualifizierungsbedarf haben. In diesen Fällen kann gegebenenfalls über den Besuch einzelner Teilqualifizierungen der Nachqualifizierungsbedarf gedeckt werden und so zur Berufsanerkennung führen.

3.4 **Vorbereitende Qualifizierungsmaßnahmen nutzen**

3.4.1 *Angebote der Sprachförderung nutzen*

Die meisten Geflüchteten verfügen bei Ankunft über keine oder unzureichende deutsche Sprachkenntnisse. Mit dem Gesamtprogramm Sprache (GPS), bestehend aus den Integrations- und den Berufssprachkursen, hat die Bundesregierung ein flächendeckendes Angebot der Deutschsprachförderung geschaffen. Das Ziel der Integrationskurse ist die Vermittlung alltagstauglicher Deutschkenntnisse. Darauf aufbauend kann der Sprachunterricht in einem Berufssprachkurs fortgesetzt werden, um die Chancen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern.¹⁹ Daneben gibt es eigene Sprachangebote mancher Länder und Kommunen.

¹⁸ Siehe bspw. <https://teilqualifikation.dihk.de/de> (19. September 2024).

¹⁹ Ausführlich <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Anerkennung-und-Qualifizierung/Deutsch-lernen-fuer-den-Beruf/deutsch-lernen-fuer-den-beruf.html> (19. September 2024).

Im Rahmen der berufsbezogenen Deutschsprachförderung hat das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) als spezielles Angebot die Berufssprachkurse für Auszubildende (Azubi-BSK) entwickelt. Sie richten sich an Auszubildende mit Migrationshintergrund, die Sprachförderbedarf und einen Ausbildungsvertrag haben. Sie haben nicht das Ziel, den Erwerb eines Sprachzertifikats zu ermöglichen. Die Sprachförderung orientiert sich stattdessen an den individuellen sprachlichen Anforderungen des fächerspezifischen Schulunterrichts in der dualen Ausbildung, beinhaltet ausbildungsspezifisches Fachvokabular und bereitet auf die Zwischen- und Abschlussprüfungen vor. Sie wird angeboten für die Berufsgruppen Handwerk, Gewerbe und Technik; Pflege; Hotel- und Gaststättengewerbe sowie Lager- und Logistik. Sie werden sowohl berufsvorbereitend als auch -begleitend angeboten.²⁰ Der Deutsche Verein empfiehlt, sie schon ausbildungsvorbereitend in Anspruch zu nehmen. Wird regional kein Azubi-BSK angeboten, kann hilfsweise der reguläre Basisberufssprachkurs genutzt werden. An den 2024 mit dem Job-Turbo eingeführten Job-Berufssprachkursen (Job-BSK) können Auszubildende auch teilnehmen, allerdings nur gemeinsam mit Beschäftigten des gleichen Betriebs. Zudem sind die Azubi-BSK besser auf die Bedarfe Auszubildender abgestimmt. Der Deutsche Verein weist ergänzend darauf hin, dass es teilweise Landesangebote für weitere, auch schulische, Berufsausbildungen gibt.

Neben dem formalisierten, schulischen Erwerb von Deutschkenntnissen ist der aktive Sprachgebrauch im Alltag wichtig. Der Deutsche Verein regt an, dies schon vor Beginn einer Berufsausbildung durch betriebliche oder ehrenamtliche Sprachpatenschaften aufzugreifen.

Es kann einen Zielkonflikt geben, wenn die Sprachkenntnisse noch nicht für eine Berufsausbildung ausreichen, aber der Wunsch nach schneller Berufsausbildung besteht, weil sie aufenthaltsrechtliche Sicherheit bringen kann. Der Deutsche Verein empfiehlt erneut, diesen Zielkonflikt in der Beratung zu thematisieren. Er empfiehlt zudem, Möglichkeiten der aufenthaltsrechtlichen Absicherung auch berufsvorbereitender Maßnahmen zu berücksichtigen.²¹

Eine frühe Verzahnung von Fach- und Sprachlernen gilt als effiziente Methode des Sprachlernens. Die Verordnung über die berufsbezogene Deutschsprachförderung (Deutschsprachförderverordnung – DeuFöV) sieht in § 16 DeuFöV vor, Deutschsprachförderung mit Maßnahmen der aktiven Arbeitsmarktpolitik nach dem SGB III bzw. SGB II zu verbinden. Verschiedene Angebote der Agenturen für Arbeit und der Jobcenter verbinden die arbeitsmarktspezifischen Instrumente und die Integrations- oder Berufssprachkurse des BAMF. Dazu zählen zum Beispiel die unten (3.4.2, Fußn. 25) genannten Programme. Der Deutsche Verein bewertet dies als sinnvollen Ansatz, um berufliches und sprachliches Lernen zu verbinden und eine Überforderung der Auszubildenden zu vermeiden. Er empfiehlt, Maßnahmen der Verzahnung fachlichen und sprachlichen Lernens auszubauen und zu nutzen. Das bedarf einer feinfühligem Verknüpfung unter Einbeziehung der individuellen Voraussetzungen. Im Einzelfall kann auch die Verknüpfung von Spracherwerb mit Arbeitsgelegenheiten nach § 5 AsylbLG oder § 16d SGB II zu prüfen sein.

²⁰ Ausführlich <https://www.bamf.de>; www.bamf.de/flyer-azubi-bsk (19. September 2024).

²¹ Ausführlich zu beidem Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 10 f.

Der Deutsche Verein empfiehlt zudem, schon in der Vorbereitung darauf hinzuwirken, dass die Sprachförderung auch während der Berufsausbildung fortgesetzt wird (s.u. 4.2.) und noch vor deren Beginn verbindliche Absprachen mit Betrieben über spätere Freistellungen für die Kurszeiten zu treffen.

3.4.2 Angebote, Instrumente und Chancen der Ausbildungsvorbereitung nutzen

Je nachdem, welchen Aufenthaltsstatus die geflüchtete Person hat,²² kommen vorbereitende rechtskreisspezifische Instrumente der Aktiven Arbeitsmarktförderung nach dem SGB III sowie Leistungen der Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II (insbesondere ggf. § 16h oder 16k SGB II) infrage. Der Deutsche Verein empfiehlt, diese Instrumente zu nutzen und eine persönliche Beratung beim örtlich zuständigen Jobcenter oder der örtlich zuständigen Agentur für Arbeit in Anspruch zu nehmen.²³ Angebote der Jugendsozialarbeit, Jugendmigrationsdienste und andere Angebote der Migrationsberatung unterstützen die Integration junger Menschen im Hinblick auf Schule und Übergänge in Ausbildung und die Arbeitswelt.²⁴ Neben den Regelinstrumenten gibt es migrations- und fluchtspezifische Programme der BA und der Jobcenter,²⁵ Projekte im Rahmen von Programmen des Europäischen Sozialfonds (ESF)²⁶ sowie Programme von Bundesministerien.²⁷ Hinzu kommen teilweise landesspezifische und kommunale Angebote.²⁸ Der Deutsche Verein empfiehlt, je nach Einzelfall verschiedene der genannten Angebote in die Beratung einzubeziehen, um eine möglichst individuelle, effektive Förderung zu erreichen.

3.4.3 Assistenzbildungen nutzen

In den vergangenen Jahren wurden verschiedene Assistenzbildungen mit kürzerer Ausbildungsdauer geschaffen.²⁹ Einerseits können sie einen niedrigschwelligen Einstieg vermitteln, sofern sie – was je nach Ausbildungsgang zu prüfen ist – teils geringere Zugangsvoraussetzungen haben. Andererseits bergen Assistenzbildungen das Risiko, dass Geflüchtete dauerhaft in Beschäftigungen mit geringerer Bezahlung und weniger Fortentwicklungsmöglichkeiten stagnieren. Eine vollqualifizierende Berufsausbildung macht es durch höheren Verdienst auch wahrscheinlicher, dass Personen mit Duldung ihren Lebensunterhalt eigenständig sichern können. Das ist Voraussetzung, um eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19d Aufenthaltsgesetz (AufenthG) zu erhalten.

22 Ausführlich Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 16.

23 Örtlich zuständige Stelle zu finden unter Dienststellenfinder der Agenturen für Arbeit/Jobcenter, <https://web.arbeitsagentur.de/portal/metasuche/suche/dienststellen> (19. September 2024).

24 Ausführlich Bundesarbeitsgemeinschaft Evangelische Jugendsozialarbeit e.V. (BAG EJSA): Übergänge gestalten – Junge Menschen mit Migrationserfahrungen zwischen Schulsystem und Arbeitswelt, Stuttgart 2022; <https://www.jugendmigrationsdienste.de/> (19. September 2024).

25 Übersicht zu den verschiedenen Programmen, u.a. „PerjuF – Perspektiven für junge Flüchtlinge“, „Kommit – Kooperationsmodell mit berufs-anschlussfähiger Weiterbildung“ und „Step by Step in die betriebliche Ausbildung“, <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/arbeitskraefte/gefluechtete-beschaeftigen/foerderung-gefluechtete> (19. September 2024).

26 Übersicht unter <https://www.esf.de/portal/DE/ESF-Plus-2021-2027/Foerderprogramme/inhalt.html> (19. September 2024); siehe insbesondere MY TURN – Frauen mit Migrationserfahrung starten durch; Rat geben – Ja zur Ausbildung!; WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt; Win-Win – Durch Kooperation zur Integration; JUVENTUS: Mobilität stärken – für ein soziales Europa.

27 Insbesondere die sogenannten BOF-Kurse (berufliche Orientierung für Zuwanderer) des Bundesministeriums für Bildung und Forschung, <https://www.bmbf.de> (19. September 2024).

28 Siehe bspw. für Bayern <https://www.km.bayern.de/lernen/schularten/foerderschulen/uebergang-ins-berufsleben> (19. September 2024); für NRW <https://bass.schul-welt.de/18431.htm>, 5.2. (19. September 2024).

29 Zu landesrechtlich geregelten Ausbildungen als Pflegehelfer/in siehe bspw. Bundesanzeiger, Allgemeiner Teil vom 17. Februar 2016 B 3, Nr. 2.

Für Personen mit einer Duldung ist zu beachten, dass Assistenzausbildungen gemäß § 60c Abs. 1 Nr. 1b AufenthG nur Zugang zur Ausbildungsduhlung eröffnen, wenn eine Ausbildungsplatzzusage für eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung von mindestens zwei Jahren vorliegt.³⁰ Gleiches gilt für die Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer nach § 16g AufenthG. Nach erfolgreichem Abschluss einer qualifizierten Berufsausbildung besteht für Inhaberinnen und Inhaber einer Ausbildungsduhlung gemäß § 19d Abs. 1a AufenthG für oder einer Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG gemäß § 16g Abs. 8 AufenthG ein Anspruch auf Erteilung eines Aufenthaltstitels. Für Geduldete, die ohne Ausbildungsduhlung eine staatlich anerkannte Ausbildung in einer Pflegehilfstätigkeit absolviert haben, besteht bei Erfüllung der Voraussetzungen des § 19d Abs. 1 AufenthG ebenfalls die Möglichkeit des Erhalts einer Aufenthaltserlaubnis (gebundenes Ermessen).³¹ Der Deutsche Verein empfiehlt, mit Blick auf individuelle Voraussetzungen und den eventuellen Wunsch nach schnellem Arbeitsmarktzugang (s.o., 2.2) die Möglichkeit einer Assistenzausbildung in die Beratung einzubeziehen, aber in der Regel eine vollqualifizierende Berufsausbildung als vorrangig anzustreben.

3.5 Bewerbungsprozess unterstützen

Geflüchtete haben in der Regel weniger soziale Netzwerke, die sie in Bewerbungsprozessen unterstützen können. Der Deutsche Verein empfiehlt, sie bei Bewerbung und Bewerbungsstrategie, Erstellung von Bewerbungsunterlagen, der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und bei Praktikums- oder Ausbildungsplatzsuche sowie den damit verbundenen Formalia zu unterstützen. Entsprechende Angebote halten auf Nachfrage auch die Agentur für Arbeit sowie die Jobcenter vor. Der Deutsche Verein empfiehlt, dabei einerseits die Sensibilisierung für den zeitlich langen Vorlauf für eine Bewerbung, andererseits auch die Möglichkeit der kurzfristigen Nachvermittlung in noch offene Ausbildungsstellen bei Beginn des Ausbildungsjahres in die Beratung einzubeziehen.

3.6 Ausbildungsbetriebe gewinnen, unterstützen und vernetzen

Ausbildende oder ausbildungsinteressierte Betriebe benötigen Unterstützung beim Umgang mit fluchtspezifischen Herausforderungen. Der Deutsche Verein empfiehlt, sie über Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsangebote zu informieren. Er weist darauf hin, dass es bundesweite, erprobte Projekte gibt, unter anderem das Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge, Willkommenslotsen und die Koordinierungsstelle KAUSA. Das Programm „WIR – Netzwerke integrieren Geflüchtete in den regionalen Arbeitsmarkt“ wendet sich primär an die Zielgruppe Geflüchtete, ist aber auch für Arbeitgeber ansprechbar.³² Einen Überblick vor Ort geben in vielen Ländern landesseitig geförderte Integrationszentren oder Koordinierungsstellen.³³

30 Ausführlich Darstellung und Kritik bei Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 5.

31 Diese Möglichkeit besteht im Rahmen des Ermessens auch für Personen, die mit Ausbildungsduhlung oder Aufenthaltserlaubnis nach § 16g AufenthG eine Ausbildung in einer Pflegehilfstätigkeit erfolgreich abgeschlossen haben und entgegen ihrer ursprünglichen Absicht die Ausbildung nicht zur Pflegefachkraft fortsetzen (§ 19c Abs. 1 AufenthG i.V.m. § 22a Beschäftigungsverordnung [BeschV]).

32 Ausführlich: <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/>; <https://www.bmwb.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>; https://www.bmbf.de/bmbf/de/bildung/integration-durch-bildung-und-qualifizierung/kausa/kausa_node.html; <https://www.bmas.de/DE/Arbeit/Migration-und-Arbeit/Flucht-und-Aysl/ESF-Plus-Programm-WIR/esf-plus-programm-wir.html> (19. September 2024).

33 Übersicht für acht Länder bei Kühn, B./Bendel, P./Schammann, H: Integration als Pflichtaufgabe: Holzweg oder Königsweg zu krisenfesten kommunalen Strukturen?, Hildesheim 2024, S. 12.

Der Deutsche Verein empfiehlt, dass ausbildende Betriebe früh den Austausch mit Beratungsstellen suchen, um über Asyl-, Aufenthalts- und Sozialrecht (s.o. 3.2) informiert zu sein.

Oft können Betriebe Ausbildungsplätze nicht besetzen, weil sie keine Auszubildenden finden. Oft entsprechen die Kompetenzen (noch) nicht den Anforderungen des Ausbildungsberufes. Manche Unternehmen scheuen die Aufwände für Organisation und Verwaltung der Ausbildung. Mit der Assistierte Ausbildung (AsA) nach §§ 74–75a SGB III oder einer EQ nach § 54a SGB III lässt sich die Kluft zwischen den Erfordernissen und dem Potenzial der Auszubildenden überbrücken, damit junge Menschen eine Berufsausbildung beginnen und Betriebe motivierte Fachkräfte gewinnen. Im Rahmen der Netzwerkarbeit werden, insbesondere in der Vorphase, auch Ausbildungsbetriebe für potenzielle Auszubildende akquiriert.

4. Begleitung der Berufsausbildung

4.1 Regelinstrumente nutzen

Der Deutsche Verein empfiehlt, Regelinstrumente zur Stabilisierung der Berufsausbildung zu nutzen. Zu den Instrumenten des SGB III, die auch für SGB II-Kundinnen und Kunden genutzt werden können, zählt die begleitende Phase der Assistierte Ausbildung (§ 16 SGB II; § 74 i.V.m. § 75 SGB III). Wesentlich für die Sicherung des Lebensunterhalts ist die Berufsausbildungsbeihilfe gemäß § 56 SGB III oder – bei Leistungsausschluss hiervon wegen des Aufenthaltsstatus – Ansprüche nach dem AsylbLG.³⁴ Die außerbetriebliche Berufsausbildung nach § 76 SGB III kann in Anspruch genommen werden, um beispielsweise eine begonnene Ausbildung abzuschließen oder vorübergehend einen Ausbildungsbetrieb zu verlassen, die Berufsausbildung außerbetrieblich fortzusetzen und sie anschließend in einem anderen Betrieb fortzusetzen. Gegebenenfalls sind die Leistungen zur Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Arbeitsleben nach dem SGB III zu berücksichtigen. Auch hier ist bei den SGB III-Instrumenten anhand des Aufenthaltsstatus zu prüfen, ob die jeweilige Norm ausnahmsweise einen Ausschluss oder zusätzliche Voraussetzungen enthält.³⁵

Aus dem SGB VIII sind insbesondere die Jugendsozialarbeit (§ 13 SGB VIII) und die Schulsozialarbeit (§ 13a SGB VIII) einzubeziehen.

Für schulische Ausbildungen kommt Ausbildungsförderung nach dem BAföG in Betracht. Auch hier ist der Anspruch vom Aufenthaltsstatus abhängig.³⁶

Für Inhaberinnen und Inhaber einer Aufenthalts- oder Niederlassungserlaubnis kommen weitere Leistungen zur Eingliederung in Arbeit nach dem SGB II, Kapitel III Abschnitt 1 – insbesondere die ganzheitliche Betreuung nach § 16k SGB II – sowie, ggf. aufstockende, existenzsichernde Leistungen nach den §§ 19 ff. SGB II infrage.

³⁴ Ausführlich Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 21 f.

³⁵ Ausführlich Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 21 ff.

³⁶ Ausführlich Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 24 ff.

4.2 Berufsausbildung mit Sprachförderung verzahnen

Fortlaufende Sprachförderung bleibt während der Berufsausbildung zentral für deren erfolgreichen Verlauf und Abschluss. Auch hier kann sprachliches und fachliches Lernen in den Berufssprachkursen für Auszubildende (s.o. 3.4.1.) verbunden werden. Sie werden in der Berufsschule, im Betrieb, digital oder bei Kursträgern angeboten – flexible Modelle sollen den unterschiedlichen Interessen gerecht werden. Der Deutsche Verein empfiehlt, die Berufssprachkurse für Auszubildende begleitend zur Berufsausbildung zu nutzen. Er verweist auch hier auf das Erfordernis von Freistellungen durch den Ausbildungsbetrieb (s.o. 3.4.1.).

Schulische Berufsausbildungen fallen nicht unter die Regelung der Berufssprachförderung. Der Umgang der Länder und Schulen ist sehr unterschiedlich und spiegelt keine Struktur einer Sprachkursversorgung wie bei Berufssprachkursen in dualen Ausbildungen wider.

4.3 Lernbedingungen berücksichtigen

Der Deutsche Verein empfiehlt, für Menschen in Aufnahmeeinrichtungen und Gemeinschaftsunterkünften Rückzugsorte für ungestörtes Lernen für die Berufs- bzw. Berufsfachschule oder das Deutschlernen zu organisieren.

Er empfiehlt weiter, zu erfragen, ob vor Ort beteiligte Institutionen wie Berufsschule, Berufsfachschule oder Sprachkursträger digitale Endgeräte zur Verfügung stellen. Vorrangig sind die für die Bereitstellung von Endgeräten speziellen Leistungssysteme – hier: das in der Zuständigkeit der Länder und Kommunen liegende Bildungswesen – in der Pflicht. Sofern digitale Endgeräte persönlich beschafft werden sollen, gelten weiterhin die allgemeinen gesetzlichen Vorgaben zum Härtefallmehrbedarf gemäß § 21 Abs. 6 SGB II. Einzelfallbezogen wäre zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Übernahme der Kosten für ein digitales Endgerät für Leistungsberechtigte als Mehrbedarf gemäß § 21 Abs. 6 SGB II tatsächlich vorliegen. Für Leistungsberechtigte im Grundleistungsbezug nach dem AsylbLG kann im erforderlich werdenden Einzelfall eine Leistungsgewährung bei Vorliegen der Voraussetzungen des § 6 AsylbLG in Betracht kommen. Bei der dualen Ausbildung einschließlich handwerklicher Ausbildungen (§ 3 Abs. 3 BBiG) muss der Ausbildungsbetrieb gemäß § 14 Abs. 1 Nr. 3 BBiG Ausbildungsmittel kostenlos zur Verfügung stellen, wenn sie nicht nur für die Berufsschule, sondern auch für die betriebliche Ausbildung benötigt werden. Das umfasst auch digitale Endgeräte.

4.4 Zusammenwirken von Berufs- und Berufsfachschule und Betrieb fördern

Viele Geflüchtete haben Probleme mit dem Lernstoff – insbesondere Textverständnis – in der Berufsschule oder Berufsfachschule. Der Deutsche Verein empfiehlt eine regelmäßige Zusammenarbeit und gemeinsame Verständigung über die Organisation von Unterstützungsangeboten von Ausbildungsbetrieben mit Lehrkräften und Schulsozialarbeit, bestenfalls durch feste Ansprechpartnerinnen und -partner oder feste Austauschformate, sowie ggf. mit den Ausbildungsbegleiterinnen und -begleitern der assistierten Ausbildung. So haben Lehrerinnen und Lehrer Einblicke in individuelle schulische Probleme, Nachhilfebedarfe oder Fehlzeiten. In die soziale Situation der jungen Menschen haben Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter Einblick, sofern sie vor Ort sind.

Auch empfiehlt der Deutsche Verein, betriebliche oder – sofern vor Ort Strukturen bestehen – ehrenamtlich Engagierte (zu Patenschaften und Mentoring s. 3.1.1, 3.4.1, 4.5) in die Zusammenarbeit einzubeziehen. Er empfiehlt weiter, die geflüchteten Menschen bei der Abstimmung über Unterstützungsangebote einzubeziehen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, mögliche Unterschiede in der schulischen Sozialisation aufzugreifen. Dafür sollte die Fähigkeit gefördert werden, Lernstoff eigenständig zu erarbeiten, handlungsorientierte Aufgaben zu lösen, in Gruppen zu diskutieren, Präsentationen zu halten, Konflikte anzusprechen und erlerntes Wissen auf andere Sachverhalte zu übertragen.

4.5 Ausbildungsbetriebe: Vernetzung und innerbetriebliche Maßnahmen gestalten

Der Deutsche Verein empfiehlt, die oben (3.6.) empfohlenen Beratungs-, Unterstützungs- und Vernetzungsangebote auch während der Ausbildung zu nutzen.

Viele Betriebe haben gute Erfahrungen mit Mentorinnen und Mentoren (s.u. 3.1.1, 3.4.1, 4.4) bzw. festen Ansprechpersonen für Auszubildende gemacht. Das können Betriebsangehörige oder externe Ehrenamtliche sein. Sie können Ansprechpersonen für Geflüchtete ebenso wie für Betriebe sein. Hierzu gibt es Bundes-³⁷ und Landesprogramme.³⁸ Der Deutsche Verein empfiehlt, solche Unterstützungspersonen innerbetrieblich zu benennen oder im Rahmen bestehender Programme einzubinden.

Es gibt zahlreiche Konzepte zu Diversity Management und der betrieblichen Integration von Migrantinnen und Migranten in Betriebe. Der Deutsche Verein empfiehlt hier die Verweisberatung an spezialisierte Stellen oder den Hinweis auf Handreichungen.³⁹

4.6 Mit Beeinträchtigungen der physischen und psychischen Gesundheit umgehen

In Betrieb wie Berufsschule oder Berufsfachschule kann es erforderlich sein, mit Beeinträchtigungen der psychischen und physischen Gesundheit umzugehen. Das Erkennen von Traumafolgen und der Umgang damit sind fachlich fordernd. Um darauf angemessen reagieren zu können, empfiehlt der Deutsche Verein, dass in jeder Kommune einige Lehrkräfte und Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter eine Basisqualifikation zum Erkennen von Traumafolgen und zum Umgang damit absolvieren. Er empfiehlt weiter, Betriebe, Lehrerinnen und Lehrer sowie die Schulsozialarbeit durch Verweisberatung auf Beratungsstellen oder Handreichungen aufmerksam zu machen.⁴⁰ Durch ein Zusammenwirken von präventiven und therapeutischen Aktivitäten sollen ungewollte Ausbildungsabbrüche bei Personen mit psychischen Beeinträchtigungen möglichst vermieden werden. Bei Beeinträchtigungen der physischen Gesundheit sind je nach Aufenthaltsstatus ggf. die Besonderheiten des AsylbLG zu berücksichtigen.⁴¹

37 <https://vera.ses-bonn.de/> (19. September 2024).

38 <https://arbeitsmarktmentoren-sachsen.de/programmidee/>; <https://wm.baden-wuerttemberg.de/de/service/foerderprogramme-und-aufrufe/liste-foerderprogramme/integration-durch-ausbildung-perspektiven-fuer-zugewanderte-kuemmerer-programm> (19. September 2024).

39 Verschiedene Quellen unter <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden/diversity/>; <https://www.kofa.de/personalarbeit/unternehmenskultur/> (19. September 2024).

40 <https://www.baff-zentren.org> (19. September 2024).

41 Ausführlich mit weiteren Nachweisen <https://fluechtlingsrat-bw.de/grundlagen/gesundheitsversorgung/> (19. September 2024).

4.7 Berufsausbildung bedarfsgerecht gestalten

HwO (§ 27c HwO) und BBiG (§ 8 BBiG) erlauben eine Verlängerung der Berufsausbildung. Es gibt Projekte der Industrie- und Handelskammern, in denen die Ausbildungsdauer von Beginn an einvernehmlich um ein Jahr verlängert wird, um fachliches Lernen, fachspezifische Sprachförderung und Arbeit im Betrieb zu verknüpfen.⁴² Der Deutsche Verein bewertet das als sinnvollen Ansatz, um berufliches und sprachliches Lernen zu verbinden und zugleich eine Überforderung Auszubildender zu vermeiden. Er empfiehlt, diesen Ansatz auszubauen und – soweit regional verfügbar – schon in die Vorbereitung der Berufsausbildung einzubeziehen. Darüber hinaus kann es sich im Einzelfall je nach Sprachkenntnissen und Berufserfahrung anbieten, im Laufe der Berufsausbildung entweder eine Verlängerung oder eine Verkürzung der Berufsausbildung zu vereinbaren. Letzteres kann bei umfangreichen, informell erworbenen beruflichen Kompetenzen sinnvoll sein. Der Deutsche Verein empfiehlt, diese Schritte, sofern sie nicht schon vor Beginn verabredet wurden, während der Berufsausbildung je nach Ergebnissen der Zwischenprüfungen und praktischem Ausbildungsverlauf in Erwägung zu ziehen.

Der Deutsche Verein empfiehlt, auch während der Berufsausbildung über Angebote der Kinderbetreuung zu informieren und diese in die Planung einzubeziehen (s.o. 3.1.4).

Der Deutsche Verein bekräftigt seine Empfehlung, durch Berufsausbildung in Teilzeit (§ 7a BBiG, § 27b HwO) parallelen Erwerb von Deutschkenntnissen ebenso wie Kinderbetreuung zu ermöglichen, um Überforderung der Auszubildenden zu vermeiden.⁴³ Entsprechendes gilt für andere Sorgearbeit wie die Pflege von Angehörigen oder sonstige individuelle Lebensumstände.

Der Deutsche Verein empfiehlt, Problemen beim Textverständnis damit zu begegnen, dass Lehrmaterialien möglichst in einfacher Sprache genutzt bzw. erstellt werden. Er regt an zu berücksichtigen, inwieweit dies im Rahmen der jeweiligen Prüfungsordnungen auch in Prüfungen aufgegriffen werden kann.

4.8 Verweisberatung bei Rassismus und Diskriminierung gewährleisten

In der Berufs- oder Berufsfachschule und im Ausbildungsbetrieb kann es zu rassistischer Diskriminierung, auch zu Mehrfachdiskriminierung aus geschlechtsspezifischen Gründen, kommen. Auszubildendes Personal, Lehrkräfte, Schulsozialarbeiterinnen und -arbeiter sowie Leitungskräfte benötigen eine Basisqualifizierung, um Rassismus sowie die Wirkung anderer Diskriminierungsformen und ihr Zusammenwirken (Intersektionalität) zu erkennen und zu vermeiden. Für betroffene Auszubildende sowie Lehrerinnen und Lehrer, Schulsozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter sowie Kolleginnen und Kollegen im Betrieb empfiehlt der Deutsche Verein eine Verweisberatung an hierauf spezialisierte Stellen.⁴⁴

42 <https://www.ihk.de/oldenburg/geschaeftsfelder/ausbildungweiterbildung/fluechtlinge-integrieren/projekt-ausbildung-1-2--4514266>; <https://www.ihk.de/coburg/bildung/ausbildung/kombimodell/wie-funktioniert-das-kombimodell-1-3--5835404> (19. September 2024).

43 So bereits Deutscher Verein, Fußn. 1, S. 31.

44 <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/staatsministerin/community-basierte-beratung-gegen-rassismus-2172442>; <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/was-wir-machen/respektland/respektland-node.html>; <https://verband-brg.de/>; <https://ofek-beratung.de/>; <https://betriebliche-demokratie-kompetenz.de/ueber-uns/>; https://www.bagejsa.de/fileadmin/Publikationen/Sonstiges/Diskriminierung%20als%20Alltagsph%C3%A4nomen_Handlungsm%C3%B6glichkeiten%20f%C3%BCr%20die%20Schulsozialarbeit.pdf; <https://www.lass-uns-reden.de/> (19. September 2024).

4.9 Ungewollte Ausbildungsabbrüche verhindern

Der Deutsche Verein empfiehlt, während der Berufsausbildung eine Unterstützung zu organisieren, die ungewollte Ausbildungsabbrüche verhindert – vor allem solche, die aufgrund der Belastung wegen fluchtspezifischer Herausforderungen erfolgen.

Kommt es dennoch zum Abbruch, empfiehlt der Deutsche Verein, die Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz zu unterstützen und gemeinsam mit dem bzw. der Geflüchteten die Ursachen des Abbruchs zu reflektieren, um nächste Schritte zu planen. Er empfiehlt weiter, die aufenthaltsrechtlichen Konsequenzen eines Ausbildungsabbruchs in die Beratung einzubeziehen. Das kann erforderlich sein, wenn die Berufsausbildung Grundlage für eine Ausbildungsduldung nach § 60c AufenthG oder einer Aufenthaltserlaubnis zur Berufsausbildung für ausreisepflichtige Ausländer nach § 16g AufenthG ist. Der Deutsche Verein weist ergänzend darauf hin, dass auch bei Ausbildungsabbruch im individuellen Fall eine EQ gemäß § 54a Abs. 5 Satz 3 SGB III als Überbrückung beim selben Unternehmen möglich sein kann.

Der Abbruch einer Ausbildung ist nicht pauschal negativ zu bewerten. Es gibt Situationen, in denen Auszubildende wegen schlechter Ausbildungs- und Arbeitsbedingungen mit dem ausbildenden Betrieb unzufrieden sind. Bei drohendem Abbruch wegen Konflikten empfiehlt der Deutsche Verein verschiedene Ansätze zu nutzen und Auszubildende darüber zu informieren: Die Angebote der Assistierte Ausbildung nach § 75 Abs. 2 SGB III einschließlich einer „Konfliktmoderation zwischen der oder dem Auszubildenden und dem Ausbildungsbetrieb“⁴⁵; die Einbindung der Person oder Institution, die das Ausbildungsverhältnis vermittelt hat; Schlichtungsausschüsse der Kammern, Ansprechpersonen bei den Kammern oder, sofern verfügbar, regionale Angebote⁴⁶ zu nutzen. Wenn nach einem Abbruch arbeitsrechtliche Ansprüche offen sind, sollte auf die Rechtsberatung der Gewerkschaften verwiesen werden.

Ist die Berufsausbildung zeitlich weit fortgeschritten, empfiehlt der Deutsche Verein, die Möglichkeit einer Externenprüfung (§ 45 Abs. 2 BBiG, § 37 Abs. 2 HwO) in Betracht zu ziehen. Zuletzt weist er darauf hin, dass ein Wechsel des Ausbildungsbetriebes, gegebenenfalls unter Anrechnung der bisherigen Ausbildungsdauer, möglich ist.

Zuletzt gibt es Fälle, in denen sich die Entscheidung für einen bestimmten Beruf als falsche Wahl herausstellt und Auszubildende sich beruflich neu orientieren möchten. Das gilt für Geflüchtete wie für andere Auszubildende. Der Deutsche Verein empfiehlt, dann die berufliche Neuorientierung zu begleiten.

45 So ausdrücklich BT-Drucks. 19/17740, S. 36.

46 Beispielsweise in Schleswig-Holstein <https://www.ausbildungsbetreuung.de/> (19. September 2024).

5. Übergang von Berufsausbildung in Beschäftigung

Nach Abschluss einer Berufsausbildung kann es erforderlich sein, Geflüchtete in der ersten Phase beim Übergang von der Ausbildung in die Beschäftigung als Fachkraft zu begleiten. Der Deutsche Verein empfiehlt, eventuelle Regelungen in Tarifverträgen oder Betriebsvereinbarungen zur Übernahme nach erfolgreichem Abschluss der Ausbildung zu prüfen.

5.1 Bewerbungsprozess unterstützen

Sofern keine Übernahme im ausbildenden Betrieb erfolgt, empfiehlt der Deutsche Verein auch hier, den Bewerbungsprozess wie unter 3.5 beschrieben zu unterstützen.

5.2 Instrumente des SGB II und III beim Übergang nutzen

Nach § 45 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB III können Maßnahmen zur Stabilisierung einer Beschäftigung gefördert werden. Darüber hinaus kann die begleitende Phase der Assistierte Ausbildung gemäß § 74 Abs. 3 Satz 3 SGB III auch sechs Monate nach Begründung eines Arbeitsverhältnisses zu dessen Stabilisierung bzw. bis zu einem Jahr nach Ende der Berufsausbildung zur Aufnahme eines Beschäftigungsverhältnisses genutzt werden. Eine Betreuung nach § 16k SGB II kann bei fehlender unmittelbar anschließender Beschäftigung bis zu zwölf Monate nach Ausbildungsende fortgeführt werden. Der Deutsche Verein empfiehlt, diese Instrumente auch in dieser Phase zur nachgehenden Betreuung zu nutzen, um eine nachhaltige Integration zu unterstützen.

5.3 Rechtskreiswechsel begleiten

Nach Abschluss der Berufsausbildung sollte der Lebensunterhalt in der Regel durch eine anschließende Beschäftigung gesichert sein. Ist das nicht der Fall, ist auch hier ein möglicher Rechtskreiswechsel zu beachten. Bei einem Wechsel des Aufenthaltsstatus kommt es zu einem behördlichen Zuständigkeitswechsel (ausführlich oben 3.2.4). Zunächst sind bei der dualen Berufsausbildung die Voraussetzungen des Arbeitslosengeldes nach §§ 136 ff. SGB III zu prüfen und gegebenenfalls bei der Agentur für Arbeit zu beantragen. Der Deutsche Verein empfiehlt, Geflüchtete hierzu zu beraten und wie unter 3.2.1 beschrieben zu unterstützen.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. – seit über 140 Jahren das Forum des Sozialen

Der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. ist das gemeinsame Forum von Kommunen und Wohlfahrtsorganisationen sowie ihrer Einrichtungen, der Bundesländer, der privatgewerblichen Anbieter sozialer Dienste und von den Vertretern der Wissenschaft für alle Bereiche der Sozialen Arbeit, der Sozialpolitik und des Sozialrechts. Er begleitet und gestaltet durch seine Expertise und Erfahrung die Entwicklungen u.a. der Kinder-, Jugend- und Familienpolitik, der Sozial- und Altenhilfe, der Grundsicherungssysteme, der Pflege und Rehabilitation sowie der Migration und Integration.

Impressum

Herausgeber:

Deutscher Verein für öffentliche und private
Fürsorge e.V.

Dr. Verena Staats, Vorständin

Michaelkirchstr. 17/18

10179 Berlin

www.deutscher-verein.de

E-Mail info@deutscher-verein.de

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend