„Duale Ausbildung unter schwierigen Bedingungen – Unterstützung und Vermeiden von Abbrüchen“

Arbeitshilfe zu beruflicher Aus- und Weiterbildung junger Geflüchteter

Wie kann Ausbildungsbegleitung durch kultursensible Intervention, innovative Netzwerkarbeit und vielseitige Präventionsideen gelingen?

Zusammengestellt und herausgegeben vom Netzwerk Integration Netwin 3 in Zusammenarbeit mit den IvAF-Netzwerken Niedersachsen/Bremen & dem VNB e.V. NordWest
IvAF – Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen

Netzwerk Integration Netwin 3

Impressum

Herausgeber:

Netzwerk Integration Netwin 3 / Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

und

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. / VNB

Im Rahmen des Projekts Netwin 3 haben sich neun Partnerorganisationen aus dem nordwestlichen Niedersachsen mit dem Ziel zusammengeschlossen, Asylbewerber*innen und Flüchtlinge bei der Arbeitsmarktintegration zu unterstützen unter anderem auch die VNB Geschäftsstelle NordWest. Netwin 3 ist Teil der „ESF-Integrationsrichtlinie Bund – Handlungsschwerpunkt Integration von Asylbewerbern und Flüchtlingen (IvAF)“ und wird durch Mittel des Europäischen Sozialfonds (ESF) und des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) gefördert.

Adressen:

Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.
Projekt Netwin 3
Knappsbrink 58
49080 Osnabrück

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.
Geschäftstelle NordWest - Netwin 3
Bahnhofstr. 16
49406 Barnstorf

Autor/-in & Redaktion:

Michael Röder – michael.roeder@vnb.de
Dr. Barbara Weiser redaktionelle Bearbeitung der rechtliche Informationen - bweiser@caritas-os.de
Redaktionelle Unterstützung:
Brit Meier und Stephan Kreftsiek

Waltraut Kämper, Malte Diercks und Bernd Schlierf sei gedankt für die Vorstellung der Pilotprojekte „Ponte Azubis Brücken in den Arbeitsmarkt“, IHAFA Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber und „Erfolgreich Dual“ Die Brückenbauer*innen.

Danksagung

Manchmal braucht Netzwerkarbeit und Sichtbarkeit ein wenig Mut, manchmal einen Ausgangspunkt der eine Plattform ermöglicht. Deswegen ist allem voran den Vordenker*innen dieser Arbeitshilfe zu danken. An Diskussionen und konzeptionellen Vorarbeiten zu dieser Arbeitshilfe waren über mehrere Arbeitstreffen hinweg folgende Personen beteiligt, ohne Ihre Zuarbeit und kritische Unterstützung wäre die Arbeitshilfe nicht zustande gekommen:

Regina Dittberner / Arbeit und Leben Hannover; Carl Escher / Caritas Osnabrück „Start-Guides“ & ZBS-AuF II; Susanne Heine / Flüchtlingsinitiative Königslutter; Sabine Heydecke / Landkreis Celle; Mareke Jansen / VHS Celle; Ute Labudde / VHS Celle; Anne Melzig / Amt für Bildung Osterholz; Christine Menz / Landkreis Holzminden-Bildungsbüro; Anna-Maria Muhi / Flüchtlingsrat Niedersachsen; Manuel Neisius-Reschka /Arbeit und Leben Ostniedersachsen; Iryna Pahkevich / Caritas Osnabrück Netwin 3; Sigmar Walbrecht / Flüchtlingsrat Niedersachsen

Darüber hinaus in Dankbarkeit und Verbundenheit ein merci für lange Gespräche oder inspirierende Ideen - Ahmed Malek, Alaa Al Kalaf, Omar Al Masri, Tino Boubaris, Sabine Fischer-Garvey, Zahid Qateh, Kiymet Tasdelen, Anke Egblomasse, Andrea Keunecke, Ehsan Gul, Mohamad Al-Husseini, Sigmar Walbrecht, Dagmar Schmidt-Röder und Märi Thiel-Wolf, sowie den ungenannten Gesprächspartner*innen des Transkulturellen Jugendtreff INTAKT in Syke.

Besonders sei der Niedersächsischen Lotto-Sport-Stiftung gedankt. Ihre großzügige Förderung hat die Veröffentlichung der umfangreichen Arbeitshilfe möglich gemacht.

Gestaltung, Satz und Layout:
Birte Dehmel, www.ich-druck-das.de, Barnstorf

Druck:
Druck & Folie Klaus-Gerd Kuper
www.kuperdruck.de, Alfhausen

Fotos & Bildnachweise:
Depositphotos.com

Verantwortlich im Sinne des Presserecht:
Michael Röder * VNB e.V. NordWest – Netzwerk Integration Netwin 3 * Bahnhofstr. 16 * 49406 Barnstorf

Erschienen:
1. Auflage Juni 2022 Osnabrück & Barnstorf

Wenn Sie aus dieser Publikation zitieren wollen oder Teile weiterverwenden möchten, dann ist das erwünscht und möglich. Bitte Nachdruck mit genauer Angabe der Herausgeber und Autor*innen, dem Titel und dem Stand der Veröffentlichung versehen. Gerne senden Sie zusätzlich ein Belegexemplar an die Herausgeber.

Diese Arbeitshilfe steht unter der Lizenz: Inhalt steht unter einer Creative Commons Namensnennung. Nicht-kommerzielle-Weitergabe unter gleichen Bedingungen 3.0 Unported Lizenz. Diese Lizenz erlaubt es, den Inhalt zu vervielfältigen, zu verbreiten und öffentlich aufzuführen unter folgenden Bedingungen: Der Name des Autors/Rechtsinhabers muss genannt werden. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden. Bearbeiteter oder in anderer Weise umgestalteter Inhalt darf als neu entstandener Inhalt nur unter Verwendung identischer Lizenzbedingungen weitergegeben werden. Dies ist eine Lizenz, die auf der internationalen Creative Commons-Initiative basiert.

https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/3.0/de/

Die Publikation liegt als Onlineversion im PDF-Format und als Printausgabe vor:
www.esf-netwin.de

Als Broschüre gegen Versandkosten zu bestellen: michael.roeder@vnb.de

Alle Internetlinks wurden im April 2022 überprüft. Für die Inhalte der verlinkten Webseiten wird keine Haftung übernommen.

In dieser Arbeitshilfe wird das Sternchensymbol * verwendet. Das Sternchen steht stellvertretend für alle vielfältigen biologischen und/oder sozialen Geschlechter beziehungsweise Identitäten. Der sogenannte „Gender-Stern“ (Gender = das soziale Geschlecht) ist ein Mittel der sprachlichen Darstellung, um Menschen in der Sprache einen Raum zu lassen, die nicht in die klassischen Geschlechterrollen von Männern und Frauen passen – zum Beispiel Intersexuelle, Transsexuelle oder Crossdresser*innen. Auf diese Weise soll niemand – unabhängig vom (sozialen) Geschlecht oder der eigenen Identität – sprachlich ausgeschlossen werden. Denn Sprache beschreibt nicht nur gesellschaftliche Verhältnisse, sie ist auch ein Schlüssel für deren Veränderung.

Zitate und Interviews geben das geschriebene bzw. gesprochene Wort wieder.

Für den Inhalt dieser Arbeitshilfe sind allein die Autor*innen verantwortlich. Die Herausgeber übernehmen keine Gewähr für die Richtigkeit, Genauigkeit und Vollständigkeit der in der Arbeitshilfe dargelegten Angaben sowie für die Beachtung der privaten Rechte Dritter.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMAS bzw. des Europäischen Sozialfonds dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autoren*innen die Verantwortung.

Das Projekt Netwin 3 wird im Rahmen der ESF Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber/¬innen und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
Europäische Union
Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Die Veröffentlichung der Arbeitshilfe wurde gefördert durch die Niedersächsische Lotto-Sport-Stiftung.

Niedersächsische LOTTO-SPORT-STIFTUNG
Bewegen · Integrieren · Fördern

Lesehinweise & Vorbemerkungen zum Aufbau der Arbeitshilfe

Eine vielseitige und praxistaugliche Arbeitshilfe mit dem Titel „Duale Ausbildung unter schwierigen Bedingungen – Unterstützung und Vermeiden von Abbrüchen“ ist kein einfaches Unterfangen. Immer wieder tauchen weitere Fragestellungen und unterschiedlichste Aspekte auf; am schwierigsten aber war es, welche neuen Antworten und Ideen bringen wir eigentlich ins Spiel bei der Problemstellung „Wie kann Ausbildungsbegleitung durch kultursensible Intervention, innovative Netzwerkarbeit und vielseitige Präventionsideen gelingen?“.

In der vorliegenden Arbeitshilfe werden offene und wiederkehrende Fragestellungen bearbeitet, einzelne Aspekte von verschiedensten Seiten beleuchtet, unterschiedliche Interessenlagen thematisiert, sowie hilfreiche Praxistipps und Beispiele für Ausbildungsengagement in der Migrationsgesellschaft zusammengestellt.

Auf schon publizierte Texte, Fundstellen und vertiefende Informationsmöglichkeiten wird regelmäßig hingewiesen – es gibt in jedem Kapitel Online-Verweise und Lesehinweise.

Die erste wichtige Entscheidung: Die Arbeitshilfe liegt im Hauptaugenmerk nicht nur als Printversion vor, sie steht als *umfangreiches und erweiterbares* Online-Fachportal zur Verfügung.

Die zweite wichtige Entscheidung: Die Arbeitshilfe versucht Anregungen für die *verschiedenen beteiligten Zielgruppen* zugeben, was nicht immer einfach ist, dies voneinander abzugrenzen. Angesprochen werden als Kernzielgruppen:

Geflüchtete in Ausbildung oder in Vorbereitung auf eine Ausbildung

Personalverantwortliche in Betrieben und Ausbilder*innen

Lehrende an Berufsschulen oder in der Weiterbildung und Mentor*innen

Beratungsstrukturen und Unterstützer*innen

Der Aufbau der einzelnen Kapitel dieser Arbeitshilfe orientiert sich an den vier Kernzielgruppen. Viele der verarbeiteten Informationen und Themen sind für alle Leser*innen von Bedeutung.

Immer wieder gibt es aber Teilkapitel und Informationsblöcke, die für eine der vier Zielgruppen von besonderer Relevanz sind oder sich auf ihre Rolle im dualen Ausbildungsprozess beziehen. Sie finden in der Arbeitshilfe immer wieder farbig unterlegte Abschnitte. Sie sollen den Informationszugang und den schnellen Zugriff für die einzelnen Zielgruppen erleichtern. Wer alles lesen mag und die ganze Arbeitshilfe als Unterstützung im Ausbildungsalltag gebrauchen kann - nur zu!!! Sie werden hoffentlich immer wieder auf neue Aspekte und Sachverhalte stoßen, manches aber dient einfach als Impuls und kann gerne auch quergelesen werden.

Ein der Orientierung dienender einleitender Fachbeitrag, ausführliche Rechtsinformationen, ein Methoden- und Praxisteil sowie Lesehinweise sind die tragenden Inhalte der Arbeitshilfe. Am Ende ergänzen Best-Practice-Beispiele, Hinweise auf Institutionen und Organisationen sowie weiterführende Informationsquellen die Einblicke.

Blau unterlegt sind die Inhalte für: Geflüchtete in Ausbildung oder in Vorbereitung auf eine Ausbildung

Orange für: Personalverantwortliche in Betrieben und Ausbilder*innen

Rot für: Lehrende an Berufsschulen oder in der Weiterbildung und Mentor*innen

Grün für: Beratungsstrukturen und Unterstützer*innen

Lila unterlegt sind: Besondere Crossover-Aspekte

Die Erfahrungen mit dieser Arbeit zeigen, dass kleine und mittlere Unternehmen in der Ausbildung und Beschäftigung von Geflüchteten besonders aktiv sind, sie aber immer noch am Anfang einer Entwicklung stehen und zu unterschiedlichen Themen im Bereich Beschäftigung und Migration Unterstützung und Beratung gebrauchen können. Häufig lassen die laufenden Geschäftsprozesse wenig Raum, sich mit den komplexen Erfordernissen bei Ausbildung unter schwierigen Bedingungen auseinanderzusetzen. Es fehlt zudem bei allen Beteiligten häufig an geeigneten Netzwerken und der Kenntnis von regionalen Unterstützungsangeboten. Die Arbeitshilfe möchte hier Mut machen, trotz aller möglichen und unmöglichen Widrigkeiten, sich für die Ausbildung junger Geflüchteter einzusetzen und ein Augenmerk auf die Chancen und Vorteile und das Vergnügenrichten, die dieses Engagement mit sich bringt.

Im Namen aller Beteiligten wünsche ich Ihnen Erkenntnisgewinn und Freude bei der Lektüre!

Michael Röder – Mai 2022

Inhalt

Impressum & Danksagung 1
Lesehinweise & Vorbemerkungen zum Aufbau der Arbeitshilfe 3
Prolog 11
Einleitung 12
Sozialpolitischer Exkurs 14

Teil 1 - Grundlegende Fördermöglichkeiten für Geflüchtete und Unternehmen die gerne Geflüchtete ausbilden wollen

Fördermöglichkeiten für Geflüchtete und Unternehmen durch die Arbeitsagenturen und JobCenter 17
Einstiegsqualifizierung (EQ) & Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus) 19
BAB – Berufsausbildungsbeihilfe 21
AsA - Assistierte Ausbildung 22
Assistierte Ausbildung und Ausbildungsbegleitende Hilfen im Wandel 24
Teilzeitberufsausbildung nutzen – Berufsausbildung inklusiver gestalten 26
Verbundausbildung als besondere Förderchance für Geflüchtete in der dualen Ausbildung – Verbundausbildung, die zu selten genutzte Chance für kleinere Betriebe 27
Anträge stellen zur Kostenübernahme für digitale Endgeräte ..... –
Gelingendes Homeschooling wirklich ermöglichen! 29
Ihre Entscheidung – Auszubildende mit Fluchtgeschichte 30
Neuregelung der Hilfen für junge Volljährige bietet für unbegleitete Minderjährige und junge Geflüchtete einen zusätzlichen Unterstützungsrahmen ... 30

TEIL 2 - Asyl - und ausländerrechtliche Fragestellung sowie sonstigeRechtsinformationen

Grundlegendes zur Beschäftigungserlaubnis 33
Teil a) Betriebliche Berufsausbildung 33
Achtung - Problemfall Arbeitsverbote 33
Duldung für Personen mit „ungeklärter Identität“ nach § 60b AufenthG und Mitwirkungspflichten 34
Teil b) Schulische Berufsausbildung 35
Wohnsitzauflage 35
Regelung für Niedersachsen: Zum Ausbildungs- und Beschäftigungsverbot im Zusammenhang von Härtefallantrag und § 60b AufenthG 36
„Duldung“ - ungeklärte Identität und rechtliche Regelungen während der betrieblichen Ausbildung 37
Prekäre Lebenssituationen zwischen Ausbildung und ausländerrechtlicher Duldung 37
Duldung als aufenthaltsrechtlicher Status 37
Das Problem mit den Kettenduldungen 37

Duldung und betriebliche Ausbildung 38
Mitwirkungspflichten bei der Passbeschaffung und Identitätsklärung 38
Arbeitshilfen zu Passbeschaffung und Mitwirkungspflichten 39
Ausbildungsduldung und Aufenthaltssicherung 42
Kurzbemerkung zu den § 25a und 25b AufenthG 45
Zu § 25a AufenthG 45
Zu § 25b AufenthG 46
Bleiberecht für junge Geflüchtete nach § 25a Aufenthaltsgesetz 46
Eine Arbeitshilfe für Beratende und Unterstützer*innen in Niedersachsen 46
Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die aufenthaltsrechtlichen Regelungen im Rahmen der Berufsausbildung 49
Corona-Ausbildungsstudie 2021 der DGB-Jugend 51
Stolperfalle Mobilität und Wohnen 53
Arbeitshilfe „Soziale Rechte für Flüchtlinge“, 3. aktualisierte Auflage 2020 54
Kindergeld und Elterngeld 55
Azubi-Info zum Kindergeld 55

Teil III Ausbildungsvorbereitung

Kurze Handlungsempfehlung für Praktika in der Ausbildungsvorbereitung 57
Tipps für Unternehmen und Betriebe 57
Junge Geflüchtete für die duale Berufsausbildung gewinnen 58
Eine Arbeitshilfe für das Beratungspersonal mit Ideen aus der Projektpraxis 58
Nach dem Praktikum - Der Weg zur Ausbildung von Menschen mit Fluchtgeschichte 59
Expertise „Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: 61
Expertise „Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive“ 61

Teil IV ...unter verschieden Gesichtspunkten, einiges zu...

Wechsel des Ausbildungsbetriebes und vorzeitige Auflösung eines Berufsausbildungsverhältnisses 63

Teil V - Thema Sprache

Thema Sprache 71
Ein erstes Instrument zur Orientierung 72
Der Europäischen Referenzrahmen für Sprachen 72
Berufsbegleitend / Während der Ausbildung / Zur Ausbildungsvorbereitung 75
Deutsch lernen mit Smartphone, Laptop und Internet 75
Methode: IFSL – Integriertes Fach- und Sprachlernen 76
Handreichungen für Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Anleiter*innen 78
Wortschatztraining in der Praxis // Wortschatzarbeit motivierend gestalten 79
IQ - Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch 80

Materialsammlungen der IQ - Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch 80
Deutsch am Arbeitsplatz – Newsletter der IQ - Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch 80
Übersetzungshilfe – Spezielle Berufsabläufe und Fachbegriffe kennen und benennen 81
Praxisleitfaden: Lernende mit begrenzter, unterbrochener oder lange zurückliegender Schulbildung... und wie man sie unterstützen kann 82
Von der Literalität als grundlegender Faktor für ausbildungs- und berufsbezogene Bildungsprozesse & von der Ressource Mehrsprachigkeit 83
EVIDEO LERNPLATTFORM 85

Teil VI - Lerntipps, Prüfungsvorbereitung & digitale Lernunterstützung

Lerntipps 87
Erfolgreiches Lernen muss gelernt sein - Praxistipps 88
Für Ihren Lernerfolg besonders wichtig: Gutes Lernumfeld – Vernünftige Ernährung – Ausgleich über Engagement, Freizeit & Sport 91
Unbehagen und Angst vor Prüfungen 92
Strukturiert Lernen und Lerninhalte dokumentieren – Eine Methode zur betriebsinternen oder außerbetrieblichen Unterstützung 93
Materialsplitter zum digitalen Lernen in der Ausbildung 94
Educ’ARTE - digitale Schulmediathek des Senders ARTE 95
Fünf Beispiele für digitale Ansätze in der beruflichen Ausbildung 95
Prüfungsvorbereitung: Wie Unternehmen unterstützen können und Auszubildende sich gut vorbereiten können 98
Prüfungsvorbereitung und Nachteilsausgleich auch für junge Geflüchtete? 99
Für die Ausbildungspraxis: Umsetzungshilfen für über 100 Berufe zum kostenfreien Download in der Reihe „Ausbildung gestalten“ 100

Teil VII - Von gelingender interkultureller Kommunikation und transkulturellen Kompetenzen

Von gelingender Kommunikation 101
Festgelegte Ausbildungsgespräche vorbereiten und einplanen 103
Checkliste für Ausbilder*innen „Kritisches Feedback geben“ 103
Transkulturelle Kompetenzen und interkulturelle Kommunikation 104
Eine Ermutigung I – 105
Eine Ermutigung II – 106
Der Unterschied zwischen interkulturellem und transkultureller Lern- und Lebensumgebung 106
Kompakte Antworten und praxisnahe Lösungsvorschläge, die sich zeitnah umsetzen lassen – Toolbox „Interkultur & Vielfalt im Betreib“ 108

Teil VIII - Individuelle Lebenssituationen und natio-ethno-kulturelle Erfahrungen

Geflüchtete mit einem LSBTTI*-Lebensentwurf 109
Mein Kopf. Mein Tuch. 109
Der rechtliche Rahmen und die Haltung zum Kopftuch im Betrieb 110
Auf was sollten junge Muslima achten, wenn sie sich entscheiden Kopftuch zu tragen 111
Zum Umgang mit kopftuchtragenden jungen Frauen im Beratungskontext....112
Rassismuserfahrungen....113
Der Begriff „Rassismuserfahrungen“....114
Info Box I & II Alltagsrassismus....114
Lesetipp für Auszubildende....116
Wir sind Held:innen – Neuer Film der Initiative für Internationalen Kulturaustausch e.V. 116
Was können privilegierte Menschen tun, um strukturell diskriminierte und unterdrückte Gruppen und Menschen zu unterstützen? oder Warum es sich lohnt die eigenen Betriebsstrukturen auf den Prüfstein zu heben! 117
LESETIPP für Unterstützer*innen und Beratungsfachkräfte....118

Teil IX - Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Ausgrenzung in der Ausbildung

Einführendes zu Diskriminierungserfahrungen 119
Sexuelle Belästigung....121
Was tun bei sexueller Belästigung während der Ausbildung?....122
Das richtige Verhalten bei sexueller Belästigung am Ausbildungsplatz....122
#betriebsklimaschutz Beispiele Guter Praxis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz 123

Teil X - Wenn Migration und Flucht zu außerordentlichen Belastungen und Traumafolgestörungen führt

Wenn Migration und Flucht zu außerordentlichen Belastungen und Traumafolgestörungen führt 125
Annäherung an den unscharfen Terminus psychosoziale Belastungsstörungen....126
Sechs Empfehlungen zur Unterstützung Traumatisierter 127
Praxistipp:Pädagogische Haltung und Trauma....128
Was kann ich als Betroffener im Umgang mit Ängsten und Traumfolgeerscheinungen selber tun 128
Der besondere Tipp – Das Freude-Buch....130
Ipso e-care Psychosoziale Online-Beratung....130
Das Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge 131

Teil XI - Von Unterstützungsstrukturen, guten Praxisbeispielen und besonderen Projekten zur Ausbildungsbegleitung

Online-Portal „Stark für Ausbildung…“ 133
Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFA) 135
Projekt „Erfolgreich Dual“- 137
Fördern und Fordern in der Lernwerkstatt 137
Projekt-Formate 138
Initiative „VerA“ des Senior Experten Service (SES) hilft Auszubildenden 140
Im Tandem durch die Lehre....141
„PonteAzubis – Brücken in den Arbeitsmarkt“ 143
„Start Guides“ unterstützen Unternehmen und Zugewanderte bei der Integration in Arbeit und Ausbildung in Niedersachsen 148
Sommer- & Ferien-Camps vor und während der Ausbildung 150
Work-VR: Mit Virtual Reality die Arbeitswelt erkunden – Ein spannendes Informationstool zur beruflichen Orientierung für Migrant*innen 150
IHK startet Online-Tool....151
Fachkräfte über eine Anpassungsqualifizierung gewinnen....151
Sprachcoaching....152
m.o.v.e. on Jugendcoaching – Projektidee aus Österreich....153
Lern- und Infocafes 153
Lern- & Info-Treff Cafe United – für Jugendliche und junge Erwachsene....153
Prima ausbilden - 155
Workshops zur Verbesserung der Ausbildungsqualität 155
Mentoringprojekt ROCK YOUR LIFE! 156
Aus Eigner Kraft 157
eCoaching für die Ausbildungsreife - Mathe und Physik Online-Kurs 158

Teil XII - Lese- und Informationsverzeichnisse

Abkürzungsverzeichnis 163
Rechercheseiten, Zeitschriften, Institutionen und weiterführende Informationsquellen....165
Literatur, Webseiten und Materialien zum Weiterlesen....172
Grundlagen und Übergreifendes 172
Einführendes und erste Orientierung im Bereich Ausbildung & Beruf 174
Themenbereich Arbeitsmarktsituation, Agentur für Arbeit/Jobcenter, Branchenspezifika, Kammern… 175
Themenbereich Migration & Arbeits(Ausbildungs)markt im Spiegel von Wirtschafts-, Sozial- & Beschäftigungspolitik sowie Sozialer Arbeit…....176

Themenbereiche ausländerrechtliche Fragestellungen,
Asyl-Gesetzgebung, Aufenthaltsrecht, Sozialrecht... 178
Themenbereiche Übergänge, Berufsorientierung,
Berufs- & Ausbildungsvorbereitung, Ausbildungs“reife“... 181
Themenbereiche arbeitsrechtliche Grundlagen,
Ausbildungsförderung, Berufsbildungsgesetz... 184
Themenbereiche Handicap, Inklusion, Belastung,
Krankheit, Trauma, Resilienz... 184
Themenbereich unbegleitete Minderjährige, Erziehungshilfe... 186
Themenbereich Beratungsprozesse, Unterstützungsstrukturen
während der Ausbildung... 189
Themenbereich Ausbildungsabbruch, Krisensituationen... 190
Themenbereiche Empowerment, PeerEducation, Selbstorganisation... 191
Themenbereiche betriebliche Ausbildung, Ausbildungsqualität und
Hinweise für Ausbilder*innen 193
Themenbereiche Transkulturalität, interkulturelle Kommunikation &
interkulturelle Kompetenz 196
Themenbereiche Rassismus am Arbeitsplatz, Alltagsrassismus,
Diskriminierungsverhältnisse, Sexismus, Gleichstellung.... 197
Themenfeld Ländliche Räume.....201
Themenbereiche Berufsschule, Blockunterricht, betriebliche
Weiterbildung, besondere Lernorte...
Nach der Ausbildung sowie Themenbereich berufliche Weiterbildung 202
Themenfeld Ehrenamtliche und Hauptamtliche im Handlungs-
und Berufsfeld der Flüchtlingshilfe 202

Für Euch ihr Weltenwandler, ihr Suchenden, ihr Mutmenschen, IHR seid nicht alleine!

Prolog

Zum Jahresende 2020 waren knapp 1,86 Millionen Schutzsuchende im Ausländerzentralregister (AZR) registriert, 44% davon sind zwischen 16 und 35 Jahre alt – ca. 55.000 von Ihnen haben zwischen 2015 und 2019 eine duale oder schulische Berufsausbildung begonnen. (Die Zeit, 27.08.2020 & Die Statis-Statistisches Bundesamt)

Die Geflüchteten leiden auch über das Frühjahr 2022 hinaus unter den Auswirkungen der Corona-Pandemie, viele von ihnen arbeiten in stark geschädigten Wirtschaftszweigen wie Hotels, Gaststätten, Tourismus, Veranstaltungsbranche.

Vermehrt werden sie in prekäre und rechtsraumfreie Arbeitsverhältnisse gedrängt, etliche haben ihre Jobs verloren, andere bangen um das Gelingen ihrer Ausbildung,

Denn - auch das Ausbildungsgeschehen und der Ausbildungsmarkt bleiben von den Auswirkungen der Pandemie nicht verschont. Die Corona-Krise hat auch nachhaltig die berufliche Bildung erfasst. Berufsschulen wurden geschlossen, Lernunterstützungen sind abgebrochen oder sehr erschwert, teilweise wird in den stark krisenbetroffenen Branchen und Betrieben keine oder eine nur sehr eingeschränkte Ausbildung durchgeführt. Das Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) prognostiziert für 2020 weniger als 500.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Das waren über 25.000 Ausbildungsplätze, die gegenüber dem Jahr 2019 weniger angeboten wurden. Sicherlich richtig ist: Die sozial- und migrationspolitischen, wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sind auch zwei Jahre später nicht wirklich absehbar und schwer in ihren Tiefen einschätzbar.

Der dgb – Ausbildungsreport 2020 untermauert dies. „Eine belastbare Einschätzung der Situation auf dem Ausbildungsmarkt ist ebenso äußerst schwierig, wird die aktuelle Entwicklung doch von vielen Faktoren in einem Maße beeinflusst, das bisher kaum vorstellbar war. Erste Daten der Ausbildungsstatistik für das laufende Ausbildungsjahr deuten jedoch bereits darauf hin, dass sich auch der Ausbildungsmarkt zumindest temporär, wenn nicht sogar längerfristig verändern wird. So ist zum Stand Juli 2020 im Vergleich zum Vorjahr bundesweit ein Rückgang der bei der Bundesagentur für Arbeit gemeldeten Ausbildungsstellen um 8 Prozentpunkte zu verzeichnen.“

Im IAB-Forum vom 13. April 2022 heißt es: „Aus einer in kurzen zeitlichen Abständen durchgeführten IAB-Befragung von Betrieben in der Covid-19-Krise geht hervor, dass die Zahl der Betriebe mit Ausbildungsabsolventinnen und -absolventen im Jahr 2021 im Vergleich zu 2019 stark gesunken ist. Diese Entwicklung ist für zwei Drittel der Betriebe auf einen gegenüber dem Jahr 2019 kleineren Ausbildungsjahrgang zurückzuführen. Allerdings spielen für 30 bis 45 Prozent der Betriebe auch pandemiebedingte Einschränkungen in der Durchführung der Ausbildung eine Rolle. Hierzu gehört etwa das Verschieben von Prüfungen oder betriebsbedingte Kündigungen.“ Hinzu kommen außerdem die noch völlig unabsehbaren Folgen des Überfalls der Putin-Diktatur auf die Ukraine. Die Politik spricht berechtigter Weise von einer Zeitenwende, vielfältige Veränderungen, die sich nachhaltig auf die Entwicklung in Europa auswirken werden.

Einleitung

Derzeit beenden mit rund einem Drittel deutlich mehr Migrant*innen als Einheimische eine Ausbildung vorzeitig. Schaut man sich die ausgelaufene europäische Ausbildungsinitiative MobiPro EU an, wird deutlich, wie schwierig gelingende Ausbildung für Migrant'*innen ist. Einer Investitionssumme von 500 Mio. € stehen laut Deutschlandfunk fast 80% Abbrüche gegenüber.

Statistiken verschiedener Arbeitsmarktorganisationen und Handwerkskammern weisen eine merklich höhere Abbruchquote bei Geflüchteten in Dualer Ausbildung aus, als bei in der Bundesrepublik geborenen Auszubildenden. Die Zahlen zu der Vertragsauflösungsquote schwanken zwischen 35% und 50%.

Mit Beginn der Ausbildung stehen neben der (Fach-) Sprache für die jungen Geflüchteten vielfältige Herausforderungen im Fokus. Dazu zählen die ungeklärte Aufenthaltssituation, die Nachwirkungen traumatischer Erfahrungen, das ungewohnte Lernszenario in der Berufsschule, die Vorbereitung auf die kommende Zwischenprüfung, dass Zurechtfinden in der deutschen Arbeitskultur oder organisatorische Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Wohnraum und Mobilität.

Dem gegenüber steht der unbändige Wille wirklich anzukommen, für seinen Lebensunterhalt sorgen zu können, ein Beruf zu erlernen oder eine auskömmliche Arbeit zu finden. Geflüchtete versuchen mit viel Aufwand sich in dieser neuen Gesellschaft zurecht zu finden und wenn es ihnen möglich ist, ergreifen sie gerne jede nur erdenkliche Chance.

Resilienzfähigkeit und der Wille einen guten Platz in der Gesellschaft zu finden ist allerdings kein Garant für einfache und problemlose Ausbildungsverläufe.

Im Umfeld von Flucht & Migration, ist das drohende Scheitern einer dualen Ausbildung ein Prozess, der sukzessiv verläuft und indem viele Faktoren (gerade auch diese, die ihre Ursache in der Flucht haben) eng zusammenwirken. Ausbildungsabbrüchen und unnötigen Erschwernissen entgegen zu wirken, bedarf vielfältiger Bemühungen aller beteiligten Akteur*innen und Unterstützer*innen. Deshalb sollten bei der Ausbildungsbegleitung drei Handlungsebenen – **kultursensible Intervention, innovative Netzwerkarbeit und vielseitige Präventionsideen** – ineinandergreifen.

Neben den Handlungsebenen sind drei Kernaussagen für die Ausbildungsbegleitung von Bedeutung:

- Die bildungs- und arbeitsweltliche Integration von jungen Geflüchteten setzt das Mitdenken von Einflüssen weiterer Lebensbereiche voraus, da sie gesellschaftliche Teilhabe maßgeblich mitbeeinflussen. Die noch nicht wirklich absehbaren Langzeitfolgen der Covid 19-Pandemie sind nur ein Beispiel dafür.

- Während sich in den Bereichen Bildung und Arbeit in den letzten Jahren Unterstützungsstrukturen für junge Geflüchtete gebildet und langsam weiterentwickelt haben, gibt es in Bezug auf lebensweltliche Herausforderungen weniger strukturelle Unterstützungsmöglichkeiten und wenig aktuelle Impulse, dass sich diese entwickeln.

- Junge Geflüchtete erleben teilweise erhebliche Einschränkungen durch fehlende Unterstützungsangebote und aufenthaltsrechtliche Unwägbarkeiten. Sie sind auf das Engagement von Mitarbeiter*innen in verschiedenen Institutionen oder Betrieben sowie der Zivilgesellschaft angewiesen, dabei geht es um Unterstützung und Begleitung in den unterschiedlichsten Lebensbereichen. (Vergl. IAQ-Report „Integration von jugendlichen Geflüchteten" unter: Zum Einstieg in dem 23seitige Heft „Auf den Punkt …")

Das Ludwig-Fröhler-Institut - als Forschungsinstitut für betriebswirtschaftliche sowie rechtliche Fragestellungen an der Schnittstelle zwischen Handwerk und Hochschule hat 2020 mit der richtungsweisenden Studie „Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland" eine wissenschaftliche Untersuchung vorgelegt, die durch Umfang und Datenmaterial eine gute Grundlage zur Diskussion rund um Ausbildungsabbrüche von Geflüchteten bietet. (die Studie basiert auf einer Befragung von 227 bayerischen Handwerksbetrieben, die zwischen 2015 und 2019 von einer vorzeitigen Vertragslösung eines Geflüchteten in Ausbildung betroffen waren) Ziel der Untersuchung war es, die Ursachen für die hohe Anzahl gescheiterter Ausbildungen unter Geflüchteten detailliert und „wertneutral" zu beleuchten und daraus Handlungsempfehlungen und Verbesserungsmaßnahmen für einzelne Betriebe, die Kammern und die Arbeitsmarktpolitik abzuleiten. Weiterhin wurde untersucht, inwiefern sich Gründe für vorzeitige Ausbildungsabbrüche bei Geflüchteten von denen der Auszubildenden ohne Fluchtgeschichte unterscheiden.

Benedikt Trapp, der Autor der Studie „Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland" fasst folgende Erkenntnisse aussagekräftig zusammen. Sie spiegeln sich in den verschiedenen Kapiteln der Arbeitshilfe wieder und können gut als erste Orientierung gelten.

Verständnisprobleme in der Schule (sprachlich und technisch) sind über alle Kategorien hinweg, die relevanteste Störungsursache.

Zusätzlicher Nachhilfeunterricht und Sprachkurse zahlen sich nur aus, wenn bereits ein Mindestniveau an Grundkompetenzen vorhanden ist. Eine große Zahl der betrachteten Ausbildungsverhältnisse ist trotz zusätzlicher Nachhilfe an inhaltlichen Verständnisproblemen gescheitert.

Der Schulabschluss ist ein zuverlässiger Indikator für schulische Abbruchursachen. Je höher der Schulabschluss, desto seltener treten sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme in der Berufsschule sowie Probleme im Zusammenhang mit Lernmotivation und Konzentrationsfähigkeit auf.

In Betrieben, die vor oder während der Ausbildung externe Unterstützung erhalten haben, finden signifikant weniger Abbrüche aufgrund schulischer Verständnisprobleme statt.

Privater Anschluss im Betrieb wirkt sich positiv auf die Motivation und Disziplin in der Berufsschule aus.

Erfahrene Ausbilder*innen haben weniger Probleme mit Disziplinlosigkeit und Konfliktpotenzial einzelner Auszubildenden.

Abbrüche im Zusammenhang mit schulischen Verständnisproblemen finden eher auf Initiative des/der Auszubildenden statt, solche aufgrund von Disziplin-und Motivationsproblemen eher auf Initiative des Betriebes.

Vertragslösungen aufgrund der Wahl eines ungeeigneten Ausbildungsberufs finden wider Erwarten nicht häufiger von Seiten des Geflüchteten, als von Seiten des Betriebes statt.

Privater Anschluss im Betrieb fördert eine subjektiv positive Bewertung des Ausbildungsverhältnisses sowohl auf Seiten des Auszubildenden als auch auf Seiten des Betriebes.

Ausbildungsvorbereitende Praktika erhöhen die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf und beugen falschen Erwartungen vor.

Ausbildungsverhältnisse, die aufgrund einer Vermittlung von Angehörigen, Freunden oder Bekannten zustande gekommen sind, scheitern signifikant seltener an falschen Vorstellungen, als dies bei Vermittlung über ehrenamtliche Helferkreise oder staatliche Institutionen der Fall ist.

Alleinreisende Geflüchtete haben signifikant häufiger mit psychischen Problemen aufgrund traumatischer Erfahrungen auf der Flucht oder im Heimatland und aufgrund von Einsamkeit zu kämpfen.

Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsstatus und die damit verbundene Angst vor Abschiebung lassen die Geflüchteten nicht nur bereits erlebte traumatische Ereignisse schlechter verarbeiten, sondern können auch ihrerseits selbst traumatische Wirkung haben.

Die Verpflichtung Familienangehörige in der Heimat finanziell zu unterstützen, stellt eine nicht zu unterschätzende psychische Belastung für die Geflüchteten dar und führt zu signifikant mehr Ausbildungsabbrüchen aufgrund von finanziellen und familiären Problemen.

Probleme mit Kriminalität und Suchtverhalten spielen für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen so gut wie keine Rolle und lassen sich durch integrative Maßnahmen noch weiter verringern.

Kulturelle Konflikte sind für vorzeitige Vertragslösungen ebenfalls nur von geringer Relevanz, besonders in Gewerken mit hohem Frauenanteil wurden allerdings vermehrt Probleme im Umgang mit weiblichen Kolleg*innen und insbesondere Führungskräften geäußert.

In den nachfolgenden Kapiteln wird es darum gehen, schwierige Bedingungen für eine duale Ausbildung zu identifizieren, drohenden Ausbildungsabbrüchen und Vertragsauflösungen rechtzeitig zuvorzukommen sowie Stolpersteine zu erkennen um gegensteuern zu können.

Sozialpolitischer Exkurs

Das Ausbildungsaufnahme und der Ausbildungserfolg mit der allgemeinen Debatte um Erwerbsarbeit von Geflüchteten miteinander verwoben sind, ist nicht von der Hand zu weisen. Dabei gelten steigende Erwerbsquoten im öffentlichen Diskurs bislang als Erfolgsgeschichte: Sie werden als Fortschritte in Bezug auf Integration und Teilhabe bewertet. Die von Felix Bluhm, Peter Birke u. Thomas Stieber vom Soziologischen Forschungsinstitut Göttingen präsentierten Ergebnisse ihrer Forschungen im SOFI-Projekt „Refugees at Work“ setzen auf der Grundlage intensiver Betriebsfallstudien einen anderen Schwerpunkt: Indem sie die konkreten Arbeitsbedingungen von Geflüchteten beleuchten, werden die gängigen Erfolgserzählungen problematisiert.

Die Göttinger Forscher*innengruppe konstatiert, dass es sich bei vielen der von ihnen Interviewten um hochqualifizierte Personen handelt, die Tätigkeiten nachgehen, die als bestenfalls angelernt gelten. Eine Anerkennung von im Ausland erworbenen beruflichen Kenntnissen ist nur mit einem hohen Zeitaufwand und viel Geduld zu erreichen. Die Interviewten berichteten von einer mehrfachen Prekarität: Eine oft unsichere Aufenthaltssituation wird durch prekäre Arbeits-, Unterbringungs- und Lebensverhältnisse ergänzt.

Weiter heißt es in der Vorstellung des Forschungsprojektes: „Der Gesetzgeber hat zu dieser Entwicklung beigetragen, indem er den legalen Aufenthalt an eine umfassende Arbeitsbereitschaft von Geflüchteten geknüpft hat. *Es entsteht auf dieser Grundlage für die Betroffenen ein Zielkonflikt zwischen Spracherwerb, Ausbildung und Erwerbsarbeit, der ein Teil der Erklärung für die vergleichsweise hohen Erwerbsquoten sein dürfte.* Häufig wird eine mangelnde gesellschaftliche Teilhabe von Geflüchteten durch die Aufnahme von Erwerbsarbeit nicht vermindert, sondern verstärkt: Erwerbsarbeit findet in Konstellationen statt, die Menschen gesellschaftlich und sozial isolieren. Manche Unternehmen nutzen die Zwangslage, in der sich ein Teil der Geflüchteten befindet, um Arbeitsbedingungen zu definieren, die mitunter nicht einmal den gesetzlichen Mindestbestimmungen entsprechen.“

In dem Kapitel Fazit und Ausblick fasst das Autor*innenteam ihre Ergebnisse zusammen, hier sei ausführlich die Einschätzung und die Ergebnisse zu beruflicher Ausbildung Geflüchteter zitiert:

„Schaute man allein auf die Zahl der beschäftigten Geflüchteten und ihre Entwicklung, dann könnte man vermutlich auch für die von uns untersuchten Betriebe eine Erfolgsgeschichte schreiben. Wir haben diese Zahlen nicht systematisch erhoben, in den meisten Fällen wäre das auch schlichtweg unmöglich gewesen.

Viel interessanter als solche Werte ist aus unserer Sicht ohnehin, was sich dahinter verbirgt. So können wir zunächst feststellen, dass die Zugänge und die erfolgreiche Absolvierung einer Ausbildung für die meisten Geflüchteten ungeheuer schwierig sind. Sogar, wenn in Unternehmen gesonderte Programme existieren, die Geflüchteten den Zugang erleichtern sollen, bieten sich nur für eine kleine Minderheit reale Chancen. Dabei spielen sprachliche Hürden eine Rolle, die auch für viele Geflüchtete, die mit den fachlichen Anforderungen keinerlei Probleme haben, ein Hindernis darstellen. Ebenso zentral und zugleich hiermit verknüpft sind aber auch die prekäre aufenthaltsrechtliche und finanzielle Situation, die es den Betroffenen unmöglich macht, vorbereitende Maßnahmen zu besuchen, die für den Ausbildungserfolg unabdingbar sind. Durch das Aufenthaltsrecht und die allgemein prekäre Lebenssituation verursachte Probleme stellen auch während der Ausbildung eine erhebliche Belastung dar. So erschweren sowohl die Unsicherheit hinsichtlich der eigenen Lebensperspektive als auch die Unterbringung in Sammelunterkünften es immens, sich auf die Ausbildung zu konzentrieren. Als wesentliches Hindernis erweisen sich zudem rassistisch motivierte Ausgrenzungsprozesse durch Mitlernende und Kolleg*innen bzw. die Angst der Unternehmen vor rassistischen Einstellungen innerhalb der Belegschaften: Mit Verweis auf Letztere wird von den Unternehmen einerseits eine besondere Unterstützung – die angesichts der spezifischen Situation der Geflüchteten erforderlich wäre – bewusst vermieden, andererseits werden teilweise „universalistische“ Prinzipien mit Blick auf die „Integrationsfähigkeit“ der restlichen Belegschaft unterlaufen, indem der Zugang für geflüchtete Auszubildende auf eine bestimmte Zahl beschränkt wird. Als Konsequenz dieser Hürden gelangen vor allem Personen in ein Ausbildungsverhältnis und können dieses erfolgreich abschließen, die bereits zuvor über sehr umfangreiche Qualifikationen verfügten. Für diese Personengruppe stellt die aufgenommene Ausbildung allerdings eine Dequalifizierung gegenüber früheren Berufs- und Bildungserfahrungen dar. In der Selbstwahrnehmung und Zukunftsplanung der Betroffenen ist das Ausbildungsverhältnis daher oftmals nur eine Not- und Übergangslösung, mit der der Weg in andere Berufe und Bildungsinstitutionen ermöglicht werden soll.

Für die weitaus meisten Geflüchteten muss hingegen die Ausbildung und anschließende Tätigkeit in Unternehmen mit vergleichsweise günstigen Arbeits- und Entlohnungsbedingungen sowie tariflicher Absicherung, wie sie unser Ausbildungssample prägen, eine Utopie bleiben. Unter Umständen gelingt ihnen die Aufnahme einer Ausbildung in anderen Betrieben, die diese Bedingungen nicht bieten und an Bewerber*innen geringere Anforderungen stellen. Ohne ausreichende Förderung erscheint ein Ausbildungserfolg allerdings höchst unsicher. Dennoch wird vielen kaum eine andere Wahl gelassen als es trotzdem zu versuchen, da die Ausbildung zur Absicherung ihres Aufenthalts erforderlich ist. In jedem Fall bleibt unter den gegenwärtigen Bedingungen ein Großteil der Geflüch-

teten auf Niedriglohnbereiche verwiesen, wobei die Verknüpfung von Aufenthalt und Arbeit bzw. Ausbildung eine zentrale Rolle spielt."

Daniel Terzenbach - Vorstand der Bundesagentur für Arbeit – im Interview mit Zeit Online. Ein Auszug.

ZEIT ONLINE: Sie waren nach 2015 zuständig für die Integration der Geflüchteten in den Arbeitsmarkt. Haben Sie dabei etwas gelernt, das übertragbar ist für die Transformation des Arbeitsmarktes?

Terzenbach: Mir ist bewusstgeworden, wie fundamental die Sprachkenntnisse für nachhaltiges Lernen sind. Wir haben viele Menschen aufgenommen, die größtenteils wertvolle Berufserfahrungen hatten und hoch motiviert waren. Sie haben sich aber wegen Sprachbarrieren eine Ausbildung nicht unbedingt zugetraut. Das kann man übertragen: Wir müssen die Menschen in die Lage versetzen, dass sie sich eine Weiterqualifizierung zutrauen, und dafür das Lernen so einfach und attraktiv wie möglich machen. Dazu gehört auch, dass man eine Umschulung machen kann, ohne dafür die Region verlassen zu müssen oder erhebliche Einkommensverluste zu haben.

ZEIT ONLINE: Die neue Bundesregierung will hierfür ein Weiterbildungsgeld schaffen.

Terzenbach: Ich finde alle Ansätze richtig, die das Thema lebenslanges Lernen unterstützen, insbesondere für Menschen ohne Berufsabschluss. Zum Beispiel halte ich das geplante Weiterbildungsgeld für Arbeitssuchende von 150 Euro für einen echten Anreiz. Es ist auch wichtig, dass Umschulungen in Teilzeit und nicht am späten Abend stattfinden müssen, wenn die Menschen keine Kraft mehr dafür haben. Dazu gibt es jetzt auch viele digitale Möglichkeiten, die wir bisher nicht ausgeschöpft haben. (Zitiert nach Zeit Online vom 27.12.2021 - Bundesagentur für Arbeit: „Es wird einen Kahlschlag auf dem Arbeitsmarkt geben" Interview von : Tina Groll und Zacharias Zacharakis)

Zur Vertiefung empfohlen, die beiden herangezogenen Studien:

Tratt, Benedikt / Ludwig-Fröhler-Institut; Vorzeitige Vertragslösung in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland – Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayrischen Handwerkskammer; München 2020; DHI Deutsches Hand- werksinstitut; Download unter:

https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2020/03/2020_gesamtes_Dokument_Vorzeitige-Vertragsl%C3%B6sungen-Gefl%C3%BCchtete.pdf

Blum, Felix / Birke, Peter / Stieber, Thomas: Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten; SOFI Working Paper 2020-21 Göttingen, 61 S.; SOFI Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e.V. an der Georg-August- Universität; Download unter:

http://sofi-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/SOFI_WP_Bluhm_Birke_Stieber_Hinter_den_Kulissen_des_Erfolgs.pdf

Das SOFI-Projekt wurde von 2017 bis Anfang 2021 mit einer Förderung des Landes Niedersachsen durchgeführt. Untersucht wurden Betriebe aus der Fleischindustrie, der Gebäudereinigung, dem Online-Versandhandel sowie dem Gesundheitswesen und der Metall- und Elektroindustrie. Zudem wurden Einstiegsqualifizierungen und Ausbildungsverhältnisse analysiert. Auf der Grundlage ihrer Resultate bestätigt sich laut Autor*innen zunächst die Einschätzung, dass die Bereitschaft vieler Geflüchteter, eine Erwerbsarbeit aufzunehmen, hoch ist. Zugleich werden in den untersuchten Branchen und Beschäftigungsverhältnissen (Leiharbeit, Werkverträge), die statistisch gesehen als typisch für die Beschäftigung von Geflüchteten gelten können, problematische Arbeitsbedingungen geboten und niedrige Löhne und Gehälter gezahlt. Gewerkschaften und Tarifverträge sind meistens inexistent. Insgesamt ein sehr lesenswertes und diskursives Working Paper, das auch in Bezug auf duale Ausbildung zu klaren Analysen kommt.

2020- 03 Aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation

Köhling, Karola/Ruth, Marina: Integration von jugendlichen Geflüchteten: Das Zusammenwirken von lebens- und arbeitsweltlichen Faktoren. In: IAQ-Report. Online unter:

https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00071452/IAQ-Report_2020_03.pdf

Teil 1 - Grundlegende Fördermöglichkeiten für Geflüchtete und Unternehmen die gerne Geflüchtete ausbilden wollen

Fördermöglichkeiten für Geflüchtete und Unternehmen durch die Arbeitsagenturen und JobCenter

Zum 1. August und zum 1. September 2019 sind zwei Gesetzesänderungen in Kraft getreten, die den Zugang zu den *Leistungen während einer Ausbildung* für Menschen mit Aufenthaltsgestattung, Duldung und bestimmten Aufenthaltserlaubnissen grundlegend ändern. Viele Betroffene, die bislang keine oder nur mit langen Voraufenthaltsfristen Leistungen der Ausbildungsförderung erhalten konnten, haben nun einen Zugang zu diesen Leistungen. Zugleich ist es seither uneingeschränkt möglich, während einer Ausbildung zur (ergänzenden) Sicherung des Lebensunterhalts Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erhalten. Das SGB III widmet sich unter anderem der Arbeitsförderung, enthalten sind hier insbesondere Bestimmungen zu Leistungen zur Ausbildungsförderung sowie zu finanziellen Unterstützungsmöglichkeiten.

Seit 21. Mai 2020 ist das sogenannte "*Gesetz zur Förderung der beruflichen Weiterbildung im Strukturwandel und zur Weiterentwicklung der Ausbildungsförderung*" in Kraft, das das SGB III in einigen Punkten modifiziert. Als Dokument unter diesem Titel online und kostenfrei einzusehen im Bundesgesetzblatt Teil I, Nr. 24 vom 28.05.2020.

Die wichtigsten Neuerungen sind in den entsprechenden Unterabschnitten eingearbeitet.

Mit dem Titel *„Ausbildungsförderung für Geflüchtete“* liegt seit Oktober 2019 eine 10seitige gut lesbare Übersicht der aktuell geltenden Regelungen als Onlineversion vor. Erarbeitet von Claudius Voigt / GGUA Flüchtlingshilfe e.V. ist die Übersicht beim IQ-Netzwerk Niedersachsen erschienen und bildet den Faktenstand vom *Juli 2020* wieder. Hier handelt es sich um die derzeit aktuellste Version.

https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Ausbildungsfoerderung_IQ_2019.pdf

Ergänzend unter der Überschrift *„Zugang zur Ausbildungsförderung für Personen mit Aufenthalt-gestattung und Duldung“* finden Sie eine im November 2021 aktualisierte dreiseitige tabellarische Übersicht der Fachstelle Einwanderung des IQ-Netzwerks.

https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/ausbildungsfoerderung2019.pdf

Arbeitshilfe des Paritätischer Gesamtverband (Hrsg.): Claudia Karstens, Andre Schuster, Claudius Voigt: Handreichung. Der Zugang zur Berufsausbildung und zu den Leistungen der Ausbildungsförderung für junge Geflüchtete und junge Neuzugewanderte.

3. Auflage Juni 2020.

*Die Arbeitshilfe des Paritätischen beschäftigt sich mit dem Zugang zu den Leistungen der Ausbildungsförderung für junge Migrant*innen, welche ein wesentliches Instrument zur Ermöglichung sozialer und ökonomischer Teilhabe sind. Sie erscheint nunmehr in 3. Auflage, nachdem sich durch das Inkrafttreten des Ausländerbeschäftigungsgesetzes zum 1.8.2019 zahlreiche Gesetzesänderungen ergeben haben. Ziel ist die Unterstützung von Berater*innen junger Zugewanderten. Neben den Zugangsvoraussetzungen zu den Leistungen für junge Geflüchtete spielt*

*auch der für junge Unionsbürger*innen, die sich im Rahmen ihres Freizügigkeitsrechts in Deutschland aufhalten, eine Rolle. Die Arbeitshilfe gliedert sich in drei Teile, in denen zunächst ein Überblick über die einschlägigen Förderinstrumente und ausbildungsfördernde Leistungen und weitere mögliche Unterstützungsangebote seitens der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Agentur für Arbeit und des Jobcenters gegeben wird. Im zweiten Teil werden die jeweiligen rechtlichen Voraussetzungen zur Ausbildungsförderung je nach Aufenthaltsstatus der Personen dargestellt. Hier finden sich zahlreiche Übersichten, Praxistipps und Beispiele zur Veranschaulichung der Thematik. In einem dritten Teil finden sich Literaturtipps und Links zu verschiedenen einschlägigen Internetseiten.*

Mit der tabellarischen Übersicht „Spurwechsel zwischen den Aufenthaltstiteln im Kontext von Bildungs- und Erwerbsmigration“ legt die GGUA – namentlich Claudius Vogt - ebenfalls im Rahmen des IQ Netzwerk Niedersachsen eine weitere wichtige Arbeitshilfe vor. Sie bezieht sich auf die in der Beratungspraxis immer wieder auftauchende Frage nach den Möglichkeiten eines „Spurwechsels“ zwischen den verschiedenen Aufenthaltstiteln. Der Rechtsstand ist der 18. Dez. 2020.

Grundsätzlich gilt für den Spurwechsel, die Möglichkeit eines Zweckwechsels ist in den meisten Fällen eine Ermessensentscheidung der Ausländerbehörde Die Ausländerbehörde ist aber auch verpflichtet, eine begründete Ermessensentscheidung zu treffen und dabei sowohl das persönliche Interesse der antragstellenden Person, als auch das öffentliche Interesse an der Sicherung der Fachkräftebasis zu berücksichtigen. Bei einem beabsichtigten Wechsel empfiehlt es sich daher, frühzeitig mit der Ausländerbehörde Kontakt aufzunehmen und den Wechselwunsch zu besprechen.

https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Tabelle_Spurwechsel_2020.pdf

Geflüchtete mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung können wie Schutzberechtigte mit einer Aufenthaltserlaubnis ohne Wartezeit an der **begleitenden Phase der Assistierten Ausbildung** teilnehmen, in die die bisher geförderten ausbildungsbegleitenden Hilfen übergeleitet wurden (§§ 75, 450 Abs. 2 SGB III). Allerdings erfolgt die Förderung in der Vorphase der Assistierten Ausbildung erst nach einem Voraufenthalt von 15 Monaten bzw. drei Monaten bei Einreise vor dem 1.8.2019 (§ 75a SGB III). Eine Teilnahme an **Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung** (45 SGB III) sowie an einer **Einstiegsqualifizierung** (§ 54a SGB III) ist möglich, wenn *die zuständige Ausländerbehörde eine Beschäftigung erlauben kann* *(zu den Einzelheiten, wann Asylsuchende und Geduldete eine Beschäftigungserlaubnis erhalten können, siehe das ausführliche Kapitel zu Aufenthaltsrechtlichen Fragen)* Asylsuchende, bei denen ein rechtmäßiger und dauerhafter Aufenthalt zu erwarten ist, was von der alten Bundesregierung gegenwärtig nur bei Personen aus Eritrea, Somalia und Syrien angenommen wird, können uneingeschränkt durch eine Maßnahmen zur Aktivierung und beruflichen Eingliederung gefördert werden (§§ 45 Abs. 9; 39a SGB III). Die besondere und aktuelle Rechtssituation der Schutzsuchenden aus der Ukraine entnehmen Sie bitte den aktuellen Veröffentlichungen der Flüchgtlingsräte und der Beratungsstellen der IvAF-Projekte.

Für die Teilnahme an **berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen** (siehe §§ 51 & 52 Abs. 2 SGB III) müssen Geduldete seit neun Monaten geduldet sein (bzw. seit drei Monate bei Einreise vor dem 1.8.2019). Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung können teilnehmen, wenn sie sich seit 15 Monaten hier aufhalten; (bzw. seit drei Monaten bei Einreise vor dem 1.8.2019). Außerdem müssen Asylsuchende und Geduldete Deutsch- und Schulkenntnisse nach weisen, die „einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen“.

Zur finanziellen Unterstützung können Geduldete neben schulischer Ausbildung und Studium BAföG nach einer Voraufenthaltszeit von 15 Monaten erhalten. Daneben bzw. darüber hinaus kommen die Leistungen nach dem AsylbLG in Betracht. Neben einer betrieblichen Ausbildung ist finanzielle Unterstützung über die Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) möglich (ebenfalls ab dem 16. Monat). Auch hier gilt: Sollte die BAB nicht ausreichen, können ergänzende Leistungen über das AsylbLG beansprucht werden.

Asylsuchende, die ihre Ausbildung seit 01.01.2020 begonnen haben, erhalten keine Berufsausbildungsbeihilfe (§ 448 SGB III) und sie haben nur im Ausnahmefall (wenn sie oder ihre Eltern hier eine bestimmte Zeit erwerbstätig waren, § 8 Abs. 3 BAföG) einen Anspruch auf BAföG-Leistungen. Sie sind daher zur Finanzierung ihres Lebensunterhalts auf ergänzende Leistungen nach dem AsylbLG angewiesen.

Daneben können Asylsuchende und Geduldete auch etwaige weitere Unterstützungsangebote der Agenturen für Arbeit sowie der Jugendämter in Anspruch nehmen.

Ansprechpartner*innen zur Durchführung geeigneter Langzeitpraktika oder Maßnahmen der Ausbildungsförderung für Geflüchtete stehen den Betrieben beim Arbeitgeberservice der örtlichen Agentur für Arbeit bzw. den Jobcentern und bei den zuständigen Kammern zur Verfügung.

Einstiegsqualifizierung (EQ) & Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)

Strebt ein/e Asylbewerber*in, ein*e Schutzberechtigte*r mit einer Aufenthaltserlaubnis oder ein/e Geduldete/r eine betriebliche Berufsausbildung an, kann im Sinne der Ausbildungsfähigkeiten und Kompetenzerweiterung im Vorfeld eine durch die Agenturen für Arbeit geförderte Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III in Betracht kommen.

Eine Einstiegsqualifizierung bietet die Möglichkeit, sich in einem Betrieb auf eine zukünftige Berufsausbildung vorzubereiten - Ausbildungsinhalte und betriebliche Strukturen kennen zu lernen. Gleichzeitig können sich Arbeitgeber*innen über einen Zeitraum von mindestens sechs bis maximal zwölf Monaten ein Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten potenzieller Auszubildender machen. Dabei können Betriebe vor allem Ausbildungsinteressent*innen an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang ausbildungsreif, lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind. Lernbeeinträchtigt sind junge Menschen mit erheblichen Bildungsdefiziten und junge Menschen ohne Hauptschulabschluss bzw. ohne vergleichbaren Schulabschluss. Sozial benachteiligt sind auch ausländische Jugendliche, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen.

Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertrags, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter beantragen. Bei Einstiegsqualifizierungen, die nach § 54a SGB III durch Bescheid bewilligt wurden, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht, es muss aber eine angemessene Vergütung erfolgen.

Für ein EQ gilt folgende Grundstruktur:

- Sechs- bis zwölfmonatiges Praktikum
- mindestens 70 Prozent der Qualifizierungszeit soll im Unternehmen stattfinden
- Vorbereitung auf einen konkreten Ausbildungsberuf möglichst verbunden mit entsprechendem Berufsschulbesuch
- Gesamte Qualifizierungszeit kann im Unternehmen erfolgen, wenn die Berufsschulpflicht bereits erfüllt ist

- In der Regel gemeinsames Lernen mit den Auszubildenden des ersten Lehrjahres
- Verkürzung der Ausbildung - bei einer Übernahme in ein reguläres Ausbildungsverhältnis - ist eine angemessene Verkürzung von mindestens sechs Monate möglich (siehe § 8 des BBiG – Verkürzung oder Verlängerung der Ausbildungsdauer)
- Für beide Seiten, Ausbildungsinteressierte und Betrieb, ist ein Kennenlernen der Arbeits- und Verhaltensweisen bzw. der betrieblichen Anforderungen über einen vergleichsweise langen Zeitraum möglich
- Ab dem 1. August 2020 beziehen Betriebe, die eine Einstiegsqualifizierung anbieten einen garantierten Zuschuss in Höhe der mit den EQler*innen vereinbarten Vergütung, *maximal jedoch 247,-€ zzgl. des pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag. Zudem können EQler*innen auch durch* **Übernahme der Kosten** *für die Fahrten zwischen Unterkunft, Ausbildungsstätte und Berufsschule gefördert werden.*
- Geflüchtete können unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus an einem EQ teilnehmen. Steht in dem Aufenthaltspapier nicht „Erwerbstätigkeit gestattet“ oder „Beschäftigung gestattet“, muss vor Beginn der Maßnahme eine **Beschäftigungserlaubnis** bei der zuständigen Ausländerbehörde beantragt und diese erteilt werden. Die Bundesagentur für Arbeit muss der Erteilung aber nicht zustimmen. Für Arbeitgeber*innen bietet die örtliche Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter eine finanzielle Unterstützung. Betriebe müssen die EQ-Förderung vor Beginn der Ausbildung beantragen.

Möglichkeiten der Ausbildungsverkürzung bei beruflicher Vorbildung

Bei der Fragestellung um Verkürzung wird das EQ als Form beruflicher Vorbildung bewertet. Eine Anrechnung beruflicher Vorbildung kann bei Vorliegen der geforderten Voraussetzungen beispielsweise erfolgen bei:

– dem erfolgreichen Besuch eines schulischen Bildungsganges wie bspw. das Berufsgrundbildungsjahr (BGJ), das Berufsvorbereitungsjahr (BVJ), die einjährige Berufsfachschule, welche berufliche Grundbildung vermittelt, oder die zweijährige Berufsfachschule, die nach einem weiteren Jahr zum mittleren Schulabschluss führt;
– Maßnahmen des Übergangssystems wie berufsvorbereitenden Maßnahmen (BvB) und der Einstiegsqualifizierung (EQ);

– einer nicht zu Ende geführten Ausbildung im gleichen oder in einem anderen affinen Beruf;
– einer abgeschlossenen Ausbildung in einem anderen affinen Beruf (vgl. auch § 5 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 BBiG/ § 26 Absatz 2 Satz 1 Nummer 4 HwO, dies insbesondere bei aufeinander aufbauenden Ausbildungsberufen und Berufsfamilien);

– einem Wechsel des Ausbildungsbetriebs während der Ausbildung und
– dem erfolgreichen Absolvieren von Qualifizierungsbausteinen gemäß § 69 BBiG/§ 42u HwO der im Rahmen der Nachqualifizierung absolvierten Teilqualifikationen nach Maßgabe von Buchstabe C.1 Absatz 1 Satz 2. (Siehe Bundesanzeiger // Bundesinstitut für Berufsbildung Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung vom 10. Juni 2021 zur Verkürzung und Verlängerung der Ausbildungsdauer, zur Anrechnung beruflicher Vorbildung auf die Ausbildungsdauer sowie zur vorzeitigen Zulassung zur Abschlussprüfung // Veröffentlicht am Donnerstag, 5. August 2021 BAnz AT 05.08.2021 S1)

Ausführliche Leseempfehlung: Fachliche Weisungen Einstiegsqualifizierung (EQ) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III § 54a SGB III der Agentur für Arbeit // Anlage 1 zur Weisung 202105001 Gültig ab: 20.05.2021. Online unter:

https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014606.pdf

Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus) baut auf dem Ansatz der Einstiegsqualifizierung (EQ) auf und zielt auf verstärkt förderungsbedürftige Jugendliche ab, insbesondere, wenn sie ihre Berufswahl schon weitgehend abgeschlossen haben. Hier sollen Interessent*innen mit weitergehenden gezielten Unterstützungsangeboten in die Lage versetzt werden, eine EQ erfolgreich abzuschließen und eine Ausbildung aufzunehmen. In diesem Sinne ist EQ Plus kein neues Instrument, sondern eine zielgerichtete Kombination von EQ mit bereits existierenden Unterstützungsangeboten für vermeintlich „schwächere“ Jugendliche und junge Erwachsene.

EQ Plus soll die Wahrscheinlichkeit erhöhen, dass die Jugendlichen ihr Langzeitpraktikum erfolgreich absolvieren und in eine Berufsausbildung übernommen werden. Zu den Unterstützungsangeboten gehören die Assistierte Ausbildung) mit sozialpädagogischer Begleitung, die bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen von der Bundesagentur für Arbeit finanziert werden. Vorgesehen sind auch ergänzende berufsschulische Angebote – Ziel ist es schulische Defizite abzubauen oder betriebliche Nachhilfe und vergleichbare private Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung schwächerer Jugendlicher zu organisieren. Ausbildungsbetriebe können sich an die örtliche Agentur für Arbeit oder das zuständige Jobcenter wenden, um die Voraussetzungen und Möglichkeiten einer Förderung zu klären. Für Flüchtlinge gibt es je nach Region eigene Angebote mit zusätzlicher Sprachförderung. Rückfragen richten Sie bei Interesse an ihre örtliche Agentur für Arbeit.

BAB – Berufsausbildungsbeihilfe

Die **Ausbildungsvergütung für Azubis** ist sehr unterschiedlich. Sie reicht im ersten Lehrjahr von der Mindestausbildungsvergütung in Höhe von 515 Euro bis zu mehr als eintausend Euro. **Für viele geflüchtete ohne weitere familiäre Unterstützung in Ausbildung reicht das Gehalt nicht aus, um die täglichen Lebenshaltungskosten zu decken.** Manche Azubis wohnen auch nicht mehr zu Hause und müssen ihre Miete selbst bezahlen. Um finanzielle Unterstützung zu erhalten, **kann der Azubi Berufsausbildungsbeihilfe BAB beantragen.**

BAB ist eine staatliche Förderung für eine **berufliche Ausbildung** sowie für Teilnehmer*innen einer **berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme.** Gesetzlich geregelt ist die BAB im § 56 SGB III. Gewährt wird eine finanzielle Grundlage für den eigenen Lebensunterhalt, da die Ausbildungsvergütung hierfür alleine oft nicht ausreicht. Hier besonders für junge Leute, die auf eine Unterbringung außerhalb des Elternhauses angewiesen sind oder eine eigene Wohnung unterhalten.

Aber **nicht alle Ausbildungen sind förderungsfähig**:

- Ein Anspruch auf BAB besteht nur bei berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BVB) und bei betrieblichen und außerbetrieblichen Ausbildungen. Wichtig ist hierbei, dass es sich um einen anerkannten Ausbildungsberuf nach dem BBiG (Berufsbildungsgesetz) handelt. Es muss ein Ausbildungsvertrag vorliegen.
- Schulische Ausbildungen sowie Duale Studiengänge werden nicht unterstützt, auch wird eine Zweitausbildung normalerweise nicht mit BAB gefördert. Unter bestimmten Umständen kann diese

gefördert werden, zum Beispiel, wenn die erste Ausbildung nicht beendet wurde (§ 57 Abs. 2 und 3 SGB III).

Die BAB ist für Unternehmen kostenlos. Die Kosten werden von den Agenturen für Arbeit oder den Jobcentern übernommen. **Die Höhe der BAB hängt von der Höhe der Ausbildungsvergütung, den anfallenden Fahrtkosten und den monatlichen Mietkosten ab.**

Wie hoch die BAB ausfällt, können Sie mit Hilfe des BAB-Rechners ermitteln: http://www.babrechner.arbeitsagentur.de/

Der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe wird bei der lokalen Agentur für Arbeit oder beim Jobcenter gestellt, in deren Bezirk der Auszubildende den Wohnsitz beziehungsweise den gewöhnlichen Aufenthalt hat. Die Förderung kann mit Beginn der Berufsausbildung beziehungsweise der Berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahme (BvB) gewährt werden. Wird die BAB erst später beantragt, wird sie rückwirkend maximal bis zu dem Monat ausgezahlt, in dem der Antrag gestellt wurde. Ein Antrag kann jederzeit gestellt werden. Ebenfalls ist eine Förderung möglich, wenn der/die Antragsteller*in über 18 Jahre alt, verheiratet ist oder ein Kind hat. Ziel ist, die Teilnahme an einer betrieblichen/außerbetrieblichen Ausbildung bzw. an einer BvB zu ermöglichen.

Grundsätzlich wird Ausbildenden nach bewilligtem BAB-Antrag für insgesamt 18 Monate lang der monatliche Zuschuss ausgeschüttet. Nach diesem Zeitraum kann der Antrag für weitere 18 Monate verlängert werden, sodass er prinzipiell die vorgesehenen drei Ausbildungsjahre hindurch gezahlt wird. Zum Zugang von Asylsuchenden und Geduldeten zu BAB s.o.

Eine Grundlagenquelle zu Facts zum BAB finden sich in der DHZ Deutsche Handwerkszeitung vom 29. Juli 2020: Online unter:

https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/berufsausbildungsbeihilfe-fuer-azubis-antrag-dauer-und-hoehe-145830/

Download - Merkblatt zum BAB: https://www.arbeitsagentur.de/datei/merkblatt-bab_ba013469.pdf

AsA - Assistierte Ausbildung

Die Assistierte Ausbildung ist eine Fördermaßnahme für junge förderbedürftige Menschen und entsprechende Ausbildungsbetriebe. Sie wurde im Mai 2020 als dauerhaftes Unterstützungsinstrument gesetzlich verankert. Durch die AsA wird eine reguläre betriebliche Ausbildung vorbereitet und begleitet. *Ziel ist es: Auszubildende während der betrieblichen Ausbildung oder in der Einstiegsqualifizierung/EQ zum erfolgreichen Abschluss zu führen*. Die begleitende Phase der AsA steht prinzipiell allen Personen, die Zugang zu einer Ausbildung haben, offen; hierzu gehören auch Asylbewerber*innen und Geflüchtete. Gesetzlich verankert ist die AsA in § 75 SGB III. An der Vorphase der AsA können allerdings nicht alle Asylsuchenden und Geduldeten teilnehmen (Einzelheiten s.o.).

Im Fokus stehen dabei *junge Menschen*, die vor und während der Ausbildung Unterstützung benötigen. Im Normalfall wird den jungen Menschen ein/e Ausbildungsbegleiter*in aus dem Umfeld zertifizierter Bildungsträger an die Seite gestellt. Mit dem Ziel, bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, während der Ausbildung und beim Übergang in den Beruf zu unterstützen. Möglich sind für die Teilnehmer*innen Einzelunterricht oder Kleingruppencoaching. Der Umfang gestaltet sich je nach Teilnehmenden individuell. Während der betrieblichen Ausbildungsphase sind allein für Austausch- und Lernangebote mindestens vier bis maximal neun Wochenstunden vorgesehen. Das ist in der Regel nicht der volle Umfang, da unter anderem die sozialpädagogische Betreuung und die Netzwerkarbeit mit allen Beteiligten darin noch nicht enthalten sind (siehe insgesamt fachliche Weisung zu AsA der Agentur für Arbeit). *Wichtig ist: Auch Betriebe können individuell in ihrem Ausbildungsmanagement von externen Bildungsträgern unterstützt werden. Jedes Unternehmen, das eine förderfähige Person ausbildet oder ausbilden möchte, kann die Assistierte Ausbildung nutzen.*

- Angeboten werden kann unter anderem:
- Bewerbungstraining
- Fachkundlicher und naturwissenschaftlicher Nachhilfeunterricht in Theorie und Praxis
- Sprachförderung
- Sozialpädagogische Unterstützung bei Problemen im sozialen Umfeld wie Pünktlichkeit, angemessener Umgang mit Kollegen oder Suchtprävention
- Kurse zum interkulturellen Verständnis

Die AsA ist für Unternehmen kostenlos. Die Maßnahmen werden - wenn bewilligt - vollständig von den Agenturen für Arbeit beziehungsweise den Jobcentern finanziert. Rechte und Pflichten der Ausbildungsbetriebe sind die gleichen wie bei einer gewöhnlichen dualen Ausbildung. Die Teilnahme kann zu jedem Zeitpunkt der betrieblichen Ausbildung, aber auch im Vorfeld, beginnen.

Weiterführende Infos durch die Agentur für Arbeit finden Sie in der ausführlichen fachlichen Weisungen vom 10.09.2020. Direkter Zugang zur aktuellen fachlichen Weisung AsA unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014611.pdf

Auszug aus § 130 SGB III Assistierte Ausbildung

(1) Die Agentur für Arbeit kann förderungsberechtigte junge Menschen und deren Ausbildungsbetriebe während einer betrieblichen Berufsausbildung (ausbildungsbegleitende Phase) durch Maßnahmen der Assistierten Ausbildung mit dem Ziel des erfolgreichen Abschlusses der Berufsausbildung unterstützen. Die Maßnahme kann auch eine vorgeschaltete ausbildungsvorbereitende Phase enthalten.

(2) Förderungsberechtigt sind lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die wegen in ihrer Person liegender Gründe ohne die Förderung eine betriebliche Berufsausbildung nicht beginnen, fortsetzen oder erfolgreich beenden können. § 57 Absatz 1 und 2 gelten entsprechend.

(2a) In der ausbildungsvorbereitenden Phase sind Ausländerinnen und Ausländer förderungsberechtigt, wenn die Voraussetzungen nach Absatz 2 vorliegen und sie eine Erwerbstätigkeit ausüben dürfen oder ihnen eine Erwerbstätigkeit erlaubt werden kann. Für eine Unterstützung in dieser Phase müssen Ausländerinnen und Ausländer, die eine Aufenthaltsgestattung nach dem Asylgesetz oder eine Duldung besitzen, zudem sich seit mindestens 15 Monaten erlaubt, gestattet oder geduldet im Bundesgebiet aufhalten und

Schulische Kenntnisse und Kenntnisse der deutschen Sprache besitzen, die einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen.

Gestattete oder geduldete Ausländerinnen oder Ausländer, die vor dem 1. August 2019 in das Bundesgebiet eingereist sind, müssen sich abweichend von Satz 2 Nummer 1 seit mindestens drei Monaten erlaubt, gestattet oder geduldet dort aufhalten.

(3) Der förderungsberechtigte junge Mensch wird, auch im Betrieb, individuell und kontinuierlich unterstützt und sozialpädagogisch begleitet.

(4) In der ausbildungsbegleitenden Phase werden förderungsberechtigte junge Menschen unterstützt

1. zum Abbau von Sprach- und Bildungsdefiziten,
2. zur Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten und
3. zur Stabilisierung des Berufsausbildungsverhältnisses.

Die Unterstützung ist mit dem Ausbildungsbetrieb abzustimmen und muss über die Vermittlung betriebs- und ausbildungsüblicher Inhalte hinausgehen.

Lesetipp: Informationen des BIBB zur AsA

„Assistierte Ausbildung ist kein Sonderweg, sondern eine ganz normale betriebliche Ausbildung. Die Ausbildungsverantwortung verbleibt – anders als bei außerbetrieblichen Berufsausbildungen – bei den Betrieben. Die Azubis arbeiten in einem normalen Betrieb, schließen einen normalen Ausbildungsvertrag ab und erhalten die normale Ausbildungsvergütung. Die Vorbereitung auf die Ausbildung wird auf das individuell sinnvolle Maß reduziert. In der Ausbildung wird genauso so viel Unterstützung angeboten, wie in jedem Einzelfall nötig ist. Ein Bildungsanbieter übernimmt in der Assistierten Ausbildung die Rolle eines Dienstleisters, der sich gleichermaßen an den Bedürfnissen der jungen Menschen wie der der Betriebe orientiert. Mit seinem passgenauen Unterstützungsangebot sorgt er dafür, dass Ausbildungsverhältnisse zustande kommen und erfolgreich verlaufen. An die Betriebe richten sich Angebote wie Bewerbungs- und Ausbildungsmanagement, Beratung und Information in Hinblick auf spezifische Zielgruppen, Unterstützung bei der Lernortkooperation mit der Berufsschule. Beide Seiten können bei Krisen und Konflikten unterstützt werden. Die Dienstleistungen stehen von

Anfang an zur Verfügung und wirken einem Ausbildungsabbruch präventiv entgegen. Welche Dienstleistungen der Azubi bzw. der Betrieb auswählen, entscheiden sie selbst – es gibt kein Standardprogramm. Darüber hinaus können Ausbildungsstrukturen den jeweiligen Bedarfen angepasst werden, wie die Unterstützung bei der Umsetzung von Ausbildung in Teilzeit“.

Ausführlich mit verschiedenen Links und Praxisbeispielen unter:

https://www.bibb.de/de/1301.php

Änderungen bei der Assistierten Ausbildung

Sowohl die vorbereitende als auch die begleitende Phase der Assistierten Ausbildung (AsA), seit 2015 als befristete Maßnahme in § 130 SGB III gesetzlich verankert, wird jetzt **dauerhaft** *ins SGB III übernommen (§§ 74 - 75a SGB III)*. In die begleitende Phase wurden auch die bisherigen Ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH), also Maßnahmen zum Abbau von Bildungs- und Sprachdefiziten und zur Vermittlung fachtheoretischer Kenntnissen, integriert. Die abH entfallen somit künftig als eigenständiges Förderinstrument. Für Maßnahmen der ausbildungsbegleitenden Hilfen, die bis zum 28. Februar 2021 begonnen haben, gelten jedoch die alten Regelungen fort.

Generell kann die begleitende Phase der AsA sowohl während einer betrieblichen Berufsausbildung als auch während einer EQ in Anspruch genommen werden. Auch Asylsuchende und Geduldete haben hierzu uneingeschränkt Zugang.

An der **sog. "Vorphase" der AsA**, bei der junge Menschen bei der Suche nach einer betrieblichen Berufsausbildung unterstützt werden sollen, können hingegen nicht alle Asylsuchenden und Geduldeten teilnehmen. **Fördervoraussetzungen** sind neben dem Zugang zum Arbeitsmarkt, dass ihre Deutsch- und Schulkenntnisse einen erfolgreichen Übergang in eine Berufsausbildung erwarten lassen und dass sie sich seit mindestens 15 Monaten erlaubt, gestattet oder geduldet im Inland aufhalten. Bei Einreise vor dem 1. August 2019 reichen bereits drei Monate.

Assistierte Ausbildung und Ausbildungsbegleitende Hilfen im Wandel

Laut Bundesagentur für Arbeit soll die Zusammenführung der bisherigen Förderinstrumente IN DER NEUEN Assistierten Ausbildung dazu beitragen, die Komplexität bei den Instrumenten zu reduzieren und Doppelstrukturen zu vermeiden. Zusätzlich hat die BA eine Zielgruppenerweiterung im Sinn - die bisherige Begrenzung auf Lernbeeinträchtigte und sozial Benachteiligte entfällt.

Alle Hilfen aus abH und AsA sollen weiterhin angeboten werden.

Die neue AsA (AsA flex) gliedert sich in eine optionale Vorphase und eine begleitende Phase, die den Kern der Assistierten Ausbildung darstellt (ähnlich wie bisher AsA nach §130 SGB III). Wichtig zu wissen ist auch: über den beauftragten Bildungsträger als weiterer Partner bietet die BA Vorbereitungs- und Unterstützungsangebote sowohl für die Auszubildenden als auch für die Ausbildungsbetriebe an.

In den „fachlichen Weisungen“ zu AsA flex konkretisierte die Bundesagentur die zentralen Bausteine der Umsetzung und den Einkauf bei regionalen Bildungsträgern über das Vergaberecht.

In einem Fazit der BA vom Nov. 2020 heißt es:

„Mit der Ausgestaltung schafft die BA den Rahmen für ein an den Bedarfen der jungen Menschen ausgerichtetes flexibles

Instrument. Neben den Veränderungen bei abH und AsA stehen für benachteiligte junge Menschen weitere Fördermöglichkeiten zur Verfügung, z.B. berufsvorbereitende Bildungsmaßnahmen sowie Berufsausbildungen in außerbetrieblichen Einrichtungen.“

Kurzer Versuch einer ersten Einordnung:

Aus dem kleinen sozialpädagogisch orientierten Benachteiligtenprogramm des Bundesbildungsministeriums entwickelte sich über die Jahre ein Sonderprogramm, das in die Regelförderung der Arbeitsverwaltung übergegangen ist. Weitreichende Änderungen waren vorprogrammiert. Aus der anfangs jugendhilfeorientierten Förderung des Sonderprogramms ist im Laufe der 40jährigen Geschichte ein an arbeitsmarktpolitisches Zielen ausgerichtetes und standardisiertes Programm der Arbeitsverwaltung geworden. Neben der außerbetrieblichen Berufsausbildung und den ausbildungsbegleitenden Hilfen sind weitere Fördermöglichkeiten wie die begleitete betriebliche Ausbildung und zuletzt die Assistierte Ausbildung hinzugekommen, die inzwischen mit den ausbildungsbegleitenden Hilfen zusammengeführt wurde in „AsA flex“. Die „Jugendsozialarbeit aktuell“ vom Dez. 2020 arbeitet die Entwicklungen der beruflichen Benachteiligtenförderung in einem 12seitigen Rundbrief auf.

Verlässliche Einschätzungen und eine klare Einordnung sind aktuell schwierig, Kritik formiert sich erst langsam. Eine erste Kritik hat der Paritätische Gesamtverband in einem Zwischenruf formuliert: „Die gesetzliche Neuordnung der Assistierten Ausbildung im Arbeit-von-morgen-Gesetz sollte eine flexible, auf den Einzelfall ausgerichtete Ausbildungsunterstützung absichern und als Förderinstrument dauerhaft zur Verfügung stehen. Die Pläne der Bundesagentur für Arbeit lassen vermuten, dass das nicht gelingen wird. Nicht weniger Schnittstellen und mehr Kontinuität, sondern mehr „Sollbruchstellen“ lassen sich identifizieren.“

Der Zwischenruf endet mit dem Fazit: „Mehr Fragilität statt Stabilität (…). Die gesetzliche Neufassung der „Assistierten Ausbildung“ sollte eine Verbesserung der Förderleistung für die Jugendlichen und die Betriebe erzielen. Wenn aber die „Hilfen aus einer Hand“ ebenso wie Rahmenbedingungen für personelle Kontinuität aufgegeben werden und nicht sichergestellt wird, dass eine dreijährige Berufsausbildung bei einem Träger zu Ende gebracht werden kann, wird die „Assistierte Ausbildung“ zu einem fragilen Instrument, statt zu einer verlässlichen Unterstützungsleistung.“

Für den Bereich „AsA flex“ zum Weiterlesen empfohlen:

- Bundesagentur für Arbeit: Fachliche Weisungen Assistierte Ausbildung flexibel (AsA flex) Drittes Buch Sozialgesetzbuch – SGB III §§ 74 – 75a SGB III; Nürnberg Sep. 2020; Online unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/57-74-75-75a-sgiii_ba146639.pdf
- Katholische Sozialarbeit Nordrhein-Westfalen / LAG KSJ NRW Hrsg.: Entwicklung beruflicher Benachteiligtenförderung – Jugendsozialarbeit aktuell Nummer 193 Dez. 2020; Köln 2020; Online unter:

https://mcusercontent.com/7fc6abe2bec0d7f982b0cadfb/files/960d25d5-3ceb-424f-a138-af2121b3e217/jsaaktuell19320.pdf

- Paritätische Gesamtverband: Zwischenruf „AsA flex“ – Aus der neuen Assistierten Ausbildung droht eine fragile Förderung zu werden; Berlin Sep. 2020; Online unter: http://infothek.paritaet.org/pid/fachinfos.nsf/0/c391779eaa600e7ec12585e000336baf/$FILE/AsA%20_flex_Zwischenruf_2020.pdf

Auch wichtig zu wissen:

Änderungen bei der Beruflichen Weiterbildung

Bei der Beruflichen Weiterbildung besteht seit Mai 2020 ein Rechtsanspruch auf Förderung, wenn diese das Erreichen eines

Berufsabschlusses zum Ziel hat (§ 82 Abs. 2 SGB III). Gefördert werden kann, wer über keinen anerkannten Berufsabschluss verfügt (also über keine mindestens zweijährige Berufsausbildung). Das trifft auch für Arbeitnehmer*innen zu, die einen ausländischen Berufsabschluss haben, der jedoch einem deutschen Abschluss (noch) nicht formal gleichgestellt werden konnte.

Achtung: Wegen des Vorrangs der beruflichen Erstausbildung können Arbeitnehmer*innen ohne Berufsabschluss, die noch nicht drei Jahre beruflich tätig waren, nur unter bestimmten Voraussetzungen gefördert werden. Geflüchtete, die keinem Arbeitsverbot unterliegen, können grundsätzlich unter den gleichen Voraussetzungen unterstützt werden wie Inländer*innen.

Bei einer Beruflichen Weiterbildung im Betrieb kann sich durch die Neuregelung zudem die Mindestbeteiligung der Arbeitgeber*innen an den Lehrgangskosten verringern (§ 82 Abs. 4 und 5 SGB III).

Die zum 01.01.2021 gültigen fachlichen Weisungen „Förderung der beruflichen Weiterbildung Arbeitslose und Beschäftigte“ der BA zum neuen Gesetz vom 28. 05. 2020 finden Sie unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba014613.pdf

Teilzeitberufsausbildung nutzen – Berufsausbildung inklusiver gestalten

Mit dem am 01.01.2020 in Kraft getretenen novellierten Berufsbildungsgesetz (BBiG) ist die Teilzeitberufsausbildung zu einer regelhaften Möglichkeit geworden.

Die persönliche Situation lässt es nicht immer zu, dass junge Menschen eine Berufsausbildung in Vollzeit absolvieren können. Ein Weg zum Beruf kann dann die Berufsausbildung in Teilzeit sein. Die Erweiterung der Teilzeitausbildung ermöglicht eine flexiblere zeitliche Ausgestaltung, die Berufsausbildungszeiten nach individuellen Bedarfen zu gestalten und macht sie einem größeren Personenkreis zugänglich. Im Zentrum der Fachtagung des BIBB und des Netzwerks Teilzeitberufsausbildung "Ausbildung in Teilzeit stärken" vom 17. Juni 2021 stand diese zeitliche und personelle Flexibilisierung der Ausbildung, die eine Anpassung an individuelle Bedarfe erlaubt. Die Dokumentation bietet einen umfangreichen und sehr genauen Blick auf die Thematik und beantwortet viele Fragen,

Teilzeitausbildung ist eine Möglichkeit für alle Auszubildenden – natürlich auch für Migrant*innen und Geflüchtete. ***Die Möglichkeit der Verkürzung der wöchentlichen Ausbildungszeit können nun alle Jugendlichen und junge Erwachsenen in Anspruch nehmen, wenn sie sich mit dem ausbildenden Betrieb einig sind.*** *Dabei sind diverse Zeitvarianten denkbar, wenn sie 50 % der üblichen Wochenarbeitszeit nicht unterschreiten und das Anderthalbfache der kalendarischen Regelausbildungsdauer nicht überschritten wird.*

Gerade für junge Frauen mit Kindern können sich hier besondere Perspektiven ergeben. Die wichtigsten Eckpunkte sind:

- Teilzeitberufsausbildung steht grundsätzlich allen Auszubildenden offen.
- Ein besonderer Grund für Teilzeitausbildung ist nicht mehr erforderlich
- Veränderung in der Bewertung von Lebenslagen: Bisher nur Kindererziehung und Pflege, nunmehr auch Behinderung, Lernbeeinträchtigung, Leistungssport o.ä.
- Voraussetzung ist, dass sich beide Vertragsparteien einig sind.

Zur weiteren Information empfohlen

- Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung zur Teilzeitberufsausbildung gem. § 7a BBiG / § 27b HwO vom 10. Juni 2021. Die Empfehlung erläutert unter anderem die Berechnung der Dauer einer Teilzeitausbildung, die Vergütung und die Anrechnung von Berufsschulzeiten. Download unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA174.pdf
- Ausbildung in Teilzeit stärken - Dokumentation der Fachtagung des BIBB und des Netzwerks Teilzeitberufsausbildung am 17. Juni 2021

  Mehr als 350 Fachkräfte & Expert*innen diskutierten im Juni 2021 die neuen Perspektiven, die die Erweiterung der Teilzeitberufsausbildung möglich macht. Im Zentrum der Fachtagung stand die zeitliche und personelle Flexibilisierung der Ausbildung, die eine Anpassung an individuelle Bedarfe erlaubt. Auf der Tagung "Ausbildung in Teilzeit stärken" spielten die konkreten Herausforderungen für die Praxis ebenfalls eine wichtige Rolle. Sie wurde vom Netzwerk Teilzeitberufsausbildung und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) veranstaltet und von der BIBB-Fachstelle überaus organisiert – anlässlich einer im Juni 2021 veröffentlichten Empfehlung des BIBB-Hauptausschusses, die das im Januar 2020 durch eine Änderung des Berufsbildungsgesetzes erweiterte Instrument konkretisiert.

  Online unter: https://www.ueberaus.de/wws/dokumentation-ausbildung-in-teilzeit-staerken.php
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) / Referat Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung; Aufstiegsförderung: *Berufsausbildung in Teilzeit*; Bonn März 2021, 44 S.; BMBF

  Mit dieser Broschüre sollen die neuen Möglichkeiten einer Teilzeitberufsausbildung bei Auszubildenden, Schüler*innen, ausbildenden Betrieben und Lehrkräften stärker bekannt gemacht werden. Neben Informationen über die neuen Rahmenbedingungen einer Teilzeitberufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung bietet die Broschüre auch einen Überblick über vorhandene staatliche Unterstützungsleistungen und deren Ansprechpartner für Auszubildende – von der Berufsausbildungsbeihilfe bis hin zur Kinderbetreuung.

  Download unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsausbildung_in_Teilzeit.pdf

Auszug aus dem aktuellen BBiG § 7a Teilzeitberufsausbildung

(1) Die Berufsausbildung kann in Teilzeit durchgeführt werden. Im Berufsausbildungsvertrag ist für die gesamte Ausbildungszeit oder für einen bestimmten Zeitraum der Berufsausbildung die Verkürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Kürzung der täglichen oder der wöchentlichen Ausbildungszeit darf nicht mehr als 50 Prozent betragen.

(2) Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen der Dauer, die in der Ausbildungsordnung für die betreffende Berufsausbildung in Vollzeit festgelegt ist. Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung ist auf ganze Monate abzurunden. § 8 Absatz 2 bleibt unberührt.

(3) Auf Verlangen der Auszubildenden verlängert sich die Ausbildungsdauer auch über die Höchstdauer nach Absatz 2 Satz 1 hinaus bis zur nächsten möglichen Abschlussprüfung.

(4) Der Antrag auf Eintragung des Berufsausbildungsvertrages nach § 36 Absatz 1 in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse für eine Teilzeitberufsausbildung kann mit einem Antrag auf Verkürzung der Ausbildungsdauer nach § 8 Absatz 1 verbunden werden

Verbundausbildung als besondere Förderchance für Geflüchtete in der dualen Ausbildung – Verbundausbildung, die zu selten genutzte Chance für kleinere Betriebe

Eine durchdachte und gut angelegte Verbundausbildung bietet für alle Beteiligten Chancen auf eine besonders qualifizierte Ausbildung. Kleine, neugegründete oder besonders spezialisierte Betriebe, vielseitig verantwortliche Ausbilder*innen und nicht zuletzt für die Azubis mit verstärktem Unterstützungsbedarf sind die in Frage kommenden Zielgruppen. Die Verbundausbildung ist begrifflich zu trennen von der überbetrieblichen Ausbildung (ÜBA) sowie der außerbetrieblichen Ausbildung (BaE). Sie ist sicherlich eine gute Antwort auf die zunehmende Spezialisierung von Unternehmen, dies gilt insbesondere dann, wenn gewerbeübergreifende Kompetenzen gefragt sind.

Was ist die Verbundausbildung?

Der Terminus Verbundausbildung beschreibt ganz allgemein ein Zusammenschluss mehrerer Betriebe zum Zwecke der Berufsausbildung. Sie ist in §10 Abs.5 BBiG verankert. Die Verbundausbildung ist ganz besonders für Betriebe geeignet, die zwar eigenständig ausbilden könnten, jedoch die Qualität der Ausbildung verbessern möchten. Dieser Aspekt kann gerade für Migrant*innen und Geflüchtete von großer Bedeutung sein.

Ziel einer praxisorientierten und durchdachten Verbundausbildung ist es, gut und umfassend die im Rahmenlehrplan und in der Ausbildungsordnung enthaltenen Themengebiete zu vermitteln – praktisch wie theoretisch. Das kann beispielsweise in der Auftragsausbildung erfolgen. Hierbei werden aus fachlichen Gründen oder aufgrund fehlender Kapazitäten einzelne Ausbildungsabschnitte an andere Bildungsträger oder Betriebe vergeben. Ein Auszubildender zum Bürokaufmann kann beispielsweise seine buchhalterischen Fähigkeiten bei einem Steuerberater vertiefen, weil der Betrieb die Buchhaltung ausgelagert hat.

Die Verbundausbildung ist eigentlich keine neue Ausbildungsform, sie hat eine lange Tradition. Viele Betriebe kooperieren bei der Ausbildung mit Partner*innen, um neue Fachkräfte – auch für das eigene Unternehmen – umfassend und qualitativ hochwertig auszubilden. Die Ausbildung im Verbund kann in vier unterschiedlichen Formen organisiert werden:

- als Ausbildung in einem Leitbetrieb mit Partnerbetrieb(en),
- Auftragsausbildung,
- Ausbildungskonsortium
- oder als Ausbildung mit einem Ausbildungsverein.

Allen vier Formen ist gemeinsam, dass gerade in kleineren oder spezialisierten Unternehmen nicht alle Inhalte einer Ausbildung im eigentlichen Ausbildungsbetrieb vermittelt werden können. Jede dieser Ausbildungskooperationen setzt am betrieblichen Bedarf an und bietet Vorteile für Betriebe und Jugendliche – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten. Die zuständigen Kammern vor Ort beraten über die passgenaue Auswahl der Verbundform.

§ 10 Abs. 5 BBiG: Zur Erfüllung der vertraglichen Verpflichtungen der Ausbildenden können mehrere natürliche oder juristische Personen in einem Ausbildungsverbund zusammenwirken, soweit die Verantwortlichkeit für die einzelnen Ausbildungsabschnitte sowie für die Ausbildungszeit insgesamt sichergestellt ist (Verbundausbildung).

Zur Erstinformation ist ein achtseitiger Flyer gut eignet, der im Rahmen der Initiative Jobstarter erschienen ist. Text und Konzeption kommen aus der Feder des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) Arbeitsbereich 4.4 „Stärkung der Berufsbildung“:

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) Referat Innovationen in der beruflichen Bildung Hrsg.: *Gemeinsam mit Partnern ausbilden. Vier Modelle der Verbundausbildung*; Bonn Mai 2021; BMBF

Download unter:
https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/de/bmbf/3/31671_Gemeinsam_mit_Partnern_ausbilden.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Berufseinstiegsbegleitung – die Möglichmacher

Der Übergang von der Schule ins Berufsleben kann für junge Menschen mit großen Herausforderungen verbunden sein. Unterstützung bietet hier die Berufseinstiegsbegleitung. In der aktualisierten Broschüre des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) können Eltern sowie Lehrer*innen Informationen rund um das Thema Berufseinstiegsbegleitung finden.

https://www.bildungsketten.de/_media/Berufseinstiegsbegleitung_Broschuere_aktualisierter%20Nachdruck%202019.pdf

Albus, der digitale Berufefinder

Jugendlichen, gerade auch mit diversen natio-ethno-kulturellen Erfahrungen fällt es zunehmend schwer, eigene Stärken zu identifizieren, um sich bezüglich ihrer beruflichen Zukunft zu orientieren. Der digitale Berufefinder ist ein ergänzendes Angebot zur Stärkung der Berufswahlkompetenz und basiert auf einem Algorithmus zur Ermittlung von individuellen Stärken. Albus zeigt Jugendlichen, was sie können und welcher Ausbildungsberuf zu ihnen passt. https://albus.beonetzwerk.de/

Anträge stellen zur Kostenübernahme für digitale Endgeräte

– Gelingendes Homeschooling wirklich ermöglichen!

Auf die Schwierigkeiten, denen sich nicht zuletzt geflüchtete Auszubildende und Schüler*innen an Berufsschulen beim Distanzunterricht, der Benutzung digitaler Lerntools und beim Homeschooling gegenübersehen, weisen zivilgesellschaftliche Organisationen und Bildungsträger schon länger hin. Neben der Tatsache, dass es in vielen Gemeinschaftsunterkünften keinen ausreichenden Internetanschluss gibt, haben viele Geflüchtete nicht die ausreichenden Mittel, um sich ein Tablet, einen Laptop oder PC anzuschaffen, mit dem sie am digitalen Unterricht teilnehmen könnten. Über den sog. Digitalpakt konnte bisher nicht annähernd erreicht werden, dass alle Auszubildenden und Schüler*innen mit Bedarf durchgängig mit digitalen Endgeräten ausgestattet werden.

Von daher ist die Entscheidung des Bundesarbeitsministers, Schüler*_innen im SGB II-Bezug, bei der Anschaffung von digitalen Endgeräten zu unterstützen, äußerst begrüßenswert.

Die Bundesagentur für Arbeit hat **eine Weisung an die Jobcenter** herausgegeben, die vorsieht, dass für Schüler*innen aus Familien, die Grundsicherung nach dem SGB II beziehen, rückwirkend zum 1. Januar 2021 im Bedarfsfall die Kosten für die Anschaffung eines digitalen Endgerätes für den Schulunterricht übernommen werden, wenn diese für das Homeschooling benötigt, aber nicht von den Schulen bereitgestellt werden. In der Regel sollen bis 350,- Euro zur Anschaffung von Tablets/PCs, Druckern und Druckerpatronen durch die Jobcenter bewilligt werden. Bisher ohne Berücksichtigung bleiben jedoch die Schüler*innen, die auf Leistungen nach SGB XII oder nach dem Asylbewerberleistungsgesetz (AsylbLG) angewiesen sind.

Harald Thomé von Tacheles e.V. weist darauf hin, dass in verfassungskonformer Auslegung des § 27a Abs. 4 SGB des XII die Sozialämter für Schüler*innen, die Leistungen nach SGB XII bzw. Analog-Leistungen nach § 2 AsylbLG erhalten, ebenfalls die Kosten für die digitalen Endgeräte übernehmen müsste. Und auch für Schüler*innen, die Leistungen nach § 3 AsylbLG erhalten, ist gem. § 6 AsylbLG die Kostenübernahme zur Anschaffung der digitalen Endgeräte für die digitale Beschulung möglich.

Tacheles e.V. stellt verschiedene Downloads zu Musteranträgen, benötigten Schulbescheinigungen zur Verfügung, die bei der Antragsstellung nützlich sein Können. Online unter: https://tacheles-sozialhilfe.de/startseite/aktuelles/d/n/2739/

Claudius Voigt von der GGUA hat ebenfalls eine Arbeitshilfe erstellt, in der die Rechts- und Weisungslage bei der Kostenübernahme für digitale Endgeräte für das Homeschooling erläutert sowie Argumentationshilfe für die Antragstellung gegeben werden. Online zu finden unter: http://ggua.de/fileadmin/downloads/SGB_XII/PC-Arbeitshilfe_SGB_II_SGB_XII_AsylbLG.pdf

Ihre Entscheidung – Auszubildende mit Fluchtgeschichte

Ihre Sensibilität ist gefragt
Jeder Mensch hat seine ganz eigene Geschichte. Bei geflüchteten Menschen ist sie meist geprägt von Leid, Angst und einer ungewissen Zukunft. Hier ist besondere Sensibilität gefragt. Bedrängen Sie die Jugendlichen nicht, von ihrer Vergangenheit zu erzählen. Haben Sie Nachsicht, wenn er oder sie mal nicht bei der Sache oder unwillig ist.

Ihr Organisationstalent ist gefragt
Nicht nur die fremde Sprache ist eine Hürde für Geflüchtete. Oft leben sie unter Bedingungen, die das Lernen erschweren, sei es in Heimen oder in Wohngemeinschaften. Schaffen Sie Raum und Zeit für ungestörte Lernphasen. Initiieren Sie Lerngruppen mit anderen Auszubildenden.

Ihre Überzeugungskraft ist gefragt
Status ungewiss! Möglicherweise wissen Ihre Auszubildenden nicht, wie lange sie in Deutschland bleiben können. Für viele ist diese Unsicherheit belastend und demotivierend: „Wozu soll ich mir Mühe geben, wenn ich vielleicht morgen schon wegmuss?“ Ermuntern Sie Ihre Schützlinge: Jeder Arbeitstag bedeutet mehr Berufserfahrung und Kompetenz. Allein das schon zählt eine Menge, auch wenn die Ausbildung nicht oder erst später abgeschlossen wird. Zudem wirkt sich ein laufendes Ausbildungsverhältnis positiv auf das Aufenthaltsrecht aus.

Auszug aus „Geflüchtete ausbilden“ im Forum für AusbilderInnen unter: :https://www.foraus.de/de/themen/foraus_113121.php

Neuregelung der Hilfen für junge Volljährige bietet für unbegleitete Minderjährige und junge Geflüchtete einen zusätzlichen Unterstützungsrahmen

Alle Beteiligten an dualer Aus- und Weiterbildung junger Geflüchteter und natürlich die Betroffenen selbst müssen sich zwangsläufig mit der Lebens- und Alltagssituation unbegleiteter Minderjähriger und ihrem Übergang ins Erwachsenleben auseinandersetzen. Umso wichtiger ist die Änderungen der Regelungen für Careleaver dauerhaft im Auge zu haben, zu sehen, wie Unterstützung gelingen kann und welche Aspekte für Leistungsvereinbarungen zur Volljährigenförderung aus Careleaver-Sicht wichtig sind. Die Gestaltung guter Übergänge beginnt weit vor der Volljährigkeit, so dass auch die bestehenden Angebote auf ihre Zukunftstauglichkeit (und ihr Potential) überprüft werden sollten. (*Careleaver / wörtlich: Fürsorge-Verlasser* sind junge Erwachsene, die einen Teil ihres Lebens in der stationären Kinder- und Jugendhilfe – z. B. in betreuten Wohngruppen/Jugendhilfeeinrichtungen für umF oder Pflegefamilien – verbracht haben und sich am Übergang in ein eigenständiges Leben befinden. Der Begriff steht aber auch für die Selbstbeschreibung von jungen Menschen mit ‚stationärer Jugendhilfeerfahrung‘, die sich in unmittelbaren Übergangssituation befinden.)

Am 10. Juni 2021 ist das neue Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz (KJSG) in Kraft getreten. Für Heranwachsende in stationärer Jugendhilfe stellt die *Neuregelung der Hilfen für junge Volljährige* dabei eine der wichtigsten Änderungen dar, die einen echten Perspektivwechsel ausmachen. Nach der Neufassung kommt es für die Gewährung der Hilfen nicht mehr darauf an, ob ein (weiterer) positiver Einfluss auf die Entwicklung des Heranwachsenden ersichtlich ist; sondern im Gegenteil darauf, ob eine Entziehung der Hilfen negative Folgen für seine Entwicklung erwarten lässt.

Im § 41 SGB VIII heißt es nun: *(1) 1 Junge Volljährige erhalten geeignete und notwendige Hilfe nach diesem Abschnitt, wenn und solange ihre Persönlichkeitsentwicklung eine selbstbestimmte, eigenverantwortliche und selbstständige Lebensführung nicht gewährleistet. 2 Die Hilfe wird in der Regel nur bis zur Vollendung des 21. Lebensjahres gewährt; in begründeten Einzelfällen soll sie für einen begrenzten Zeitraum darüber hinaus fortgesetzt werden. 3 Eine Beendigung der Hilfe schließt die erneute Gewährung oder Fortsetzung einer Hilfe nach Maßgabe der Sätze 1 und 2 nicht aus.*

Eine wichtige Kontaktadresse – Careleaver e.V.

Der Verein Careleaver e. V. ist eine bundesweite Interessenvertretung von jungen Menschen, die in einer Einrichtung oder Pflegefamilie aufgewachsen sind und sich für die Belange von jungen Menschen aus der Jugendhilfe einsetzen, insbesondere für Jugendliche und junge Volljährige im Übergang in ein eigenständiges Leben. Der Verein ist fachpolitisch aktiv, Mitglied in unterschiedlichen Gremien und Fachbeiräten und arbeitet eng mit freien und öffentlichen Trägern der Kinder- und Jugendhilfe zusammen, um Hilfen für junge Volljährige und Übergänge aus der Jugendhilfe zu verbessern. https://www.careleaver.de/kontakt

Zur weiteren Auseinandersetzung empfohlen:

- Das Fachportal Leaving Care ist unter https://doi.org/10.18442/leavingcare erreichbar.
- Das Deutsche Institut für Jugendhilfe und Familienrecht e. V. ist unter https://www.dijuf.de/ erreichbar.
- Achterfeld, Susanne / Knörzer, Frederike / Seltmann, David: Übergang in die Volljährigkeit – Änderungen durch das KJSG Kurzexpertise *Careleaver*; Hildesheim 2021, 20 S.; Fachstelle Leaving Care (Hrsg.) / Universitätverlag Hildesheim; Dokument abrufbar unter; https://hildok.bsz-bw.de/frontdoor/deliver/index/docId/1250/file/Achterfeld_Careleaver.pdf

  „Mit der Verabschiedung des Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz (KJSG) werden grundlegende rechtliche Änderungen im Achten Sozialgesetzbuch vorgenommen, die auch die Rechte von Careleaver*innen und die Übergangsbegleitung von jungen Menschen aus stationären Erziehungshilfen und der Vollzeitpflege ins Erwachsenenleben betreffen. Neben einer Verstärkung und Neudefinition der Leistungsrechte sind nun für die Vorbereitung und Begleitung von jungen Menschen aus betreuten Wohnformen (§ 34 SGB VIII) sowie der Pflegekinderhilfe (§ 33 SGB VIII) ins Erwachsenen leben verbindlichere Verfahren gefordert und es werden neue Verantwortlichkeiten für die öffentlichen und freien Träger der Kinder- und Jugendhilfe definiert.“ (zitiert aus dem Vorwort der Expertise)
- Sievers, Britta / Thoma, Severine: *Durchblick - Infos für deinen Weg aus der Jugendhilfe ins Erwachsenenleben*; Hildesheim/Frankfurt 2018, 27 S., 3. Aufl.; IGfH e.V./Stiftung Universität Hildesheim; Download der Broschüre unter: http://careleaver-online.de/wp-content/uploads/2018/01/careleaver_kompakt-auflage3_web1.pdf

- Der Flüchtlingsrat Niedersachsen stellt auf seiner Homepage unter dem Stichwort „Junge Volljährige“ eine umfangreiche und regelmäßig aktualisierte Materialsammlung mit dem Fokus auf umF und Junge Volljährige zur Verfügung. Online unter: https://www.nds-fluerat.org/infomaterial/materialien-fuer-die-beratung/arbeitshilfen-umf/junge-volljaehrige/

TEIL 2 - Asyl - und ausländerrechtliche Fragestellung sowie sonstige Rechtsinformationen

Grundlegendes zur Beschäftigungserlaubnis

Teil a) Betriebliche Berufsausbildung

Geflüchtete benötigen für eine betriebliche Berufsausbildung eine *Beschäftigungserlaubnis*. Wenn in dem Aufenthaltspapier (Niederlassungs- oder Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung oder Duldung) *"Erwerbstätigkeit gestattet"* oder "*Beschäftigung gestattet"* eingetragen ist, liegt eine Beschäftigungserlaubnis vor. Steht in dem Aufenthaltspapier *"Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet"*, müssen die Geflüchteten bei der Ausländerbehörde für die konkrete Ausbildungsstelle eine Beschäftigungserlaubnis beantragen.

Die Ausländerbehörde entscheidet allein über die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis. Asylsuchende haben *neun Monaten* nach der Asylantragstellung generell einen *Anspruch* auf die Erteilung. Ansonsten *soll* die Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis für eine konkrete Ausbildungsstelle erteilen (vgl. Nds. Innenministerium, Schreiben vom 13.03.2017, siehe https://azf3.de/innenministerium-nds-ermessen-bei-beschaeftigungserlaubnis-i-d-r-zu-gunsten-eines-beschaeftigungszugangs-ausueben/).

Achtung - Problemfall Arbeitsverbote

In folgenden Konstellationen können Asylsuchende mit einer Aufenthaltsgestattung (noch) keine Beschäftigungserlaubnis erhalten.

- Sie sind *noch keine drei Monate* mit einem Aufenthaltspapier in Deutschland oder
- sie wohnen noch in einer *Erstaufnahmeeinrichtung* und seit der Asylantragstellung sind noch *keine neun Monate* vergangen sind oder
- es besteht ein Arbeitsverbot, weil sie aus einem der sog. *sicheren Herkunftsstaaten* (Westbalkanstaaten, Ghana und Senegal) kommen und nach dem 31.08.2015 Asyl beantragt haben.

Geflüchtete mit einer *Duldung* dürfen (noch) keine betriebliche Berufsausbildung beginnen, wenn

- sie noch *keine drei Monate* mit einem Aufenthaltspapier in Deutschland sind oder
- sie in einer *Erstaufnahmeeinrichtung* wohnen und noch *nicht seit sechs Monaten* eine Duldung nach § 60a AufenthG haben oder
- ein Arbeitsverbot besteht, insbesondere weil sie aus einem sog. *sicheren Herkunftsstaaten* kommen und ein nach dem 31.08.2015 gestellter Asylantrag - abgelehnt wurde oder - zurückgenommen wurde (Ausnahme: Rücknahme nach einer Beratung durch das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge)
- kein Asylantrag gestellt wurde oder

  [Kein Arbeitsverbot besteht allerdings, wenn bei unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen die Rücknahme oder der Verzicht auf eine Asylantragstellung im Kindeswohlinteresse erfolgte.]
- sie eingereist sind, um Leistungen nach dem Asylbewerberleistungsgesetz zu erhalten oder
- sie aus selbst zu vertretenden Gründen nicht abgeschoben werden können oder
- sie eine sog. *„Duldung für Personen mit ungeklärter Identität“* nach § 60b AufenthG haben.

In den beiden letzten Fällen sollten sich die Geflüchteten unbedingt an eine Beratungsstelle wenden.

Lehnt die Ausländerbehörde die Erteilung der Beschäftigungserlaubnis ab, ist sie verpflichtet, dem Flüchtling die Gründe der Ablehnung schriftlich mitzuteilen. Dagegen kann in einer bestimmten Frist Rechtsmittel eingelegt werden – Beratungsstelle oder Rechtsanwältin/Rechtsanwalt aufsuchen.

Duldung für Personen mit „ungeklärter Identität“ nach § 60b AufenthG und Mitwirkungspflichten

Da diese Duldungsform mit einem Arbeitsverbot verbunden ist, ist es wichtig zu wissen, wie die Erteilung einer anderen Duldung erreicht werden kann.

Eine Duldung nach § 60b AufenthG wird erteilt, wenn Geflüchtete vollziehbar ausreisepflichtig sind, zum Beispiel, weil Ihr Asylantrag endgültig abgelehnt wurde, und Sie aus selbst zu vertretenden Gründen nicht abgeschoben werden können

- wegen eigener Täuschung über Identität oder Staatsangehörigkeit oder wegen eigener falscher Angaben oder
- weil sie „zumutbare Handlungen zur Erfüllung der besonderen Passbeschaffungspflicht nicht vornehmen“.

Das bedeutet aber nicht, dass alle Geflüchteten, deren Identität nicht geklärt ist, eine Duldung nach § 60b AufenthG erhalten. Wenn alle Mitwirkungshandlungen vorgenommen wurden und die Identität trotzdem ungeklärt bleibt, darf keine Duldung nach § 60b AufenthG erteilt werden.

Wenn vollziehbar ausreisepflichtig Geflüchtete keinen gültigen Pass oder Passersatz haben, müssen sie alle zumutbaren Handlungen zur Beschaffung dieser Papiere vornehmen. Ausnahmen können vor allem dann gegeben sein, wenn ein Abschiebungsverbot vorliegt und keine Aufenthaltserlaubnis erteilt wurde.

Der Gesetzgeber hat in § 60b Abs. 3 AufenthG festgelegt, welche Mitwirkungshandlungen „regelmäßig zumutbar“ sein sollen

- Angabe aller Tatsachen zur Feststellung der Person der Passbewerbenden
- Erbringung der entsprechenden Nachweise
- Abnahme von Fingerabdrücken, Aufnahme von Fotos, Durchführung von Messungen (erkennungsdienstliche Maßnahmen)
- Persönliche Vorsprache bei Behörden des Herkunftsstaates
- Teilnahme an Anhörungen
- Abgabe von Angaben oder Erklärungen und Vornahme von Handlungen, die der Rechts- und Verwaltungspraxis entsprechen, soweit dies nicht unzumutbar ist
- Abgabe der Erklärung, freiwillig auszureisen

Abgabe der Erklärung,

- die Wehrpflicht zu erfüllen, sofern das nicht unzumutbar ist
- andere zumutbare staatsbürgerliche Pflichten zu erfüllen
- Zahlung der allgemein festgelegten Gebühren, sofern es nicht unzumutbar ist
- erneute Vornahme der Mitwirkungshandlungen, wenn wegen einer Änderung der Sach- und Rechtslage mit der Ausstellung des Passes oder Passersatzes mit hinreichender Wahrscheinlichkeit gerechnet werden kann und – die Ausländerbehörde zur erneuten Vornahme der Handlungen auffordert.

Es muss aber objektiv möglich und zumutbar sein, eine bestimmte Mitwirkungshandlung vorzunehmen und die Ausländerbehörde hat auf die Mitwirkungspflichten hinzuweisen. Eine unterlassene Mitwirkungshandlung kann jederzeit nachgeholt werden mit der Folge, dass dann keine Duldung nach § 60b AufenthG erteilt werden darf.

Es wird angenommen, dass bestimmte Mitwirkungspflichten erfüllt wurden, wenn sie dies glaubhaft gemacht haben. Besuche bei der Botschaft des Herkunftslandes sollten daher durch Zeugenaussagen oder andere geeignete Unterlagen (z.B. Bestätigungen der Botschaft, hilfsweise Fahrkarten, Fotos) dokumentiert werden.

Achtung

Das nds. Innenministerium hat im Erlass vom 5. Mai 2021 klargestellt, dass die fehlenden Passpapiere die einzige Ursache dafür sein müssen, warum nicht abgeschoben werden kann. Wenn ein anderes Abschiebungshindernis vorliegt, ist dieses Kriterium des selbstverschuldeten Abschiebungshindernisses nicht erfüllt.

Siehe dazu auch nochmal den nachfolgenden Artikel: „Duldung“- ungeklärte Identität und rechtliche Regelungen während der betrieblichen Ausbildung.

Teil b) Schulische Berufsausbildung

Für eine schulische Berufsausbildung ist keine Beschäftigungserlaubnis erforderlich. *Ausnahmen* können allerdings für Praktika während des (Berufs-) Schulbesuchs und im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung gelten:

Nach den Anwendungshinweisen des Bundesinnenministeriums (zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung vom 20.Dezember 2019 Nr. 60c.0.1) kommt es bei der Frage, ob praktische Tätigkeiten im Rahmen einer schulischen Berufsausbildung Beschäftigungen sind, darauf an, ob die *Tätigkeit in die schulische Berufsausbildung integriert* ist oder ob der Schwerpunkt bei einer beruflichen Ausbildung oder sonstigen beruflichen Tätigkeit liegt.

Von einer Integration in die schulische Berufsausbildung ist danach auszugehen, wenn

- die praktische Tätigkeit aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Vorschriften in die Schulausbildung eingegliedert ist,
- die Phasen der betrieblichen Ausbildung im Wesentlichen durch die Schule geregelt und gelenkt werden und
- sie sich infolge enger Verzahnung mit der theoretischen Ausbildung als Bestandteil der Schulausbildung darstellen.

Die im Rahmen der Erfüllung der *Schul- bzw. der Berufsschulpflicht* vorgesehenen Praktika erfüllen regelmäßig die Voraussetzungen einer Integration in den schulischen Bildungsgang.

Es ist ratsam, sich vor Beginn einer praktischen Tätigkeit im Rahmen einer schulischen Ausbildung von der Ausländerbehörde bestätigen zu lassen, dass eine Beschäftigungserlaubnis hierfür nicht erforderlich ist.

Wohnsitzauflage

Vor einem Umzug müssen Geflüchtete prüfen, ob eine sog. Wohnsitzauflage besteht, d.h. ob sie verpflichtet sind, in einem bestimmten Bundesland oder in einer bestimmten Kommune zu wohnen und ob sie aufgehoben werden könnte. Beseht eine Wohnsitzauflage, ist sie in dem Aufenthaltspapier oder einem Beiblatt eingetragen; bei einer Aufenthaltserlaubnis ist die jeweilige Rechtsgrundlage ebenfalls dort vermerkt.

Haben Schutzberechtigten mit einer Aufenthaltserlaubnis nach §§ 25 Abs. 1, Abs. 2, Abs. 3; 22; 23 Aufenthaltsgesetz eine Wohnsitzauflage, wird sie auf deren Antrag hin aufgehoben, wenn sie eine Berufsausbildung beginnen.

Bei Geflüchteten mit einer **Aufenthaltsgestattung** oder einer **Duldung** besteht oft ebenfalls eine Wohnsitzauflage. Sie wird grundsätzlich aufgehoben, wenn der Lebensunterhalt ohne Sozialleistungen bestritten werden kann. Dabei gilt der Bezug von Berufsausbildungsbeihilfe nicht als problematische Sozialleistung. Nach dem Erlass des Nds. Innenministerium vom 26.02.2020 sind die Wohnsitzauflagen zu ändern, wenn ein Umzug wegen der Ausbildung notwendig ist. (zu den Einzelheiten siehe unten)

- Nicht aufgehoben werden können Wohnsitzauflagen
- bei Asylsuchenden und Geduldeten, die in einer Erstaufnahmeeinrichtung wohnen und
- bei einer Duldung für Personen mit einer ungeklärten Identität.

Erlass vom 26.02.2021 über die Änderung der Wohnsitzauflage für Personen im Asylverfahren mit Aufenthaltsgestattung, die ihren Lebensunterhalt sichern können

Der Erlass regelt, unter welchen Bedingungen eine Umverteilung erfolgen und die Wohnsitzauflage nach § 60 Abs. 1 AsylG für Menschen im Asylverfahren geändert werden muss.

Asylsuchende, die sich in einer Ausbildung befinden, können – auch wenn der Lebensunterhalt nicht vollständig gesichert sein sollte - eine Umverteilung beantragen, wenn die Entfernung zur Ausbildungsstätte eine „zumutbare Grenze überschreitet“ (Hier kommt die Regelung nach § 140 SGB III Absatz 4 zur Geltung, wonach im Normalfall die Grenze bei 2,5 Stunden Fahrtzeit pro Tag liegt). In diesen Fällen sollen die Behörden aus dringend humanitären Gründen zu Gunsten der Auszubildenden entscheiden.

Hinweis zum Umgang mit Wohnsitzauflagen nach § 60 Abs. 1 AsylG…Erlass des Niedersächsischen Innenministerium vom 26.02.2020

Regelung für Niedersachsen: Zum Ausbildungs- und Beschäftigungsverbot im Zusammenhang von Härtefallantrag und § 60b AufenthG

Mit Beschluss vom 23.06.2021 stellt das OVG Lüneburg fest, dass eine zur Beratung angenommene Eingabe bei der Härtefallkommission des Landes Niedersachsen dazu führt, dass *keine Duldung nach § 60b AufenthG für Personen mit ungeklärter Identität erteilt werden darf, die immer auch mit einem Beschäftigungsverbot verbunden ist*. Genauso wenig darf in diesem Fall ein Beschäftigungsverbot auf Grundlage des § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG verhängt werden.

Ein zur Beratung angenommener Antrag an die Härtefallkommission führt dazu, dass eine Abschiebung bis zur Beendigung des Härtefallverfahrens nicht durchgeführt werden darf. *Das heißt faktisch - liegen die Gründe dafür, dass eine Abschiebung nicht vorgenommen werden kann, nicht bei der/dem Geduldeten, darf es kein Ausbildungs- oder Beschäftigungsverbot geben.*

Den Beschluss des OVG Lüneburg hat das Innenministeriumam 28.06.202 zum Anlass genommen, die Ausländerbehörden in Niederdsachsen noch einmal den Erlass vom 05.05.2021 hinzuweisen. Hier wird erläutert, dass das Verhalten der Geduldeten *alleiniger* Grund für die Verhinderung einer Abschiebung sein muss, um ein Beschäftigungsverbot zu verhängen. Zudem hat das Ministerium deutlich gemacht, dass in dieser vom OVG bestätigten Logik ein zur Beratung angenommener Härtefallantrag immer dazu führt, dass keine „Duldung light“ nach § 60b oder ein Beschäftigungsverbot nach § 60a Abs. 6 Satz 1 Nr. 2 AufenthG verhängt werden darf.

Link zum Erlass des nds. MI vom 05.05.2021:

https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2021/05/Erlass_Nds_Beschftngngsverbot_Geduldete_05-05-2021.pdf

„Duldung“ - ungeklärte Identität und rechtliche Regelungen während der betrieblichen Ausbildung

Prekäre Lebenssituationen zwischen Ausbildung und ausländerrechtlicher Duldung
Duldung als aufenthaltsrechtlicher Status

Geflüchtete werden nach negativen Beschluss des Asylverfahrens vollziehbar ausreispflichtig. Ebenso sind Flüchtlinge vollziehbar ausreisepflichtig, die ohne Visum nach Deutschland kommen oder nach Ablauf des Visums in Deutschland bleiben und kein Asyl beantragen.

Eine Duldung nach § 60a AufenthG erhält vor allem, wer zur Ausreise verpflichtet ist, aber nicht abgeschoben werden kann, weil dies aus rechtlichen oder tatsächlichen Gründen unmöglich ist. Dies ist zum Beispiel der Fall, wenn kein Pass vorliegt oder eine Abschiebung wegen bestimmter familiärer Bindungen nicht zulässig ist. Dies gilt auch für bestimmte Flüchtlingsgruppe oder für Flüchtlinge aus einem bestimmten Land, für das ein Abschiebungsstopp angeordnet ist. Die Ausländerbehörde kann eine sog. Ermessensduldung erteilen, wenn dringende humanitäre oder persönliche Gründe oder erhebliches öffentliches Interesse eine vorübergehende weitere Anwesenheit des Geflüchteten im Bundesgebiet erfordert.

Wenn das Abschiebungshindernis wegfällt, besteht allerdings akute Abschiebungsgefahr.

Eine Duldung gilt meistens nur kurze Zeit (mit Ausnahme der Ausbildungsduldung und der Beschäftigungsduldung), sie wird häufig für einen, drei oder sechs Monate ausgestellt. Es ist gesetzlich nicht festgelegt, für welchen Geltungszeitraum die Duldung jeweils maximal ausgestellt werden kann. Nach den Verwaltungsvorschriften sind Duldungen für maximal drei Monate zu erteilen. Nur in begründeten Einzelfällen, wenn z.B. ausgeschlossen erscheint, dass eine Abschiebung in diesem Zeitraum möglich ist, kann die Duldung für einen längeren Zeitraum erteilt werden.

Das Problem mit den Kettenduldungen

Grundsätzlich gilt, eine Duldung wird dann erteilt, wenn die Abschiebung unmöglich ist. Sie wird regelmäßig verlängert, wenn eine Abschiebung auch weiterhin nicht möglich ist. Auf diese Weise kann es sein, dass ein geduldeter Aufenthalt viele Jahre andauert. Auch wenn Geflüchtete viele Jahre lang mit einer Duldung in Deutschland leben und sogar einer Beschäftigung nachgehen dürfen leitet sich daraus allein das Recht ab, in der Bundesrepublik bleiben zu dürfen.

Auf der Internetseite des Flüchtlingsrats Niedersachsen finden Sie im Kapitel 12 - „Leitfaden für Flüchtlinge in Niedersachsen“ eine gut lesbare und ausführliche Darstellung rund um den Status von Flüchtlingen mit einer Duldung. Online unter: https://www.nds-fluerat.org/leitfaden/12-status-fluechtlinge-mit-duldung/aufenthaltsrechtliche-situation/

Wichtiger Hinweis für Geflüchtete

Liegen bestimmte Umstände vor, können Sie aus der Duldung heraus eine Aufenthaltserlaubnis erhalten:

Wenn Sie unter 21 Jahre alt sind und seit vier Jahren hier leben, soll Ihnen unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG erteilt werden. (siehe auch Kapitel zu §§25a, b AufenthG)

Wenn Sie seit acht Jahren (beim Zusammenleben mit minderjährigen Kindern seit sechs Jahren) hier leben, soll Ihnen unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 25b AufenthG erteilt werden.

Wenn Sie einen deutschen oder anerkannten/gleichwertigen Studien- oder Ausbildungsabschluss vorweisen können, kann Ihnen unter

bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Erwerbstätigkeit nach § 19d AufenthG erteilt werden.

Ist die freiwillige Ausreise dauerhaft unmöglich, kommt die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25 Abs. 5 AufenthG in Frage. Eine Unmöglichkeit aus rechtlichen Gründen liegt insbesondere dann vor, wenn die Betreffenden in Deutschland „faktisch verwurzelt“ sind.

Wenn Sie ein Härtefallersuchen stellen, können Sie unter bestimmten Voraussetzungen eine Aufenthaltserlaubnis nach § 23a AufenthG erhalten.

Duldung und betriebliche Ausbildung

Geflüchtete mit einer Duldung, die eine betriebliche Berufsausbildung aufnehmen, haben unter bestimmen Voraussetzungen einen Anspruch auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung (zu den Einzelheiten siehe Kapitel „Aufenthaltssicherung bei einer Ausbildung“).

Geflüchtete mit Duldung können eine betriebliche Ausbildung aber nur aufnehmen, wenn die zuständige Ausländerbehörde ausdrücklich zustimmt und eine Beschäftigungserlaubnis erteilt. Die Ausländerbehörde kann die Ausbildung eines Geflüchteten mit Duldung untersagen und nicht erlauben, wenn „aufenthaltsbeendende Maßnahmen bei ihm aus Gründen, die er selbst zu vertreten hat, nicht vollzogen werden können“. Zu vertretende Gründe liegen insbesondere dann vor, wenn die Betroffenen das Abschiebungshindernis durch eigene Täuschung über ihre Identität oder Staatsangehörigkeit oder durch eigene falsche Angaben selbst herbeigeführt haben (siehe § 60a Abs. 6 S. 1 Nr. 2; S. 2 AufenthG). Alle Personen mit einer Duldung, die keinen Pass oder Passersatz besitzen sind verpflichtet, an der Beschaffung dieser Papiere mitzuwirken (§ 48 Abs. 3 S. 1 AufenthG).

„Beantragen Geduldete mit angezweifelter Identität Ausbildung und wirken sie kooperativ bei der Identitätsklärung mit, so kann dies im Extrem gerade nicht zur gewünschten Beschäftigungserlaubnis in Deutschland, sondern zu ihrem physisch-territorialen Ausschluss aus Deutschland führen. Die Praxis der Identitätsklärung vollzieht sich also oft im Spannungsfeld, dass im bestehenden Rechtsrahmen Ausländerbehörden Mitwirkung zur Vorbedingung einer Beschäftigungserlaubnis machen müssen, diese Mitwirkung aber gleichzeitig das Risiko der ausbildungswilligen Menschen erhöhen kann, in das Land abgeschoben zu werden, aus dem sie geflohen sind.“ (zitiert nach: Bauer, Angela & Schreyer, Franziska: *Ausländerbehörden und Ungleichheit: Unklare Identität junger Geflüchteter und der Zugang zu Ausbildung – In: Zeitschrift für Rechtssoziologie 2019; Vol. 39(No. 1): 112–142*; Berlin 2019; Verlag De Gruyter Oldenbourg)

Mitwirkungspflichten bei der Passbeschaffung und Identitätsklärung

Personen mit einer Duldung und Schutzberechtigte stehen häufig unter Druck, einen (Reise-)Pass oder sonstige Identitätsnachweise zu beschaffen.

Für Geflüchtete ist dies aber oft nicht so leicht möglich. Bei vielen gilt die Identität als ungeklärt. Gründe können sein:

- Geflüchtete sind staatenlos
- Flucht war nur mit falschen Papieren möglich
- Papiere sind auf der Flucht verlorengegangen
- Zeitangaben sind in Dokumenten unterschiedlich
- Mangelnde Kooperation von Herkunftsländern bei der Identitätsklärung
- Fehlerhafte Dokumentation bei Erstgesprächen mit Behörden in Europa
- Manche Geflüchtete machen aus unterschiedlichsten Gründen falsche Angaben, um in Deutschland bleiben zu können.

Allgemein gilt: Ohne gültigen Pass oder Passersatzpapiere sind Abschiebungen kaum möglich. Zum Selbstschutz legen auch deshalb Geflüchtete ihre teils vorhandenen Ausweisdokumente nicht vor. Oft ist die Erlaubnis einer Erwerbstätigkeit, die Ausstellung einer Ausbildungsduldung oder Aufenthaltserlaubnis (sowie die Verlängerung) von der Mitwirkung bei der Passbeschaffung abhängig.

Viele geduldete junge Menschen fürchten, dass sie bei Vorlage eines Passes abgeschoben werden. Diese Angst, aber auch die Tatsache, dass es in vielen Fällen schwierig oder unmöglich ist, einen Pass und/oder Identitätsnachweise zu beschaffen, stellt Betroffene vor enorme Herausforderungen. Darum ist das Thema Passbeschaffung und Identitätsklärung zunehmend zentraler Bestandteil von Beratungspraxis.

Der Gesetzgeber hat jungen Menschen mit Duldung den Zugang zur betrieblichen Ausbildung teilweise geöffnet, eine fehlende Mitwirkung bei der Passbeschaffung aber versperrt vielen von ihnen den Weg dorthin. Wenn Ausländerbehörden die Mitwirkung als unzureichend einstufen, werden sie keine Beschäftigungserlaubnis erteilen oder eine schon erteilte widerrufen.

„Der Ausbildungsmarkt und die damit verbundenen Zukunftsperspektiven bleiben diesen jungen Menschen dann verschlossen und dem Arbeitsmarkt fehlen sie später als Fachkräfte. Ist es daher wirklich zielführend, den Zugang der Betroffenen zu betrieblicher Ausbildung derart eng mit dem staatlichen Interesse an Identitätsklärung zu verknüpfen? Hilfreich könnte eine Diskussion darüber sein, inwieweit jungen Menschen mit Duldung eine Ausbildung unabhängig von einer parallel stattfindenden Identitätsklärung erlaubt werden könnte, an der die Betroffenen mitwirken müssen. Vielleicht wäre auch zu überlegen, eine Beschäftigungserlaubnis erst bei der anschließenden Beschäftigung als Fachkraft verpflichtend zu machen, nicht aber bei der Ausbildung. Der Gesetzgeber würde damit den Wert von Bildung für jeden jungen Menschen in Deutschland betonen, unabhängig von dessen Hintergrund.“ (zitiert aus dem abschließenden Fazit von Angela Bauer und Franziska Schreyer im IAB-Forum von 21.07.2020 mit dem Titel: Die Gründe für eine ungeklärte Identität von Geflüchteten sind vielfältig; Seite 6)

Die Mitwirkung bei der Passbeschaffung ist ein sehr komplexer, oft ein langlaufender Prozess, der sich darüber hinaus auch noch dauernd verändert. Die verschiedensten Fragestellungen sind für betroffene Geflüchtete, Ausbildungsbetriebe, Berufsschulen und Unterstützer*innen nicht immer einfach einzuordnen, da sich die Mitwirkung bei der Passbeschaffung stark am Einzelfall orientiert. Pauschale Aussagen, welche konkreten Handlungen (Ausländer-) Behörden einfordern oder wann Geduldete ihre Mitwirkungspflichten erfüllt haben, sind nicht immer hilfreich und häufig nur schwer möglich.

Suchen Sie sich Unterstützung bei professionellen Beratungsangeboten, lesen Sie die Schreiben der Ausländerbehörde zur Duldung sehr genau und informieren Sie sich über die verschiedenen rechtlichen Möglichkeiten.

Arbeitshilfen zu Passbeschaffung und Mitwirkungspflichten

Weiser, Barbara & Röder, Michael – Caritasverband d. Diözese Osnabrück & VNB e.V. NordWest (Hrsg.): *"Beratungsleitfaden zu Passbeschaffung und Mitwirkungspflicht bei Personen mit einer Duldung, bei Asylsuchenden und Schutzberechtigten"*; Osnabrück / Barnstorf Okt. 2018 – Erweiterung und aktuelle Rechtslage: überarbeiteter Stand Mai 2021

Als Online-Leitfaden zu finden unter
http://www.esf-netwin.de/recht.php

Auch wenn der Beratungsleitfaden vor der Einführung der Duldung nach § 60b AufenthG erschienen ist, sind viele Inhalte weiterhin aktuell. Er geht umfassend auf folgende relevante Fragestellungen im Rahmen der Passbeschaffung und Mitwirkungspflichten ein:

- Welche Mitwirkungspflichten im Kontext der Identitätsklärung bestehen (nicht)?

- Was muss zur Erfüllung der Mitwirkungspflicht getan werden?
- Welche Mitwirkungshandlungen sind (un-)zumutbar?
- Welche Risiken und Chancen kann eine Mitwirkung zur Folge haben (z.B. Aufenthaltsbeendigung, Aufenthaltssicherung)?
- Welche Konsequenzen kann eine Verletzung der Mitwirkungspflichten haben (z.B. Arbeitsverbot, Leistungskürzungen)

Die Fragen werden in der Arbeitshilfe jeweils differenziert für Personen mit Duldung, Asylsuchende und Schutzberechtigte beantwortet. Neben hilfreichen Praxistipps geben die Autor*innen Auskunft über Finanzierungsmöglichkeiten der Kosten, die durch Mitwirkungshandlungen entstehen können. Außerdem wird erläutert, welche Rechtsmittel gegen behördliche Entscheidungen im Kontext der Mitwirkungspflichten eingelegt werden können.

Weiser, Barbara für das IvAF- Projekt Netwin (Hrsg.): *Gerichtsentscheidungen zu Mitwirkungspflichten*; Osnabrück Aug. 2020; Online unter: https://www.esf-netwin.de/medien/Entscheidungen%20zu%20Mitwirkungspflichten.pdf

Das IvAF- Projekt Netwin 3 hat zu den Mitwirkungshandlung eine Rechtsprechungsübersicht erstellt, die unter Rechtliche Informationen – netwin 3 (esf-netwin.de) abrufbar ist. Dabei geht es vor allem um folgende Themen

- Wann bestehen die Mitwirkungspflichten und welchen Umfang haben sie?
- Wann sind einzelne Mitwirkungshandlungen, wie die Abgabe einer Freiwilligkeitserklärung nicht zumutbar?
- Welche Hinweispflichten hat die Ausländerbehörde?
- Wer trägt die Darlegungs- und Beweislast?

In der Ergänzung zum Leitfaden hat Barbara Weiser auf fünfzehn Seiten eine Übersicht mit *Gerichtsentscheidungen zur Mitwirkungspflicht* zusammengestellt. Wer relevante Gerichtsentscheidungen kennt, kann leichter beurteilen, welche Mitwirkungshandlungen die Behörden tatsächlich verlangen können und in welchen Fällen notfalls der Rechtsweg beschritten werden sollte.

Weiser, Barbara für das IvAF- Projekt Netwin (Hrsg.): Übersicht zum Arbeitsmarktzugang nach den Änderungen durch das Zweite Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht, Stand 27.08.2019; Osnabrück 2019.

Darin wird beschrieben, unter welchen Voraussetzungen Asylsuchende und Geduldete eine Beschäftigungserlaubnis erhalten können, siehe Rechtliche Informationen – netwin 3 (esf-netwin.de)

Weiser, Barbara, *Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Geflüchteten;* Hrsg. Deutsches Rotes Kreuz e.V. und Informationsverbund Asyl e.V.; 4. Auflage Juli 2021 mit Einzelheiten zu der Duldung für Personen mit ungeklärter Identität, S. 48 ff

Hörich, Carsten / Putzar-Sattler, Moritz: *MITWIRKUNGSPFLICHTEN IM AUSLÄNDERRECHTRECHTS-GUTACHTEN zu den Voraussetzungen von Sanktionen bei Nichtmitwirkung*; Magdeburg / Frankfurt 2017; Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e.V. & Pro Asyl;

Online unter:

https://www.fluechtlingsrat-lsa.de/wp-content/uploads/2017/11/fluera_lsa_gutachten_2017_Mitwirkungspflichten_im_Auslaenderrecht.pdf

Auf zwanzig Seiten geht das kompakte Rechtsgutachten schwerpunktartig auf Sanktionen im Kontext der Mitwirkungspflichten ein. Im Fokus steht dabei die Frage, unter welchen Voraussetzungen Sanktionen aufgrund der Nichtmitwirkung (un-) zulässig sind. Natürlich wird auch auf Rechtsschutzmöglichkeiten gegen Sanktionen hingewiesen.

Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran Hrsg.: *Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung für Menschen im Asylverfahren*; Erfurt 2020; Online unter:

https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/08/Mitwirkungspflichten-Gestattung.pdf

Passbeschaffung für Menschen im Asylverfahren unterliegt besonderen Bedingungen, Die kompakte Arbeitshilfe richtet sich an Menschen mit Aufenthaltsgestattung und behandelt folgende Schwerpunkte:

- Was zählt als Identitätsdokument?
- Was muss ich tun und wozu? // Was darf ich nicht tun?
- Von der Wichtigkeit der Dokumentation bei Schritten zur Identitätsklärung.

Inklusive mehrerer Vorlagen für Gesprächsprotokolle und eine Tabelle zur Dokumentation der Mitwirkung.

Thüringer IvAF-Netzwerk BLEIBdran Hrsg.: *Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung / Passbeschaffung für Menschen mit Duldung;* Erfurt 2019; Online unter:

https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/2019-09_Arbeitshilfe_Mitwirkungspflichten.pdf

Die Arbeitshilfe umfasst neun Seiten; sie richtet sich an Menschen mit Duldung, die verpflichtet werden, an der Beschaffung von einem Pass und/oder Identitätsnachweisen mitzuwirken. Sie liegt neben Deutsch in Arabisch, Dari, Englisch und Französisch vor.

im Vordergrund stehen die Fragen:

- Was kann passieren, wenn keine bzw. nicht ausreichend Mitwirkungshandlungen unternommen werden?
- Wie können Mitwirkungshandlungen nachgewiesen werden?

Die Arbeitshilfe liefert weiterhin zwei praktische und nützliche Vorlagen für ein Gesprächsprotokoll und eine Tabelle zur Dokumentation der Mitwirkung.

Der Leitfaden für Flüchtlinge des Flüchtlingsrats Niedersachsen, der sich direkt an Geflüchtete richtet, beschreibt unter dem Punkt 11.2 die Erteilungsvoraussetzungen für eine Duldung nach § 60b AufenthG

Online unter: https://www.nds-fluerat.org/leitfaden/11-abschiebung-oder-duldung/duldung-ungeklaerte-identitaet/

Ausbildungsduldung und Aufenthaltssicherung

Für Geflüchtete wird die Frage, ob sie eine Ausbildungsduldung erhalten und damit ihren Aufenthalt in Deutschland sichern können, dann wichtig, wenn ihr Asylantrag endgültig abgelehnt wird und sie auch aus anderen Gründen kein Aufenthaltsrecht haben

Eine Ausbildungsduldung setzt voraus, dass sie eine mindestens **zweijährige betriebliche oder schulische Berufsausbildung** in einem staatlich anerkannten oder vergleichbar geregelten Ausbildungsberuf aufnehmen. Beginnen Geflüchtete eine **Assistenz- oder Helferausbildung**, müssen sie für den Erhalt einer Ausbildungsduldung nach dieser Ausbildung eine mindestens zweijährige Ausbildung in einem Mangelberuf anschließen und hierfür schon eine Ausbildungsplatzzusage haben.

Geflüchtete haben einen **Anspruch** auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung:

wenn sie die Ausbildung als Asylsuchende*r begonnen haben und sie nach der endgültigen Ablehnung des Asylantrags fortgesetzt möchten oder

wenn sie eine Duldung nach § 60a AufenthG haben, wobei in diesem Fall zusätzliche Bedingungen erfüllt sein müssen (s.u.).

Haben Geflüchtete bei Ausbildungsbeginn einen Aufenthaltstitel und verlieren diesen später, können sie keine Ausbildungsduldung erhalten. Wenn Abbruch der Ausbildung wegen einer Ausreise unverhältnismäßig wäre und daher ein Abschiebungshindernis bestünde, kann ihnen aber eine Duldung nach § 60a Abs. 2 S. 1 AufenthG erteilt werden (vgl. OVG Berlin Brandenburg, Beschluss von 26.05.2021 – 3 S 32/21)-

Die Ausländerbehörde kann die Erteilung der Ausbildungsduldung in Fällen „offensichtlichen Missbrauchs“ ablehnen. Das soll vor allem bei „Scheinausbildungsverhältnissen“ möglich sein, wenn „von vorn herein offenkundig ausgeschlossen ist, dass die Ausbildung zum Erfolg geführt werden kann“, zum Beispiel wegen nicht vorhandener Deutschkenntnisse oder bei mehreren Ausbildungsabbrüchen, die jeweils von den Auszubildenden zu verantworten waren.

Eine Ausbildungsduldung wird vor allem in folgenden Fällen **nicht erteilt**:

- Es besteht ein **Arbeitsverbot nach § 60a Abs. 6 AufenthG** (vgl. hierzu Problemfall Arbeitsverbote im Kapitel Grundlegendes zur Beschäftigungserlaubnis)
- Es liegt eine **Verurteilung** wegen einer in Deutschland begangenen vorsätzlichen **Straftat** vor. Geldstrafen von insgesamt bis zu 50 Tagessätzen bzw. von bis zu 90 Tagessätzen wegen Straftaten, die nur von ausländischen Staatsangehörigen begangen werden können, werden nicht berücksichtigt
- Die **Identität** ist **nicht** in den folgenden Zeiträumen **geklärt** worden:
    - Bei Einreise bis 31.12.2016: im Zeitraum bis zur Antragstellung
    - Einreise zwischen 1.1.2017 und 31.12.2019: bis zum Zeitpunkt der Antragstellung, aber spätestens bis 30.6.2020
    - Einreise ab 1.1.2020: bis sechs Monate nach der Einreise.

Haben Geflüchtete alle erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen ergriffen und kann die Identität trotzdem unverschuldet erst nach dieser Frist geklärt werden, gilt die Frist als eingehalten.

Eine Ausbildungsduldung **kann auch ohne** Identitätsklärung erteilt werden, wenn die erforderlichen und zumutbaren Maßnahmen hierzu ergriffen wurden. Wichtig ist dabei, dass es für Geflüchtete während des gesamten Asylverfahrens bis zu dessen unanfechtbarem Abschluss **unzumutbar ist**, zur Passbeschaffung mit der Auslandsvertretung ihres Herkunftsstaates Kontakt aufzunehmen.

Der **Nachweis der Identität** ist in erster Linie durch einen Pass oder andere Identitätsdokumente mit Lichtbild möglich. Wenn diese Dokumente nicht besorgt werden können, genügen auch andere ausländische amtliche Dokumente, die biometrische Merkmale und Angaben zur Person enthalten, wie etwa Führerscheine, Dienstausweise oder Personenstandsurkunden mit Lichtbild. Hilfsweise reichen beispielsweise auch Geburtsurkunden, Heiratsurkunden, Meldebescheinigungen, Schulzeugnisse oder Schulbescheinigungen aus, wenn auf ihrer Basis Pass- oder Passersatzpapiere beschafft werden können.

Wird die Ausbildung **mit einer Duldung nach § 60a AufenthG begonnen**, müssen für die Erteilung einer Ausbildungsduldung noch **zwei weitere Voraussetzungen** vorliegen:

- Die Auszubildenden müssen eine Duldung nach § 60a AufenthG seit **mindestens drei Monaten** haben.
- Zudem dürfen **keine konkreten Maßnahmen zur Aufenthaltsbeendigung bevorstehen**, die in einem hinreichenden sachlichen und zeitlichen Zusammenhang zur Aufenthaltsbeendigung stehen. Das ist nach § 60c Abs. …u.a. dann der Fall, wenn staatliche Fördermittel zur freiwilligen Ausreise beantragt oder die Buchung von Transportmitteln für die Abschiebung eingeleitet wurde.

Die Ausbildungsduldung kann frühestens sieben Monate vor Ausbildungsbeginn beantragt und frühestens sechs Monate vorher erteilt werden.

Wird der Ausbildungsvertrag bereits vorher abgeschlossen oder wird vor der Ausbildung eine Einstiegsqualifizierung aufgenommen, kann nur versucht werden, eine Ermessensduldung zu bekommen (vgl. Kapitel…). Nach dem nds. Erlass vom 27.09.2017 ist die Erteilung einer Ermessensduldung bei berufsvorbereitenden Maßnahmen möglich, „wenn ein Ausbildungsvertrag für eine anschließende qualifizierte Berufsausbildung zuverlässig belegt ist oder der regelhafte Übergang aus der Qualifizierungsmaßnahme in qualifizierte Berufsausbildung nachgewiesen werden“ und noch keine Ausbildungsduldung erteilt werden kann.

Die Ausbildungsduldung wird für die Dauer der Ausbildung ausgestellt. Wird die Abschlussprüfung nicht bestanden und möchten die Auszubildenden die Ausbildung fortsetzen, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis bis zur nächsten Wiederholungsprüfung, maximal um ein Jahr (§ ٢١ Abs. ٣ Berufsbildungsgesetz); die Ausbildungsduldung wird dann ebenfalls entsprechend verlängert. Das ist auch dann der Fall, wenn die Ausbildungszeit auf Antrag der Auszubildenden verlängert wird, um das Ausbildungsziel zu erreichen.

Bei einem Abbruch der Ausbildung wird einmal eine Duldung für sechs Monate zur Suche nach einem neuen Ausbildungsplatz erteilt. Finden die Auszubildenden eine neue Ausbildungsstelle, erhalten sie hierfür auf Antrag eine neue Ausbildungsduldung, wenn alle Erteilungsvoraussetzungen noch vorliegen. Wird die Ausbildung abgebrochen, ist der Ausbildungsbetrieb - oder bei einer schulischen Ausbildung die Schule - verpflichtet, dies der Ausländerbehörde unverzüglich, in der Regel innerhalb von zwei Wochen, schriftlich mitzuteilen. Bei einem Verstoß droht ein Bußgeld (§ 98 Abs. 2a Nr. 4 AufenthG).

Haben die Auszubildenden ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen und werden nicht vom Ausbildungsbetrieb übernommen, erhalten sie für sechs Monate eine Duldung zur Suche nach einem Arbeitsplatz, der ihrer beruflichen Qualifikation entspricht.

Wenn sie eine entsprechende Arbeitsstelle finden, haben sie ein Anspruch auf die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 19 d Abs. 1 a AufenthG, wenn sie u. a. die

Passpflicht erfüllen (zu den Einzelheiten vgl. Projekt ZBS AuF III, Arbeitshilfe 5: Sicherung des Aufenthalts durch Beschäftigung — Erteilungsvoraussetzungen für verschiedene Aufenthaltstitel“ / Aktualisierte Fassung vom 01. Januar 2021, Publikationen - Zentrale Beratungsstelle (zbs-auf.info))

Lesetipp zu Arbeitsverboten für Geduldete und zum Spurwechsel:

- Asylmagazin Zeitschrift für Flüchtlings- und Migrationsrecht 12/2021
- Hier Themenschwerpunkt Integration in den Arbeitsmarkt / S. 401 – 415:
- **Weiser, Barbara:** Was tun bei Arbeitsverboten für Geduldete?
- **Hocks, Stephan:** Der Spurwechsel – Aufenthalt für qualifizierte Geduldete nach § 19d AufenthG

Kurzbemerkung zu den § 25a und 25b AufenthG

Aufenthaltsrecht für gut integrierte Jugendliche und junge Heranwachsende nach

§ 25a Aufenthaltsgesetz sowie

Aufenthaltsrecht bei nachhaltiger Integration nach § 25b AufenthG

Die Bleiberechtsfrage ist für eine gelingenden und möglichst stressarmen Ausbildungsverlauf, den dauerhaften Teilhabeprozess und die Zukunftsplanung junger Geflüchteter existentiell. Abseits des Asylverfahrens gibt es für junge Menschen weitere Möglichkeiten der Aufenthaltssicherung, die nur geduldet in Deutschland leben.

Aufenthaltsrechtliche Probleme und unklare Situationen führen häufig zu nachhaltigen Problemen in der Ausbildungsaufnahme oder im Ausbildungsverlauf. Im Rahmen der Arbeit des Niedersächsischen Flüchtlingsrats sind zu den beiden Bleiberechtsregelungen im Aufenthaltsgesetz (§§ 25a und 25b AufenthG) ausführliche Arbeitshilfen entstanden, die im Netz regelmäßig auf den neusten Stand gebracht werden.

Die beiden Paragraphen sind im Netz auf der Seite des Bundesministeriums für Justiz und Verbraucherschutz zu finden:
§ 25a AufenthG - Einzelnorm (gesetze-im-internet.de) / § 25b AufenthG - Einzelnorm (gesetze-im-internet.de)

Zu § 25a AufenthG

Das Bleiberecht für Jugendliche und junge Heranwachsende bietet jungen Menschen, die seit vier oder mehr Jahren in Deutschland leben und einen unsicheren Aufenthaltsstatus haben, eine langfristige Bleibeperspektive. Zu den Voraussetzungen gehört, dass der antragstellende Mensch 14 - 20 Jahre alt ist und einen vierjährigen Bildungsweg (Schule, Ausbildung, Studium und/oder Vergleichbares) vorweisen kann oder einen Schul- oder Berufsabschluss erworben hat. Junge Menschen, die die Voraussetzungen erfüllen, haben einen Anspruch auf die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach § 25a AufenthG.

Für die Beantragung und Erteilung spielt das Herkunftsland keine Rolle, oder ob die jungen Geflüchteten unbegleitet bzw. im Familienverbund eingereist sind. *Entsprechend relevant ist diese Regelung deshalb für junge (unbegleitete) Geflüchtete, die im Asylverfahren abgelehnt wurden oder für die kein Asylantrag gestellt wurde.*

Welche Voraussetzungen junge Menschen konkret erfüllen müssen und was bei der Antragstellung zu beachten ist, erklärt ausführlich eine Arbeitshilfe des Flüchtlingsrats Niedersachsen. Dabei wird immer auch Bezug genommen auf die Anwendungshinweise des niedersächsischen Innenministeriums zu § 25a AufenthG (zuletzt geändert am 10.06.2021). Diese Anwendungshinweise sind Vorgaben des Landesinnenministeriums, die von den niedersächsischen Ausländerbehörden in der Praxis zu beachten sind. Achtung: In anderen Bundesländern besteht deshalb kein Anspruch auf die Einforderung einiger der dort benannten Besonderheiten. Trotzdem zeigen die Anwendungshinweise rechtliche Ermessensspielräume der Ausländerbehörden auf und bieten eine Vorlage, um diese auch in anderen Bundesländern im Einzelfall einzufordern.

Die 18seitige Arbeitshilfe von Dörte Hinz und Gerlinde Becker gibt einen Überblick über die Gesetzeslage und zeigt mit praktischen Beispielen Handlungsspielräume auf. Es wird erklärt, welche Voraussetzungen junge Menschen bei der Antragsstellung erfüllen müssen und was hierbei zu beachten ist. Ein Musterantrag im Anhang der Arbeitshilfe soll die Antragstellung und Zusammenstellung aller Nachweise erleichtern. *Dennoch kann sie keine fachkundige Beratung ersetzen. Aus Erfahrung empfehlen wir Geflüchteten und Betrieben eine Beratungsstelle oder eine*

Rechtsvertretung einzubeziehen - die Materie ist kompliziert und vielschichtig.

Download der Arbeitshilfe:

https://www.nds-fluerat.org/42216/aktuelles/bleiberecht-fuer-junge-gefluechtete-nach-%C2%A7-25a-aufenthaltsgesetz-eine-arbeitshilfe-fuer-beratende-in-niedersachsen/

Zu § 25b AufenthG

Eine Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration ist ein weiterer Weg ins Bleiberecht. Eine wichtige Frage für über zwanzigjährige Auszubildende und die entsprechend interessierten Unternehmen. Sind ältere Geflüchtete nachhaltig integriert, soll diese Regelungen den prekären Aufenthalt beenden. Aus ganz verschiedenen Gründen kommen in der Praxis die Bleiberechtsregelungen jedoch zu selten zur Anwendung.

Eine weitere 52seitige Arbeitshilfe des Flüchtlingsrat Niedersachsen und des Projektes „WIB. Wege ins Bleiberecht“ geht auf die gesetzlichen Voraussetzungen einer Aufenthaltserlaubnis wegen nachhaltiger Integration gemäß § 25 b Aufenthaltsgesetz ein (Der § 25 b des Aufenthaltsgesetzes ist zum 1. August 2015 in Kraft getreten).

Die Arbeitshilfe richtet sich in erster Linie an erwachsene Menschen, die seit mehreren Jahren mit einer Duldung in Deutschland leben. Sie stellt neben der Gesetzeslage auch die Erlasslage in Niedersachsen dar: Für eine Bleiberechtsregelung müssen bestimmte Voraussetzungen erfüllt werden. Wann diese Voraussetzungen als erfüllt gelten, war in der bisherigen Praxis häufig umstritten, sodass durch den Erlass der niedersächsischen Landesregierung eine einheitliche Verwaltungspraxis durch die Ausländerbehörden geschaffen werden sollte.

Die von Anna-Maria Muhi und Olaf Strübing verfasste Arbeitshilfe wurde auf Grundlage des Runderlasses „Hinweise zur Anwendung des § 25b des Aufenthaltsgesetzes; Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration“ des niedersächsischen Innenministeriums vom 3. Juli 2019 erstellt. In diesem Erlass werden konkrete Hinweise zur Anwendung des § 25 b Aufenthaltsgesetz gegeben, welche für die Ausländerbehörden verbindlichen Charakter haben. Erlasse anderer Bundesländer bleiben unberücksichtigt.

Die Hinweise zur Anwendung des § 25b des Aufenthaltsgesetzes; Aufenthaltsgewährung bei nachhaltiger Integration RdErl. d. MI v. 03.07.2019 — 14.31-12230/1-8 (§ 25b) — wurden zum 10.06.2021 aktualisiert. Der aktualisierte „Hinweise zur Anwendung…“ ist Online unter:
https://www.mi.niedersachsen.de/download/170452

Download der Broschüre:
https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2020/05/Brosch%C3%BCre-_-Wege-ins-Bleiberecht.pdf

Bleiberecht für junge Geflüchtete nach § 25a Aufenthaltsgesetz
Eine Arbeitshilfe für Beratende und Unterstützer*innen in Niedersachsen
Flüchtlingsrat Niedersachsen /Februar 2020

Die Bleiberechtsfrage ist für einen gelingenden und möglichst stressarmen Ausbildungsverlauf, den dauerhaften Teilhabeprozess und die Zukunftsplanung junger Geflüchteter existentiell. Abseits des Asylverfahrens gibt es für junge Menschen weitere Möglichkeiten der Aufenthaltssicherung, die nur geduldet in Deutschland leben

Das sogenannte Bleiberecht für Jugendliche und junge Heranwachsende nach § 25a Aufenthaltsgesetz bietet Geflüchteten, die seit vier oder mehr Jahren in Deutschland leben und einen unsicheren Aufenthaltsstatus haben, eine langfristige Bleibeperspektive. Zu den Voraussetzungen gehört, dass die/der Antragstellende 14 - 20 Jahre alt ist und einen vierjährigen Bildungsweg (Schule, Ausbildung, Studium) nachweisen kann oder einen Schul- bzw. Berufsabschluss erworben hat. Junge Menschen, die die Voraussetzungen erfüllen, haben einen Anspruch auf die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis nach §25a AufenthG. Die 18-seitige im Projekt „Durchblick“ erstellte aktuelle Arbeitshilfe des Flüchtlingsrats Niedersachsen gibt einen Überblick über die Gesetzeslage und zeigt mit praktischen Beispielen Handlungsspielräume auf. Es wird erklärt, welche Voraussetzungen junge Menschen bei der Antragsstellung erfüllen müssen und was hierbei zu beachten ist. Ein Musterantrag im Anhang der Arbeitshilfe soll die Antragstellung und Zusammenstellung aller Nachweise erleichtern. Die neuen Anwendungshinweise des nds. Innenministeriums vom 10.6.2021 sind in der 20 seitigen Arbeitshilfe allerdings nicht berücksichtigt. (siehe dazu nachfolgenden Hinweis)

Arbeitshilfe online abrufbar unter:
https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2020/03/Arbeitshilfe25a_Final.pdf
Hinweise zur Anwendung des § 25a Aufenthaltsgesetz:
Aufenthaltsgewährung bei gut integrierten Jugendlichen und Heranwachsenden
RdErl. d. MI v. 03.07.2019 — 14.31-12230/1-8 (§ 25a) —
Online unter: https://www.mi.niedersachsen.de/download/170451

Wichtig: Aktuelle Entwicklung 2022 und 2023 im Aufenthalts- und Bleiberecht

Das Land Niedersachsen hat am 02.05.2022 einen Vorgriffserlass zu den im Koalitionsvertrag der Ampel-Koalition beabsichtigten Gesetzesänderungen im Aufenthalts- und Bleiberecht veröffentlicht. Im Konkreten hier zu den Bleiberechtsregelungen nach §§25a, b AufenthG und dem neu einzuführenden "Chancen-Aufenthaltsrecht" für langfristig Geduldete.

Erfüllt eine Person absehbar die Erteilungsvoraussetzungen für die geplanten Bleiberechtsregelungen, sind die Ausländerbehörden angehalten keine aufenthaltsbeendenden Maßnahmen einzuleiten und stattdessen Ermessensduldungen auszustellen bzw. bereits bestehende Duldungen zu verlängern, bis die Gesetzesänderungen in Kraft treten (spätestens jedoch bis zum 30.06.2023). Die geplanten Veränderungen der Erteilungsvoraussetzungen werden sich voraussichtlich wie folgt ändern:

§25a AufenthG
(bisher: 4 Jahre Voraufenthalt und Antrag nur bis zum 21. Lebensjahr möglich)
- 3 Jahre Voraufenthalt (und Schulbesuch) in Deutschland
- Antrag bis zur Vollendung des 27. Lebensjahres möglich

§ 25b AufenthG
(bisher: 8 bzw. 6 Jahre (mit minderjährigen Kindern) Voraufenthalt in Deutschland)
- 6 bzw. 4 Jahre Voraufenthalt in Deutschland

"Chancen-Aufenthaltsrecht"
(bisher: nicht existent): Eine einjährige Aufenthaltserlaubnis auf Probe für Personen, die
- am 01. Januar 2022 seit fünf Jahren in Deutschland leben -› Zeiten des Besitzes einer Duldung mit dem Zusatz „für Personen mit ungeklärter Identität“ (sog. "Duldung-light") sind auf die 5-jährige Aufenthaltsdauer anzurechnen
- nicht straffällig geworden sind -› nur unanfechtbare Verurteilungen zählen
- Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung -› wird angenommen, Beweispflicht liegt bei der Ausländerbehörde

mit dem Ziel, dass innerhalb dieses Jahres Voraussetzungen für andere Aufenthaltserlaubnisse (z.B. Lebensunterhaltssicherung, Identitätsnachweis beschaffen) erfüllt werden.

Der Erlass sichert somit vorübergehend vielen abschiebungsgefährdeten jungen Menschen, die aufgrund nicht erfüllter Kriterien oder zu hohem Alter keine Aufenthaltserlaubnis erteilt bekommen haben, den Aufenthalt in Deutschland, bis die tatsächlichen neuen Bleiberechtsregelungen greifen und sie diese beantragen können.

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die aufenthaltsrechtlichen Regelungen im Rahmen der Berufsausbildung

Seit März 2020 ist das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz (FEG) in Kraft. Dadurch soll die Erteilung eines Aufenthaltstitels zu Erwerbszwecken und zur Ausbildung erleichtert werden. *Nachfolgend werden vor allem die Rahmenbedingungen für die Erteilung einer Aufenthaltserlaubnis zum Zwecke der Dualen Ausbildung kurz erläutert.*

„Im Kern regelt das Gesetz unter welchen Voraussetzungen eine Einwanderung zu Arbeits- oder (Aus) + Bildungszwecken aus dem Nicht-EU-Ausland nach Deutschland möglich ist. Seinem Namen entsprechend regelt das FEG insbesondere die Erwerbsimmigration von Fachkräften. Als Fachkraft im Sinne des neuen Gesetzes gelten „drittstaatsangehörige Ausländer*innen, die:

einen deutschen, einen anerkannten ausländischen oder einen einem deutschen Hochschulabschluss, vergleichbaren ausländischen Hochschulabschluss haben oder

eine inländische qualifizierte Berufsausbildung oder eine mit einer inländischen qualifizierten Berufsausbildung gleichwertige ausländische Berufsqualifikation besitzen.“ (§ 18 Abs. 3 AufenthG)

Das FEG enthält jedoch auch Regelungen für Personen, die nach dieser Definition keine Fachkraft sind. Hierbei handelt es sich *beispielsweise um Ausbildungssuchende*, Studierende oder Ausländer*innen mit rein berufspraktischen Kenntnissen ohne entsprechenden Berufsausbildung bzw. Hochschulabschluss.“ (Weiser, Barbara; Arbeitskräfteeinwanderung – *Eine Übersicht über Aufenthaltstitel, Erteilungsvorrausetzungen und Verfahren / Arbeitshilfe Nr. 6 der ZBS AuF III;S. 3)*

Grundsätzlich ist im Rahmen der Ausbildungsanbahnung zu beachten

- Die Ausübung einer Erwerbstätigkeit ist grundsätzlich nun für Personen mit Aufenthaltstitel erlaubt, Ausnahmen und Einschränkungen müssen gesetzlich geregelt werden (§ 4a AufenthG). Zuvor galt ein grundsätzliches Arbeitsverbot mit Erlaubnisvorbehalt. Für Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung gilt diese Änderung nicht.
- Die sogenannte Vorrangprüfung findet bei Drittstaatsangehörigen nur statt, wenn sie für einzelne Tätigkeiten in der BeschV oder in einem Gesetz ausdrücklich vorgesehen ist. (§§ 39 Abs. 3; 42 AufenthG i.V.m. BeschV).

Berufsausbildung und Hochschulzugang

Die Aufenthaltserlaubnis zum *Zweck der beruflichen Aus- und Weiterbildung sowie der schulischne Berufsausbildung* ist in § 16a AufenthG geregelt und kann bereits vor Beginn der Ausbildung für die Teilnahme an einem berufsbezogenen Sprachkurs erteilt werden.

Es gibt zwei neue aufenthaltsrechtliche Regelungen zum *Zweck der Suche nach einem Ausbildungsplatz oder einem Studienplatz* (§ 17 AufenthG). Erstere kann für Personen unter 25 Jahren mit guten Deutschkenntnissen (B2 Niveau) für bis zu sechs Monate erteilt werden, wenn sie einen Abschluss einer deutschen Auslandsschule oder einen Schulabschluss haben, der in Deutschland oder in dem Land, in dem der Schulabschluss erworben wurde, zum Studium berechtigt. Die zweite Variante gilt für bis zu neun Monate, notwendig hierfür sind studienfachadäquate Sprachkenntnisse. Beide sind aber an strenge Voraussetzungen geknüpft: Der Lebensunterhalt muss während des Aufenthalts in Deutschland gesichert sein und die Erwerbstätigkeit ist damit nicht erlaubt.

Die **Regelungen zum Zweckwechsel** wurden erleichtert: So besteht auch bei Abbruch einer Ausbildung oder eines Studiums nun die Möglichkeit eines Zweckwechsels. Gemeint ist der Wechsel vor allem in eine qualifizierte Berufsausbildung, die Ausübung einer Beschäftigung als Fachkraft oder die Ausübung einer Beschäftigung mit ausgeprägten berufspraktischen Kenntnissen (§§ 16a Abs. 1 S. 2, 16b Abs. 4 AufenthG). Bei einem Aufenthalt zur Ausbildungs- oder Studienplatzsuche ist ein Zweckwechsel vor allem zur Aufenthaltserlaubnis für Fachkräfte mit Berufsausbildung oder mit akademischer Ausbildung möglich (§ 17 Abs. 3 AufenthG).

Problem „Spurwechsel“

Ein sogenannter „Spurwechsel“ – gemeint ist der Wechsel in eine Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Ausbildung oder der Erwerbstätigkeit bei Rücknahme oder Ablehnung des Asylantrages – ist kaum möglich (siehe §§ 10 Abs.3; 19f AufenthG). Einzige Ausnahme ist eine Aufenthaltserlaubnis nach § 19d AufenthG (vormals § 18a AufenthG). Nach § 19d Abs. 1 AufenthG ist eine Aufenthaltserlaubnis möglich, wenn eine Ausbildung oder ein Studium in Deutschland absolviert wurde und eine der Ausbildung entsprechende Beschäftigung aufgenommen wird, bzw. wenn mit einem anerkannten oder deutschen Hochschulabschluss eine dem Abschluss entsprechende Beschäftigung zwei Jahre lang ausgeübt wurde oder seit drei Jahren eine qualifizierte Beschäftigung ausgeübt wurde.

Personen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung

Grundsätzlich bleibt es für Personen mit Aufenthaltsgestattung (also Asylsuchende im laufenden Verfahren) oder mit Duldung bei einem Arbeitsverbot mit Erlaubnisvorbehalt. In bestimmten Fällen muss aber nunmehr die Ausländerbehörde eine Beschäftigungserlaubnis erteilen. So haben Asylsuchende, die nicht aus „sicheren Herkunftsstaaten“ kommen, grundsätzlich einen Anspruch auf eine Beschäftigungserlaubnis für eine betriebliche Berufsausbildung, wenn ihr Asylverfahren nach neun Monaten noch nicht abgeschlossen ist. Die Rechtslage für Personen mit Gestattung oder Duldung ist aufgrund vielfacher Gesetzesänderungen komplex und wird als unübersichtlich und teilweise widersprüchlich kritisiert. Ob eine Beschäftigungserlaubnis erteilt werden muss oder kann, hängt von verschiedenen Voraussetzungen ab, unter anderem von der gesetzlichen Pflicht, in Aufnahmeeinrichtungen zu wohnen. In diesen Fällen unbedingt Beratungsstrukturen mit einbeziehen. (ausführlich hierzu: Schuster, Andre / Voigt, Claudius: Neuerungen beim Arbeitsmarktzugang für Personen mit Schutzstatus, humanitärem Aufenthalt, Gestattung und Duldung; in Asylmagazin 3/2020).

Informationen und Arbeitshilfen zum FEG

Umfangreiche Informationen zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz sind u.a. auf der *Webseite asyl.net* zu finden.

Eine Arbeitshilfe der Zentralen Beratungsstelle „Ausländer*innen und Fachkräftesicherung“ (ZBS-AuF) der Caritas Osnabrück erklärt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die Möglichkeiten einer Aufenthaltserlaubnis zu Ausbildungs- und Erwerbszwecken.

Weiser, Barbara: Arbeitskräfteeinwanderung – *Eine Übersicht über Aufenthaltstitel, Erteilungsvorrausetzungen und Verfahren / Arbeitshilfe Nr. 6 der ZBS AuF III* Osnabrück 2021; Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.

Download unter: https://www.caritas-os.de/zbs-auf/start/ unter dem Titel Unternehmerinfo 6: Arbeitskräfteeinwanderung

Corona-Ausbildungsstudie 2021 der DGB-Jugend

Die Corona-Pandemie hat offensichtlich zu deutlich mehr Verstößen gegen Mindeststandards in der beruflichen Ausbildung geführt. Das belegt die im August 2021 vorgestellte Corona-Ausbildungsstudie der DGB-Jugend. Die repräsentative Befragung wurde vom Institut für sozialpädagogische Forschung Mainz (ISM) zwischen Februar und März 2021 durchgeführt. Befragt wurden 1035 Auszubildende.

Die wichtigsten Ergebnisse

Zukunftsangst durch die Pandemie/Prüfungsvorbereitung:

Mehr als ein Drittel der Befragten (34,6 Prozent) macht sich „große“ oder „sehr große“ Sorgen, die Ausbildung nicht erfolgreich abschließen zu können. Der Grund: coronabedingt wurden Ausbildungsinhalte nur teilweise vermittelt. Die Angst vor dem Scheitern ist in Klein- und Kleinstbetrieben am höchsten.

Besonders Auszubildende im dritten Ausbildungsjahr, die kurz vor ihren Abschlussprüfungen stehen, schätzen ihre Situation kritisch ein. Von Ihnen fühlte sich weniger als die Hälfte (48,5 Prozent) „sehr gut“ bzw. „gut“ über Prüfungstermine und Ablauf informiert. Lediglich 51,1 waren mit der Prüfungsvorbereitung von betrieblicher und 47,2 Prozent von berufsschulischer Seite „sehr zufrieden“ oder „zufrieden“.

Berufsschule/Distanzunterricht:

Fast alle Auszubildenden waren von Homeschooling bzw. Distanzunterricht betroffen (94,9 Prozent).

Fast ein Drittel der Befragten (30,1 Prozent) sagt, die fachliche Qualität des Berufsschulunterrichts habe sich seit Beginn der Corona-Pandemie verschlechtert. (Diese Frage wurde Auszubildenden im zweiten bis vierten Ausbildungsjahr gestellt, die ihre Ausbildung bereits vor der Pandemie begonnen hatten)

Zur digitalen Ausstattung der Berufsschulen: Mehr als die Hälfte (52,7 Prozent) der Befragten bemängelt sie. (30,9 Prozent sagen „befriedigend“, 13,9 Prozent „ausreichend“, 7,9 Prozent „mangelhaft“)

Verfügbarkeit Berufsschullehrer*innen: Bei knapp 70 Prozent (69,2 Prozent) der Auszubildenden standen die Berufschullehrer*innen „immer“ oder „häufig“ als Ansprechpartner*innen zur Verfügung. Lediglich 6,6 Prozent der Befragten gaben an, dass die Lehrer*innen selten (5,7 Prozent) oder nie (0,9 Prozent) zur Verfügung standen.

Fachliche Qualität - Distanzunterricht der Berufsschule: Insgesamt betrachtet ist mehr als die Hälfte der Befragten (52,9 Prozent) nicht zufrieden mit der Qualität von Homeschooling und Distanzunterricht. (34,2 Prozent sagen „befriedigend“, 11,6 Prozent „ausreichend“ und 7,1 Prozent „mangelhaft“).

Betrieb/Homeoffice:

Fast 60 Prozent der Befragten haben in der Pandemie zumindest Teile ihrer Ausbildung im Homeoffice absolviert.

Nur 35 Prozent der Befragten haben alle Materialien und Geräte zur Verfügung gestellt bekommen, die sie für die Ausbildung von zu Hause ausbrauchen. 20 Prozent haben keinerlei Arbeits- und Lernmittel vom Betrieb erhalten.

Verfügbarkeit Ausbildungspersonal: Nur einem Drittel der Befragten (33,1 Prozent) standen die Ausbilder*innen während der Homeofficephasen „immer“ zur Verfügung, obwohl die fortlaufende Betreuung im Berufsbildungsgesetz vorgeschrieben ist.

Fachliche Qualität Homeoffice: Fast die Hälfte (45,2 Prozent) der Befragten vergibt schlechte Noten für die fachliche Qualität der Ausbildung im Homeoffice. (32,1 Prozent „befriedigend“, 9,2 Prozent „ausreichend“ und 3,9 Prozent mangelhaft“)

Coronabedingte Kürzung von Vergütung und Urlaub:

- Etwa einem Viertel (24,3 Prozent) der Befragten wurde die Ausbildungsvergütung gekürzt. In kleinen Betrieben (5 bis 10 Beschäftigte) waren es sogar 37,9 Prozent.

- Fast jeder fünfte Auszubildende (18,7 Prozent) gab an, dass ihr oder ihm seit Beginn der Corona-Pandemie mindestens einmal der Urlaub gekürzt wurde, obwohl das nicht erlaubt ist. Bei der Mehrheit der Betroffenen (61,6 Prozent ging es dabei um bis zu 5 Urlaubstage).

Überstunden,Minusstunden, ausbildungsfremde Tätigkeiten:

- Kellnern statt Eventmanagement, Unkraut zupfen statt Rezeption, Corona-Tests statt Trainingspläne: Mehr als ein Viertel der Auszubildenden (26,3 Prozent) muss „immer“ oder „häufig“ solche ausbildungsfremden Tätigkeiten erledigen. Im Vergleich zur Vor-Pandemie-Zeit hat sich dieser Wert mehr als verdoppelt (DGB-Jugend-Ausbildungsreport 2020: 12,1 Prozent). In kleineren Betrieben (5 - 10 Beschäftigte) ist das Problem besonders ausgeprägt (35,5 Prozent

- Mehr als die Hälfte der Auszubildenden (57,6 Prozent) wird „immer“ oder „häufig“ als volle Arbeitskraft eingesetzt, obwohl das in der Ausbildung nicht erlaubt ist.

- Überstunden müssen ein Drittel der Auszubildenden (32,6 Prozent) „immer“ oder „häufig“ machen; die meisten (fast 80 Prozent) wöchentlich bis zu 5 Stunden. Auch mehr als 20 Überstunden in der Woche kommen vor.

- Ein Viertel (23,3 Prozent) der Befragten muss gar Minusstunden ansammeln, wenn die Ausbildung aus betrieblichen Gründen ausfällt. Von diesen Auszubildenden müssen 83 Prozent die Minusstunden voll (55,2 Prozent) oder zumindest zum Teil (27 Prozent) nacharbeiten.

Die Corona-Ausbildungsstudie sowie die hier veröffentlichten wichtigsten Ergebnisse wurden von der Abteilung Jugend und Jugendpolitik des DGB herausgegeben. Redaktion Daniel Gimpel und Julia Kanzog. Die Corona-Ausbildungsstudie kann als Printversion über die DGB-Jugend bestellt werden. Schreiben Sie an: jugend@dgb.de. Beide Dokumente – Studie und Kurzzusammenfassung – stehen auch als Download zur Verfügung:

https://www.dgb.de/themen/++co++1afed10c-04d5-11ec-9610-001a4a160123

Leitfaden für Flüchtlinge in Niedersachsen

Der Leitfaden des Flüchtlingsrat Niedersachsen (Stand: Juli 2020 – er wird regelmäßig aktualisiert) ist ein gelungener, ausführlicher Versuch, das Asylverfahren sowie die aufenthalts- und sozialrechtliche Situation von Flüchtlingen je nach Status möglichst verständlich und zusammenhängend darzustellen. Die Gliederung teilt sich in vier Blöcke auf: Block A: Zugang zum/Ablauf vom/ Status während (des) Asylverfahren(s) // Block B: Status je nach gewährter Schutzform // Block C: Status und Perspektiven insbesondere nach negativem Abschluss eines Asylverfahrens // Block D: Hinweise für Schutzsuchende/ Schutzberechtigte in anderen (Übergangs) Situationen.

Der Leitfaden ist Online zu finden unter: https://www.nds-fluerat.org/leitfaden/

Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. Röpkestr. 12, 30173 Hannover
Telefon: 0511 - 98 24 60 30
E-Mail: nds@nds-fluerat.org

Stolperfalle Mobilität und Wohnen

Probleme bei Mobilität und Wohnen führen häufig zu Situationen, die eine gelingende Ausbildung erschweren.

Die Ausbildungsvergütung muss Auszubildenden ein eigenständiges Leben und gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen. Selbstständiges Wohnen und gute Mobilität gehören dazu.

Fast 60 % aller Auszubildenden können `weniger gut` oder `gar nicht` selbstständig von ihrer Vergütung leben. 10 bis 20 % der Azubis mit Fluchtgeschichte sind zu einem Nebenjob gezwungen. Kommen Überstunden im Betrieb dazu, fehlt die Kraft für Berufsschule, Lernzeiten sowie Freizeit und Erholung.

Fakt ist auch: Fast die Hälfte der Auszubildenden 49,1% benötigt oder erhält zusätzliche finanzielle Unterstützung. Hierzu zählt die Berufsausbildungsbeihilfe; auf diese Leistung haben auch viele Geflüchtete einen Anspruch.

Über ein Drittel 34,6 % der Auszubildenden kann den Betrieb `weniger gut` oder `gar nicht` mit öffentlichen Verkehrsmittel erreichen. 19,8 % benötigen zwischen einer halben und einer Std. und 3,6 % zwischen einer und zwei Stunden Fahrtzeit zum Betrieb. Durchschnittlich noch länger benötigen die Auszubildenden für Fahrten vom Wohnort zur Berufsschule.

Lange Fahrtzeiten sind nicht nur ärgerlich, sie sind ein entsprechender Stressfaktor und beeinträchtigen gesunde Erholungszeiten.

Zu guten Lern- und Arbeitsbedingungen gehört der Wunsch nach einer eigenen Wohnung. Die Realisierung der Wohnwünsche scheitert für viele Auszubildende aber an der nicht ausreichenden Ausbildungsvergütung. Bezahlbarer Wohnraum ist für eine positive Umgebung und entsprechende Schritte in die Selbstständigkeit aber ein absolutes Muss.

Überbelegte Wohnungen und enge Sammelunterkünfte sind Gift für Erholung und positiver Lernumgebung – keine Rückzugsmöglichkeiten und kein ruhiger Platz zum Lernen führen zu psychosozialer Belastung. (Quelle: dgb Ausbildungsreport 2020, Seite 18 bis 29)

Wichtiger Lese-Tipp –
Ausführliche und hilfreiche Arbeitshilfe zur Sicherung des Lebensunterhalts.

Claudius Vogt von der GGUA hat für den Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband Gesamtverband 2018 eine gut lesbare und informative Arbeitshilfe zur Unterhaltssicherung zusammengestellt: **Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung für junge Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung**
(Achtung – in einigen Bereichen haben sich Vorschriften und Sachlage verändert, eine aktualisierte überarbeitete Fassung der Arbeitshilfe liegt derzeit nicht vor)

Download: http://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/existenzsicherung-ausbildung-gefluechtete-2018_web.pdf

Für alle Beteiligten gilt: Sprechen Sie von Beginn an (möglichst im Vorfeld des Ausbildungsbeginnes) über Mobilitäts- und Wohnraumfragen miteinander und suchen gemeinsam nach möglichen Lösungswegen oder Verbesserungen – das kann die Fahrgemeinschaft mit Kolleg*innen sein, ein den Mobilitätsmöglichkeiten angepasster Arbeitsbeginn, die Unterstützung beim Führerschein oder die Anschaffung eines guten E-Bikes. Vielleicht gibt es in betriebsnähe eine bezahlbare Wohnung oder einen WG-Platz, vielleicht hat die Firma eigenen Wohnraum oder es geht mehreren Auszubildenden aus ihrem Betrieb so und man mietet gemeinsam für sie eine größere Wohnung an.

Arbeitshilfe „Soziale Rechte für Flüchtlinge“,

3. aktualisierte Auflage 2020

Anfang 2020 hat Claudius Vogt von der GGUA/Münster beim Paritätischen Gesamtverband die notwendige Überarbeitung des auch für Auszubildende wichtigen Leitfaden zum Sozialrecht vorgelegt. Die rechtliche Ausgestaltung der sozialen Rechte geflüchteter Menschen ist in Deutschland immer noch sehr komplex. Im Jahr 2019 haben zahlreiche Gesetzesänderungen durch das sog. „Migrationspaket“ leider dazu geführt, dass sich die Rechtslage sowohl für geflüchtete Menschen als auch für ihre Berater*innen noch weiter verkompliziert hat.

Während im Bereich des Asylbewerberleistungsgesetzes gravierende Verschärfungen zu verzeichnen sind, die bis hin zu einem nahezu völligen Leistungsausschluss für aus anderen EU-Mitgliedsstaaten weitergewanderte anerkannte Geflüchtete reichen, sind im Bereich der Arbeitsmarktförderinstrumente zahlreiche Verbesserungen eingetreten. Aus Sicht vieler Berater*innen und des Paritätischen Gesamtverbandes überwiegen aber die negativen Folgen des Migrationspakets bei Weitem die Verbesserungen. Darüber hinaus sind zahlreiche der eingeführten Sanktionen im Bereich des Asylbewerberleistungsgesetzes offensichtlich verfassungswidrig: Wie das Bundesverfassungsgericht schon 2012 ausgeführt hat, ist das Recht auf ein menschenwürdiges Existenzminimum auch aus migrationspolitischen Erwägungen nicht relativierbar.

Mit der vorliegenden Aktualisierung der 116 seitigen Arbeitshilfe wird ein kompakter Überblick über die zentralen Regelungen gegeben. Ganz bewusst ist die Arbeitshilfe dabei praxisorientiert angelegt, mit zahlreichen Tipps für die Beratungspraxis. Die Arbeitshilfe gibt die Gesetzeslage am 1. Januar 2020 wieder.

Die Broschüre kann direkt heruntergeladen werden unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/sozialleistungen-fluechtlinge-2019-aufl3_web.pdf

Infoheft für begleitete und unbegleitete geflüchtete Jugendliche **zum Thema Übergänge**

Im Infoheft „Übergänge gestalten! Antworten für begleitete und unbegleitete Geflüchtete“ finden geflüchtete Jugendliche Antworten und Tipps zu Fragen, die ihren Alltag, ihr Ankommen in Deutschland und ihre Zukunftsperspektiven betreffen. Anhand der Geschichten von Aleyna und Amir sind in vielfältiger Form Antworten auf Fragen zu den Themen Ankommen in Deutschland, Asyl, Alltag, Bildung & Ausbildung, Soziale Kontakte, Ich-Sein, Freiheit & Sicherheit, Emotionen sowie Ziele aus der Perspektive anderer Jugendlicher zu finden.

Das Heft ist in den Sprachen Deutsch, Englisch, Farsi und Arabisch erhältlich. Entstanden ist es im Rahmen des Forschungsprojektes „JuFlu: Übergänge im Leben junger Geflüchteter“ der HAWK Hildesheim. Der Flüchtlingsrat Niedersachsen hat das Projekt unterstützend begleitet und stellt das Heft in den verschiedenen Sprachen zum Download zur Verfügung. Im Rahmen des Projektes wurden Gespräche mit knapp 50 jungen geflüchteten Menschen geführt, in denen sie darüber berichtet haben welche besonderen Herausforderungen sie seit ihrer Ankunft in Deutschland bewältigen mussten und was oder wer sie dabei unterstützt hat.

Die vier verschiedenen Printversion können kostenlos bestellt werden: Bestellung richten Sie an *nds@nds-fluerat.org* mit Angabe der Anschrift sowie gewünschter Stückzahl und Sprache.

Der Download ist möglich unter: https://www.nds-fluerat.org/49398/zeitschrift/infoheft-fuer-jugendliche-uebergaenge-gestalten-antworten-fuer-begleitete-und-unbegleitete-gefluechtete/

Kindergeld und Elterngeld

Kindergeld kann unter bestimmten Voraussetzungen auch noch nach dem 18. Geburtstag des Kindes gezahlt werden. Das Kindergeld wird im Regelfall an die Erziehungsberechtigten ausgezahlt und bemisst sich nach der Anzahl und dem Alter der Kinder. Der Antrag auf Kindergeld ist bei der zuständigen Familienkasse zu stellen. Das Kindergeld kann auch rückwirkend für die letzten sechs Monate gezahlt werden.

Neben dem Kindergeld, gibt es noch den Kinderzuschlag für Familien mit geringem Einkommen. Dieser ist ebenfalls bei der Familienkasse zu beantragen.

Mit dem Elterngeld unterstützt der Staat Eltern, die ihr Kind nach der Geburt selbst betreuen möchten, indem er ihr Einkommen zu einem Teil ersetzt. Das Elterngeld bemisst sich grundsätzlich nach der Höhe des Einkommens der letzten 12 Monate vor Geburt des Kindes. Hat der betreuende Elternteil nur sehr wenig verdient oder war erwerbslos, erhält er einen Mindestbeitrag von 300 €.

Ob eine Person ohne deutsche Staatsangehörigkeit in Deutschland Kinder- oder Elterngeld erhält, hängt im Wesentlichen von ihrem Aufenthaltsstatus ab. Asylsuchende während des Asylverfahrens sowie *geduldete Personen* erhalten in der Regel weder Kinder- noch Elterngeld. Etwas Anderes kann sich allerdings aus zwischenstaatlichen Abkommen ergeben.

Unbegleitete minderjährige Geflüchtete können für sich selbst Kindergeld beantragen. Daneben erhalten sie Leistungen der Jugendhilfe. *Stand: Dezember 2020 – Zitiert nach: Informationsverbund Asyl & Migration; Download:*

https://www.asyl.net/themen/sozialrecht/kindergeld-und-elterngeld/

Einen guten Überblick gibt die tabellarische Übersicht: **Anspruch auf Familienleistungen für drittstaatsangehörige ausländische Staatsangehörige** -Stand: 26. August 2020.

Die elfseitige Übersicht wird vom IQ Netzwerk Niedersachsen zur Verfügung gestellt und wurde von Claudius Voigt verfasst. Online unter:

http://ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Tabelle_Familienleistungen_2020.pdf

Azubi-Info zum Kindergeld

Kindergeld wird in der Regel bis zum 18. Geburtstag des Kindes gezahlt. Wenn junge Erwachsen eine Ausbildung machen, können die Eltern unter bestimmten Voraussetzungen bis zum 25. Lebensjahr des Kindes Kindergeld erhalten. Auch eine Auszahlung an junge Erwachsene selbst ist unter bestimmten Bedingungen möglich. Unbedingt Kontakt zu einer Beratungsstelle aufnehmen.

Teil III Ausbildungsvorbereitung

Kurze Handlungsempfehlung für Praktika in der Ausbildungsvorbereitung

„Ich habe zwei Jahre nach einer Ausbildung gesucht. Wenn du schon ein Praktikum gemacht hast, ist das immer besser. Es gibt viele, die arbeiten und gleich einen Vertrag unterschreiben und dann wieder kündigen.“ *K.M.*; 23 Jahre alt aus Syrien; Seit 3 Jahren in Deutschland, Aufenthaltserlaubnis seit 2 Jahren; Abitur; Ausbildung zum Lokführer bei den Stadtwerken (vorerst im Güterverkehr) ab Aug.2021

Neben den langfristigen Maßnahmen zur betrieblichen Berufsvorbereitung (EQ, EQ Plus, BvB oder BGJ - genaueres ausführlich dazu im Kapitel „Fördermöglichkeiten für Geflüchtete und Unternehmen durch die Arbeitsagenturen und JobCenter“) ist auch ein bis zu maximal sechswöchiges Kurzzeitpraktikum zu empfehlen, um geeignete Kandidat*innen für Ihre Ausbildungsplätze zu finden.

Praktika – ob als freiwilliges Schnupperpraktikum, berufsvorbereitendes Schulpraktikum oder auf Ausbildungsaufnahme zugeschnittenes Orientierungspraktikum - sind für alle Beteiligten ein grundlegendes Probier- und Versuchsfeld, sie dienen dem gegenseitigen Kennenlernen und ermöglichen eine erste Einschätzung, was und in welcher Form zukünftige Auszubildende Unterstützungsbedarf haben.

„Im Rahmen des Projekts Qualifizierte berufspädagogische Ausbildungsbegleitung in Berufsschule und Betrieb (QuABB) haben Auswertungen gezeigt, dass ein erheblicher Anteil Jugendlicher die Ausbildung abbrach, obwohl sie in diesem Betrieb ein Praktikum gemacht hatten. Dies liegt daran, dass sich Betrieb und Jugendliche/r während des Praktikums von ihrer „besten Seite“ zeigen und dass später auftretende Konflikte sich nicht ausschließen lassen. Dennoch ist der Wert eines Betriebspraktikums nicht zu unterschätzen, Einblicke in den Arbeitsalltag und in betriebliche Abläufe zu geben und eine Einschätzung zu bekommen, ob man sich eine Zusammenarbeit vorstellen kann.“

Tipps für Unternehmen und Betriebe

Praktika machen Sinn, wenn alle Beteiligten Lust und Interesse haben. Sie sollten keine Plätze vergeben, wenn keine ordentliche Vorbereitung und Begleitung möglich ist oder Praktikant*innen nur „Mitläufer*innen“ sind.

Nutzen Sie die Bewerbung von Praktikumsplätzen zur Stärkung Ihres Arbeitgeberimages und Bekanntheitsgrads. Gehen Sie offensiv auf Migrant*innen und geflüchtete junge Menschen zu.

Legen Sie für sich fest, ob Sie eher einen Praktikumsplatz zur Berufsorientierung anbieten wollen oder ob Sie direkt auf Nachwuchssuche sind.

Ermuntern Sie gerade auch benachteiligte Jugendliche, sich für Praktika und Ausbildung zu bewerben. Sie steigern so die Mitarbeiter*innenbindung an Ihren Betrieb und verbessern das Arbeitsklima durch die Möglichkeit, sich sozial und zwischenmenschlich zu engagieren.

Nutzen Sie Praktika dazu, um die Motivation einordnen zu können und um möglichst auch verdeckte Fähigkeiten sichtbar zu machen.

Wenn jemand Interesse bekundet, versuchen Sie den Jugendlichen für Ihren Betrieb und die angebotenen Ausbildungsberufe zu begeistern. Gerade junge Menschen mit Fluchterfahrung haben nicht wirklich

ein grundlegendes Verständnis von der Wirkungsweise und dem Ablauf einer dualen Ausbildung. Ebenso ist ihnen oft die Bandbreite und Spezialisierungen hiesiger Ausbildungsberufe nicht wirklich präsent.

Nehmen Sie sich Zeit und machen Sie Ihre Praktikanten*innen mit den betrieblichen Regeln, den Abläufen und Besonderheiten vertraut.

Lassen Sie Praktikant*innen gezielte Aufgaben oder kleinere Projekte durchführen.

Praktikant*innen fühlen sich wohl, wenn sie in ihrem Interesse ernst genommen werden, wenn sie von Mitarbeiter*innen an die Hand genommen werden und durch den Arbeitsalltag begleitet werden. So bietet sich Ihnen und den beteiligten Kolleg*innen die Gelegenheit, Verantwortungsbewusstsein, Sorgfalt und weitere Kompetenzen zu beobachten.

Wenn möglich, beziehen Sie Ihre Mitarbeiter*innen, die Auszubildenden und die Praktikant*innen in Ihre Entscheidungen mit ein – das steigert die Akzeptanz untereinander.

Ermutigen Sie die Mitarbeiter*innen sich aktiv um die Praktikant*in zu kümmern und ermöglichen Sie gemeinsames Arbeits- und „berufliche Erlebnisprozesse“.

Eine festgelegte Grundstruktur für das Praktikum ist sicherlich hilfreich. Aber besprechen Sie mit der Praktikant*in und den verantwortlichen Mitarbeiter*innen zu Beginn möglichst offen Ablauf und Ziele des Praktikums. Nutzen Sie die Möglichkeiten, Potenziale zu entdecken, die in standardisierten Verfahren unberücksichtigt bleiben müssen.

Geben Sie dem Praktikum eine Struktur und arbeitsspezifische Inhalte, die den jungen Menschen die weitere Ausbildung von selbstreflexiven Kompetenzen ermöglicht.

Kompetenzen entwickeln sich im Dreiklang von Theorie + Übung + Praxis, wann immer es möglich ist, machen Sie diese Erkenntnis zur Grundlage Ihrer Praktikumsplanung für Ihren Betrieb.

Nehmen Sie am Praktikumsende Ihre und die Einschätzung der Praktikant*in zum Anlass, um über beobachtete Stärken und Schwächen zu sprechen.

Ein gezieltes Betriebspraktikum ist für viele junge Migrant*innen der erste Kontakt mit einem Ausbildungsberuf oder der Berufswelt allgemein. Schrauben Sie Ihre Erwartungen nicht zu hoch und achten Sie auf Potenziale und verdeckte Kompetenzen. Dem nicht standardisierten Betriebspraktikum kommt darum im Auswahlverfahren und als Entscheidungskriterium eine hohe Bedeutung zu. Sie können so gezielter dem oder der künftigen Mitarbeiter*in einen direkten Ausbildungsplatz oder eine betriebliche Berufsvorbereitung anbieten und zum Ausbildungsstart für notwendige betriebliche oder außerbetriebliche Unterstützung sorgen.

Junge Geflüchtete für die duale Berufsausbildung gewinnen
Eine Arbeitshilfe für das Beratungspersonal mit Ideen aus der Projektpraxis

Aus ihrer Beratungspraxis heraus haben einige KAUSA - Servicestellen in dem Facharbeitskreis „Erstinformation und Sensibilisierung nicht mehr schulpflichtiger Geflüchteter über Möglichkeiten und Perspektiven der dualen Ausbildung“ vielfältige Ideen und Informationen zusammengetragen. Die entstandene Arbeitshilfe basiert auf den Empfehlungen des Facharbeitskreises und wendet sich an Berater*innen und will sie bei ihrer Arbeit unterstützen. Die Arbeitshilfe kombiniert die wichtigsten Themen mit Illustrationen und vielfach erprobten Veranstaltungsformaten – für eine optimale Motivation, Information und Unterstützung junger Geflüchteter.

Die Jobstarter-Arbeitshilfe Nr. 3 ist online zu finden unter:https://www.jobstarter.de/jobstarter/shareddocs/downloads/files/arbeitshilfe_gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=1

Literaturempfehlungen & Lesehinweise:

Institut der deutschen Wirtschaft Köln e, V, (Hrsg.) / Redaktion: KOFA – Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung: *Handlungsempfehlung Praktika für Flüchtlinge;* Bonn Nov. 2017; Online unter:

https://www.kofa.de/media/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Ausbildung_Fluechtlinge.pdf

Nach dem Praktikum - Der Weg zur Ausbildung von Menschen mit Fluchtgeschichte

Auf dem Weg hin zur Ausbildung eines Menschen mit Fluchtgeschichte gibt es einige wichtige Dinge, die zu beachten sind. Fragen wie: "Schafft sie/er* die Ausbildung überhaupt ohne Unterstützung?", "Werden die kulturellen Unterschiede und das Rollenverständnis im Betrieb Probleme bereiten?" und "Wie lange kann sie/er* noch in der Bundesrepublik bleiben?" beeinflussen die Entscheidung, jungen Geflüchtete als Auszubildende einzustellen.

Foraus.de, das Forum für Ausbilder*innen stellt auf seinen Internetseiten einen kurzen Abriss für die Zeit vor Ausbildungsbeginn zusammen, **eine gute Orientierung, gerade für Betriebe die zum ersten Mal Geflüchtete ausbilden.** Die Zusammenstellung gibt einen Überblick, wie eine Planung vor und bis zum Ausbildungsbeginn aussehen kann.

Die Checkliste finden sie zum Download unter: https://www.foraus.de/de/themen/foraus_113121.php

Auf der Webseite der Zentralen Beratungsstelle Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung (ZBS AuF III) finden Sie Informationen u.a. zu Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen betrieblichen Tätigkeiten für Asylsuchende und geduldete Ausländer*innen. Titel der 75 seitigen Arbeitshilfe: „Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen Tätigkeiten für Asylsuchende, geduldete Ausländer*innen und andere Geflüchtete - Eine Arbeitshilfe für Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen“ (Sachstand: Okt. 2020). Online zu finden unter: https://www.zbs-auf.info/download/unternehmensinfo-2-rahmenbedingungen-von-praktika-und-aehnlichen-taetigkeiten-fuer-asylsuchende-geduldete-auslaenderinnen-und-andere-gefluechtete/

Expertise „Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive“

Hintergrund und Anlass der sehr lesenswerten Expertise war das „Jubiläum“ der Benachteiligtenförderung am Übergang Schule und Beruf im Jahre 2020. 40 Jahre Erfahrung nahm der Paritätische zum Anlass, sich mit diesem speziellen aber wichtigen Bereich kritisch auseinanderzusetzen, eine Zwischenbilanz zu ziehen und sich mit der Frage zu beschäftigen, wie das Berufsbildungssystem grundlegend neu ausgerichtet werden kann. *Besonders empfehlenswert ist die Expertise für Interessent*innen, die gerne auch Jugendliche ohne ausreichende Schul- und Grundbildung oder mit Handicap ausbilden wollen.*

Die Expertise setzt sich damit auseinander, dass das Berufsausbildungssystem und die Berufsausbildungsförderung insgesamt in den Blick genommen werden muss. Zudem bestimmen in der jüngeren Zeit die Erkenntnisse des 15. Kinder- und Jugendberichts die Fachdiskussion in der Kinder- und Jugendhilfe, hier insbesondere in der Jugendsozialarbeit. Die drei Kernherausforderungen in der Jugendphase und die Verlängerung der Jugendzeit fordern eine Neubewertung des Aufwachsens im institutionellen Gefüge. Das gilt auch für die Institutionen der Berufsbildung.

Vor diesem Hintergrund hat der Paritätische 2020 die Expertise in Auftrag gegeben, die sich mit dem Übergangsbereich kritisch auseinandersetzt und auf der Grundlage eines menschrechtsbasierten Ansatzes und unter Einbeziehung der UN-Behindertenrechtskonvention Anforderungen an und Perspektiven für das Ausbildungssystem beschreibt. In der Expertise finden sich verschiedene Anregungen und Hinweise für eine Vision von einem zukünftigen Ausbildungssystem, in dem der Kinder- und Jugendhilfe und hier insbesondere der Jugendsozialarbeit eine wichtige Aufgabe bei der Durchsetzung der Rechte junger Menschen auf Zugang und Teilhabe im institutionellen Gefüge des Aufwachsens zukommt.

Im Blick des Paritätischen auf die Expertise heißt es unter anderem:

1. Die bestehenden Berufsausbildungssysteme in Deutschland sind nicht inklusiv
2. Für alle Jugendlichen muss eine diskriminierungsfreie berufliche und soziale Teilhabe sichergestellt werden
3. Alle jungen Menschen haben ein Recht auf Ausbildung
4. Jungen Menschen muss ein diskriminierungsfreier und barrierefreier Zugang zur Berufsausbildung und zu den Unterstützungsangeboten im Regelsystem der Berufsausbildung ermöglicht werden
5. Ein inklusives Berufsausbildungssystem muss eine qualitätsvolle Ausbildung gewährleisten, in der die Partizipation der jungen Menschen gesichert ist
6. Die Kinder- und Jugendhilfe ist eine Menschenrechtsprofession

Enggruber, Ruth/Neises, Frank/Oehme, Andreas/Palleit, Leander/Schröer, Wolfgang/ Tillmann, Frank: ***Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive // Expertise im Auftrag des Paritätischen Gesamtverbandes;*** Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.; Berlin Mai 2021, 48 S.; Online unter:

https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/expertise_uebergang-schule-beruf_2021.pdf

Beierling, Birgit – Redaktion: ***Blick des Paritätischen auf die Expertise: Übergang zwischen Schule und Beruf neu denken: Für ein inklusives Ausbildungssystem aus menschenrechtlicher Perspektive***; Deutscher Paritätischer Wohlfahrtsverband – Gesamtverband e.V.; Berlin Mai 2021, 8 S.; Online unter:

https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/expertise_uebergang-schule-beruf_Blick-des-Paritaetischen.pdf

Teil IV ...unter verschieden Gesichtspunkten, einiges zu...

Wechsel des Ausbildungsbetriebes und vorzeitige Auflösung eines Berufsausbildungsverhältnisses

Wechsel des Ausbildungsbetriebes

Grundsätzlich gilt: Mit der Ausbildung wird ein besonderes Verhältnis zu einem Betrieb eingegangen. Ein unterschriebener und von der zuständigen Kammer in das Verzeichnis der Berufsausbildungsverhältnisse eingetragener Ausbildungsvertrag unterscheidet sich prinzipiell vom normalen Arbeitsverhältnis. Bei einem Ausbildungsverhältnis wird davon ausgegangen, dass keine Arbeitsleistung geschuldet wird, vielmehr die ››Tätigkeit/ Integration in den betrieblichen Arbeitsprozess‹‹ ausschließlich erfolgt, um einen Beruf zu erlernen. Mit Vertragsabschluss verpflichten sich beide Seiten, dieses Ziel zu erreichen. Das kann nur gelingen, wenn sich beide an die Vereinbarung halten.

Was heißt das praktisch für eine Auszubildende, einen Auszubildenden

Die Möglichkeiten für die Kündigung von Ausbildungsverhältnissen sind sowohl für Ausbildungsbetriebe als auch für Auszubildende erheblich eingeschränkt.

Auszubildende können im gleichen Beruf ihre Ausbildung nicht so ohne weiteres in einem anderen Betrieb fortsetzen. Das Berufsbildungsgesetz (BBiG) sieht erstmal einen bloßen Wechsel des Ausbildungsbetriebes nicht vor; er ist auch kein Grund für eine Kündigung. *Verträge sind einzuhalten*, so der entsprechende Grundsatz. Vielmehr geht der Gesetzgeber davon aus, dass es jedem zumutbar ist, sich für die Dauer von drei Jahren zu binden.

Das BBiG sieht deshalb vor, dass der Ausbildungsvertrag nach Ablauf der Probezeit beiderseits nur gekündigt werden kann, wenn ein wichtiger Grund vorliegt. Zum Beispiel bei gesundheitlichen Problemen wie Allergien oder Fluchtfolgeerkrankungen. Eine Kündigung ist auch vorgesehen, wenn der/ die Auszubildende die Ausbildung aufgibt, um einen Schulabschluss nachzuholen, ein Studium aufzunehmen oder um einen anderen Ausbildungsberuf zu lernen.

Kündigung in der Probezeit

Während der Probezeit können beide Vertragsparteien schriftlich, jederzeit fristlos und ohne Angabe von Gründen kündigen. Die Kündigung muss immer schriftlich erfolgen. Es muss keine Frist eingehalten werden, das Ausbildungsverhältnis endet zu dem Zeitpunkt, der in der Kündigung angegeben ist, in der Regel sofort.

Außerordentliche oder fristlose Kündigung aus wichtigem Grund

Nach der Probezeit kann von den Vertragsparteien nur „aus wichtigem Grund“ schriftlich und ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden. Die Kündigungsgründe dürfen zum Zeitpunkt der Kündigung nicht länger als zwei Wochen bekannt sein. Es muss zwingend schriftlich und unter genauer Angabe der Gründe (wer, was, wann, wo) gekündigt werden. Ansonsten ist die Kündigung unwirksam. Ein sogenannter wichtiger Grund ist ausschließlich dann gegeben, wenn die Fortführung des bestehenden Vertragsverhältnisses unzumutbar ist. Zur Vorbereitung einer fristlosen Kündigung sollten Auszubildende entsprechende belegbare Nachweise sammeln. Genaue Regelungen zur Kündigung sind im BBiG § 22 nachzulesen.

Was können wichtige Gründe sein

Der Terminus „wichtiger Grund“ unterliegt sehr strengen Maßstäben. Solche Gründe können schwere und andauernde Verstöße gegen das Jugendarbeitsschutzgesetz oder das Arbeitszeitgesetz oder eine mangelhafte Ausbildung durch Verstöße gegen die Ausbildungspflicht und berufliche Mängel sein.

Hierzu gehören unter anderem: Andauernde ausbildungsfremder Tätigkeiten // Längerfristig fehlende Anleitung // Wiederholt ausbleibende oder verspätete Ausbildungsvergütung // Überstunden, die nicht bezahlt oder in Freizeit ausgeglichen werden // Systematisch schlechte Behandlung (z.B. Anschreien, Beleidigungen, Benachteiligung, Diskriminierung).

Sehr schwere Pflichtverletzungen sind: Sexuelle Belästigung, Körperverletzung, schwerwiegende Bedrohungen, schwere körperliche und psychische Gefährdung.

Die bloße Behauptung, dass es Mängel in der Ausbildung gäbe, reicht nicht aus… Zu klären wäre:

Sind die Mängel tatsächlich nachweisbar oder offensichtlich?

Wurde der Betrieb vor der Kündigung aufgefordert, die Mängel zu beseitigen und wurde eine entsprechende Frist gesetzt?

Auszubildende sollten besonders beachten: Das Vorliegen des wichtigen Grundes kann vom Ausbildungsbetrieb bestritten werden; wenn dennoch gekündigt wird, kann der Betrieb sogar Schadensersatz vom Auszubildenden fordern.

Das Schreiben einer außerordentliche Kündigung unterliegt keinen vorgegebenen Schemata, sie sollte aber genau, ausführlich und individuell nachvollziehbar sein. Sollten die Gründe für die fristlose Kündigung nicht ausreichen, hat der ausbildende Betrieb innerhalb von drei Monaten nach erfolgter Kündigung grundsätzlich die Möglichkeit Schadensersatzansprüche geltend zu machen, wenn die Ausbildung trotzdem beendet wird. Ausbildungsbetriebe können grundsätzlich innerhalb von drei Wochen Widerspruch gegen die Kündigung einlegen und eine Schlichtung bei der zuständigen Stelle beantragen. Gemäß §111 Abs. 2 ArbGG ist eine derartige Verhandlung vor dem Schlichtungsausschuss eine vorgeschriebene und unverzichtbare Prozessvorrausetzung (BAG 13.04.1989, DB 90, s. 586). Zwar kann eine „Anrufung“ des Ausschusses nicht erforderlich sein, wenn das Ausbildungsverhältnis bereits beendet ist, wohl aber, wenn gerade Streitgegenstand die Frage ist, ob eine wirksame Beendigung des Ausbildungsverhältnisses vorliegt. Die Zuständigkeit für das Arbeitsgericht besteht im Übrigen auch für Auszubildende, die statt einer Ausbildungsvergütung zum Beispiel von der Agentur für Arbeit Leistungen nach dem SGB III erhalten.

In §111 Abs. 2 ArbGG heißt es wörtlich: „Zur Beilegung von Streitigkeiten zwischen Ausbildenden und Auszubildenden aus einem bestehenden Berufsausbildungsverhältnis können im Bereich des Handwerks die Handwerksinnungen, im Übrigen die zuständigen Stellen im Sinne des Berufsbildungsgesetzes Ausschüsse bilden, denen Arbeitgeber und Arbeitnehmer in gleicher Zahl angehören müssen. Der Ausschuss hat die Parteien mündlich zu hören. Wird der von ihm gefällte Spruch nicht innerhalb einer Woche von beiden Parteien anerkannt, so kann binnen zwei Wochen nach ergangenem Spruch Klage beim zuständigen Arbeitsgericht erhoben werden. § 9 Abs. 5 gilt entsprechend. Der Klage muss in allen Fällen die Verhandlung vor dem Ausschuss vorangegangen sein. Aus Vergleichen, die vor dem Ausschuss geschlossen sind, und aus Sprüchen des Ausschusses, die von beiden Seiten anerkannt sind, findet die Zwangsvollstreckung statt. Die §§ 107 und 109 gelten entsprechend.“

Besonderheiten in der Vorbereitung einer außerordentlichen oder fristlosen Kündigung

Hat der Ausbildungsbetrieb grundsätzlich die Möglichkeit, die negative Situation zu bereinigen oder den Umgang im Ausbildungsprozess zu ändern (z. B. im Umgang mit ausbildungsfremden Tätigkeiten oder bei rassistischer Anmache durch Betriebsangehörige), dann muss der Betrieb zunächst auf die Pflichtverletzungen in Form einer schriftlichen Abmahnung hingewiesen werden sowie aufgefordert werden die Situation zu ändern. Es kann zusätzlich sinnvoll sein, die zuständige Kammer mit einzubeziehen um eine Schlichtung zu ermöglichen. Falls sich daraufhin nichts ändern sollte, besteht dann die berechtigte Möglichkeit fristlos zu kündigen. Als wichtige Merksätze für alle Auszubildenden gilt hier: Kündigungen sollten sehr gut überlegt sein!

Kündige nicht in einer Situation, in der du unter Druck stehst ober unter Druck gesetzt wirst!

Sonderfall: Personenbedingte Kündigungsgründe

In Ausnahmefällen ist es einem Ausbildungsbetrieb möglich eine/n Auszubildende*n zu kündigen, weil er oder sie persönlich nicht mehr in der Lage ist, die für die Ausbildung notwendigen Aufgaben zu erfüllen. Entscheidender Unterschied zur verhaltensbedingten Kündigung ist, dass dieser Grund nicht durch den Auszubildende*n veränderbar ist oder war. Das kann z.B. der Fall sein bei:

- Verlust des Führerscheins (z.B. als Berufskraftfahrer*in oder Fachkraft im Fahrgastbetrieb)
- Aufgrund ausländerrechtlicher Problemlagen - Verlust der Arbeits- oder Aufenthaltserlaubnis
- Bei sehr lange Erkrankung und wenn nicht abzusehen ist, dass die/der Auszubildende jemals wieder ganz gesund wird (z.B. Stauballergie bei holzverarbeitenden Berufen // chronische Entzündung in der Hand, die bei widerkehrenden Belastung immer wieder ausbrechen // Unverträglichkeit von chemischen Stoffen, Farben etc.)
- Straffälligkeit und Haft
- Alkoholabhängigkeit und Drogensucht

Der Ausbildungsbetrieb ist verpflichtet den Nachweis zu erbringen, dass es durch den/die Auszubildende*n zu erheblichen Störungen im Betriebsablauf kommt oder der betriebswirtschaftliche Erfolg nachhaltig gefährdet ist. Außerdem sind Betriebe angehalten zu überprüfen, ob trotz der persönlichen Beeinträchtigung Auszubildende nicht trotzdem an anderer Stelle im Betrieb ihre Ausbildung fortsetzen könnten. Erst dann ist eine außerordentliche oder fristlose Kündigung gerechtfertigt. Hier von betroffene Auszubildende sollten unbedingt unterstützende Beratung in Anspruch nehmen. Vergleiche: IHK Düsseldorf: Kündigung eines Ausbildungsverhältnis; online unter: https://www.duesseldorf.ihk.de/ausbildung/ausbildung-von-a-z/kuendigung-2596730

Vier Wochen Kündigungsfrist bei ordentlicher Kündigung – Gründe und Fallstricke

Nur wenn Auszubildende die Ausbildung wirklich aufgeben wollen oder einen anderen Ausbildungsberuf erlernen möchten kommt eine ordentliche Kündigung in Frage: hier kann mit einer Frist von vier Wochen schriftlich und unter Angabe des Kündigungsgrundes gekündigt werden. Für Auszubildende gilt - zum Zeitpunkt der Kündigung muss der ernsthafte Wille zur Berufsaufgabe oder zum Berufswechsel vorliegen.

Unter bestimmten Vorrausetzungen kann zu einem späteren Zeitpunkt die Ausbildung im gleiche Beruf fortgesetzt werden. Auszubildende können ihre Meinung auch wieder ändern und sich erneut im gleichen Ausbildungfeld bewerben und die Berufsausbildung in demselben oder in einem neuen Betrieb fortsetzen. Vorrausetzung: zum Zeitpunkt der Kündigung muss der ernsthafte Wille zur Berufsaufgabe vorliegen. Eine Kündigung ist kein Instrument, um unter sicheren und guten Bedingungen den Ausbildungsplatz zu wechseln. Wenn Auszubildende ordentlich kündigen aber nur den Ausbildungsplatz wechseln wollen, ist von Betriebsseite her eine Schadensersatzforderung möglich; ebenfalls kann es zu Problemen mit den zuständigen Kammern oder Innungen beim Eintragen eines neuen Ausbildungsverhältnisses kommen.

Kündigung unter 18 Jahre

Ähnlich wie beim Abschluss eines Ausbildungsvertrages wird bei nicht volljährigen Jugendlichen für die Kündigung und die Aufhebung das Einverständnis der gesetzlichen Vertreter*innen, also oft der sorgeberechtigten Eltern bzw. des sorgeberechtigten Elternteils benötigt » beschränkt geschäftsfähig (BGB § 106) «. Bei unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten ist die Einwilligung der gesetzlichen Betreuung bzw. des/der zuständige*n Mitarbeiter*in des Jugendamt erforderlich.

Aufhebungsvertrag

Für ein Berufsausbildungsverhältnis gelten die allgemeinen Grundsätze des Arbeits-

vertragsrechts, sofern sich aus dem BBiG nichts Anderes ergibt. Auszubildende sollten im Blick auf einen zukünftige Bewerbungen und einen neuen Ausbildungsvertrag eine Beendigung im beiderseitigen Einvernehmen einer Kündigung vorziehen: Betrieb und Auszubildende*r schließen gemeinsam einen Aufhebungsvertrag, wenn der Ausbildungsbetrieb die Gründe für den Wechsel und das Ausscheiden aus dem Betrieb akzeptiert. Dabei muss weder ein Grund angegeben noch eine Frist eingehalten werden. Die Ausbildung kann nun in einem anderen Betrieb auch im gleichen Ausbildungsberuf fortgesetzt werden. Ein solcher Wechsel sollte aber erst dann erfolgen, wenn man den neuen Ausbildungsplatz bereits sicher hat.

Vertrag mit einem neuen Ausbildungsbetrieb

Mit dem neuen Ausbildungsbetrieb ist erneut ein rechtsverbindlicher neuer Ausbildungsvertrag abzuschließen. Ob die bereits zurückgelegte Ausbildungszeit angerechnet wird, vereinbaren Betrieb und Auszubildende*r im neuen Ausbildungsvertrag. In jedem Fall wird eine neue Probezeit (von mindestens einem und maximal vier Monaten) vereinbart.

Neuer Berufsschulstandort notwendig?

Ein Betriebswechsel kann es notwendig machen, die Berufsschule zu wechseln. Zuständig ist stets die Schule, in deren Einzugsgebiet der Betrieb liegt. Fällt der Betrieb in einen anderen Zuständigkeitsbereich, sollte man die Möglichkeit eines Wechsels mit der neuen Schule vorher besprechen.

Wer muss über eine Kündigung informiert werden?

- ***Berufsschule:*** Die meisten Berufsschulen lassen Auszubildende, während sie einen neuen Betrieb suchen, weiter am Unterricht teilnehmen. Die zuständige Berufsschule sollte nicht nur deswegen unbedingt über eine Kündigung informiert werden.
- ***Agentur für Arbeit:*** **Auszubildende sind wie alle Arbeitnehmer*innen** verpflichtet sich umgehend arbeitslos zu melden. Sie erhalten dann auch die volle Unterstützung der Agentur für Arbeit bei der Stellensuche. Es kann unter Umständen zu einer Leistungssperre von bis zu drei Monaten durch die Agentur für Arbeit für den Erhalt von Arbeitslosengeld kommen, wenn der/die Auszubildende die Kündigung mit verschuldet hat.
- ***Zuständige Kammer oder Innung***
- ***Zuständige Krankenkasse***

Unbedingt Unterstützung und Beratung aufsuchen!!!

Damit Auszubildende auf der sicheren Seite sind, sollten sie bei allen Kündigungsfragen oder einem angestrebten Wechsel des Ausbildungsbetriebes sowie einer vorzeitigen Auflösung eines Berufsausbildungsverhältnis unbedingt vorher eine Beratungsstelle für Geflüchtete, Beratungsangebote von IvAF-Projekten oder gewerkschaftliche Beratung (Betriebsrat, Jugendvertretung, Vertrauensleute) in Anspruch nehmen. Gerade zu diesen Fragen sind Austausch und ausführliche Gespräche von größter Bedeutung.

Auf jeden Fall sollten ebenfalls die Ausbildungsberater*innen der Kammern und Innungen einbezogen und kontaktiert werden – ihre Aufgabe ist es zu vermitteln und Streitfälle zu klären.

Wichtiger Praxistipp für Auszubildende - Was tun, wenn Dein Betrieb dich kündigt?

Wenn Du als Auszubildender eine Kündigung erhaltenen hast, ist es an erster Stelle wichtig sich ehrlich und ausführlich mit den Gründen auseinander zu setzen. Im zweiten Schritt solltest Du für dich klären, ob Du rechtlich etwas gegen die Kündigung und ihre Folgen tun kannst oder tun willst (Kündigungsschutzverfahren vor dem Arbeitsgericht) und ob Du in dem Betrieb auch weiterhin deine Ausbildung fortsetzen willst. *Wenn ja, solltest Du dich unbedingt ausführlich beraten lassen.* Bei einem Kündigungsschutzverfahren gewährt Dir als Gewerkschaftsmitglied deine Gewerkschaft Rechtsschutz. Gewerkschaftsvertreter*innen oder Flüchtlingsberater*innen unterstützen auch beim Frist gerechten ein legen eines Widerspruch gegen die Kündigung. Frist gerecht heißt in diesem Fall: Der Widerspruch muss binnen drei Wochen nach Zugang der Kündigung schriftlich vorliegen. Danach ist die Kündigung auf jeden Fall wirksam. Bei einer Kündigung vor und während der Probezeit ist der Widerspruch sinnlos, außer für dich gilt ein besonderer Kündigungsschutz wie für Schwangere, Schwerbehinderte, Mitglieder der betrieblichen Jugendvertretung. (Siehe auch oben zu Schlichtungsverfahren bei Kündigung durch Azubi.)

Berufsbildungsgesetz (BBiG)
§ 22 Kündigung

(1) Während der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis jederzeit ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden.

(2) Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur gekündigt werden

1. aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist,
2. von Auszubildenden mit einer Kündigungsfrist von vier Wochen, wenn sie die Berufsausbildung aufgeben oder sich für eine andere Berufstätigkeit ausbilden lassen wollen.

(3) Die Kündigung muss schriftlich und in den Fällen des Absatzes 2 unter Angabe der Kündigungsgründe erfolgen.

(4) Eine Kündigung aus einem wichtigen Grund ist unwirksam, wenn die ihr zugrundeliegenden Tatsachen dem zur Kündigung Berechtigten länger als zwei Wochen bekannt sind. Ist ein vorgesehenes Güteverfahren vor einer außergerichtlichen Stelle eingeleitet, so wird bis so wird bis zu dessen Beendigung der Lauf dieser Frist gehemmt.

Kündigung durch den Ausbildungsbetrieb

Was muss ein Unternehmen bei fristloser und außerordentlicher Kündigung berücksichtigen

Außerordentlich und fristlos kann ein Berufse ausbildungsverhältnis nach Beendigung der Probezeit von betrieblicher Seite nur noch gekündigt werden, wenn ein wichtiger Grund vorliegt (siehe §22 BBiG). Das ist der Fall, wenn die Fortsetzung des Ausbildungsverhältnisses bis zur Beendigung der vereinbarten Ausbildungszeit für die/den Ausbilder*in unzumutbar geworden ist. Das können z. B. wiederholtes Schwänzen der Berufsschule, Diebstahl oder regelmäßig Zu-Spät-Kommen sein. Hierzu sollte auch die Sicht der Auszubildenden unbedingt mit einbezogen werden.

Klärung von Arbeitgeberseite her: Wann liegt ein wichtiger Grund vor?

Bei der Prüfung des wichtigen Grundes muss der besondere Charakter des Ausbildungsverhältnisses zum Tragen kommen. Das bedeutet, dass bei kleineren oder einmaligen Pflichtverletzungen, schlechten Berufsschulleistungen oder leichten sonstigen Vergehen kein wichtiger Grund für eine Kündigung vorliegt. Eine fristlose Kündigung von Auszubildenden ist erst dann zulässig, wenn trotz aller „Erziehungsmaßnahmen“ - zum Beispiel Ermahnungen und Abmahnungen - keine Veränderung sichtbar wird.

Einer Kündigung müssen normalerweise mindestens zwei Abmahnungen für das gleiche Vergehen vorausgehen. Sonderfall: Nach außerordentlicher Schwere des Pflichtverstoßes kann auch eine erste Abmahnung ausreichend sein.

Grundsätzliche Ausnahmen liegen bei besonders gravierenden Verfehlungen wie z- B. nachweislicher Diebstahl oder ein tätlicher Angriff auf die/den Ausbilder*in vor.

Hier kann auch ohne Abmahnung gekündigt werden.

Je weiter die vertragliche Ausbildungszeit fortgeschritten ist, umso strengere Anforderungen werden an den Kündigungsgrund gestellt. Kurz vor dem Ende der Ausbildung ist eine Kündigung im Allgemeinen ausgeschlossen.

Schulleistungen und Zwischenprüfung

Mangelnde oder schlechte Berufsschulleistungen berechtigen nicht zur außerordentlichen Kündigung. Ebenso ist eine nicht bestandene Zwischenprüfung kein Kündigungsgrund.

Wirksamkeit einer Kündigung

Jede Kündigung muss unter genauer Angabe der Kündigungsgründe schriftlich ausgesprochen werden, sie ist sonst unwirksam. Sie ist auch unwirksam, wenn dem Ausbildungsbetrieb die vorgebrachten Kündigungsgründe bereits länger als zwei Wochen bekannt sind. Zudem ist eine Kündigung unwirksam, wenn ein Betriebsrat existiert und der Betriebsrat vor der Kündigung nicht angehört wurde.

Kündigung unter 18 Jahre

Die Kündigung eines minderjährigen Azubis muss grundsätzlich auch gegenüber den gesetzlichen Vertreter*innen erklärt und begründet werden. Bei unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten muss sie gegenüber der gesetzlichen Betreuung/Vormund erfolgen, also etwa ein Mitarbeitender des zuständigen Jugendamt.

Sonderfall: Betriebliche Kündigungsgründe

Als betrieblicher Kündigungsgrund im Ausbildungsverhältnis kommt nur die vollständige Betriebsstillegung in Frage – und nur dann, wenn es im Betrieb keinerlei Möglichkeit zur weiteren Ausbildung mehr gibt. Eine förmliche Insolvenz des Betriebes reicht nicht als Kündigungsgrund aus – der Betrieb müsste auch in diesem Fall nachweisen, dass er nicht mehr in der Lage ist ordnungsgemäß auszubilden oder das keine Versetzung an andere Stellen möglich ist. Ist dies der Fall, ist eine ordentliche Kündigung möglich. Wird der Betrieb aufgekauft oder übernommen, so fällt die Ausbildungsmöglichkeit vermutlich nicht weg und die Auszubildenden haben das Recht darauf weiter dort ausgebildet zu werden.

Schadensersatzansprüche nach der vorzeitigen Auflösung von Ausbildungsverhältnissen [1]

Wird ein Berufsausbildungsverhältnis nach der Probezeit vorzeitig gelöst, haben sowohl Auszubildende als auch Ausbilder*innen einen Schadensersatzanspruch, wenn die andere Person den Grund für die Auflösung vertreten muss (§ 23 Abs. 1 Berufsbildungsgesetz, BBiG), d.h. wenn sie diesen Grund vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt hat. Das kann beispielsweise der Fall sein, wenn der Ausbildungsbetrieb die Ausbildungsvergütung trotz Aufforderung mehrfach nicht termingerecht gezahlt hat. [2] Der Anspruch erlischt, wenn er nicht innerhalb von drei Monaten nach Beendigung des Berufsausbildungsverhältnisses geltend gemacht wird (§ 23 Abs. 1 BBiG).

1. Konstellationen der vorzeitigen Vertragsauflösung

a) Kündigung aus wichtigem Grund

Nach der Probezeit kann das Berufsausbildungsverhältnis nur aus einem wichtigen Grund ohne Einhalten einer Kündigungsfrist gekündigt werden (§ 22 Abs. 2 Nr. 1 BBiG). Ein Schadensersatzanspruch besteht in diesen Fällen nur dann, wenn der Grund für die außerordentliche Kündigung vorsätzlich oder fahrlässig herbeigeführt wurde.

b) Auflösung ohne Rechtsgrund

Auch wenn das Vertragsverhältnis nicht in rechtlich zulässiger Weise beendet wurde, kann eine Schadensersatzpflicht bestehen. Die tatsächliche Beendigung, z.B. durch Verweigerung der weiteren Ausbildung im ungekündigten Berufsausbildungsverhältnis unter Vertragsbruch, ist ausreichend. Gerade die rechtswidrige und damit rechtlich unwirksame Kündigung ist vielfach Ausgangspunkt für einen Schadensersatzanspruch. [3]

2. Schadenshöhe

Nach § 23 BBiG muss der Schaden ersetzt werden, der auf die vorzeitige Beendigung des Ausbildungsverhältnisses zurückzuführen ist. Es ist der Zustand herzustellen, der bestehen würde, wenn der zum Ersatz verpflichtende Umstand nicht eingetreten wäre (§§ 249 ff BGB). [4]

a) Schaden des Ausbildungsbetriebs

Zum erstattungsfähigen Schaden des Ausbildenden gehören insbesondere Aufwendungen, die durch eine neue Besetzung des Ausbildungsplatzes entstehen (z. B. Kosten für entsprechende Zeitungsanzeigen).

b) Schaden der Auszubildenden

Dazu gehört insbesondere Folgendes:

- die Weiterzahlung der Ausbildungsvergütung bis zur Aufnahme einer neuen Ausbildung oder ggf. eines Arbeitsverhältnisses [5]
- die Aufwendungen für die Begründung eines neuen Ausbildungsverhältnisses [6]
- etwaige Mehrkosten, die durch die Ausbildung an einem anderen Ort verursacht werden [7]
- Lehrgangs- und Prüfungsgebühren bei Fortsetzung der Berufsausbildung an einem Weiterbildungsinstitut [8]
- ein durch eine nicht ordnungsgemäß abgeschlossene Berufsausbildung entstandener Folgeschaden, der darauf beruht, dass auf Grund der nicht abgelegten Abschlussprüfung in einem Arbeitsverhältnis nur einen geringeren Verdienst erzielt werden kann. [9]

Informationsstand. Oktober 2020

Zusammengestellt von Dr. Barbara Weiser –

Rechtliche Beratung im „ESF Projekt Netzwerk Integration – Netwin 3“ bei der Caritas Diözese Osnabrück

1 Die in der Übersicht zum Ausdruck kommenden Rechtsauffassungen geben nicht die offizielle Rechtsauffassung der EU oder der Bundesregierung wieder.

2 BAG, Urteil vom 16.07. 2013 – 9 AZR 784/1

3 BAG, Urteil vom 17.07. 2007 – 9 AZR 103/07, Rn. 13.

4 BAG, Urteil vom 16.07.2013 - 9 AZR 784/11.

5 BAG, Urteil vom 16.07.2013 - 9 AZR 784/11

6 BAG, Urteil vom 16.07.2013 - 9 AZR 784/11; BAG, Urteil vom 17. 7. 2007 – 9 AZR 103/07.

7 BAG, Urteil vom 16.07.2013 - 9 AZR 784/11.

8 BAG, Urteil vom 17.07.2007 - 9 AZR 103/07, Rn. 17.9 BAG, Urteil vom 08.05.2007 –

9 AZR 527/06, Rn. 34.

Bei Fragen zu Ausbildung, Job, Praktikum lassen sich hilfreiche und ausführliche Infos auf den **Internetseiten der DGB-Jugend** finden. Zusätzlich gibt es hier die Möglichkeit Fragen online zu stellen und möglichst schnell eine Antwort zu bekommen... Kontakt unter: **https://jugend.dgb.de/dgb_jugend/ueber-uns/kontakt** oder **https://jugend.dgb.de/ausbildung/beratung/dr-az**

Teil V - Thema Sprache

Thema Sprache

… Ein Land mit nur einer Sprache und einer Sitte ist schwach und gebrechlich. Darum ehre die Fremden und hole sie ins Land …

Stephan I. ‹‹969 – 1038››, Erster König von Ungarn

Ein gefestigter Sprachgebrauch und sichere Alltagskommunikation sind eine der wirklich wichtigen und entscheidenden Grundlagen für das Gelingen einer dualen Ausbildung. Sprache ist die zentrale Hürde für das Bestehen der Ausbildung – ob auf Lehrgängen, in der Berufsschule oder während der Kommunikation mit Kund*innen. Eine rechtzeitig eingeleitete Sprachförderung hilft den Auszubildenden, Probleme im Betriebsalltag und der Berufsschulen vorzubeugen und Ausbildungsabbrüche zu vermeiden.

Viele Geflüchtete berichten in Reflexionsgesprächen dazu:

„Miteinander Reden und das Verstehen im Arbeitsprozess funktioniert eigentlich ganz gut.“ Sie machen Erfahrungen damit, wie wichtig es ist nachzufragen und Unverstandenes zu benennen; denn nur so haben die Betriebe die Möglichkeit den Sprachdefiziten mit Geduld und Rücksichtnahme unterstützend entgegen zu wirken.

Viel schwieriger wird es beim Lesen von längeren Texten, z. B. Gebrauchsanweisungen für Gerätschaften, Arbeitsunterlagen des Betriebes bzw. der Berufsschule oder ausführliche Texte in Fachschulbüchern. Sinnerfassendes Lesen ist ein komplexer Prozess, der gerade jungen Geflüchteten unglaublich viel Konzentration und Erfahrung abverlangt. Ihnen fällt der ständige Bruch zwischen Praxis und komplexen Berufsschulunterricht besonders schwer.

Nach langen Arbeitstagen das Alltagsdeutsch verbessern zu wollen, Fachsprache zu lernen und den Umgang mit Texten zu üben, verlangt von den jungen Menschen eine Menge Kraft, Motivation und Ausdauer. Hinzu kommt der normale aber notwendige Berufsschullernstoff, das Berichtsheft und die Schulbuchlektüre.

Für eine gute Situationsanalyse ist wichtig zu wissen, dass ein zertifiziertes Sprachniveau keine in Stein gemeißelte Aussage über Kommunikationsfreudigkeit, reale Sprachkenntnisse und `verstehen können` ist. Wissensstand und Sprachfähigkeit der jungen Menschen sind viel zu differenziert um für Auszubildende mit Fluchtgeschichte gleichbleibende und normierte Unterstützung anbieten zu können, viel mehr sind der Situation angepasste und individuelle Lösungs- und Unterstützungsansätze gefragt.

Thema Sprache

Ein erstes Instrument zur Orientierung
Der Europäischen Referenzrahmen für Sprachen

Personalverantwortlichen in Betrieben, Ausbilder*innen oder Lehrkräften fällt es oft schwer die Sprachkenntnisse Geflüchteter einzuschätzen. Die Eindrücke aus dem Vorstellungsgespräch oder dem Kurzpraktikum sind nicht immer aussagekräftig.

Neben den Sprachgebrauchserfahrungen im Einstiegsprozess der Ausbildung ist eine grobe Einordnung und Einschätzung des Sprachstandes von neuen Auszubildenden über die Zertifizierung des Sprachniveaus nach dem gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen möglich. Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen befasst sich mit der Beurteilung von Fortschritten in den Lernerfolgen bezüglich einer Fremdsprache. Ziel ist, die verschiedenen europäischen Sprachzertifikate untereinander vergleichbar zu machen und einen Maßstab für den Erwerb von Sprachkenntnissen zu schaffen.

Die grundlegenden Level sind:

A: Elementare Sprachverwendung
B: Selbstständige Sprachverwendung
C: Kompetente Sprachverwendung

Diese sind nochmals in insgesamt 6 Stufen unterschiedlicher Sprachniveaus unterteilt:

A1 – „Anfänger“

A2 – „Grundlegende Kenntnisse“

B1 – „Fortgeschrittene Sprachverwendung“

B2 – „Selbständige Sprachverwendung“

C1 – „Fachkundige Sprachkenntnisse“

C2 – „Annähernd muttersprachliche Kenntnisse“.

Kurze Beschreibungen zu den 6 Einstufungen finden Sie unter: https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/

Die nachfolgende Tabelle soll einen etwas ausführlicheren Überblick über die unterschiedlichen Sprachniveaus geben.

SPRACHNIVEAU	KURZBESCHREIBUNG	ERFORDERLICHE UNTERRICHTSSTUNDEN NACH ERFAHRUNGSWERTEN (45 MIN.)
A 1 **Anfänger**	• Kann vertraute, alltägliche Ausdrücke und ganz einfache Sätze verstehen und verwenden, die auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse zielen. • Kann sich und andere vorstellen und anderen Menschen Fragen zu ihrer Person stellen – z. B. wo sie wohnen, welche Leute sie kennen oder welche Dinge sie besitzen – und kann auf Fragen dieser Art Antwort geben.	**0-100**
A 2 **Grundlegende Kenntnisse**	• Kann Sätze und häufig gebrauchte Ausdrücke verstehen, die mit Bereichen von ganz unmittelbarer Bedeutung zusammenhängen (z. B. Informationen zur Person und Familie, Arbeit, nähere Umgebung, zum Einkaufen)	**100 - 200**
B1 **Fortgeschrittene Sprachverwendung**	• Kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. • Kann die meisten Situationen bewältigen. • Kann sich einfach und zusammenhängend über vertraute Themen und persönliche Interessengebiete äußern.	**300 - 600**

Thema Sprache

SPRACHNIVEAU	KURZBESCHREIBUNG	ERFORDERLICHE UNTERRICHTSSTUNDEN NACH ERFAHRUNGSWERTEN (45 MIN.)
B2 **Selbstständige Sprachverwendung**	• Kann die Hauptinhalte komplexer Texte zu konkreten und abstrakten Themen verstehen und versteht im eigenen Spezialgebiet auch Fachdiskussionen. • Kann grundlegende Fach- und Prüfungsaufgaben in der Schule verstehen und schriftlich beantworten. • Kann sich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit Muttersprachlern ohne größere Anstrengung auf beiden Seiten gut möglich ist.	**500 – 750** **Empfohlenes Mindestniveau für Ausbildung**
C1 **Fachkundige Sprachkenntnisse**	• Kann ein breites Spektrum anspruchsvoller, längerer Texte verstehen und auch implizite Bedeutungen erfassen. • Kann sich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben oder in Ausbildung und Studium wirksam und flexibel gebrauchen	**800 - 1200**
C2 **Annähernd muttersprachliche Kenntnisse**	• Kann praktisch alles Gehörte und Gelesene mühelos verstehen.	**1.400 + Literatur**

Quelle: Flyer „Sprache Beherrschen – Ausbildung meistern“ der REGION HANNOVER Fachbereich Wirtschafts-und Beschäftigungsförderung Team Beschäftigungsförderung

Es gibt eine Vielzahl anerkannter Sprachprüfungen und Zertifikate. Die wichtigsten sind: Zertifikat Integrationskurs (B1) // Deutsch-Test für Zuwanderer (A2 oder B1) // Zertifikate des Goethe-Instituts, der Volkshochschulen oder der telc GmbH (A1 bis C2) // Teilnahmebestätigung berufsbezogene Sprachförderung (ESF-Programm) // DeuFöV Berufsbezogenen Deutschsprachförderung // Einführungs- und Sonderkurse, die aus Mitteln der Bundesländer gefördert wurden // Sprachcampbescheinigungen.

Für die deutsche Sprache gibt es verschiedene Zertifikate. Hier die wichtigsten deutschen Sprachdiplome im Überblick:

1. Das deutsche Sprachdiplom der Kulturministerkonferenz
2. Das Deutsch Zertifikat des Goethe Instituts
3. TELC für Deutsch / Sprachtests der TELC GmbH

Eine genauere Beschreibung der deutschen Sprachdiplome finden Sie unter: https://www.europaeischer-referenzrahmen.de/deutsch-sprachzertifikate.php

Ausreichend Zeit ist für den Spracherwerb vorrangig und äußerst wichtig. Für Planung und Zeitabläufe ist darum die Frage von für Betreibe und Lernende WIE VIEL ZEIT WIRD FÜR DAS SPRACHLERNEN ERFORDERLICH SEIN? Von besonderer Bededutung.

Grundsätzlich hat dies mit den individuellen Möglichkeiten und mit Vorkenntnissen zu tun. Liegt zum Beispiel schon eine Mehrsprachigkeit vor oder gab es während des Schulunterrichts im Herkunftsland Fremdsprachenunterricht. Dabei gibt es grobe Erfahrungswerte, ein Beispiel: Ein Nicht-Muttersprachler benötigt für das Erreichen der Grundstufe A2 – Verständigung in Alltagssituationen/einfache Sachverhalte verstehen und wiedergeben – zwischen 200 und 500 Unterrichtsstunden. Um eine Sprache sicher zu beherrschen, braucht es also Zeit und Geduld. Betriebe sollten gerade in diesen Fragen den Jugendlichen aktiv zur Seite stehen, Lernfreiräume schaffen und die Erweiterung der Sprachkompetenzen als diametralen Aufgabe im Ausbildungsprozess verstehen. Und… Sie sollten ihren Auszubildenden motivierend zur Seite stehen, Sprachmaßnahmen in Angriff zu nehmen und durchzuhalten.

Berufsbegleitend / Während der Ausbildung / Zur Ausbildungsvorbereitung

Deutsch lernen mit Smartphone, Laptop und Internet

Die Digitalisierung verändert das Bildungswesen und erweitert die Lernmöglichkeiten. Digitale Lehr- und Lerntechniken werden vermehrt genutzt und spielen beim Selbstlernen im Themenfeld ausbildungs- und berufsbezogenes Deutsch eine wichtige Rolle.

Im Internet gibt es fürs Deutschlernen ein Vielzahl an kostenlos verfügbaren Lernmaterialien.

Die IQ Servicestelle Berufsbezogenes Deutsch des IQ Landesnetzwerk Hessen hat eine Angebotsübersicht erstellt, in der sie über die jeweiligen Angebote, das Lernniveau, Zugriffsmöglichkeiten und relevante Berufe informiert werden. Unter der Überschrift „Nutzen Sie die Zeit! Lernen sie Deutsch mit Smartphone und Internet“ finden sich von Silvia Miglio und Susan Kaufmann zusammengestellt auf sieben Seiten eine umfangreiche Auswahl kostenloser Online-Lernmaterialien, die gut für Selbstlerner*innen geeignet sind.

Direkt über folgenden Link:
https://www.hessen.netzwerk-iq.de/fileadmin/user_upload/iqn/Aktuelles/News/2021/Lernen_Sie_Deutsch_mit_Smartphone_und_Internet_IQ_2101.pdf

Methode: IFSL – Integriertes Fach- und Sprachlernen

„Integriertes Fach- und Sprachlernen“ meint ein recht junges Konzept der Sprachförderung in der beruflichen Qualifizierung, bei dem Elemente des Fach- und Sprachlernens kombiniert werden. Drei Elemente sind von besonderer Bedeutung.

- Separater Sprachunterricht

Der separate Sprachunterricht sollte eine sinnvolle zusätzliche Unterstützung im Rahmen einer Ausbildung oder Qualifizierung sein. Vor dem Beginn des fachspezifischen Unterrichts ist eine Vorbereitung auf die Besonderheiten und Herausforderungen zum Beispiel in der Arbeit mit Fachtexten sehr sinnvoll. Darüber hinaus kann in der Zeit vor der fachlichen Qualifizierung das sprachliche Niveau mit den tatsächlichen Anforderungen im Fachunterricht abgeglichen werden.

Wichtig ist, dass der separate Sprachunterricht die Ausbildung oder Qualifizierung begleitet und nicht plötzlich endet oder im luftleeren Raum stattfindet. Erst im Verlauf des Fachunterrichts wird deutlich, wo genau die Hindernisse und Stolpersteine liegen. Der begleitende Sprachunterricht bietet Gelegenheit und Raum, die Fachinhalte nachzuarbeiten und zum Beispiel auf bestimmte grammatische Strukturen einzugehen, die sich immer wieder in Fachtexten finden. Der regelmäßige Austausch zwischen dem Fach- und Sprachlehrenden gewährleistet den Erfolg dieses Konzeptes. Nur wenn die fachlichen Inhalte mit den Inhalten der Sprachförderung – und andersherum – verzahnt werden, kann diese Form der Unterstützung gelingen. *Also: Sprachunterricht vor oder während der Ausbildung oder Qualifizierung – Hauptsache verzahnt!*

- Team Teaching – Fach- und Deutschlehrende arbeiten zusammen

Zwei Lehrpersonen in einer Lerngruppe ist hier das Prinzip. Für die Lernenden heißt das: Der Unterricht ist abwechslungsreicher, Lernende bekommen schneller ein Feedback und Einzelne werden stärker individuell gefördert. Aber auch für die Lehrenden selbst verbergen sich eine Menge Chancen dahinter: Die Teamlehrenden erweitern ihr Fach- und Methodenwissen, die gemeinsame Planung gibt beiden mehr Sicherheit und das Team Teaching entlastet bei der Unterrichtsvorbereitung und -gestaltung.

Die Einsatzmöglichkeiten einer zweiten Lehrkraft können sehr unterschiedlich sein: Von der Beobachtung des Unterrichtsgeschehens mit dem möglichen Ziel, besondere Gruppenprozesse zu erfassen, bis hin zur „Doppelkonferenz“, in der die Verantwortung für das Unterrichtsgeschehen auf zwei Personen gleich verteilt ist und beide abwechselnd oder gleichzeitig die Leitung des Unterrichts übernehmen. Abzuwägen ist: Die Einbindung einer zweiten Person in den Unterricht kostet für die Vor- und Nachbereitung mehr Zeit als in der klassischen Unterrichtsbesetzung. Besonders die Vorbereitung der Lerneinheiten und die übergreifende Abstimmung ist aufwändiger. Sicher ist aber auch, wenn sich zwei Lehrpersonen über Ziele, Inhalte und Ablauf absprechen und ihre eigenen Rollen miteinander klären,kostet das sicherlich Zeit, ermöglicht aber für Auszubildende mit Fluchterfahrung und unvollständigen Sprachkenntnissen eine größere Selbstwirksamkeit und kompetenzbasierte Integration in den parallelen Fachwissen- und Spracherwerb.

Personen mit Deutsch als Zweitsprache scheitern im Fachunterricht und in den Prüfungen häufig an den komplexen sprachlichen Strukturen und nicht an den fachlichen Inhalten. Gerade im Fachunterricht und in der Prüfungsvorbereitung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung kann das Team aus Fach- und Sprachlehrenden erheblich dazu beitragen, dass fachliche Inhalte und sprachliches Wissen verzahnt vermittelt werden und so ein Lernzuwachs in beiden Bereichen erreicht werden kann. Klar ist: Zwei Lehrpersonen kosten mehr als eine, und auch in der Vor- und Nachbereitung entsteht ein höherer Aufwand. Eine Investition, die sich im Hinblick auf einen erfolgreichen Abschluss der beruflichen Qualifizierung lohnt!

- Sprachcoaching

Es geht um individuelle Unterstützung durch einen Coach in wichtigen Phasen der beruflichen Entwicklung – ob im Rahmen einer Ausbildung, einer Qualifizierungsmaßnahme, einer Umschulung oder als Prüfungsvorbereitung. Sprachcoaching soll auf die individuellen Vorkenntnisse und Ziele für Menschen mit Deutsch als Zweitsprache zugeschnitten sein. Maßgeblich für Sprachcoaching ist stets allein die Orientierung am Klienten, seinem Bedarf und seinen Handlungschancen. Dafür braucht es entsprechend qualifizierte Sprachtrainer*innen. Sprachcoaches stehen Geflüchteten und Migrant*innen zur Seite, um in regelmäßigen Treffen die jungen Menschen entsprechend ihrer individuellen Bedarfe zu unterstützen. Die Themen des Sprachcoachings sind ebenso vielfältig wie die beruflichen Situationen der Klient*innen – es umfasst die Bewerbungsvorbereitung über das Verstehen von Fachtexten bis zur berufsspezifischen Sprache am Arbeitsplatz oder der zugewandten Alltagskommunikation mit den Arbeitskolleg*innen.

Drei eng miteinander verzahnte Komponenten sind für das Sprachcoaching von Bedeutung: die kooperative Bestandsaufnahme, die Sprachlernberatung und die eigentliche Spracharbeit.

1. Bei der Bestandsaufnahme wird zunächst die Ausgangslage definiert. Welche sprachlichen Ressourcen sind vorhanden? In welchen Lebens- und Arbeitswelten bewegt sich der/die Teilnehmende? Wie sehen die bisherigen Lernwege aus? Es geht zugleich darum, die beruflichen Ziele und die sprachlichen Faktoren zu identifizieren, die die berufliche Handlungsfähigkeit ausmachen. Die sprachliche Entwicklung richtet sich somit nicht nach einem vorab erstellten Lehrplan mit festgeschriebenen Zielen, sondern wird gemeinsam mit den Klient*innen festgelegt.
2. Die Sprachlernberatung versteht sich als Bindeglied zwischen kooperativer Bestandsaufnahme und Spracharbeit und ermöglicht fließende Übergänge zwischen beiden Komponenten. Dabei geht es in erster Linie darum, Hilfestellung bei der Entwicklung von Selbstlernkompetenzen zu leisten und Ressourcen hinsichtlich der Sprachaneignung zu aktivieren. So können die Klient*innen bestimmte Strategien zur Sprachaneignung erlernen.
3. Im Zentrum der Spracharbeit stehen konkrete sprachliche Anliegen. Die Spracharbeit orientiert sich an Themen und Aufgaben, welche die Klient*innen aus ihrem Arbeitsalltag einbringen bzw. welche den vorgestellten beruflichen Zielen zuzuordnen sind. Dabei werden typische Situationen aus der beruflichen Praxis, die für die Klient*innen eine besondere Bedeutung haben, in ihren typischen Handlungsabfolgen gemeinsam entwickelt und simuliert.

Als Quelle für den obigen Text und für weitergehende Informationen ist hier das IQ Netzwerk Nordrhein-Westfalen zu nennen. Online unter: https://www.ifsl-praxis.de/

Handreichungen für Lehrkräfte, Ausbilder*innen und Anleiter*innen

In Deutschkursen lernen Teilnehmende „Standardsprache“. In beruflichen Qualifizierungen, Ausbildungen und Umschulungen werden jedoch Alltags- und Fachsprache verwendet, zusätzlich fließen Floskeln, Ironie, verkürzte Ausdrücke, Redewendungen, Abkürzungen und Dialekte mit ein. Fachlehrkräften und Ausbilder*innen ist häufig nicht bewusst, welche Hürden der „normale“ Sprachgebrauch für ihre Umschüler*innen und Auszubildenden bereit hält. Verschiedene Handreichungen machen auf diese Hindernisse aufmerksam und bieten gleichzeitig Unterstützungsmöglichkeiten an.

Im IQ – Netzwerk Bremen sind Handreichungen zum Thema „Umgang mit Bildungs- und Fachsprache“ entstanden. Die *„Bremer Handreichungen zum berufsbezogenen Deutsch“* verstehen sich als Anregung für die Umsetzung eines sprachsensiblen Fachunterrichts in der Arbeit mit sprachlich heterogenen Gruppen in der beruflichen Bildung. Sie unterstützen Lehrkräfte, Ausbilder*innen, Anleiter*innen dabei, ihren Teilnehmenden Arbeitsstrategien und erlernbare Kompetenzen zu vermitteln, ihren Unterricht auf die Anforderungen der Teilnehmenden zuzuschneiden sowie auf die Anforderungen der Prüfungen vorzubereiten. Die Handreichungen bieten u.a. Didaktisierungsvorschläge, Unterrichtsentwürfe sowie Checklisten und Hinweise auf weiterführende Literatur. Bislang wurden sieben Handreichungen veröffentlicht.

Hier können Sie sich die einzelnen Handreichungen herunterladen:

- Was ist wo? **Orientierung** im Fachbuch. Ein Einstieg in die Arbeit mit **Lerngruppen** ⇢ handout-orientierung https://www.ifsl-praxis.de/wp-content/uploads/2015/09/02_web_iq-handout-orientierung.pdf
- Lesen und verstehen. **Lesestrategien** im Fachunterricht ⇢ handout-lesestrategien https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-2021/wp-content/uploads/03_web_iq-handout-lesestrategien.pdf
- Gruppenadressen & Schwingsaugrohre. **Fachwortschatz** erarbeiten ⇢ handout-fachwortschatz https://www.ifsl-praxis.de/wp-content/uploads/2015/09/04_web_iq-handout-fachwortschatz.pdf
- **Prüfungsfragen** – die Hürde am Schluss. **Umgang mit Prüfungssituationen** ⇢ handout-prüfungen https://www.ifsl-praxis.de/wp-content/uploads/2015/09/05_web_iq-handout-pruefungen.pdf
- **Klausur- und Prüfungsaufgaben in der Pflege** sprachsensibel gestalten ⇢ handout_prüfung-pflege https://www.ifsl-praxis.de/wp-content/uploads/2015/09/07_web-iq-handout_pruefung-pflege.pdf
- Was hat sie gesagt…?“ **Kommunikation** in Umschulung, Ausbildung und beruflicher Qualifikation ⇢ handout-Kommunikation https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-content/uploads/08_web_iq-handout-Kommunikation.pdf
- Der Sprung in die Realität. Von der **Berufsbezogenen** Deutschförderung in Umschulung, Ausbildung, Qualifizierung oder Arbeit ⇢ handout-Berufswelt https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-content/uploads/09_web-iq-handout-Berufswelt.pdf
- Zum **Hintergrund** dieser Reihe ⇢ handout-hintergrund https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-content/uploads/01_web_iq-handout-hintergrund.pdf
- **Literaturliste** ⇢ handout-literatur https://iq-netzwerk-bremen.de/wp-content/uploads/06_web-iq-handout-literatur.pdf
- Die gesamten **„Bremer Handreichungen** zum berufsbezogenen Deutsch“ finden Sie unter diesem Link: https://iq-netzwerk-bremen.de/die-bremer-handreichungen/

Wortschatztraining in der Praxis // Wortschatzarbeit motivierend gestalten

Die Beherrschung eines umfangreichen Wortschatzes ist Grundvoraussetzung für eine erfolgreiche zwischenmenschliche Kommunikation. Unser Wortschatz ermöglicht es uns, Gedanken zu formulieren und sie mit Gesprächspartner*innen auszutauschen. Auch beim Fremdsprachenlernen sind fundierte Wortschatzkenntnisse zur Bewältigung kommunikativer Handlungen in Bezug auf Fertigkeiten wie Lesen, Schreiben, Hören und Sprechen wichtig. Deswegen sollte seine Vermittlung einen wichtigen Platz sowohl im Sprachunterricht als auch in der beruflichen Qualifizierung oder bei der Sprachförderung am betrieblichen Lernort einnehmen.

Folgender Fragenkatalog wird Ihnen bei der Auswahl des Wortschatzes für Ihre Zielgruppe helfen.

Mehr dazu: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fachstelle/publikationen-der-fachstelle/fuer-die-praxis-wortschatzarbeit-motivierend-gestalten.html

Die Handreichung ist im Rahmen von Fortbildungen für Deutschlehrende und betriebliche Integrationsbegleiter*innen an Hamburger Berufsschulen erstellt wurden. Sie vermittelt praktisches Wissen für die Wortschatzarbeit im Sprachunterricht. Thematisiert werden Fragen bezüglich der *Auswahl und Semantisierung* von Wortschatz. Des Weiteren werden in der Handreichung eine Reihe erprobter und evaluierter Übungen vorgestellt, die das Trainieren und Anwenden von Wortschatz erleichtern. Dazu gibt es verschiedene Lernstrategien und Lerntechniken, die beim Wortschatzlernen hilfreich sein können. Das Glossar beinhaltet wichtige Begriffe aus dem Bereich Wortschatzarbeit und autonomes Lernen, die zum besseren Verständnis theoretischer Hintergründe dienen. Im Anhang finden sich Übungen zum *Semantisieren, Trainieren und Anwenden von berufsbezogenem Wortschatz* für verschiedene Berufsfelder auf den Niveaustufen A1 bis B1.

Die Handreichung eignet sich gut für Lehrkräfte, die in allgemeinsprachlichen und berufsbezogenen Kursen Lernende auf den Niveaustufen A1 bis B1 unterrichten. Auch Lehrende, die in Vorbereitungsklassen oder mit Geflüchteten arbeiten sowie Fachlehrkräfte können von den Inhalten dieser Handreichung profitieren.

Download der Broschüre:
https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/05_BS_Wortschatzarbeit_Web.pdf

Neben der hier ausführlich besprochenen Handreichung stellt die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch im Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) Publikationen und Informationsmaterialien für Fachlehrende, DaZ-Lehrende, Bildungsfachleute, Ausbildende, Beratende und Betriebe kostenfrei zur Verfügung. Die Publikationen der Fachstelle können Sie als pdf herunterladen oder als Print-Exemplar anfordern. Wenn sie häufiger im Kontext von Ausbildung mit Menschen zu tun haben, die erst vor kurzem mit dem Deutschlernen begonnen haben, lohnt sich unbedingt die ausführliche Durchsicht der verschiedenen Materialien. Sie werden eine Vielzahl an Praxisbeispielen, Unterstützungsideen und Lernhilfen in dieser Publikationsreihe finden.

Alle erschienenen Publikationen online unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fachstelle/publikationen-der-fachstelle.html

Bestellformular für lieferbare Printausgaben:
https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/10_Fachstelle/Publikationen_Fachstelle_Bestellliste_2019-11.pdf

*Die Kolleg*innen der GGUA „Projekt Q- Qualifizierung der Flüchtlingsberatung“ haben im Januar 2022 dankenswerterweise auf ihrer Homepage die Übersicht „Zugang zur Sprachförderung für Personen mit Aufenthaltsgestattung und Duldung“ aktualisiert. Hier handelt es sich um mögliche Sprachförderung vor Ausbildungsbeginn bzw. zur Ausbildungsvorbereitung:*https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/sprachfoerderung2019.pdf

IQ - Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Materialsammlungen der IQ - Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Die Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch bietet Interessierten die Möglichkeit, auf berufsfeldbezogene Materialsammlungen zugreifen zu können. Hier finden Sie eine Auswahl an digitalen Lernangeboten, geeigneten Lehrwerken und sonstige weiterführendem Material.

Zur Verfügung stehen Materialsammlungen zu den Berufsfeldern:

- Pflege
- Hotel und Gastronomie
- Einzelhandel
- Gebäudereinigung
- Transport und Verkehr

Stöbern lohnt sich, für Lehrende, Lernende und Unterstützer*innen – Online abrufbar unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/materialsammlung.html

Deutsch am Arbeitsplatz – Newsletter der IQ - Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

Unbedingt abonnieren! Über den Newsletter erhalten Sie eine Zusammenfassung zu aktuellen Schwerpunkten im Themenfeld Berufsbezogenes Deutsch. DaZ@work informiert zu öffentlichen Förderprogrammen, berichtet über vielfältige Praxisbeispiele wie auch über neue Ergebnisse aus Wissenschaft und Forschung. Hingewiesen wird auf Vorträge, Fortbildungen und Tagungen sowie auf neue Lehrmaterialien und relevante Fachliteratur. Nicht zuletzt werden die politisch-gesellschaftlichen Entwicklungen im Kontext von Sprache, Migration und Arbeitsmarkt kritisch beobachtet und kommentiert. Online unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/aktuelles/newsletter.html

Die IQ Servicestelle Berufsbezogenes Deutsch ist ein Angebot im Rahmen des IQ Netzwerks Hessen. Sie steht Akteurinnen und Akteuren in Hessen, die Fragen zu sprachbezogenen Problematiken bei der Integration von Migrantinnen und Migranten in den Arbeitsmarkt und zur berufsbezogenen Deutschförderung haben, als fachliche Ansprechpartnerin zur Verfügung. Sie greift die sich hier ergebenden Fortbildungsbedarfe auf und bietet Fortbildungen unterschiedlicher Formate an. Weitere Informationen zur IQ Servicestelle Berufsbezogenes Deutsch finden Sie unter
www.hessen.netzwerk-iq.de/angebote-iq-servicestelle-berufsbezogenes-deutsch und
http://fresko.org/iq-servicestelle-berufsbezogenes-deutsch

Übersetzungshilfe – Spezielle Berufsabläufe und Fachbegriffe kennen und benennen

Zu Beginn der Ausbildung oder während der Einstiegsqualifizierung: Du willst deinen beruflichen Wortschatz erweitern? Eine wertvolle Unterstützung für den Sprachunterricht: Im Berufs-ABC der Bertelsmann Stiftung findest du allgemeine und berufsspezifische Formulierungen, die dir den Start erleichtern. Einfach herunterladen und mitnehmen.

Eine gute Kenntnis fachsprachlicher Begriffe ist beim Berufseinstieg äußerst wichtig. Durch Übersetzungen solcher Begriffe für derzeit elf Berufsbereiche in elf Sprachen erleichtern die Sprach-PDFs der Bertelsmann-Stiftung die ersten Schritte in den Beruf für Menschen mit geringen Deutschkenntnissen. Ergänzt werden die PDFs durch vertiefende Lernmaterialien für den berufssprachlichen Unterricht. Download unter: https://meine-berufserfahrung.de/berufsabc/

Azubisprachkurse

TIPP: Sprachkursbesuche neben der Einstiegsqualifizierung oder der Ausbildung sind eine zusätzliche Anstrengung, die Anerkennung verdient. Belohnen Sie Ihre Auszubildenden für Ihr zusätzliches Engagement gerne mit Prämien, freie Zeit fürs Lernen, einem vorzeitigen Ausbildungsbeginn o. ä.!

Buchempfehlung: Tipps für den Deutschunterricht mit Geflüchteten

Seit fünf Jahren unterrichte Katrin Bischl Geflüchtete in Deutsch, Konversation, beruflicher Fachsprache sowie in diversen Berufsschulfächern. Erfahrungen mit Auszubildenden aus den Bereichen Elektrotechnik, Logistik, Sanitär und Heizung, Steinmetz, Gartenbau und dem Bäckerhandwerk sind in dem Band „Deutsch für Ausbildung und Beruf“ zusammengefasst.

*Das 100-seitige Buch enthält zahlreiche didaktische Anregungen für ehrenamtlich Lehrende oder betriebsinterne Mentor*innen, informiert über die Herausforderungen dieser Art des Unterrichts, enthält exemplarische Übungen, erzählt Fallbeispiele und spricht aktuelle Ereignisse sowie interkulturelle Aspekte an.*

Der kleine Band ist methodisch und didaktisch durchdacht, konkret und praxisnah, kurz und knackig. Katrin Bischl gibt hier erprobte und umsetzbare Tipps, wie man die Sache mit dem Deutschlernen am Kragen packen kann. Ein schmaler Band mit hohem Nährwert und ohne Blabla: Worauf konzentriere ich mich; wie mache ich es praktisch? Zu finden sind vielfältige methodische Anregungen plus Reflexion kulturell bedingter Lernbarrieren, und die Tipps sind auf alle Sprachniveaus übertragbar.

„Eine echte Hilfe für alle, die ihr Engagement auf ein fachliches Fundament stellen wollen.“ (Astrid Möslinger, Rezension auf BoD)

Katrin Bischl: Deutsch für Ausbildung und Beruf Anregungen für den ehrenamtlichen Unterricht mit Geflüchteten; erschienen im Selbstverlag 2020; ISBN 978-3-7519-6785-3; 100 Seiten, 9,99 €

Lesetipp II

Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB: LEITFADEN Sprachliche Hürden in der Ausbildung ... ... und wie man sie überwinden kann Ein Leitfaden für die Praxis; Bonn April 2017, 18. S.; BIBB; zu finden im überaus-Dossier Sprache und Kultur in der Ausbildung; Online unter: https://www.ueberaus.de/wws/sprache-kultur-ausbildung.php

Kleine Ideen- und Materialsammlung. Im Vorwort heißt es: « „Sprachförderung“ wird noch immer häufig als rein schulische Angelegenheit aufgefasst. Aber auch Betriebe können Auszubildende unterstützen, die die deutsche Sprache noch nicht sicher beherrschen. Dafür sind Ausbilderinnen und Ausbilder gefragt, die sich ihre eigene Ausdrucksweise bewusstmachen und bereit sind, auch sprachlichen Missverständnissen auf den Grund zu gehen. Das ist nicht kompliziert, sondern alltagstauglich – schauen Sie selbst! »

Praxisleitfaden: Lernende mit begrenzter, unterbrochener oder lange zurückliegender Schulbildung… und wie man sie unterstützen kann

Bei vielen lernenden Migrant*innen in Ausbildungslehrgängen oder in Maßnahmen & Kursen zur berufsbezogenen Deutschförderung oder bei Zweitsprache-Kursen, verläuft der Lernprozess nicht reibungslos. Ihr Fortschritt scheint manchmal minimal oder ist zumindest erheblich langsamer als erwartet. Unterrichtende fühlen sich nicht selten hilflos und frustriert. Frustration gibt es aber auch auf Seiten der Lernenden selbst. Sie mühen sich ab, sehen dennoch keine greifbaren Ergebnisse.

Vor diesem Hintergrund hat die **IQ Servicestelle Berufsbezogenes Deutsch** bei FRESKO e.V. einen Leitfaden für die Praxis zum Thema **„Lernende mit begrenzter, unterbrochener oder lange zurückliegender Schulbildung …… und wie man sie unterstützen kann“** entwickelt.

Ziel des Leitfadens ist es, Lehrkräfte und Ausbilder*innen für die Hintergründe, Schwierigkeiten und Bedarfe der Gruppe der Lernenden mit eingeschränkter oder unterbrochener Schulbildung zu sensibilisieren. Behandelte Fragestellungen im Leitfaden sind unter anderem: Welche Gründe führen dazu, dass diese Lernenden sich so schwertun? Wo liegen ihre speziellen Schwierigkeiten beim Lernen? Der Blick wird auch auf die mitgebrachten Lerngewohnheiten gerichtet, die mit Annahmen und Prioritäten westlicher formaler Bildung in Konflikt geraten können. Auf der Basis dieser Erläuterungen werden Schlüsse für den Umgang mit der genannten Zielgruppe in Bildungsmaßnahmen gezogen. Lehrkräfte bekommen außerdem konkrete Anregungen für die Unterrichtspraxis an die Hand.

Der 24seitige Leitfaden ist als digitale Veröffentlichung verfügbar und kann kostenlos heruntergeladen werden.

https://www.hessen.netzwerk-iq.de/fileadmin/user_upload/iqn/Bilder_fuer_den_Seiteninhalt/Angebote/Projekte_IKE/2021/Praxisleitfaden-LbuS.pdf

Mit einem selbst erstellten Bildwörterbuch die Fachsprache üben.
Deutsch lernen mit der kostenlosen App „MeinVokabular“

Vokabellernsysteme können den Spracherwerb im beruflichen Alltag unterstützen. Neben den klassischen Karteikartensystemen kann über das Smartphone via App ortsunabhängig gelernt werden und die erfassten Begriffe des Tages in das jeweilige Vokabellernsystem überführt werden.

Die frei verfügbare Vokabel-App für Menschen mit Flucht- und Migrationserfahrung hilft beim Erlernen der beruflichen Fachsprache. Sie bietet jedem/jeder Auszubildenden die Möglichkeit, ein auf den eigenen Beruf abgestimmtes Bildwörterbuch in jeder beliebigen Sprache einschließlich Sprach- und Schrifterklärungen zu erstellen. Anschließend können die Vokabeln in einer Übersicht geübt werden. Alle wichtigen Begriffe des eigenen Arbeitsalltags lassen sich hier integrieren. Die App wurde von der Arbeitsgemeinschaft der bayerischen Handwerkskammern speziell für Geflüchtete entwickelt, die eine Ausbildung im Handwerk machen und Probleme mit der Fachsprache haben. Prinzipiell kann aber jeder die App nutzen, der die Fachsprache verbessern möchte.

Technisch funktioniert die App wie folgt:

1. Zuerst wird ein Foto von einem Gegenstand, z.B. einem Werkzeug, Produkt oder Material gemacht.

2. Danach wird der Name des Gegenstands auf Deutsch geschrieben und gesprochen, am besten natürlich von einem deutschen Muttersprachler. Das kann beispielsweise ein*e Ausbilder*in, Lehrer*in oder Unterstützer*in sein.

3. Zuletzt wird der Gegenstand in der eigene Erstsprache benannt: fertig ist die digitale Vokabelkarteikarte.

Weiter Infos sind zu finden online unter: https://www.hwk-muenchen.de/artikel/deutsch-lernen-mit-der-kostenlosen-app-meinvokabular-74,0,8676.html

Von der Literalität als grundlegender Faktor für ausbildungs- und berufsbezogene Bildungsprozesse & von der Ressource Mehrsprachigkeit

Sprache verwenden zu können ist grundlegend für den Ausbildungsverlauf und die gesellschaftliche Teilhabe. Wissen wird in Texten gespeichert und weitergegeben, das mag in der Erstsprache bei vielen Menschen zufrieden stellend funktionierten: doch bei all denjenigen, für die das Deutsche Fremdsprache bzw. Zweit- oder Drittsprache ist, sieht dies oft ganz anders aus.

Wir sprechen von Literalität, wenn die Fähigkeit jedes Einzelnen „gut und umfassend“ zu lesen und zu schreiben in den Fokus rückt. Mit dem Lesen und Schreiben sind emotionale, soziale, kognitive und sprachliche Fähigkeiten verbunden, die für den Umgang mit Schrift und Text erforderlich sind. Ausreichende Literalität ist unbestreitbar ein unverzichtbarer Bestandteil für berufliche und soziale Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsablauf, für die Integration in den Betrieb und insgesamt in die Gesellschaft. Ohne eine ausreichende und sich weiterentwickelnde Basis von Lese- und Schreibfähigkeiten steht der Ausbildungserfolg ständig in Frage.

Für viele junge Auszubildende mit Fluchtgeschichte gehört eben auch dazu, in einer völlig neuen Sprache, neben dem rein fachlichen Wissen, die Fähigkeit, selbstständig im Medium Schrift zu handeln – Texte zu lesen, zu verstehen und eigene Texte zu schreiben.

Eine besondere Herausforderung ist für Berufsschulen und Betriebe, die Förderung der Literalität in den Ausbildungsverlauf zu integrieren und diese als zusätzliche Aufgabe im gesamten Ausbildungsverlauf zu realisieren. Literale Kompetenzen sind essentiell für den erfolgreichen Bildungsweg und entscheidend für den Erwerb beruflicher Handlungskompetenz und den erfolgreichen Abschluss einer dualen Ausbildung oder die zukünftige Bewegungssicherheit in einer dualisierten Arbeitswelt. Ausreichende Literalität ist ein Baustein zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen oder kann quälenden Erfahrungen in Unterricht und Prüfungen vorbeugen. Sie ermöglicht aber auch gesellschaftliche Teilhabe und Partizipation am Arbeits- und Weiterbildungsmarkt. Personen mit niedrigem Literalitätsniveau haben auf Dauer gesehen deutlich schlechtere Eingliederungschancen bzw. sind häufiger von Arbeitslosigkeit betroffen.

Udo Ohm stellt in seinem Beitrag ››Literater Sprachausbau im Übergang Schule-Beruf‹‹ fest: „In der Berufsschule und in der betrieb-

Deutsch am Arbeitsplatz – Newsletter der IQ - Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch

lichen Ausbildung müssen daher Lerngelegenheiten für literale Sprachstrukturen geschaffen werden. Es reicht allerdings nicht aus, das Schreiben nur formbezogen nach Vorlagen (z.B. für die Gestaltung von Bewerbungsschreiben oder für das Führen des Ausbildungsnachweises) oder auf der Basis von sprachlichen Strukturen (z.B. Lückentexte, Satzteile zusammenfügen bzw. ergänzen) zu trainieren. Entscheidend für die literale Sprachentwicklung ist, dass literale Sprachstrukturen in ihrer kognitiv-kontrollierenden Funktion erfahren werden. Dazu müssen den Lernenden zum einen die darzustellenden Sachverhalte kognitiv zugänglich sein und zum anderen müssen sie bei der kognitiven Artikulation der Sachverhalte unterstützt werden. Das bedeutet beispielsweise, das bei der insbesondere im berufsübergreifenden Deutschunterricht vorgesehenen Erstellung von Bewerbungsschreiben die Auszubildenden sich sowohl mit den Inhalten (Was gehört in ein Bewerbungsschreiben? Welche Qualifikationen sollte ich aufführen?) als auch mit den Funktionen literaler Sprachstrukturen auseinandersetzen sollten.“ (siehe: Daase, Andrea u.a.: Interkulturelle und sprachliche Bildung im mehrsprachigen Übergang Schule-Beruf: Waxmann: S. 242f)

Für den Ausbildungserfolg ist ein individuelles und differenziertes Konzept zur Sprachbildung wichtig. Es ist wichtig die unterschiedlichen Kompetenzprofile der Lernenden zu kennen sich an ihren Erfahrungen und Kenntnissen zu orientieren. Ebenso ist es notwendig die häufig anzutreffende Defizitorientierung zu verlassen und den Blick auf das vorhandene Sprachvermögen des Lernenden zu richten. Die vielfältigen sprachlichen und kulturbedingten Ressourcen des Einzelnen können dann Ausgangspunkt einer regelmäßigen Entwicklung während der Ausbildungszeit sein – sprachlich und interkulturell. Starre „Förderkonzepte“ sind hier also nicht zielführend.

Eine nicht immer einfach umsetzbare, aber notwendige Aufgabe, die für Betriebe, Berufsschulen und Beratungskontexte in unterschiedlicher Form angegangen werden muss, die aber für den gesamten Lernerfolg der Auszubildenden von hohem Stellenwert ist. Eine Aufgabe die mit der/dem betroffenen Auszubildende*n ausgehandelt und intensiv besprochen werden sollte. Zum schulischen Kontext resümiert Irene Cennamo: „Werden im Zusammenhang mit sprachlicher Bildung beispielsweise lebensweltliche, individuelle Mehrsprachigkeit und soziokulturelle Mehrfachzugehörigkeiten weitgehend unterdrückt bzw. aus dem Unterrichtssystem ausgegrenzt, dann ist es, …auch plausibel, dass die Schule immer wieder soziale Konflikte erzeugt. Soll die Integration gelingen, dann müssen an Schulen interkulturelle, mehrsprachige (Sozial-)Räume geschaffen werden, wo sich die Jugendlichen als mehrsprachig präsentieren können, soziale Anerkennung finden und die Schüler*innen dazu befähigt werden, sich in schulischen und außerschulischen Räumen widerzuspiegeln. … Sprachliche Bildung von Schülern und Schülerinnen mit sprachlichen und natio-ethno-kulturellen Mehrfachmerkmalen sollte somit nicht mittels einzelzielsprachlicher Fördermaßnahmen und ausschließlich über das kognitive Lernen erzwungen werden.“ (siehe: Daase, Andrea u.a.: Interkulturelle und sprachliche Bildung im mehrsprachigen Übergang Schule-Beruf: Waxmann: S. 103) Eine Feststellung, die in abstrahierter Form ebenso in den Kontexten betriebsinterner Lerneinheiten und Weiterbildungsangebote zum Tragen kommt.

Eine positive Entwicklung in der deutschsprachigen Literalität ist aber auch mit der offensiven und wertschätzenden Anerkennung von Mehrsprachigkeit jenseits der wenigen Prestigesprachen (Englisch, Französisch, Spanisch u. Mandarin) verbunden. Auch wenn heutzutage sich wohl die meisten darüber einig sind, dass Mehrsprachigkeit eine innovative und reizvolle Ressource ist, sieht die Realität anders aus. Die grundsätzliche Orientierung fast aller Teilbereiche des Bildungswesens ist eher auf Einsprachigkeit fokussiert und hat wenig Interesse an mehrsprachiger Kompetenz. Hinzu kommt die mangelnde Wertschätzung gegenüber Sprachen wie Arabisch, Türkisch, Portugiesisch, Dari, Farsi, Kurdisch, Urdu, Tigrinja, Swahili, den Sprachen Südosteuropas und und und…

Gerade auch Ausbilder*innen und Betriebe sind hier gefragt und haben die Chance Mehrsprachigkeit als besondere Kompetenz anzuerkennen und ihre Wertschätzung konsequent in den unterschiedlichen Ausbildungsphasen und Betriebsbereichen umzusetzen.

Notwendig ist ein informierter und wertschätzender Umgang mit den Themen Mehrsprachigkeit und Spracherwerb auch um einen weiteren notwendigen gesellschaftlichen Wandel, über theoretische Erkenntnisse hinaus, zu bewirken.

EVIDEO LERNPLATTFORM

SIE SUCHEN EIN HÄNDEL- UND BEZAHLBARES LERN-MANAGEMENT-SYSTEM (LMS) FÜR IHR UNTERNEHMEN ODER IHRE BILDUNGSEINRICHTUNG? SIE SUCHEN EINE PLATTFORM MIT EINEM PERSONENBEZOGENEN LOGIN FÜR IHRE LERNENDEN? SIE WOLLEN IHRE AUSZUBILDENDEN ZUSÄTZLICH UNTERSTÜTZTEN?

Seit mehr als fünf Jahren entwickelt und verbreitet ARBEIT UND LEBEN in Brandenburg unter dem Titel “eVideo” Web Based Trainings/ WBT WBT die onlinebasierte Lernplattform.. Das Projekt kombiniert gezielt videobasiertes und gamebasiertes Lernen. Realismus und Lernmotivation stehen im Vordergrund. Das WBT ist geeignet für den Einsatz in einem Kurs, allein, in der Lerngruppe, zu Hause oder in Unternehmen bzw. Bildungseinrichtungen.

Das digitale Lerninstrument eVideo vermittelt gezielt Grundkompetenzen für die Arbeitswelt, es bietet als modernes Tool gezielte Trainingseinheiten zu Lese-, Schreib- und Rechenfähigkeiten – arbeitsplatzbezogen und realitätsnah. Die Lernmotivation steht dabei im Vordergrund: Die Lernenden durchlaufen jeweils eine realistische Geschichte aus der Arbeitswelt. Dabei lernen sie das Unternehmen kennen und unterstützen ihr virtuelles Kollegium beim Lösen verschiedener Aufgaben. Außerdem müssen sie ein Rätsel lösen. Das Web Based Training (WBT) eVideo ist derzeit für fünf Branchen verfügbar und wird ständig weiterentwickelt.

Für Betriebe, Ausbilder*innen und überbetriebliche Lerngruppen besteht die Möglichkeit, eVideo im Lern-Management-System (LMS) von eVideo zu nutzen. Sie können passende Lerninhalte buchen und erhalten als Betreib einen personenbezogenen Login für Ihre Lernenden.

Das LMS bietet: *Persönlicher Zugang, Speicherung des Bearbeitungsstands, Nutzung der Begleitmaterialien (Arbeitsblätter etc.), Bescheinigung über Abschluss eines Moduls.*

Zielgruppe sind: *Beschäftigte, Auszubildende, Quer- und Wiedereinsteiger*innen, Arbeitssuchende, Lernende im Übergang Schule-Beruf.*

Mit der Unterstützung durch eine SCORM-Schnittstelle können Sie eVideo in alle gängigen LMS integrieren. Den Einsatz in ihrem Betreib oder Ihrer Bildungseinrichtung begleiten „Arbeit und Leben“ gern mit einem einführenden Workshop.

Neben einem allgemeinen Einstieg in die Arbeitswelt und dem Lernvideo „Computerbedienung“. „Arbeitssicherheit“ bietet eVideo aktuell mehr als ein Dutzend differenzierte Lerninhalte zu den Branchen: Gebäudedienstleistungen // Hotel- & Gastgewerbe // Industrie & Handwerk // Pflege // Transport & Logistik // Maschinen- und Anlagenführer*in.

Die Übungen bilden realistische Arbeitssituationen der jeweiligen Branche ab. Alle Übungen wurden gemeinsam von Ausbilder*innen, Fachexpert*innen sowie Vertrete*innen der Sozialpartner als Web Based Training für unterschiedliche berufliche Bereiche konzipiert und entwickelt

Hinzuweisen ist auch auf die Podcast-Reihe „Grundbildung Hören!“ bei eVideo. Sie infor-

miert zu aktuellen Entwicklungen im Bereich der Grundbildung in einer immer stärker digitalisierten Welt. Die Podcastfolgen drehen sich alle um die Themen Grundbildung im Betrieb, Digitalisierung, eLearning, Blended Learning und Weiterbildung. Als gute Beispiele mögen die Folgen 10 u. 12 dienen; „Den Blick fürs wesentliche schärfen – einfache und leichte Sprache“ sowie „Was sind Gelingensfaktoren zum Erreichen von Menschen mit geringer Literalität?

NUTZUNG VON eVideo

Über www.lernen-mit-evideo.de kann eVideo kostenlos genutzt werden. Die Standardversion ist als Ergänzung eines Kursangebots oder für das Selbstlernen gedacht.
Kontakt über:

Arbeit und Leben Berlin-Brandenburg DGB/VHS e. V.

Projekt eVideoTransfer2

Kapweg 4 13405 Berlin

Telefon: 030 / 5130 192 45 E-Mail: evideo@berlin.arbeitundleben.de

Teil VI -
Lerntipps, Prüfungsvorbereitung & digitale Lernunterstützung

Lerntipps

„Ich glaube ich werde Unterstützung in der Schule brauchen, Nachhilfe. Die Arbeit kann ich alleine schaffen, Schule könnte schwierig werden. Außerdem kann es schwierig werden, dass die Schule (Bremen) soweit von meinem Wohnort (Osnabrück) entfernt ist.“ K.M.J.: 23 Jahre alt aus Nordsyrien; Seit 3 Jahren in Deutschland, Aufenthaltserlaubnis 2 Jahre; Abitur; Ausbildung zum Lokführer bei den Stadtwerken (vorerst im Güterverkehr) ab Aug.2021

Schul- und Lernerfahrungen unterliegen in der Migrationsgesellschaft kulturellen Unterschieden. Gerade darum sind neue Strategien und Tipps zum erfolgreichen Lernen besonders wichtig.

*Im folgenden Kapitel gibt es einige Hinweise zum verbesserten Lernen, der Inhalt kann gleichermaßen für Lehrende, Unterstützer*innen und Geflüchtete von Interesse sein.*

Besonders wichtig sind die vorgestellten Inhalte und Tipps aber für Auszubildende und lernende Nutzer*innen der Arbeitshilfe.

Sich vielfältigen Unterrichtsstoff in einer Fremdsprache anzueignen ist anstrengend und braucht viel Zeit. Die nachfolgenden Ideen und Anregungen sollen Sie in die Lage versetzten, Ihr Lernen selbständig zu verbessern.

Von den Lerntypen

Menschen lernen sehr unterschiedlich und eignen sich auf verschiedenste Art und Weise Wissen an. Neue Kenntnisse, Fähigkeiten und Fertigkeiten werden oft mit unterschiedlichstem Interesse angeeignet. Pädagogik & Psychologie sprechen dabei von Lerntypen. Es kann darum sehr hilfreich sein, das eigene Lernverhalten einzuordnen und den eigenen Lerntyp zu kennen. Das Kennen Ihres Lerntyps hat den Vorteil, dass Sie Ihre Lernmethoden individuell auf Ihre Fähigkeiten anpassen können. *Klar sein muss, dass die Lerntypen nicht eindeutig zuzuordnen sind*. Wenn Sie ein gutes Gespür für verschiedene Wahrnehmungs- bzw. Sinneskanäle haben und wissen wollen, wie Sie am besten Informationen aufnehmen, kann eine **Bestimmung des Lerntyps aber wirklich hilfreich** sein. Finden Sie selbst heraus, wie Sie sich Inhalte am besten einprägen und welche Wahrnehmungskanäle Sie in Zukunft trainieren wollen. Welchen Sinneskanal bevorzugen Sie. Behalten Sie etwas leichter, wenn Sie es hören oder verstehen Sie Dinge besser, wenn Sie sie sehen und „be-greifen“?

„Möchte man zum Beispiel eine neue Software kennene lernen, gibt es viele Wege: Die einen kaufen sich ein Buch, die anderen versuchen es über einen Selbstlernkurs, die dritten lernen besser bei einer Lehrerin und die vierten sind gelangweilt von Büchern und suchen sich einen erfahrenen Praktiker (Schrader, 2008). Es scheint, dass jeder eine persönliche Vorliebe hat, einen eigenen Stil vorzieht, wie er Neues lernen will.“ (Quilling, Kathrin: Lernstile und Lerntypen; Bonn 2015; online unter: www.die-bonn.de/wb/2015-lernstile-01.pdf)

Die *Lerntypen*-Einteilung* nach Neil Fleming scheint mir für den Ausbildungsbereich die hilfreichste zu sein. Es geht ihm dabei um die sinnliche Wahrnehmung von Lerninhalten, denn Informationen werden über die Sinne aufgenommen. Dabei bevorzugt jeder Mensch einen bestimmten Sinneskanal. Bedenken Sie aber auch immer: Der Begriff *Lerntyp* trifft es eigentlich nicht genau, denn die Vorliebe für einen Sinneskanal ist kein festes Persönlichkeitsmerkmal. Und die Lernsituation spielt ebenfalls eine Rolle.

- **Der visuelle Lerntyp*** – Er nimmt Informationen am besten über Schaubilder, Zeichnungen etc. auf – ihm hilft alles, was in Darstellungen angeordnet wird und nicht reiner Text ist.
- **Der auditive Lerntyp* -** Er muss das

zu Lernende hören, damit er es gut aufnehmen und verarbeiten kann – dazu zählen auch Diskussionen oder Lerngespräche mit anderen Personen. Dabei kann es sich um verschiedenste Wissensgebiete handeln. Kommunikation ist hier das wichtige Stichwort.

- **Der schreibend-lesende Lerntyp*** - Er hingegen eignet sich Informationen und Wissen an, indem er in Büchern liest und sich wichtige Dinge aufschreibt.
- **Der kinästhetische oder haptische Lerntyp* –** Er benötigt eine eher anwendungsbezogene, praktische Vermittlung von Wissen. Es geht ums Ausprobieren und Anwenden. Hier gilt das Motto „Learning by doing".

Nach Neil Fleming gibt es natürlich sehr häufig Mischformen dieser Lerntypen. Das bedeutet, dass Sie sich nicht nur einem Lerntyp eindeutig und ausschließlich zuordnen sollten, sondern sicherlich mehrere Wahrnehmungsfelder gut nutzen können.

Auch wenn Sie einen oder zwei Wahrnehmungskanäle besonders gut nutzen können und nutzen wollen, der Lernerfolg ist am größten, wenn Lerninhalte über möglichst viele Sinneskanäle aufgenommen werden. Je mehr Wahrnehmungsfelder im Gehirn beteiligt sind, desto lebendiger sind die gedanklichen Verknüpfungen. Die Aufmerksamkeit erhöht sich und die Lernmotivation steigt an.

Bei den meisten Menschen verteilen sich die Anteile, wie viel sie durchschnittlich auf welchem Weg behalten. Dies sieht ungefähr so aus:

- Was wir hören: 20 %
- Was wir sehen: 30 %
- Was wir hören und sehen: 50 %
- Worüber wir reden: 70 %
- Was wir selbst tun: 90 %

Erfolgreiches Lernen muss gelernt sein - Praxistipps

Schauen Sie sich die nachfolgenden Fragen an. Sie können hilfreich sein sich selber und das individuelle Lernverhalten besser einzuordnen. Was ist Ihnen besonders wichtig, was hilft in der Berufsschule oder in der Zusammenarbeit mit der/dem Ausbilder*in? Entdecke ich gerne oder treiben mich eher Denkaufgaben an; kann ich gut und offensiv entscheiden und bin ich vielleicht eher praktisch orientiert?

- Ist es hilfreich, das Problem, das bearbeitet werden soll; das Wissen, das neu erworben werden soll, aus möglichst vielen Perspektiven zu betrachten? Hilft mir dies besser zu verstehen?
- Wie wird meine Vorstellungskraft angeregt und ist ein Austausch darüber mit anderen möglich?
- Können eigene Erfahrungen gemacht werden? Kann ich sie mit Kolleg*innen oder Lehrkräften besprechen?
- Helfen mir Phasen der Einzelarbeit?
- Gibt es genügend Visualisierungen und Anschauungsmaterialien in den Lernmaterialien und in den Modulen bzw. Unterrichtseinheiten?
- Schaue ich mir gerne und erfolgreich auch freiwillig übergeordnete Konzepte und Theorien zu den berufspraktischen oder naturwissenschaftlichen Lerninhalten an?
- Ist es möglich, Fakten und Wissensbausteine zu sammeln und diese zu einem Lernkapitel umfangreich zusammenzufassen?
- Bevorzuge ich Lernsituationen die gut strukturiert sind und hilft mir dies beim Verstehen und Lernen?
- Welche Bedeutung haben für mich Theorien, die man auch gut in die Praxis umsetzen kann?
- Lerne ich gerne mit und über Experimente und sollten diese in den Unterricht regelmäßig eingebunden werden? Unterstützen Experimente mein Lernverständnis?
- Wie gelingt mir ein Praxistransfer und brauche ich besondere Lerninhalte, die eben diesen Transfer möglich machen?
- Kann ich regelmäßig etwas ausprobieren?
- Erschließen sich Inhalte oft intuitiv und hilft es mir beim Ausprobieren Erfahrungen zu machen, die die Lerninhalte als abrufbares Wissen verankern?
- Unterstützen meinen Lernerfolg besonders Gruppenarbeiten, Teams oder Netzwerke? Lerne ich gerne und erfolgreich, wenn ich mit anderen zusammenzuarbeite?

Die Sache mit dem Gedächtnis

„Beim Lernen lernen hilft es zu wissen, wie unser Kopf funktioniert. Denn dort spielt es sich ab, das Erfassen, Verstehen und Behalten. Unser Gehirn ist ein Weltmeister im Lernen. Das mag so manchem Lernenden, der mühsam Vokabeln büffelt, nicht gerade einleuchtend erscheinen. Doch unser Gehirn lernt immer, es kann gar nicht anders.

Die goldene Brücke ins Gedächtnis ist das Bildermachen. Während die linke Gehirnhälfte sich um Logik und Sprachliches kümmert, verarbeitet die rechte Gehirnhälfte Bildliches. Lernen klappt am besten, wenn *beide Gehirnhälften aktiviert* werden. Darum hilft die Vorstellungskraft bei der Lösung kniffliger Aufgaben richtig gut." (zitiert nach BACKWINKEL Blog – für Lehrer, Erzieher und Eltern: online unter - https://www.backwinkel.de/blog/lernen-lernen/)

Sehr regelmäßig lernen // Täglich lernen

Jeden Tag etwas lernen – Wortschatztraining, Formeln, Arbeitsabläufe, Lernvideos anschauen… – ist für den dauerhaften Lernerfolg von großer Bedeutung. Lernabschnitte zwischen 15 und 30 Minuten bringen viel mehr Erfolg als seltenes aber dann stundenlanges Lernen vor Prüfungen oder Klassenarbeiten. Kleine Lernblöcke lassen sich auch besser in einen Tagesablauf integrieren und führen nicht zu Überforderungen.

Nur wenn der Lernstoff verteilt angeeignet wird, vergisst man nicht so schnell. Überlegen Sie welche Möglichkeiten es für Sie gibt sich regelmäßig in kurzen Sequenzen mit Lernstoff zu beschäftigen. Bitten Sie Freund*innen, Kolleg*innen, Ausbilder*innen oder Lehrkräfte um Unterstützung.

Wenn der Lernstoff sehr umfangreich oder schwer zu verstehen ist, setzen Sie sich kleine Etappenziele um sich den verschiedenen Stoffthemen erfolgreich zu nähern. Wichtig ist, dass Sie mehr Zeit als üblich für schwierige und unklare Stoffgebiete einplanen. Zur Vorbereitung von Prüfungen rechtzeitig mit dem Lernen beginnen! Auch wenn es leichter gesagt wie getan ist, Sie müssen Ihre eigene Lernroutine aktiv gestalten.

Vom Fragenstellen

Trauen Sie sich Fragen zu stellen und über Fehler zu sprechen. Fragenstellen und Fehler analysieren ist das A und O ihres Lernerfolges. Planen Sie Zeit für Rücksprachen ein und bitten Sie immer wieder um genaue Erklärung oder auch eine Wiederholung des Lerninhalts. Notieren Sie sich besonders Unklarheiten und Fragen, die während Ihrer außerbetrieblichen Lernphasen auftreten. Ein kleines Lernheft oder ein Ordner für offene Fragen auf Ihrem Rechner kann sehr hilfreich sein. Vereinbaren Sie kurze Gesprächstermine, um offene Fragen zu klären oder bringen Sie Ihre Fragen in den Berufsschulunterricht mit.

Texte verstehen

Lernen und Lesen in einer neuen Sprache ist ziemlich anspruchsvoll und nicht immer einfach. Regelmäßiges Lesen und die Ausbildung von Lesekompetenz ist darum

sehr wichtig. Wer einen Text versteht, ist aktiv beteiligt, konstruiert Wissen mit Textbedeutung. Bei der Lesekompetenz geht es um das Finden und Verknüpfen von **Informationen,** die mehr oder weniger markant und häufig im Text verstreut sind. Hierbei spielt die Fähigkeit zu Erkennen und Wahrzunehmen eine herausragende Rolle. Das Zusammenspiel von sowohl **textbasiertem** als auch das auf **Vorwissen basierende Lernen ergänzt sich hier.** Das entstehende Textverständnis bezieht sich auf einzelne Sätze, markante Abschnitte oder den Gesamttext.

Wenn Sie Ihre Lesekompetenz schärfen wollen, dann versuchen Sie immer über den Inhalt des Textes zu reflektieren und eine eigenständige Interpretation bzw. Textzusammenfassung zu entwickeln. Auch mit komplexen Sachtexten ist dies möglich.

Gerade im DaF/DaZ Bereich und für jeden, der seinen Sprachgebrauch konsequent erweitern will können Lesestrategien hilfreich sein. Die nachfolgenden sechs Punkte helfen Ihnen Ihr Leseverständnis zu schulen und unterstützen nachhaltig Ihre Strategien zur Wissensaneignung.

- **Machen und das regelmäßig.** Wichtig ist es für Sie: über die Sachtexte zur Ausbildung hinaus auch andere Texte zu lesen. Auch hier spielt das Wiederholende und Tägliche eine große Rolle. Kurze literarische Texte, Zeitungsartikel, Broschüren, Geschichten oder Liedtexte sind besonders hilfreich und können wirklich Spaß machen.
- **Informationsverarbeitung gestalten.** Gemeint sind Strategien wie diese: neu gewonnenes Wissen mit eigenem Vorwissen verknüpfen, Inhalte beurteilen und deuten, mit Ähnlichem oder entsprechendem vergleichen. Sie sollten immer wieder Beispiele heranziehen und kritische Fragen stellen.
- **Wiederholen – wiederholen – wiederholen.** Fachwortschatz, Formeln oder genaue Arbeitsabfolgen müssen sattelfest in den Sprachgebrauch und die Lernaneignung integriert sein. Hier kann eine wichtige Wiederholungsstrategie das auswendig lernen von Textteilen, Fachwortschatz und ähnlichem sein.
- **Leseverständnis und Informationsaneignung organisieren.** Sehr hilfreich kann es sein, wenn Ihnen alleine oder mit Unterstützung die Verdichtung bzw. Strukturierung von Informationen gut gelingt. Zum Beispiel durch Unterstreichen von Wesentlichem sowie Zusammenfassen von Informationen. Dazu zählen schematische und selbst erdachte Diagramme. Mindmaps oder Cluster.
- **Verstehen überprüfen & Leseprozesse regulieren.** Bei Verständnisschwierigkeiten sollte das Lesetempo verlangsamt werden. Dies nützt gerade beim Durchdringen komplexer oder längerer Texte. So können Sie selber besser kontrollieren ob Sie etwas nicht verstehen.
- **Sorgsam mit sich umgehen und Störungen vermeiden.** Gemeint sind Strategien zur Unterstützung des Leseerfolges. Z. B. Störungen vermeiden und das eigene Verständnis gut ausgestalten. Auch hier Pausen machen, in Abschnitte einteilen und sich einen Ausgleich oder eine Belohnung gönnen.

Lernzeiten planen und konsequent nutzen

Klingelnde Smartphones, ständige Kurznachrichten, lautes Radio oder… lenken ab und verhindern konzentriertes Lernen. Die eigene Konzentration ist Garant für intensiveres und erfolgreiches Lernen. Bei Konzentrationsschwierigkeiten ist es besonders wichtig, dass die Lerneinheiten in kleinere Sequenzen unterteilt sind – die berühmten 15 bis 30 Minuten. Internet ist nur zur eindeutigen Lernunterstützung erlaubt. Lernphasen in kleinen Gruppen oder mit einer/m Mentor*in sollten nicht durch ablenkende Gespräche über Freundschaften, Politik, Sport oder Familie unterbrochen werden. Solche Gespräche können vor dem Lernstart oder nach der Lernphase erfolgen. Im Nachgang einer Lernsituation sind die Gespräche oft auch eine kleine Belohnung und wirken entspannend.

Für Ihren Lernerfolg besonders wichtig: Gutes Lernumfeld – Vernünftige Ernährung – Ausgleich über Engagement, Freizeit & Sport

- Auch wenn die Wohnung viel zu klein ist, in der Flüchtlingsunterkunft nur selten Ruhe herrscht, in der Gemeinschaftsunterkunft kein Platz für einen Arbeitsplatz ist oder die Kolleg*innen der Wohngemeinschaft einen völlig anderen Lebensrhythmus haben. Zum guten Lernen gehört ein geeignetes Umfeld.
- Sie brauchen Platz für einen passenden Schreibtisch und einen bequemen Stuhl, für Materialien und Unterlagen. Ein stabiler Internetzugang, gute Arbeitsunterlagen, ausreichend Papier oder praktische Ordnungs- und Büromaterial, barrierefreier Zugang zu einem Drucker sind weitere wichtige Voraussetzungen für Ihr persönliches Lernumfeld.
- Sollte dies nicht gut umzusetzen sein, suchen Sie bitte Unterstützung und sprechen über ihre unzureichende Lernumgebung.

Gesunde und abwechslungsreiche Ernährung ist immer wichtig. Während intensiver Lernabschnitte oder der Prüfungsvorbereitung sollten Sie aber ganz besonders auf eine gesunde und ausgeglichene Ernährung achten. Ausreichend Flüssigkeit, Vitamine, Gemüse und wenig Fastfood – dies alles hilft Ihrem körperlichen Wohlbefinden. Motivation und Konzentration sind so viel besser aufrecht zu erhalten. Achten Sie auf regelmäßige Frühstücks- und Mittagspausen und trinken nicht nur zu starken Kaffee.

- Nur immer Arbeiten und Lernen macht nicht glücklich und fördert auf keinen Fall den tatsächlichen Lernerfolg. Setzen Sie sich ausreichende und feste Zeiten für Freizeit- und Sportaktivitäten. Setzen Sie sich aufs Fahrrad und besuchen eine Freundin, gönnen Sie sich einem ausgedehnten Spaziergang oder eine Fußballeinheit mit Freunden. Treffen Sie sich zum Tee und Kartenspiel, engagieren sich in einer Initiative vor Ort, Kochen Sie mit Freund*innen, lesen Sie ein Buch oder machen Musik… Was immer zu Ihnen passt und wozu Sie Lust haben, wichtig ist der regelmäßige Ausgleich. *Freizeit, Bewegung an der frischen Luft und ausreichend Schlaf helfen beim Lernen.*
- Zu einem guten Lernumfeld gehört eine angenehme Atmosphäre, auch wenn dies oft nicht möglich ist. Auch kleinste Veränderungen sind wichtig. Überlegen sie womit und wann Sie sich besonders wohlfühlen. In passender und guter Atmosphäre lässt es sich einfacher und viel konzentrierter lernen. Lassen Sie sich in Lernphasen so wenig wie möglich ablenken und gestalten Sie Ihr Lernumgebung reizarm.
- Wer regelmäßig Lernpausen beachtet, lernt erfolgreicher. Unser Gehirn braucht Zeit, um das Gelernte zu verarbeiten und zu strukturieren. Nach einer intensiveren Lernphase kann z.B. Sport genau das Richtige sein.

Und ganz besonders wichtig ***‹‹‹‹‹ Gemeinsam lernt es sich besser ›››››****. Kleine Lerngruppen, Teams oder Lerntandems helfen Ihnen bei der*

Stoffbewältigung, der Stärkung Ihrer Eigenmotivation und der Bearbeitung offener oder schwieriger Fragen. Den meisten hilft die gemeinsame Lernarbeit und außerdem macht gemeinsames Lernen auch noch Spaß. Also suchen Sie sich jemand zum regelmäßigen gemeinsamen Lernen!

Unbehagen und Angst vor Prüfungen

Prüfungsangst ist in der Berufsschule und bei Zwischen- bzw. Abschlussprüfung eine häufige Begleiterscheinung. „Bei Prüfungsangst handelt es sich folglich um die Angst vor einer Bewertungssituation, in der zuvor Erlerntes abgefragt wird. Als Prüfling fühlt man sich unterschiedlichen Erwartungen ausgesetzt und hat leicht das Gefühl, der als bedrohlich empfundenen Situation ohnmächtig ausgeliefert zu sein.“ (zitiert nach – Universität Bielefeld Fakultät für Erziehungswissenschaft SCS| Service Center Selbststudium: *Leitfaden zum Umgang mit Prüfungsangst*; Der 6seitige sehr praktische Leitfaden ist eine gute und kompakte Hilfestellung, um Ihre Prüfungsangst zu verstehen und ihr konstruktiv begegnen zu können.) Online unter: https://www.uni-bielefeld.de/erziehungswissenschaft/scs/pdf/leitfaeden/studierende/pruefungsangst.pdf

*Jede*r Auszubildende muss während der Ausbildung eine Zwischenprüfung bzw. den Teil 1 der Gesell*innenprüfung ablegen und am Ende der Berufsausbildung die Abschluss- bzw. Gesell*innenprüfung ablegen. Zur Zwischenprüfung wird jede/jeder Auszubildend*e von der zuständigen Körperschaft (Handwerkskammer, Landwirtschaftskammer, IHK oder Innung) eingeladen. Zum Teil 1 der Prüfung bzw. der Gesell*innen- oder Abschlussprüfung muss eine Anmeldung und ein Antrag auf Zulassung erfolgen.*

Ganz grundsätzlich gilt, ob Prüfungsangst oder nicht, üben Sie (Simulieren Sie) mündliche Prüfungssituationen, Referate oder kurze Fachgespräche ein. Das kann man gut mit Kolleg*innen oder Freund*innen, mit Unterstützer*innen oder Familienmitgliedern ausprobieren. Ein ausführliches Feedback wird Ihnen helfen, bessere Handlungsstrategien zu entwickeln und Selbstvertrauen zu gewinnen.

Wichtig ist eine gute und fundierte Prüfungsvorbereitung. *Im Netz finden Sie zu fast allen Ausbildungsbereichen und Fachgebieten ausführliche Musterprüfungen zu Ihrem Berufsfeld.* Bitten Sie Ihren Ausbildungsbetreib und die Berufsschullehrkräfte um vergangene Prüfungen. Häufiges Training hilft Ihnen den Umfang der schriftlichen Prüfung einzuschätzen und gibt Ihnen ein Stück Ruhe und Gelassenheit. Halten Sie für sich fest in welchem Zeitrahmen Sie eine vollständige Prüfung bewältigen können. Brauchen Sie viel mehr Zeit als vorgesehen, müssen Sie Ihre Bearbeitungsgeschwindigkeit trainieren. Machen Sie sich mit den Fragestellungen und Ihren Feinheiten vertraut. Für alle, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, ist es besonders wichtig auf die Feinheiten und Genauigkeiten in den Fragestellungen zu achten. Den Umgang damit kann man ganz gut üben.

Mut brüllt nicht immer nur.
Mut kann auch die leise Stimme am Ende des Tages sein, die sagt: Morgen versuche ich es nochmal.

Mary Anne Rademacher

Strukturiert Lernen und Lerninhalte dokumentieren – Eine Methode zur betriebsinternen oder außerbetrieblichen Unterstützung

Mit dem Lernzirkel hat die „IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch“ eine Struktur für die betriebsinterne oder außerbetriebliche Unterstützung zur Sprachvertiefung oder zum fachbezogenen Lernen entwickelt. Entscheidende Stichworte sind Mentoring & Tandems. Mit dem Lernzirkel entwickeln Tandems im Sprachmentoring oder für den berufskundlichen Lernstoff konkrete und überschaubare Lernaufgaben.

Eine Lernaufgabe beschreibt das, was ein*e Mentee als nächstes lernen möchte oder lernen muss. Es gibt kleine oder große Lernaufgaben. Mentor*innen unterstützen die Mentees passende Lernaufgaben zu finden. Der Lernzirkel teilt die Lernaufgaben in 3 Teile: *VORdenken – Machen - NACHdenken*. Grundidee ist es: Lernen mit einem strukturierten Plan hat Vorteile: Die*der Mentee versteht, wie sie*er am besten lernt. Achten Sie darauf - Lernziele sollten konkret und klein genug sein, um sie bearbeiten zu können.

VORdenken

Mentee und Mentor*in analysieren zusammen, was die*der Mentee als nächstes lernen möchte: Welche technischen, mathematischen, sprachlichen und… Anforderungen erlebt ein*e Mentee im Arbeitsalltag? Was braucht die*der Auszubildende, um die Anforderungssituation gut meistern zu können? Das *Tandem verständigt sich gemeinsam über eine* ***Lernaufgabe.*** Danach planen Sie die ***Lernwege***: Sie sammeln Ideen, was die*der Mentee machen kann. Sie notieren die einzelnen Schritte und *planen die Zeit* dafür.

Machen

Die*der Auszubildende arbeitet den abgesprochenen Lernplan ab; der*die Mentoren*in unterstützt, wenn nötig. Wichtig für die*den Mentee ist: ***Machen Sie als Mentee so viel wie möglich allein. Probieren Sie aus und ändern Sie Ihre Lernwege, wenn Sie es für richtig halten.***

NACHdenken

Das Tandem setzt sich regelmäßig zusammen, um über das Lernen zu sprechen. Fragestellungen für den Lernenden können sein: Was habe ich erreicht? Was hat gut funktioniert? Was nicht? Was könnte man anders machen? Wie lerne ich am besten Neues dazu? *Zuerst berichten Mentees über ihre Erfahrungen und stellen ihre Fragen. Erst danach geben Mentor*innen Feedback.*

Dokumentieren

Wenn die*der Auszubildende mit dem Bearbeiten der Lernaufgabe zufrieden ist, dann legt sie*er die Materialien dazu im vorher angelegten persönlichen Lerntagebuch ab. Das kann eine Mappe für Papiere oder ein digitaler Ordner sein. Erst im Anschluss der Dokumentation beginnt das Tandem weiter Lernaufgaben zu planen und zu finden.

Und auf was sollten Lernende besonders achten:

Machen Sie als Auszubildende*r so viel wie möglich allein. Probieren Sie aus und ändern Sie Ihre Lernwege, wenn Sie es für richtig halten.

Drängen Sie Ihre*n Mentor*in nicht zu schnellen Antworten. Berichten Sie ausführlich über ihre Erfahrungen und stellen dann ihre Fragen. Erst danach geben Mentor*innen Feedback.

Nutzen Sie das Lerntagebuch, um Themen und komplizierte Sachverhalte zu wiederholen.

Schauen Sie sich ab und zu an, was Sie schon alles gelernt haben. Das motiviert.

Materialsplitter zum digitalen Lernen in der Ausbildung

Der sichere Umgang mit digitalen Lernformen wird für künftige Auszubildende immer wichtiger werden, schon jetzt werden in der Ausbildung digitale Lernwerkzeuge eingesetzt, die den Auszubildenden aus der allgemeinbildenden Schulzeit kaum oder gar nicht bekannt sind. Im Newsletter 04/2021 des Fachportals überaus ist ein einführender Gastbeitrag von Lutz Goertz unter dem Titel **„Den Lernkulturschock vermeiden - Der Einsatz digitaler Lernformen in der Ausbildung“** erschienen, der besonders gut zur thematischen Annäherung geeignet ist.

Der Beitrag finden Sie unter: https://www.ueberaus.de/wws/den-lernkulturschock-vermeiden.php

Für künftige und aktuelle Auszubildende ist ein guter digitaler Einstieg in die Berufsvorbereitung und den Ausbildungsbeginn enorm wichtig.

Ausgehend von der Titelaussage bietet beispielsweise der **"DigitalCheckNRW"** einen guten Überblick über Lernangebote, denn *#DigitalCheckNRW* richtet sich an alle Menschen, die wissen möchten, wo sie digital stehen und die sich im Bereich Medienkompetenz weiterbilden möchten. Dort findet man über 500 aktuelle Kurse und Seminare, darunter auch viele Online-Angebote. Es besteht außerdem die Möglichkeit, die eigene Medienkompetenz zu testen. Ein anonymer Selbsttest zeigt einem, welche Dimensionen von Medienkompetenz man schon gut beherrscht – und wo vielleicht noch Nachholbedarf besteht. Der *#DigitalCheckNRW* ist kostenlos für jeden nutzbar.

Sicherlich ist das Kennenlernen neuer Lernwerkzeuge in erster Linie eine Aufgabe der berufsbildenden Schulen und der Ausbildungsbetriebe; und doch, hier ist Eigeninitiative gefragt und besonders sinnvoll, denn es gibt natürlich viele Möglichkeiten, schon während der Ausbildungsvorbereitung oder dem Ausbildungsbeginn entsprechende Lernangebote zu nutzen. Besonders für die Stärkung der eigenen Medienkompetenz macht dies Sinn, da der souveräne Umgang mit Lernmedien immer wichtiger wird.

Auf www.digitalcheck.nrw können Nutzer*innen ihre Fähigkeiten in den folgenden sechs Kompetenzbereichen testen:

1. Bedienen & Anwenden (Fähigkeit, Medien sinnvoll einzusetzen)
2. Informieren & Recherchieren (Fähigkeit, die Richtigkeit von Informationen zu beurteilen)
3. Kommunizieren & Kooperieren (Fähigkeit, die Regeln zur sicheren Kommunikation zu beherrschen)
4. Produzieren & Präsentieren (Fähigkeit, digitale Medienprodukte kreativ zu gestalten)
5. Analysieren & Reflektieren (Fähigkeit, sich mit Medienangeboten kritisch auseinanderzusetzen)
6. Problemlösen & Modellieren (Fähigkeit, technische Probleme zu lösen)

Entwickelt und umgesetzt wurde der **#DigitalCheckNRW** von der **„Gesellschaft für Medienpädagogik und Kommunikationskultur (GMK)** in Bielefeld“ im Auftrag der Landesregierung Nordrhein-Westfalen im Zuge der Digitalstrategie NRW. Er basiert auf dem Medienkompetenzrahmen NRW, der für Schulen entwickelt und jetzt für Erwachsene erweitert wurde, um lebens- und berufsbegleitendes Lernen zu fördern.

Educ’ARTE - digitale Schulmediathek des Senders ARTE

Als zeitsparendes, qualitativ hochwertiges und zuverlässiges Tool unterstützt Educ’ARTE, die digitale Schulmediathek des Senders ARTE, Lehrkräfte bei der Umsetzung des Präsenz- und Fernunterrichts! Die vielfältigen Materialien sind auch für den Berufsschulunterricht, für Lerngruppen, zur Deutschförderung und zum selbstlernen geeignet. Educ´ARTE ist Mediathek, Kreativpool und Bildungsnetzwerk in einem.

Educ’ARTE bietet einen Katalog von über 1500 ausgewählte mehrsprachigen Videos für alle Fächer und Klassenstufen in den Sprachen Deutsch, Französisch und Englisch. Die vielfältigen Inhalte ermöglichen Schüler*innen eine fundierte, kritische und perspektivreiche Auseinandersetzung mit aktuellen Themen. Doch Educ’ARTE bietet noch mehr: Mithilfe der pädagogischen Begleitmaterialien und der interaktiven Funktionen (Videoausschnitte und Mind-Maps erstellen, Bild-, Audio- und Textkommentare hinzufügen, Untertitel und Texttranskriptionen einblenden) kann der Unterricht interaktiv und fächerübergreifend gestaltet werden. Bildungseinrichtungen und Schulen haben außerdem die Möglichkeit, an pädagogischen Projekten teilzunehmen. Mit einem Klick auf der Website können Interessierte die Schulmediathek einen Monat lang kostenlos testen. https://www.educarte.de/

Fünf Beispiele für digitale Ansätze in der beruflichen Ausbildung

ASCOT+: Entwicklung von technologiebasierte Lern- und Messinstrumente zur Kompetenzmessung von Auszubildenden in ausgewählten Berufsfeldern.

ASCOT+ ist eine Forschungs- und Transferinitiative des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF). ASCOT bedeutet „Technology-based Assessment of Skills and Competences in VET“, also technologiebasierte Kompetenzmessung in der beruflichen Bildung. Das „+“ steht für den Transfer der Ergebnisse aus der Vorgängerinitiative ASCOT (2011-2015) in die Ausbildungs- und Prüfungspraxis. Ziel von ASCOT+ ist es, digitale Lern- und Messinstrumente zu entwickeln, mit denen Kompetenzen von Auszubildenden gefördert und gemessen werden können. Das BMBF fördert zu diesem Zweck insgesamt sechs Projekte (Laufzeit: 2019-2022) aus den Berufsfeldern gewerblich-technische, kaufmännische und Gesundheitsberufe. Die geförderten Projekte greifen die in der Vorgängerinitiative ASCOT entwickelten Instrumente und -verfahren auf, entwickeln sie weiter und entwickeln neue Instrumente, die auf den Ansätzen von ASCOT aufbauen. » **ascot-vet.net**

Digitales Projekt zur Förderung von Inklusion
Das Projekt IvÜFA ("Inklusive virtuelle Übungsfirma – Berufliche Qualifizierung für die Teilhabe am allgemeinen Arbeitsmarkt des Berufsfeldes Wirtschaft und Verwaltung") zielt auf die Stärkung der Teilhabe von Menschen mit Behinderungen durch die Virtualisierung des Übungsfirmenkonzepts. Kernidee ist die Weiterentwicklung des bisherigen Übungsfirmenkonzeptes zu einem virtuellen Lernraum, in dem behinderte und nicht-behinderte Menschen gemeinsam kaufmännische Praxis erfahren. Die IvÜFA nutzt konsequent die Möglichkeit des vernetzten Arbeitens und Lernens, indem sie einzelne Teilnehmende untereinander digital vernetzt. Dadurch ermöglicht sie ortsunabhängiges Lernen in der Gemeinschaft und in der gemeinsamen Bearbeitung kaufmännischer Prozesse. Es wird nicht nur berufliche Handlungsorientierung gefördert und kaufmännisches Wissen vermittelt. Die IvÜFA betreibt ganz aktiv Inklusionsarbeit, in dem sie Barrieren abbaut. Beeinträchtigungen (z. B. räumliche, zeitliche, körperliche, psychische) die bisher die Teilhabe an vergleichbaren Lernformen verhindert haben, werden durch das Konzept der IvÜFA unsichtbar und für den kaufmännischen Arbeitsprozess nahezu bedeutungslos. Die IvÜFA bietet erhebliche Potenziale, um Menschen mit Behinderungen in ihrem Streben nach einer

selbstbestimmten und selbstständigen Teilhabe am Arbeitsleben zu befähigen. **IvÜFA** » **https://www.deutscher-uebungsfirmenring.de/**

Bürosimulation LUCA: Plattform für kaufmännische Auszubildende, die die Möglichkeit bietet, individuell an einem simulierten Arbeitsplatz zu lernen.

Die Office-Simulation LUCA richtet sich an Schüler*innen und Lehrkräfte an kaufmännischen Schulen sowie an betriebliche Ausbilder*innen. LUCA bietet vielfältige Einsatzmöglichkeiten von der Unterstützung des Präsenzunterrichts bis zum synchronen oder asynchronen Distance Learning. Eine Nutzung der LUCA Office-Simulation ist für alle Interessierte kostenfrei möglich.

» **luca-office.de/**

Online-Ausbildungsnachweis BLok: Online-Ausbildungsnachweis für duale Ausbildungsberufe, der von Auszubildenden, schulischem und betrieblichem Ausbildungspersonal gemeinsam genutzt werden kann.

BLok ist Deutschlands erster Online-Ausbildungsnachweis, der über alle Lernorte der Berufsausbildung hinweg funktioniert. Die Auszubildenden eines Ausbildungsbetriebes können Ihre Berichtshefte online führen. Die verantwortlichen betrieblichen Ausbilder*innen haben die Möglichkeit die Berichtsheftwochen zeit- und ortsunabhängig einzusehen und abzunehmen, ebenso die Berufsschullehrer*innen und die überbetrieblichen Ausbilder*innen. Selbst die Kammer kann sich beteiligen und die Berichtshefte zur Prüfung online entgegennehmen. Für die gesamte Ausbildung gilt damit: Kein Papier, keine Ordner, keine unleserlichen Schreibschriften. Dafür kann jederzeit im Berichtsheft über die Stichwortsuche recherchiert werden. Bis zur Abnahme durch einen Ausbilder oder Lehrer haben Auszubildende außerdem die Möglichkeit ihre Einträge noch einmal zu korrigieren. BLok ist dabei extrem flexibel. Will das Unternehmen, die Berufsschule oder die Kammer nicht teilnehmen, so können die jeweils anderen Beteiligten BLok trotzdem nutzen. Am Ende muss nur die jeweilige Woche oder das gesamte Berichtsheft ausgedruckt und den entsprechenden Akteuren übergeben werden.

» **online-ausbildungsnachweis.de**

Ausbildung im virtuellen Verbund: Implementierung sozialer E-Learning-Elemente in KMUs, die eine gemeinsame Ausbildung im Verbund durchführen.
Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) fördert die Nutzung und den wirksamen Transfer von beispielhaften Projektergebnissen in die Berufsbildungspraxis. Damit setzt es neue Impulse für mehr Nachhaltigkeit und Innovation. Das Informations- und Kommunikationsangebot von *qualifzierungdigital.de* ist ein zentraler Beitrag zu einer gewünschten Ergebnissicherung und zum gezielten Innovationstransfer. Das übergeordnete Ziel von *qualifizierungdigital.de* ist eine verbesserte Anwendungsorientierung und Breitenwirksamkeit der Projekte und Produkte für die berufliche Bildung.

» **qualifizierungdigital.de**

LESEEMPFEHLUNG I

Digital und Media Literacy im Kontext von Basisbildung mit Migrant*innen.

Wie unterstützen bzw. bedingen sich der Erwerb von Lese- und Schreibkompetenzen bzw. Sprachkompetenz und digitale Kompetenzen gegenseitig? Wie kann digital und media literacy in der Basisbildung mit Migrant*innen „von Anfang an“ als integraler Teil in Kombination mit Sprache und weiteren Lernfeldern unterrichtet werden?

Diese Fragestellungen bilden die Grundlage des Projekts, das im Rahmen des Netzwerks MIKA vom *Verein Projekt Integrationshaus* in Zusammenarbeit mit den Partnerinnen *Danaida*, *Frauen aus allen Ländern* und *das kollektiv* durchgeführt wurde. Daraus entstanden ist ein neuer Unterrichtsansatz für die lernfeldübergreifende Vermittlung digitaler Kompetenzen „von Anfang an“.

Die Ergebnisse sind in der Publikation „*Digitale Kompetenzen in der Basisbildung mit Migrant*innen authentisch erarbeiten*“ dargestellt, in der auch exemplarische Unterrichtseinheiten mit genauen methodisch-didaktischen Anleitungen und Videos enthalten sind.

Wurzenrainer, Martin / Lummerstorfer, Ursula: *Digitale Kompetenzen in der Basisbildung mit Migrant*innen authentisch erarbeiten. Ein methodisch-didaktischer Ansatz für die lernfeldübergreifende Vermittlung digitaler Kompetenzen „von Anfang an“*; Wien Aug. 2018 - netzwerkmika.at; Verein Projekt Integrationshaus; Diese Publikation steht auch online zur Verfügung:

https://netzwerkmika.at/application/files/4515/2629/0116/Digital_Literacy_in_der_Basisbildung.pdf

LESEEMPFELUNG II

Heimann, Klaus, Reese, Thomas – Redaktion: *Handreichung für die Ausbildungspraxis // Berufsbildung 4.0: Lernen im digitalen Wandel Fünf Betriebe zeigen ihre Praxis*; Frankfurt 2016, 60 S.; IG Metall Vorstand /Ressort Bildungs- und Qualifizierungspolitik; Download unter: https://wap.igmetall.de/docs_Lernen_im_digitalen_Wandel_web_507d78fbd67e7168ade06052851d615e0ffe0732.pdf

"Berufsbildung 4.0 braucht Humanisierungsaktivisten", überschreibt Hans-Jürgen Urban, geschäftsführendes Vorstandmitglied der IG Metall sein Vorwort in der 2016 erschienen Handreichung zu Berufsbildung 4.0 und Lernen im digitalen Wandel. Fünf Betriebe zeigen darin, wie sie aufgrund der Digitalisierung ihre Ausbildungspraxis verändern. Siemens in Berlin, Trumpf in Ditzingen, Maschinenfabrik Reinhausen in Regensburg, Phoenix Contact in Schieder und Volkswagen in Braunschweig. Sie haben schon vor Jahren begonnen sich in Sachen Industrie und Berufsbildung 4.0 zu bewegen. In Reportagen, Interviews, Übersichten, Stichworten und Impressionen zur Technik wird gezeigt, was und wie vor Ort möglich ist. Auch wenn die kleine Handreichung schon älter ist, ist sie gut geeignet sich dem Thema gerade auch von Arbeitnehmer*innenseite zu nähern. Denn: Die fünf hier dargestellten Betriebsbeispiele sind so aufbereitet, dass sie gleichermaßen dem Bildungspersonal und den gewerkschaftlichen Interessenvertretungen zeigen, wie Industrie 4.0 in der Bildungspraxis anzupacken ist.

Prüfungsvorbereitung: Wie Unternehmen unterstützen können und Auszubildende sich gut vorbereiten können

„NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge“ veröffentlicht Broschüre

Wie können Betriebe Azubis mit Fluchterfahrung bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen? Wie kann die Zusammenarbeit mit der Berufsschule aussehen? Die neue Broschüre „Prüfungsvorbereitung: Wie Unternehmen unterstützen können“ gibt kompakte Antworten und viele Tipps aus der Praxis.

Vor welchen Herausforderungen stehen die Azubis? Wie können Sie als Betrieb bei der Prüfungsvorbereitung unterstützen? Wie kann die Zusammenarbeit mit der Berufsschule aussehen? Welche konkreten Tipps haben andere Betriebe und Auszubildende, die sich in der gleichen Situation befinden?

Auf alle diese Fragen finden Sie in der neuen Broschüre „Prüfungsvorbereitung: Wie Unternehmen unterstützen können“ kompakte Antworten und Tipps aus der Praxis.

Die Publikation wird durch ein 9-seitiges Workbook ergänzt, das sich an die Auszubildenden direkt richtet und diese mit vielen Tipps und Kniffen für eine erfolgreiche Prüfungsvorbereitung unterstützt. UNBEDINGT ANSCHAUEN UND ZU HERZEN NEHMEN!

In der Einleitung des Workbooks heißt es:

„Liebe Auszubildende, lieber Auszubildender,

du willst dich auf deine Prüfung vorbereiten, weißt aber nicht, wie du das am besten machst? Die IHK Ulm hat gemeinsam mit Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte viele gute Tipps erarbeitet, die dir bei der Vorbereitung auf deine Prüfung helfen sollen. In unserem Workbook findest du alle diese Tipps und Ratschläge von Auszubildenden, die ihre Prüfung bereits erfolgreich bestanden haben oder kurz vor ihrer Prüfung stehen.“

Download der Broschüre: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2020/02/Pruefung-Betriebe_Broschuere_Web.pdf

Download des Workbooks für Auszubildende: https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/wp-content/uploads/2019/12/NUiF_Pruefung_Broschuere_Web.pdf

Broschüre und Workbook sind im Dez. 2019 erschienen. Herausgeben vom NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge / DIHK Service GmbH.

Kleiner Auszug aus dem Workbook

Tipps für die Prüfung

- Alle Fragen zu Beginn *kurz durchlesen*, aber Fragen vor der Bearbeitung ganz genau lesen
- *Einfache Sätze* schreiben
- Einfache, aber *genaue Antworten* geben (nur das beantworten, was gefragt ist; Antworten, die nicht gefragt sind, geben keine zusätzlichen Punkte)

Prüfungsvorbereitung: Wie Unternehmen unterstützen können und Auszubildende sich gut vorbereiten können

Prüfungsvorbereitung und Nachteilsausgleich auch für junge Geflüchtete?

„Für den einen wurde bloß ein Möbelstück zu Asche, für den anderen starb bei dem Feuer ein Mensch. Kommt darauf an, wie der Azubi den Unterrichtssatz „der Sekretär wurde bei einem Wohnungsbrand vernichtet“ versteht. Ob er aus Deutschland kommt und den richtigen Sinn kennt – oder aus Syrien.

Missverständnisse dieser Art sind ein Problem, das Geflüchtete in den Berufsschulen immer wieder haben. Oder im Betrieb. Ein Beispiel von einem großen Hotel: Er sollte die Kaffeemaschine anschmeißen. Echt? Er soll sie an die Wand klatschen, fragte der Azubi vorsichtshalber nach. Im Alltag können solche Irrtümer schnell geklärt werden. Bei Prüfungen in der Schule ist dies schwieriger. Oft sind die Geflüchteten schüchtern, wollen nicht negativ auffallen, schweigen, wenn sie verwirrt sind. Gleiches gilt bei den Formulierungen vieler Aufgaben. Da hat bei dem Auftrag, etwas zu skizzieren, schon gerne mal jemand gedacht, er solle etwas zeichnen.“ (https://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/gefluechtete-in-ausbildung-fallen-sie-durch-die-pruefungen-wird-der-frust-gross-sein/25152116.html vom 25.10.2019)

Das Berufsbildungsgesetz (BBIG) und die Handwerksordnung sehen für Menschen mit Handicap oder Einschränkungen einen individuellen Nachteilsausgleich vor. Diesen Nachteilsausgleich sollten Sie frühzeitig zusammen mit dem Auszubildenden bei der jeweils prüfenden Stelle (IHK, HWK oder andere) beantragen.

Ein Nachteilsausgleich kann für alle Ausbildungsprüfungen (Zwischen- und Abschlussprüfungen) und Weiterbildungsprüfungen beantragt werden. Bei vielen Kammern muss der Antrag spätestens mit der Anmeldung zur jeweiligen Prüfung vorliegen. Empfehlenswert ist jedoch, sich im Vorfeld bei der IHK oder HWK beraten zu lassen. Die Gründe für den Nachteilsausgleich müssen in der Regel von einer Fachärztin oder einem Facharzt bescheinigt werden. Weitere Informationen und Beispiele sind auf der Internetseite der IHK Düsseldorf zu finden.

Beispiele für einen möglichen Nachteilsausgleich bei besonderen Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben sind eine Zeitverlängerung, mehr Pausen, Hilfe bei der Prüfungssprache (beispielsweise durch eine Hilfsperson, die die Aufgaben vorliest), eine Bearbeitung der Prüfung am Computer oder Ähnliches. Dabei geht es nicht um Vereinfachung der Prüfungsbedingungen oder eine bessere Bewertung der Prüfungsleistungen. Der Nachteilsausgleich soll lediglich die Nachteile ausgleichen, die Auszubildende mit besonderen Schwierigkeiten beim Lesen und Schreiben in den Prüfungen haben.

Leider gilt diese Möglichkeit nicht für Auszubildende, die alleine auf Grund ihrer Aufenthaltsdauer nicht sicher in der Prüfungssprache sein können. Das „Bundesinstitut für Berufsbildung“ dazu: "Da Migration jedoch nicht mit einer Behinderung gleichzusetzen ist, tun sich die Akteure zu Recht schwer, Migranten gegenüber anderen sprachlich schwächeren Auszubildenden zu bevorzugen. Daher rechnen wir nicht damit, dass es hier zu einer Abkehr vom Gleichbehandlungsgrundsatz kommt."

Auszubildende mit Migrationserfahrung und Fluchtgeschichte müssen deshalb auch künftig doppelt lernen: den Prüfungsinhalt und die Prüfungssprache.

Betriebe und Ausbilder*innen sollten sich im Sinne Ihrer Auszubildenden unbedingt für leichtere und angepasste Formulierungen in den Prüfungsaufgaben einsetzten und auf einen Nachteilsausgleich hinwirken – ohne dass rein deutschsprachige Auszubildende benachteiligt werden. Die Möglichkeit zur Benutzung eines Wörterbuchs und verlängerte Lesezeiten sind dringend gefordert.

Für die Ausbildungspraxis: Umsetzungshilfen für über 100 Berufe zum kostenfreien Download in der Reihe „Ausbildung gestalten“

In der Reihe „Ausbildung gestalten“ erscheinen onlinegestützte Berufsinformationen, sogenannte Umsetzungshilfen für neue und modernisierte Berufe. Seit Ende 2019 stehen für über 100 Berufe Umsetzungshilfen auf den BIBB-Internetseiten zum *kostenfreien Download* zur Verfügung. Die Hefte umfassen Berufe unterschiedlicher Bereiche, deren Ausbildungsordnungen zwischen 1998 und 2019 neu geordnet wurden. Vertreten sind unterschiedliche Berufe aus diversen Berufsgruppen wie "Anlagenmechaniker*in für Sanitär-, Heizungs- und Klimatechnik", "Dachdecker*in" oder "Medizinischer Fachangestellter/Medizinische Fachangestellte" bis zum/zur Zupfinstrumenten-macher*in".

Es gibt eine Liste der Berufe, für die Umsetzungshilfen und kostenfreie Downloadhinweise zur Verfügung stehen. (Stand: April 2022) Die Liste ist unter dem folgenden Link zu finden:

https://www.bibb.de/dokumente/pdf/2022-05-02_UH-Liste.pdf

Mit dem jeweiligen verzeichneten Link in der Liste erhalten Sie Zugang zu einem einführenden Berufsprofil. Mit jedem Berufsprofil wird auf den Link zu den Einzelpublikationen der Reihe „Ausbildung gestalten“ hingewiesen. Hier finden sie dann ausführliche Beschreibungen mit einem Umfang um die 120 Seiten.

Gemeinsam mit Sachverständigen, die am Neuordnungsverfahren beteiligt waren, hat das „BIBB - Team Ausbildung gestalten“ die Manuskripte der Umsetzungshilfen nach Abstimmung aller Inhalte von einem Verlag layoutet und als pdf-Datei auf den jeweiligen Berufsinformationsseiten des BIBB veröffentlicht. Zusätzlich zur Umsetzungshilfe finden Interessierte dort die Rubrik "Zusatzmaterialien", die weitere Dokumente in Ergänzung der Hefte anbietet. In dieser Rubrik können auch nach Fertigstellung eines Hefts Materialien aktualisiert oder ergänzt werden.

Teil VII - Von gelingender interkultureller Kommunikation und transkulturellen Kompetenzen

Von gelingender Kommunikation

Wirklich im Gespräch bleiben, miteinander reden, ist das A und O eines gelingenden Miteinanders während der Ausbildung. Ebenso wichtig ist es sich regelmäßig Zeit zu nehmen für Gespräche. Gerade mit den Auszubildenden, die sehr unterschiedliche natio-ethno-kulturelle Erfahrungen mitbringen, sollten sie aktive Kommunikationswege nutzen. Dabei geht es nicht nur um klare Arbeitsanweisungen oder technische Erläuterungen. Es reicht auch nicht, dass Sie zwei-oder dreimal darauf hinweisen, dass es natürlich die Möglichkeit gibt Fragen zu stellen. Kultursensibel im Umgang wäre hier das richtige Stichwort. Sie müssen beispielsweise kein Spezialist für Alltagsgepflogenheiten arabischer Länder werden, aber eine klare Position zu Diversität in ihrem Betrieb und die Freude an einem vielfältigen Team würde ihnen sicherlich sehr helfen.

- Ein möglichst ruhiger Rahmen, keine dauernden Störungen sind besonders für längere Gespräche wichtig. Versuchen Sie eine angenehme und freundliche Gesprächsatmosphäre zu schaffen.

- Was junge Menschen bewegt, auch was sie bedrückt und belastet oder was ihnen besonders schwer fällt werden Sie nur erfahren, wenn Sie sich die Zeit nehmen, um mit ihren Auszubildenden *wirklich zu sprechen*.

- Nutzen Sie die Pausen oder die Fahrten zu Baustellen. Beziehen Sie Mitarbeiter*innen in die Kommunikation den Auszubildenden mit ein und vereinbaren Sie regelmäßige Gesprächsrituale, z.B. am Ende der Woche oder nach dem Berufsschultag.

- Wertschätzung kann man erspüren, besser ist es sie konkret auszudrücken.

- Aktives Fragen genauso wie aktives Zuhören gehören zum Miteinander reden. Achten Sie auf die Körpersprache ihres Gesprächspartners und auf ihre eigenen, besonders dann, wenn Sie selber unter Druck stehen oder das Zuhören ihnen nicht ganz leichtfällt. Achten Sie auf ihre Mimik und Gestik in Bezug auf abwertende Handbewegungen, gerümpfte Nasen, die verzogenen Mundwinkel und…. Nicht nur Worte sind verletzend.

- Um zu überprüfen, ob man wirklich alles richtig verstanden hat, ist es sinnvoll, Fragen zu stellen. Fragen helfen dem Gegenüber weitere Gedanken als Antworten, Rückfragen oder Beschreibung zu formulieren und können ein Gespräch strukturieren. Besonders wichtig ist: Stellen Sie Fragen, die ihnen helfen, ihr Gegenüber wirklich zu verstehen.

- Aktives Zuhören bedeutet nicht, geduldig endlosen Ausführungen zu folgen, ohne selbst wirklich zu Wort zu kommen. Konkret heißt das: Fragen stellen, Antworten abwarten und Verständnis für Ideen und Meinungen haben, die den eigenen widersprechen.

- Nutzen Sie Umschreibungen in ihrer Kommunikation und ermuntern Sie ihre Gesprächspartner*innen dazu bereits Gesagtes immer mal wieder zusammen zu fassen. Gerade wenn es um Problemsituationen oder Planungen geht, hilft es Gesprächsabschnitte wieder zu spiegeln.

- Versuchen Sie ihr Gespräch so zu gestalten, dass es ihnen gelingt vor jeder Antwort oder Rückfrage, eine kurze Pause zu machen. Den Auszubildenden geben Sie so die Möglichkeit, noch etwas zu ihren Aussagen hinzuzufügen.

- Aktive Zuhörer*innen sollten sich darüber im Klaren sein, dass sie für ihre Kommunikation ein größeres Zeitfenster brauchen. Aber Sie behalten Informationen und deren Bedeutung oft sehr lange im Gedächtnis und können ihr Wissen gerade in zugespitzten Situationen dazu nutzen, um die Kommunikationswege offenzuhalten. Ihr Arbeitsumgebung, ihr Betriebsklima und nicht zu Letzt, die Auszubildenden profitieren von diesem Einsatz von Zeit und Energie.

- Aktives Zuhören trägt immer dazu bei, dass sich die Kommunikation insgesamt verbessert. Anliegen und Ideen finden so viel stärker Gehör. Gerade gutes Zuhören ist der beste Weg, um Vertrauen und Sympathien zu gewinnen – um letztlich gestärkte Beziehungen zu gerade besonders belasteten Auszubildenden aufzubauen.

- Lassen Sie in ihren Kommunikationsformen auch ihr intuitives, emotional gesteuerte Denken zu. Um erfolgreich zu handeln oder zu kommunizieren, reicht es nicht aus nur Fakten zu analysieren und rein rational zu entscheiden.

- Nutzen Sie das Berichtsheft als sinnvollen und regelmäßigen Gesprächsaufhänger, es sollte keine lästige Pflicht sein. Das Berichtsheft als Gesprächsanlass zu nutzen ermöglicht ihnen fachorientierte Kommunikation zur Absicherung der Ausbildungsinhalte zu führen. Sie sind über die Ausbildungsschritte gut informiert und können Nachfragen in einem angemessenen Rahmen klären oder Problemsituationen bearbeiten.

- Als Ausbilder*in sollten Sie niemals Konflikten „elegant“ aus dem Weg gehen. Es ist wichtig Konflikte direkt anzusprechen und es ist notwendig sich ein zu mischen. Schwelende und unbearbeitete Konflikte sind Gift für das Betriebsklima. Lösungsversuche und das Ansprechen von Konflikten helfen jedem Auszubildenden in schwierigen Situationen.

- Stellen Sie sich sehr deutlich gegen rassistische Anmache oder jegliche Form von Diskriminierung und Ausgrenzung. Das Gefühl immer mal wieder von Kolleg*innen ausgegrenzt, abgelehnt oder gegängelt zu werden, teilen fast alle Auszubildenden mit Fluchterfahrung und Migrationsgeschichte.

- Vermeiden Sie in Ihrer Kommunikation autoritäres Auftreten. Ihre Kommunikationsformen mit Auszubildenden sollten nicht auf Anweisungen und Hierarchiedenken fußen. Ein guter Ausbildungsprozess setzt ein partnerschaftliches Verhältnis zwischen den Ausbilder*innen, an der Ausbildung beteiligten Mitarbeiter*innen und den Auszubildenden voraus.

- Besonders wichtig: Denken Sie immer daran, dass die Arbeit ihrer Auszubildenden regelmäßige Anerkennung verdient. Ausgesprochenes Lob stärkt jede Ausbildungs- und Arbeitsbeziehung.

Festgelegte Ausbildungsgespräche vorbereiten und einplanen

Neben möglichst vielen Alltagsgesprächen sollten in den Ausbildungsverlauf sogenannte Ausbildungsgespräche eingeplant werden.

Ausbilder*innen und Betriebsleitung sollten diese fest in ihr Ausbildungskonzept einplanen und zu Beginn der Ausbildung kommunizieren. Natürlich sollten auch Auszubildende ihrem Betrieb und ihren Ausbilder*innen die Ausbildungsgespräche vorschlagen können und ihren Wunsch entsprechend äußern. Sollten solche Gespräche noch nicht fester Bestandteil des Ausbildungsgeschehen sein sind die Verantwortlichen in den Unternehmen für das Engagement ihres Auszubildenden sicher dankbar.

Mögliche Zeitpunkte für Ausbildungsgeespräche könnten sein: Natürlich immer wenn es Schwierigkeiten gibt und es wirklich hakt // während der Probezeit – zu Beginn, zwischendrin und zum Ende hin // Jeweils zum Ende des ersten und zweiten Ausbildungsjahrs // vor und nach der Zwischenprüfung // rechtzeitig zur Vorbereitung der Abschlussprüfung und kurz vorher // zum Abschluss der Ausbildung // immer wenn es besonders positive Erfahrungen mit dem/der Ausbildenden gibt – denn Ausbildungsgespräche dienen nicht allein der Thematisierung von Defiziten oder Problemen.

Und nebenbei…

*Für das Lernen in betrieblichen Situation und für Ausbilder*innen kann es sinnvoll sein, soweit die Inhalte noch nicht bekannt sind, sich mit dem Kapitel zu Lerntipps intensiver auseinander zu setzen. Vielleicht helfen die Ausführungen ihre Auszubildenden auch in dieser Hinsicht besser zu unterstützen oder Sie entwickeln Ideen zur Umsetzung der Lerntipps in Ihrem Ausbildungsalltag.*

Checkliste für Ausbilder*innen „Kritisches Feedback geben“

Auch kritisches Feedback ist nötig, da es der Weiterentwicklung dient. Es sollte aber immer konstruktiv und wertschätzend formuliert werden. Gerade junge Auszubildende müssen erst noch lernen, mit kritischem Feedback umzugehen und sind entsprechend häufig sensibler als Erwachsene.

Schaffen Sie einen guten Rahmen für das Feedback-Gespräch. Vereinbaren Sie den Termin rechtzeitig, planen Sie ausreichend Zeit ein und führen Sie das Gespräch an einem ruhigen Ort.

Melden Sie zunächst positive, dann negative Beobachtungen zurück und enden Sie wieder mit einer positiven Rückmeldung ("Sandwich-Feedback"). So vermeiden Sie Abwehrhaltungen. Das positive Feedback sollte so ehrlich und authentisch sein wie das negative Feedback.

Beschreiben Sie Ihre Eindrücke auf der Ebene konkreter Situationen und Verhaltensweisen. Vermeiden Sie Sätze wie "Du machst immer..." und nutzen eher z. B. "Heute beim Kundenkontakt mit Frau XY ist mir positiv aufgefallen, dass..."

Formulieren Sie Feedback subjektiv (z. B. "ich hatte den Eindruck ..." / "Mir ist aufgefallen ...").

Vermeiden Sie eigene Interpretationen ("Ich weiß, dass Sie ...") **und Verallgemeinerungen** ("Sie sind immer ...)**.** Machen Sie bei der Rückmeldung negativer Beobachtungen konstruktive Verbesserungsvorschläge.

Auszug aus „Auszubildende motivieren“ bei foraus.de dem Forum für AusbilderInnen des BIBB.

Online unter: https://www.foraus.de/de/themen/foraus_113278.php

Crossover-BOX

Wenn es um Werte oder Gruppenidentitäten im Betrieb oder der Berufsschule geht, dann können Sie in brenzligen Situationen vermitteln oder ganz gut Konfliktlösungsgespräche führen, wenn sie die drei nachfolgenden Haltungsempfehlungen versuchen zu beherzigen …

- Bewusstwerden der persönlichen Bedeutung des Konfliktthemas für die Beteiligten und ihre Werteüberzeugungen
- Immer versuchen respektvoll zu bleiben, auch wenn Sie absolut nicht zustimmen
- Aktiv versuchen, die Prioritäten beider Seiten genau zu verstehen, um ihre Vereinbarkeit durch kreative Lösungen und tragbare Zugeständnisse auszuloten

Transkulturelle Kompetenzen und interkulturelle Kommunikation –

Kurz & bündig zu einem der wichtigsten Aspekte bei Ausbildungsprozessen in der vielfältigen Gesellschaft

*„Die Atmosphäre zwischen den Kolleg*innen war manchmal schwierig, besonders als ich noch ein Praktikum gemacht habe. Eine Vorgesetzte hat mich oft kritisiert, gesagt ich wäre nicht pünktlich, würde den Dienstplan nicht korrekt einhalten. Einmal hat sie sogar Scheißflüchtlinge gesagt.“* *Durr-E-Smeen K.; 26 Jahre alt aus Pakistan; Seit 6 Jahren in Deutschland; Ausbildungsduldung, dann Aufenthaltserlaubnis durch Arbeitsvertrag Ausbildung: ab Aug.2021 als Pflegefachfrau (bereits abgeschlossene Ausbildung als Altenpflegerin)*

Der Blick auf Transkulturalität und interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung, während der Praktika und im eigentlichen Ausbildungsverlauf ist sicherlich eine herausragende und notwendige professionelle und zwischenmenschliche Handlungskompetenz in der Migrationsgesellschaft, die ständiger Weiterentwicklung und Fortschreibung unterliegt. Sie kann und sollte ein ganz persönliches Anliegen all derer sein, für die ein gutes, kommunikationsoffenes, an Vielfalt und Neugierde orientiertes Ausbildungsverhältnis das Betriebsklima mit ausmacht.

„Vor allem gehört dazu, einen klar umrissenen und vor allem selbstbewussten Standpunkt in Bezug auf kulturelle Vielfalt und interkulturelles Handeln vertreten zu können. Nur so lässt sich verhindern, dass eine Akzeptanz der gleich(berechtigten) Gültigkeit unterschiedlicher kultureller Positionen in Gleichgültigkeit, in ein „anything goes“, umschlägt;“ so der Professor für interkulturelle Wirtschaftskommunikation Jürgen Bolten.

Der nachfolgenden Kernaussage bekommt hierbei besondere Bedeutung, sie betrifft alle Beteiligten – Betriebe und Ausbilder*innen, Lehrende und Unterstützer*innen, Beratende und natürlich die Migrant*innen und Geflüchteten selbst: *Um kulturalisierende Zuschreibungen und Wissenslücken zu reduzieren, müssen eigene Interpretationen reflektiert und der Austausch zwischen Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrungen und den verschiedenen Beteiligten bei Ausbildung und Arbeitsaufnahme verbessert werden.*

Unter dem Stichwort „In aller Kürze“ stellt die Programmstelle Berufsorientierung im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) in der Broschüre ‹‹*Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung. Anregungen für die Praxis*›› die folgenden Kernaussagen zu Interkultureller Sensibilität zusammen. Sie dienen als erste Orientierung und sollen Sie zur weiteren Auseinandersetzung ermutigen:

.Machen Sie sich Ihre eigenen kulturellen Prägungen bewusst:

Vorstellungen, Einstellungen und Verhaltensweisen, die uns normal erscheinen, können

in anderen Kulturen andere Bedeutung oder eine unterschiedliche Gewichtung und Bewertung haben. „Normal“ ist immer relativ!

Hinterfragen Sie Ihre Stereotype:

Prüfen Sie die eigenen Wahrnehmungen kritisch und bewerten Sie das Verhalten von anderen Menschen nicht vorschnell nach Ihren Maßstäben. Halten Sie einen Moment inne und machen Sie sich bewusst: Was für Sie selbstverständlich ist, kann für Ihr Gegenüber fremd und unangenehm sein. Überlegen Sie, welche Motive, Werte und Beweggründe hinter dem Verhalten der anderen Person stehen könnten.

Bedenken Sie die kulturelle Mehrfachzugehörigkeit Ihres Gegenübers:

Jeder Mensch ist durch eine Vielzahl von kulturellen Einflüssen geprägt. Menschen eines bestimmten Herkunftslandes haben keine gemeinsame homogene „Kultur“.

Vergessen Sie Patentlösungen:

Zehn goldene Regeln lassen sich für die interkulturelle Arbeit nicht definieren, da jeder Mensch und jede Begegnungssituation unterschiedlich sind.

Berücksichtigen Sie das KPS-Modell:

Das Verhalten von anderen unterliegt zugleich kulturellen, personellen und sozial-situativen Einflussfaktoren.

Interpretieren Sie eine kommunikative Situation nicht vorschnell:

Beurteilen Sie eine Situation nicht nur nach eigenen Wertmaßstäben und vor dem Hintergrund des von Ihnen eingeübten Kommunikationsverhaltens, sondern versuchen Sie auch, die Perspektive des Gegenübers einzubeziehen. Nur so kann gegenseitiges Verständnis entstehen.

Achten Sie auf die Beziehungsebene:

Kommunizieren Sie mit den Teilnehmenden nicht nur auf der Sachebene, sondern fragen Sie zum Beispiel auch nach dem persönlichen Befinden und nach der Familie. Zeigen Sie durch Ihr Verhalten Interesse und Wertschätzung.

Eine Ermutigung I –

Interkulturelle Trainings warum?! Aufgrund sprachlicher Hindernisse und kultureller Unterschiede wird für viele Unternehmen die Beschäftigung geflüchteter Menschen anfangs einen Mehraufwand für Ihre Azubi-Verantwortlichen, die Belegschaft und die/den Auszubildende*n selbst bedeuten. Durch gezielte Maßnahmen, wie z.B. die Sensibilisierung Ihrer Mitarbeitenden mit Hilfe eines interkulturellen Trainings oder die Unterstützung durch Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) kann die auf den ersten Blick schwer zu bewältigende Herausforderung gemeistert und langfristig zu einer großen Bereicherung für Ihr Unternehmen werden.

Bilden sich Ausbilder*innen bspw. durch ein interkulturelles Training fort wirkt sich dies auf den ganzen Betrieb positiv aus. Wichtig ist es, jederzeit die besondere Situation der Geflüchteten im Blick zu behalten und regelmäßig Feedback an die Auszubildenden zu geben. Nur so kann ein erfolgreicher Ausbildungsverlauf sichergestellt werden. Die Willkommenskultur Ihres Unternehmens gegenüber den Azubis kann schnell eine Vertrauensbasis schaffen, die sich sehr positiv auf den Start und das Arbeitsklima insgesamt auswirken wird. Der scheinbare Mehraufwand lohnt sich, denn mit einer Beschäftigung der Auszubildenden nach der Ausbildung im erfolgreich abgeschlossenen Ausbildungsberuf, stehen die Chancen sehr gut, eine längere Aufenthaltserlaubnis zu bekommen und damit eine neue Fachkraft für Ihr Unternehmen zu gewinnen.

Eine Ermutigung II –

Interkulturelle Trainings können dabei unterstützen, interkulturelle Sensibilität zu stärken und Handlungsfähigkeit in transkulturellen Kontaktsituationen zu entwickeln. Das lässt sich allerdings nicht in einem einmaligen Crashkurs erreichen, sondern erfordert einen längeren Prozess intensiver Reflexion und Auseinandersetzung mit interkulturellen Praxiserfahrungen. Es erfordert auch eine gewisse Übung in der Anwendung von Analyse- und Handlungswerkzeugen, die in verschiedensten interkulturellen Weiterbildungen zur Verfügung gestellt werden und mit denen man die praktischen Herausforderungen der interkulturellen Zusammenarbeit Schritt für Schritt besser bewältigen kann. Wichtig ist es, in ihrem Betrieb erste Schritte zu gehen oder begonnene Prozesse aktiv weiter zu führen.

Der Unterschied zwischen interkulturellem und transkultureller Lern- und Lebensumgebung

Als Gesellschaftskonzept bezeichnet die transkulturelle Gesellschaft eine Gemeinschaft, an der alle teilhaben, gleich aus welcher nationalen Kultur sie ursprünglich kommen.

Für die Entwicklung eines eigenen Standpunktes ist der bewusste Umgang mit denen gravierenden Unterschied zwischen Inter- und Transkulturellem von Bedeutung: er manifestiert in der Interpretation des kulturellen Aspekts. Für den Philosophen Wolfgang Welsch ist das transkulturelle Lernen ein individueller Entwicklungsprozess der zur Bildung einer individuellen, vielschichtigen Kultur führt, die sich aus vielen verschiedenen Aspekten anderer Kulturen zusammensetzt.

Versucht man die Konzepte schärfer abzugrenzen, dann geht es bei der Interkulturalität mehr um die Betrachtung voneinander abgegrenzter Kulturen und dem damit verbundenen Lernen in Verknüpfung verschiedener Kulturen.

Transkulturelles Lernen hingegen geht einen Schritt weiter und grenzt keine Kulturen voneinander ab, sondern betrachtet alle Menschen mit ihren Gemeinsamkeiten und Unterschieden gleichermaßen. Das transkulturelle Lernen bezieht sich auf eine Vermischung der Kulturen und zeigt, dass trotz der Heterogenität und Individualität die Menschen in einem Sozialraum oder in einem Unternehmen Gemeinsamkeiten haben – keine klaren Kulturen in den Migrationsgesellschaften mehr, sondern Diversität. Gemeint ist der individuelle Prozess der Formierung einer eigenen Hybrid-Kultur. Er erfolgt häufig unterbewusst und die Abgrenzung zu anderen, bereits vorhandenen Kulturen ist undeutlich.

Der interkulturelle Standpunkt hingegen sieht Kulturen als klar abgegrenzt und somit homogen an. Der Dialog führt nicht zu einer Veränderung, oder Vermischung der Kulturen, sondern allein zu einer Verbesserung der Kommunikation zwischen Ihnen. Im Prozess des interkulturellen Lernens treten Kulturen miteinander in Kontakt, sie führen unter meist schwierigen Bedingungen einen Dialog über Inhalte ihrer Kulturen und versuchen das gemeinsame Miteinander zu verbessern.

Hier als weitere Anregung eine kurze Zusammenfassung aus dem sehr lesenswerten Buch „Kulturen verstehen, kompetent handeln…“ von Prof. Jürgen Straub und Viktoria Niebel:

*„Während der Begriff Interkulturalität den kulturellen Austausch zwischen verschiedenen Gruppen und Akteur*innen betont, geht das Konzept der Transkulturalität von einer nach allen Seiten hin offenen kulturellen Praxis aus. Darüber hinaus versuchen sowohl das Konzept der Kulturstandards als auch das der Kulturdimensionen menschliches Verhalten kulturspezifisch zu erklären. Kulturstandards sind keine objektiven Merkmale, die einer Kultur absolut zugeschrieben werden können, sondern können höchst individuell sein. Kulturdimensionen beschreiben dagegen ein dimensionales Kontinuum, wobei die kulturellen Unterschiede auf universale Grundbedingungen und Grundunterscheidungen menschlichen Verhaltens (das z.B. maskulin oder feminin ausfallen kann) zurückgeführt werden.“ Straub/Niebel; Seite 53*

Zur weitergehenden Auseinandersetzung gut geeignet:

- Forum für AusbilderInnen / foraus.de: Interkulturelle Kompetenz entwickeln – Onlineartikel zur Einführung; Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB; Online unter: https://www.foraus.de/de/themen/foraus_113152.php

- Deutscher Bildungsserver: Unter der Rubrik „Interkulturelle Weiterbildung“ erschließen sich hier außer Weiterbildungsangebote u.a. Links zu Institutionen, die im Bereich der interkulturellen Forschung und Praxis tätig sind, Hinweise auf aktuelle Veranstaltungen sowie Hinweise auf Publikationen. http://www.bildungsserver.de

- TOOLBOX für kleine und mittelständische Unternehmen des IQ-Netzwerk: Die KMU-Toolbox ist ein Informations- und Unterstützungsinstrument rund um die Themen vielfaltsorientierte Personalarbeit und Diversity. Sie wendet sich an Geschäftsführungen und Personalverantwortliche von kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU), die mit stärker interkulturell oder international ausgerichteten Personalstrategien auf Globalisierung, demografischen Wandel und Fachkräftebedarf reagieren wollen. Auf über 70 Karten und in acht Rubriken sortiert finden Sie die wichtigsten Informationen und ganz konkrete Tipps. Es geht um Personalgewinnung und -entwicklung, um Unternehmenskultur und Führung, um Fördermöglichkeiten und vieles mehr. Online unter: https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/angebote/fuer-kmu/kmu-toolbox

- Das Inhaltsverzeichnis der Toolbox ist einzusehen unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_Inhaltsverzeichnis.pdf

- **Glocal Competence – die Plattform für interkulturelles Lehren und Lernen**

Wer Material für interkulturelle Trainings in Schule/Hochschule oder in beruflichen Kontexten sucht, wird auf unseren Seiten bestimmt fündig! Interkulturelle Übungen zu neun verschiedenen Themenbereichen stehen zum Download und zur eigenen Verwendung bereit – ebenso ein umfangreiches Glossar mit Text- und Videoerläuterungen zu Grundbegriffen interkulturellen Lernens. Die Sammlung ist überwiegend von Studierenden des Masters „Interkulturelle Personalentwicklung und Kommunikationsmanagement“ und des Zertifikats „Interkulturelles Training“ der Universität Uni Jena erstellt worden. Das Angebot wird von der Landeszentrale für politische Bildung Thüringen und interculture.de e.V. herausgegeben und kontinuierlich ergänzt.

- Seminarreihe Interkulturell sensible Berufsorientierung – LEHRBRIEFE Autor*innen: Musa Dadeviren, Rainer Leenen und Alexander Scheitza, KIIK Kölner Institut für interkulturelle Kompetenz e.V; Erstellt im Auftrag von: Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB); Köln März 2018 – Hier besonders: Interkulturelle Kommunikation: Vertiefung; Download unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_Inhaltsverzeichnis.pdf

- Straub, Jürgen / Niebel, Viktoria: Kulturen verstehen, kompetent handeln Eine Einführung in das interdisziplinäre Feld der Interkulturalität; Gießen April 2021, 183 S.; Psychosozial-Verlag

  Diese elementare, gut verständliche Einführung in die multi- und interdisziplinäre Erforschung kultureller Lebensformen und interkultureller Begegnungen zielt darauf ab, oftmals unbewusste Aversionen und Abneigungen abzubauen

und den emotionalen Abstand zwischen Menschen in kulturell differenzierten Gesellschaften und konkreten interkulturellen Überschneidungssituationen zu verringern. (Klappentext)

Kompakte Antworten und praxisnahe Lösungsvorschläge, die sich zeitnah umsetzen lassen – Toolbox „Interkultur & Vielfalt im Betreib“

Die KMU-Toolbox „Interkultur & Vielfalt im Betrieb“ ist ein Informations- und Unterstützungsinstrument rund um die Themen vielfaltsorientierte Personalarbeit und Diversity. Die IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung hat im Frühjahr eine aktualisierte und erweiterte Auflage der KMU-Toolbox herausgebracht. Sie enthält in der erweiterten Auflage mehr als 70 kurze und prägnante Karten mit zahlreichen praktischen Tipps und Informationen für Geschäftsführende und Personalverantwortliche von der Personalgewinnung, der Umsetzung von Diversity und Antidiskriminierung bis zur Gestaltung einer betrieblichen Willkommenskultur und dem kompetenten Umgang mit Deutsch im Betrieb.

Sie suchen Arbeits- und Fachkräfte für Ihren Betrieb und wollen mit Ihren Stellenanzeigen auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer mit Migrationshintergrund oder aus dem Ausland erreichen? Sie fragen sich, welche Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten es gibt, wenn Sie einem Geflüchteten aus Ihrem Ort einen Ausbildungsplatz anbieten wollen? Sie wollen Ihrer neuen Mitarbeiterin helfen, ihre im Heimatland erworbenen Qualifikationen hier anerkennen zu lassen? Oder haben Sie in letzter Zeit vermehrt internationale Fachkräfte und Geflüchtete eingestellt und fragen sich jetzt, wie Sie mit dem Thema „Deutsch im Betrieb“ kompetent umgehen können

Die einzelnen Blätter können unabhängig voneinander gelesen werden. Sie bestimmen selbst, was und wieviel Sie gerade interessiert! Die Toolbox gibt es als hochwertigem Printprodukt und als die Toolbox Online. Die Toolbox-App wurde vom Westdeutschen Handwerkskammertag programmiert und ist in den App-Stores zu finden. Das Inhaltsverzeichnis und eine Einführung der Toolbox finden Sie unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_Inhaltsverzeichnis.pdf

https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/KMU-Toolbox/FS_IKA_Toolbox_Einf%C3%BChrung_Impressum.pdf

Bestellung unter: bestellungen@via-bayern.de

Teil VIII - Individuelle Lebenssituationen und natio-ethno-kulturelle Erfahrungen

Geflüchtete mit einem LSBTTI*-Lebensentwurf

LSBTTI ist kein Tabu mehr in Deutschland. Wenn jemand lesbisch, schwul, bisexuell, trans* oder inter* (LSBTTI*) ist und verfolgt wird, ist die sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität laut der EU-Qualifikationsrichtlinie 2011/95/EU und dem Asylgesetz ein anerkannter Asylgrund. Verfolgung heißt, dass im Heimatland wegen der sexuellen Orientierung bzw. geschlechtlichen Identität massive Gewalt, Tod, Haft oder andere Formen unmenschlicher Behandlung drohen.

Geflüchtete LSBTTI* stehen auch in den Flüchtlingseinrichtungen, in den Sprach- und Förderkursen und nicht zuletzt während der Ausbildung und der beginnenden Arbeitsmarktintegration auch in Deutschland vor spezifischen Herausforderungen. So häufen sich Berichte über Anfeindungen und auch gewalttätige Übergriffe. Das Bekanntwerden eines LSBTTI*-Hintergrunds kann zu einer Gefahr für die Betroffenen werden. Dies macht einen besonders sensiblen Umgang mit der Thematik notwendig. Zur Zielgruppe der Flüchtlinge mit LSBTTI*-Erfahrung liegen leider nur wenige praxisnahe Empfehlungen und Hintergrundinformationen vor. Die empfohlene Handreichung gibt eine Einführung in das Thema, Handlungsempfehlungen und eine bundesweite Übersicht über Beratungsstellen. Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität sollten auf keinen Fall zu Schwierigkeiten in Ausbildung und Beruf führen.

ASB Bundesverband/LSVD/Paritätischer Gesamtverband Hrsg.: Handreichung für die Betreuung und Unterstützung von LSBTTI*-Flüchtlingen; Köln 2017 Online abrufbar unter: https://www.asb-nrw.de/fileadmin/Zum_Download/broschuere-handreichung-betreuung-unterstuetzung-lsbtti-fluechtlinge.pdf

„Menschen mit LSBTTI*-Hintergrund droht in acht Ländern die Todesstrafe. In vielen weiteren werden sie bedroht, gefoltert und ermordet. Die Aufnahme dieser verfolgten Personen in Deutschland ist eine humanitäre Pflicht. "Klaus Jetz Geschäftsführer Hirschfeld-Eddy-Stiftung"

Mein Kopf. Mein Tuch.

„Es ist das Gegenteil von leicht mit Kopftuch. Das zeigt doch eigentlich wie stark die Frauen sind." *Aishe Akacha*

„Die Bewerbungsgespräche für die Ausbildung waren sehr unterschiedlich. In einem Krankenhaus habe ich sogar direkt gefragt: *Haben Sie Probleme mit meinem Kopftuch?*"…. „Teilweise gab es wirklich große interkulturelle Probleme, dabei habe ich immer gesagt: *Ich kenne die Grenzen meiner Religion, ich sehe da keine Probleme.* Ich wurde manchmal eher zu meiner Religion als zu meinen Berufserfahrungen befragt."

D…; 26 Jahre alt aus Pakistan; Seit 6 Jahren in Deutschland; Ausbildungsduldung, dann Aufenthaltserlaubnis durch Arbeitsvertrag Ausbildung: ab Aug.2021 als Pflegefachfrau (bereits abgeschlossene Ausbildung als Altenpflegerin)

Eindeutig und ohne Zweifel bestehen für Frauen mit Kopftuch massive Nachteile bzw. Problemsituationen bei der Ausbildungsplatzsuche oder während der Ausbildungszeit. Stellen- oder Praktikumszusagen werden wieder rückgängig gemacht nach

dem bekannt wird, dass die Bewerberin ein Kopftuch trägt. Ebenso ist offensichtlich, dass einzelne Firmen Bewerbungen von Kopftuch tragenden jungen Frauen gar nicht erst annehmen. 35 Prozent der Betriebe stellen keine kopftuchtragenden Musliminnen ein und über 10 Prozent gar keine Muslime. (siehe Scherr u.a.: Diskriminierung in der beruflichen Bildung...) Eine solche Diskriminierung wird häufiger als völlig normal angesehen, die nicht weiter begründet oder gerechtfertigt werden muss. Die Firmenleitungen sind sich nicht darüber im Klaren, dass sie einen Gesetzesverstoß begehen.

Der gegenteilige Trend lässt sich allerdings ebenfalls feststellen - mittelständige Unternehmen, die international tätig sind und größere Betriebe haben längst die Vorteile einer vielfältigen Belegschaft erkannt und versuchen eine nichtdiskriminierende Personalpolitik zu realisieren.

Der rechtliche Rahmen und die Haltung zum Kopftuch im Betrieb

Unsere Gesellschaft ist dadurch geprägt, dass jeder das Recht auf freie Entscheidung hat. Keine Frau darf gezwungen werden, ein Kopftuch tragen zu müssen. Und ebenso darf keine Frau gezwungen werden, keines tragen zu dürfen. *Sie muss die freie Wahl haben!* Dieses Grundrecht der Religionsfreiheit ist im Grundgesetz gesichert. Zudem regelt das Allgemeine Gleichstellungsgesetz (AGG), dass jeder Mensch die gleichen Rechte hat – unabhängig von ethnischer Herkunft, Geschlecht, Behinderung, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexueller Identität. Arbeitgeber und Ausbildungsbetriebe haben diese Gesetze zu beachten.

In Deutschland sind Kopftücher am Arbeitsplatz also „im Prinzip“ erlaubt, Einschränkungen sind aber möglich - es ist am Ende Abwägungssache. Bei der Beurteilung müssen sich deutsche Gerichte an die Klarstellungen des EuGHs halten. Der hat 2017 entschieden, dass Arbeitgeber ihren Mitarbeiterinnen verbieten können, ein islamisches Kopftuch zu tragen, wenn sie auch alle anderen weltanschaulichen Zeichen untersagen. Gemeint ist eine interne Arbeitsordnung, die sichtbare Zeichen von „politischen, philosophischen oder religiösen Überzeugungen“ nicht erlaubt. Gibt es eine solche Regel nicht, müssen Arbeitgeber das Tragen eines Kopftuchs tolerieren. Einschränkungen müssen gegebenenfalls Mitarbeiterinnen hinnehmen, die Kontakt mit Kunden haben. Aber, allein der Wunsch eines Kunden, dass keine Frau mit Kopftuch für ihn Leistungen erbringt, genügt nicht für ein Verbot.

Nicht einfach ist die Frage, wie sich die Einstellung einer Frau mit Kopftuch auf das Image der Firma auswirkt und wie die Reaktionen bei Belegschaft und Kundschaft ausfallen. Sicherlich ist es so, Unternehmen handeln in erster Linie betriebswirtschaftlich, ihr Handeln ist eingebettet in ein sozial- und arbeitsmarktpolitisches Umfeld, häufig geprägt vom Fachkräftemangel. Das Einfachste wäre Vielfalt zu leben und zu forcieren.

Betriebsverantwortliche und Ausbilder*innen müssen sich darüber im Klaren sein, was für sie eine offene Haltung bedeutet. Sind wir wirklich in der Einwanderungsgesellschaft angekommen, achten nicht mehr auf die Herkunft, sondern ausschließlich auf Qualifikationen und Kompetenzen.

Lösen Sie sich von Zuschreibungen und bestimmten Vorurteilen und Annahmen. Gestehen Sie sich ein, dass Sie eigentlich wenig wissen über die Beweggründe, warum junge Muslima Kopftuch tragen. Fragen Sie Ihre Auszubildende warum sie Kopftuch trägt, lassen Sie sich auf die Praktikumsanfrage ein und legen die Bewerbung mit Kopftuch nicht gleich auf den Stapel „kommt nicht in Frage“. Nachfragen, wirkliches Interesse und ein offenes Gespräch hilft Ihnen und den jungen Frauen. Jede, die in diesem Land Kopftuch trägt, weiß um die Vorurteile, mit denen sie zu tun haben wird. Und doch entscheiden sie sich für ihr Kopftuch manchmal erst während der Ausbildung. „Kopftuchtragende Frauen wissen um die Vorurteile, die sich auf sie richten, und sie entscheiden sich gleichwohl für das Kopftuch – manchmal auch dann, wenn ihnen von ihren Eltern davon abgeraten wird.“ (Interview mit Prof. Albert Scherr: in Ausgeschlossen? Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt; S. 13-16)

Positive Veränderungen auf dem Ausbildungsmarkt und diskriminierungsfreier Zugang braucht den Lernprozess, dass das Kopftuch erstmal nichts aussagt, und dass ich mit den jungen Frauen sprechen muss, wenn ich etwas über die Bedeutung des Kopftuches und die Beweggründe der Trägerin wissen will. Versuchen Sie in diesem Sinne eine Haltung im Betrieb zu etablieren, thematisieren Sie Diversität und Vielfalt in der Arbeitswelt und seine Notwendigkeit. Wie in vielen anderen Prozessen, müssen die Mitarbeiter*innen auf diesem Weg mitgenommen werden. Dies würde z. B. auch für die Einrichtung einer Gebetsecke für muslimische Kolleg*innen gelten oder, wenn möglich, für eine gemeinsam erarbeiteten Ramadanregelung im Unternehmen. Für junge Mitarbeiter*innen ist diese Form der Wertschätzung von großer Bedeutung und wird ein Baustein für einen nachhaltigen Erfolg in der Ausbildung sein.

Auf was sollten junge Muslima achten, wenn sie sich entscheiden Kopftuch zu tragen

Während der Bewerbungsphase oder im Praktikum ist es notwendig dem Unternehmen zu signalisieren, dass es wichtig ist aufgrund von Qualifikation und Kompetenzen zu entscheiden, nicht anhand eines Fotos oder Kopfbildern in Schubladen. Es ist unentbehrlich hartnäckig zu sein und so lange zu suchen, bis Sie auf einen Ausbildungsbetreib stoßen, der Ihnen mit einer offenen Haltung begegnet.

Am wichtigsten ist es authentisch zu sein und die Entscheidung für das Kopftuch möglichst offensiv und deutlich zu kommunizieren. Dies ist besonders notwendig, wenn Sie sich erst während der Ausbildung für das Kopftuch entscheiden. Es ist immer noch so, dass viele Deutsche Angst vor dem Kopftuch haben oder die Beweggründe der Trägerin nicht einordnen können. Ältere muslimische Frauen, die schon lange in unserer Gesellschaft leben sagen: „Wenn ich mit ihnen rede, wird es besser.“

Selbstwertschätzung zu haben und sie zu zeigen, wäre ein weiterer wichtiger Aspekt. Sie bringen menschliche und fachliche Kompetenzen und Qualifikationen mit, die sind wichtig für Ihren Beruf - nicht Ihr Äußeres oder Ihr Kopftuch.

Versuchen Sie dem „Anderen“ mit Neugierde und Interesse zu begegnen, statt mit Angst und Abneigung und fordern das auch in Ihrer Ausbildung. Bringen Sie sich in den Betrieb so ein, dass die Kolleg*innen sagen: „Vielfalt ist doch eine Bereicherung.“

Versuchen Sie für ein stärkeres Miteinander statt für ein Nebeneinander einzustehen. Es ist wichtig aktiv zu sein und nicht passiv möglichen Gegenwind oder Diskriminierung hinzunehmen. Versuchen Sie dafür einzustehen und machen Sie deutlich: Wir brauchen einen gelebten Dialog.

All das ist leichter gesagt als getan, es braucht viel Kraft und eine ordentliche Portion Selbstbewusstsein und Willensstärke. Allen jungen Frauen, die Fuß fassen wollen in der Ausbildung und im Betrieb sei gesagt: *Glaubt an euch, versteckt nicht eure Ziele, auf die ihr hinarbeitet. Versucht ein aktives Mitglied in der Arbeitswelt und der Gesellschaft zu sein.*

Zum Umgang mit kopftuchtragenden jungen Frauen im Beratungskontext

Für Berater*innen und Unterstützer*innen ist es wichtig Gespräch und Austausch rund um das Kopftuch anzubieten, mit dem Ziel, dass junge Frauen sich klar und offen entscheiden können. Hier bei sollten die verschiedenen Ebenen von eigener Haltung, Diskriminierung und möglicher Ausgrenzung thematisiert werden. Versuchen Sie jungen Frauen, die Kopftuch tragen zu vermitteln, dass es sich lohnt, am Ball zu bleiben, dass es sich lohnt einen Ausbildungsbetrieb zu finden, dass nicht das prekäre Arbeitsverhältnis erstrebenswert und zukunftsweisend ist. Egal wie die Entscheidung ausfällt, wichtig ist die jungen Frauen dort zu unterstützen wo sich vielleicht für sie Türen auftun. Machen Sie sich klar: „Es ist das Gegenteil von leicht mit Kopftuch. Das zeigt doch eigentlich wie stark die Frauen sind.“ Aishe Akacha

Kopftuchverbot kann rechtens sein – Urteil des Europäischen Gerichtshof vom 15.07.2021

Das Verbot des Tragens sichtbarer Ausdrucksform politischer, weltanschaulicher oder religiöser Überzeugungen kann durch das Bedürfnis des Arbeitgebers gerechtfertigt sein, gegenüber den Kunden ein Bild der Neutralität zu vermitteln oder soziale Konflikte zu vermeiden, entschied der EuGH am 15.07.2021 auf ein Vorabentscheidungsersuchen des Arbeits-gerichts Hamburg vom 20. Dezember 2018 (Rechtssache C-804/18) und des Bundesarbeitsgerichts vom 30. April 2019 (Rechtssache C-341/19).

Zum Weiterlesen empfohlen:

Erfolgreiche Frauen! Gelungene Integration von Frauen mit Kopftuch: Eine Broschüre auf Initiative des IQ Netzwerks Hamburg – NOBI in Zusammenarbeit mit der Bildungs- und Beratungskarawane e. V.; Hamburg; online abrufbar unter:https://hamburg.netzwerk-iq.de/wp-content/uploads/2020/04/2018_IQNOBI_ErfolgreicheFrauen_WEB.pdf

Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung Hrsg.: *Mit Kopftuch außen vor? Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung 2*; Berlin

Projekt k.l.e.v.e.r-iq Fachdienst Jugend, Bildung, Migration (Hrsg.); *Ausgeschlossen? – Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt;* Tübingen; BruderhausDiakonie (siehe Kurzbesprechung in der Literatur- & Materialliste)

Rassismuserfahrungen

Insbesondere in Deutschland ist es nach wie vor schwierig, Rassismus als gegenwärtiges Phänomen zu thematisieren, weil der deutschsprachige Diskurs zu dieser Thematik durch eine Engführung von Rassismus auf den Nationalsozialismus und einer hegemonialen Weigerung bestimmt wird, Formen des gegenwärtigen Rassismus als Rassismus wahrzunehmen.
(Arzu Çiçek/Alisha Heinemann/Paul Mecheril: Warum Rede, die direkt oder indirekt rassistische Unterscheidungen aufruft, verletzen kann)

Die Bekämpfung und Beseitigung von Rassismus und Fremdenfeindlichkeit und die Zurückweisung von Diskriminierung ist ein zentrales Thema unserer Gesellschaft. Ungleichbehandlung in Betrieben und Verwaltungen, fremdenfeindliche Schmierereien oder rechte Stammtischparolen am Arbeitsplatz und in der Berufsschule kommen wieder und wieder und überall vor. Rassismuserfahrungen sind ein bedeutsamer Teil gesellschaftlicher Wirklichkeit, die sich vielfältig manifestiert.

*In vielen Gesprächen im Rahmen der Beratungsarbeit berichteten junge Geflüchtete von ihren Erfahrungen: über kleine und große Ausgrenzungen, subtile Anmache, absichtliches Vorführen. Sie erzählen von Kolleg*innen, die sie bewusst nicht unterstützen, wenn Fehler passieren oder die nicht auf Fragen antworten und wo immer möglich sie systematisch ignorieren.*

T. aus Eritrea beispielsweise berichtet von zwei Mitarbeitenden in seiner Firma, die ihn immer wieder in unterschwelliger und weniger unterschwelliger Form verbal attackieren, ihn als „N…., Kriminellen, Drogenhändler oder Faulpelz“ titulieren. Er spricht nicht von Mobbing, es ist aber nichts Anderes – es ist rassistisch motiviertes Mobbing und unerträgliches Machtgehabe. Ein Gespräch mit seinem Vorgesetzten traut er sich nicht zu, möchte auch nicht, dass jemand ihn dabei unterstützt. „Das macht doch alles noch schwieriger.“ Gelungen ist ihm aber einige Wochen nach dem Gespräch mit entsprechender Unterstützung einen anderen Arbeitsplatz in der gleichen Branche zu finden, einem Arbeitgeber, der sich auch vorstellen kann T. in der Zukunft auszubilden.

Das Betriebe, Ausbilder*innen und Unterstützungsstrukturen sich klar gegen Menschenfeindlichkeit und Rassismus im Arbeitsalltag positionieren sollten, ist eine Binsenweisheit. Ebenfalls eine Binsenweisheit ist die Schwierigkeit sich gegen langjährige und „verdiente“ Mitarbeiter*innen zu stellen um dem grassierenden Alltagsrassismus die Stirn zu bieten. Einen klaren Umgang zu pflegen, mit Kund*innen die kein Migrant*innen in ihre Wohnung lassen wollen wäre ein weiteres Beispiel von vielen. Oder auf der individuellen Ebene… als Ausbilder*in habe ich Vorbehalte gegenüber Auszubildende mit „migrantischen Wurzeln“, erkennen vielleicht sogar das Problem, das in meinem Denken und Agieren angelegt ist, weiß aber nicht wie damit umgehen und wie mein Verhalten diverser und offener werden kann. Formen rassistischer Markierungen, Ausgrenzung, Machtdimensionen und Dominanzen sind gerade auch in der Arbeitswelt, in sowieso hierarchisierten Ausbildungsverhältnissen, auf der Baustelle oder im Großraumbüro kein individuelles Vorurteil, sondern gespiegelt werden gesellschaftliche Verhältnisse, die Ausdruck struktureller und gesellschaftlicher Machtbeziehungen sind.

„Rassismus äußert sich nicht unabhängig von gesellschaftlichen Machtstrukturen, er ist auf einen Verstärkungsraum angewiesen, nämlich auf die Einheit von Wissen und Institution;“ so Mark Terkessidis. Akzeptierende *Vielfalt im Betrieb muss erstritten und verteidigt werden gerade auch dann wenn es im Alltag noch andere Probleme gibt und es ach so einfach ist, dass diese das Handeln diktieren.*

Der Begriff „Rassismuserfahrungen“

Der Terminus „Rassismuserfahrung“ weist in aller Deutlichkeit auf die Erfahrungen von Menschen, die durch Rassismus abgewertet und als natio-ethno-kulturell ANDERS markiert werden, deren Identität abzulehnen ist. Rassismuserfahrungen sind Erfahrungen von symbolischer, körperlicher und sprachlicher Gewalt, Geringschätzung und Herabwürdigung, die in unmittelbaren Interaktionen, vermittelt in Institutionen und durch Diskurse gemacht werden. Es geht nicht nur um Erfahrungen von Rassismus, der direkt auf eine Person selbst gerichtet ist, sondern auch auf ihr nahestehende Personen, vermeintliche Stellvertreter*innen oder konstruierte Gruppen. Immer wieder werden Rassismuserfahrungen in der Psychologie als gesellschaftliche Ausnahmeerscheinung begriffen. Die Verbreitung und Beharrlichkeit von "Vorurteilen" allerdings deuten darauf hin, dass "ethnische Vorurteile" zum selbstverständlichen Wissensbestand unserer Gesellschaft gehören. "Rassistisches Wissen" steht in Verbindung mit den sozialen Institutionen des Arbeitsmarktes, der Staatsbürgerschaft und der nationalen Kultur, die eine ständige Ungleichheit zwischen Einheimischen und Migrant*innen hervorbringen. Rassismus ist also kein "Wahn", er wird in einer praktischen Einheit von Wissen und Institutionen permanent gelebt.

„Von den Freunden und Bekannten die arbeiten, erzählen alle von ein oder mehreren Leuten in der Firma, die Menschen wie mich, mit dunkler Hautfarbe ablehnen. Sie kritisieren nicht meine Arbeit, sondern lehnen uns als Menschen ab. Meistens kann ich darüber wegsehen, manchmal reist es auch Verletzungen in meine Gefühle. Manchmal träume ich davon. Ich würde mir wünschen, dass mehr von den Weißen den Mund aufmachen und uns zur Seite stehen. Dann wäre es etwas einfacher.“ Ahmed M.; 27 Jahre alt aus dem Sudan; seit 5 Jahren in Niedersachsen; Aufenthaltserlaubnis 2 Jahre; Abitur; seit 2020 Ausbildung zum Elektroniker

Info Box I

„Arzu Çiçek, Alisha Heinemann und Paul Mecheril unterscheiden sprachliche Rassismuserfahrungen in primäre und sekundäre Rassismuserfahrungen. Primäre Rassismuserfahrungen benennen Erfahrungen der Verletzung, Beschämung, Entwürdigung, die durch explizite und implizite rassistische Sprechakte erzeugt werden. Sekundäre Rassismuserfahrungen benennen die Erfahrungen, »die rassistisch Diskreditierbare machen, wenn Rassismuserfahrungen thematisch werden bzw. nicht thematisch werden können‹‹.

Rassismus wirkt auf Selbstverständnisse ein: Die rassistische Ordnung wirkt nicht allein als ›äußerliche‹ Verteilung von Ressourcen und in Form von Rassismuserfahrungen, sondern auch, indem sie auf – privilegierte und deprivilegierte – Selbstverständnisse einwirkt. People of color, Indigene und Schwarze Menschen erkennen hierbei oftmals sehr deutlich, wie die eigene nicht vorteilhafte symbolische Position im rassistisch strukturierten Raum auf ihr Selbstverständnis und ihre Identität wirkt. Jedoch sind sich nicht alle, denen durch Rassismus eine deprivilegierte Position zukommt, über rassistische Strukturen und die eigene Position darin bewusst.“

„Sprechen ist eine machtvolle Handlung und nicht von seinem gesellschaftlichen und historischen (Entstehungs-)Kontext zu trennen. Rassismen schreiben sich in Sprache auf vielfältige Weise ein. Sie artikulieren sich im Sprechen häufig implizit und sind nicht immer intendiert, der rassistische Gehalt jedoch bleibt.

Um die Dynamiken und Wirkmechanismen von Sprachrassismen zu identifizieren, muss sich auch die persönliche Verstrickung in diese Verhältnisse bewusstgemacht werden. Dazu gehört, den Blick von den vermeintlich Anderen auf das Eigene zu richten. Beim Eigenen ansetzen bedeutet auch, sich in der Diskussion um sprachliche Rassismen nicht im Kampf um das vermeintlich bessere Argument zu verlieren, sondern die (Diskriminierungs-/ Rassismus-) Erfahrungen anderer anzuerkennen und als solche in der Debatte stehen und wirken zu lassen.

Rassistische Äußerungen sind besonders dann wirkmächtig, wenn das Sprechen sowie die Sprecher*innen oder ein Kollektiv von Sprechenden über eine bestimmte Diskursmacht verfügen, d. h. sie auf ein kollektiv geteiltes und tradiertes Wissensarchiv zurückgreifen können, das sie als Sprechende in ihrer Position auf besondere Weise legitimiert und ihnen eine gesellschaftliche Deutungshoheit über Begriffe und Aussagen verschafft.“ Kollender, Ellen / Grote, Janne: „Das wird man doch wohl noch sagen dürfen“ — Zusammenhänge von Sprache und Rassismus; in Detzner, Milena / Drücker, Ansgar / Seng, Sebastian Hrsg.: Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen; S. 92 f.

INFO BOX II

Um Rassismus entgegen treten zu können, ist es nötig ihn benennen zu können und den eigenen Sprachgebrauch zu überdenken. Wie sprechen wir z.B. über **„Schwarze“** oder **„Indigene“** Menschen und welche Begriffe brauchen wir dafür?

PoC ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als **weiß,** deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. **PoC** sind nicht unbedingt Teil der afrikanischen Diaspora, ursprünglich ist der Begriff u.a. zur Solidarisierung mit **Schwarzen** Menschen entstanden. Schwarz und weiß sind dabei politische Begriffe. Es geht nicht um Hautfarben, sondern um die Benennung von **Rassismus** und den Machtverhältnissen in einer mehrheitlich weißen Gesellschaft. Der Ausdruck PoC wird mittlerweile als Selbstbezeichnung weniger verwendet. Inzwischen wird häufiger von **BPoC (Black and People of Color**) gesprochen, um Schwarze Menschen ausdrücklich einzuschließen. Etwas seltener kommt hierzulande die Erweiterung **BIPoC (Black, Indigenous and People of Color)** vor, die explizit auch **indigene** Menschen mit einbezieht. Singular: Person of Color. **“BIPoC”** ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Personen. Sie beschreibt einen gemeinsamen Erfahrungshorizont, den Menschen teilen, die nicht weiß sind. Dieser entsteht z.B. durch nicht zugestandene Privilegien. Mit diesem Ausdruck wird nicht (primär) Hautfarbe beschrieben. Weiter sind die Kategorien **“Schwarz”** und **“weiß”** zu differenzieren: “Schwarz” wird als politische Selbstbezeichnung Schwarzer Menschen großgeschrieben und “weiß”, als eine Beschreibung sozialer Positionierung, klein. Diese Konstrukte beschreiben nicht etwa biologische Faktoren, sondern eine politische Realität.

PoC= Singular: Person of Color/ Plural: People of Color

„Migration ist immer ein Versprechen auf ein besseres Leben, einen German Dream. Der German Dream meiner Großeltern war, etwas Geld zur Seite zu legen und damit in der Türkei ein Stück Land zu kaufen. Der German Dream meiner Eltern war, ihren Kindern ein Studium zu ermöglichen und ein großes deutsches Auto zu fahren. Und was ist meiner? Ganz einfach: Ich will den Deutschen ihre Arbeit wegnehmen. Ich will nicht die Jobs, die für mich vorgesehen sind, sondern die, die sie für sich reservieren wollen – mit der gleichen Bezahlung, den gleichen Konditionen und den gleichen Aufstiegschancen. Mein German Dream ist, dass wir uns alle endlich das nehmen können, was uns zusteht – und zwar ohne dass wir daran zugrunde gehen. Rest in Power, Semra Etan.“ *(Semra Ertan war Lyrikerin und in den Achtziger Jahren des vorherigen Jahrhunderts eine wortgewaltige Rassismuskritikerin. Die Verhältnisse haben sie 1982 in den Suizid getrieben)* Quelle: Aydemir, Fatma: *Arbeit*; in Aydemir, Fatma / Yaghoobifarah Hrsg.: *Eure Heimat ist mein Albtraum*; S. 36 f.

Lesetipp für Auszubildende

Aktiv gegen Rassismus in der Ausbildung – Handlungsmöglichkeiten und Beispiele aus der betrieblichen Praxis. Die Fachstelle „Junge Aktive“ des in Düsseldorf ansässigen Vereins „Mach meinen Kumpel nicht an! – für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.“ hat die 36seitige Dokumentation herausgegeben.

Die Fachstelle "Junge Aktive" unterstützt betriebliches Engagement gegen Rassismus. In der Publikation der Fachstelle werden mögliche Formen des betrieblichen Engagements und Betätigungsfelder der Jugend- und Auszubildendenvertretung (JAV) aufgezeigt. Die Broschüre stellt den jährlichen Wettbewerb "Die Gelbe Hand" vor, welcher Engagement gegen Rassismus in der Arbeitswelt würdigt. Die Handlungsmöglichkeiten der JAV werden erläutert, beispielsweise können Referent*innen des Vereins engagieren oder einen Workshop geplant werden. Der letzte Teil stellt zahlreiche Projekte gegen Rassismus vor, die bereits in Betrieben durchgeführt wurden. Inhaltliche Schwerpunkte: Antidiskriminierung, Arbeit/Ausbildung, Konfliktbearbeitung, Rassismus, Rechtsextremismus, Vorurteile, Zivilcourage

Wir sind Held:innen –

Neuer Film der Initiative für Internationalen Kulturaustausch e.V.

Die Initiative für Internationalen Kulturaustausch e.V. / IIK hat einen beeindruckenden Film über Rassismuserfahrungen mit dem Titel „*Wir sind Held:innen*“ veröffentlicht. Der Film ist aus Medienworkshops des IIK-Projektes *Zusammenleben in Vielfalt* entstanden. Er lässt sich sehr gut in der Berufsschule, in Blockseminaren, in begleitender Ausbildungsunterstützung oder auch in der direkten betrieblichen Auseinandersetzung einsetzen.

Der Film lässt von Rassismus betroffene Menschen zu Wort kommen. Kamela, Gigi, Jessy und Anas teilen ihre Erfahrungen und Erlebnisse. Sie erzählen ihre Geschichten und sprechen anderen Betroffenen Mut zu. Vier bewegende Portraits mit Menschen verschiedenster Biografien, die in Deutschland Erfahrungen mit Rassismen machen und gemacht haben und ihre Perspektiven darauf teilen.

Der Film ist abrufbar auf der IIK-Seite: https://ziv.iik-hannover.de/news oder auf Youtube: https://www.youtube.com/watch?v=qkikRCBsrWk.

Kontakt: Initiative für Internationalen Kulturaustausch e.V. / Zur Bettfedernfabrik 1 / 30451 Hannover

Telefon: 0511 440484 E-Mail: ziv@iik-hannover.de

Was können privilegierte Menschen tun, um strukturell diskriminierte und unterdrückte Gruppen und Menschen zu unterstützen? oder Warum es sich lohnt die eigenen Betriebsstrukturen auf den Prüfstein zu heben!

Der moderne Begriff Powersharing spielt dabei eine entscheidende Rolle, wörtlich übersetzt meint dies „Macht teilen“.

„Macht teilen“ bedeutet im politischen Raum, im Betrieb, in der Berufsschule, im persönlichen Umfeld, mit strukturell oder punktuell ausgegrenzten und unterdrückten Menschen verbündet zu sein.

Privilegierte Menschen können z. B. ihre Ressourcen mit anderen Menschen teilen. Vielleicht lässt sich auch im betrieblichen Umfeld ein Raum zur Verfügung stellen und sicher stellen, dass er für potentiell von Rassismus betroffenen Menschen ein Schutzraum bleibt. Und. Dies nicht erst tun, wenn Rassismus oder Diskriminierung ein ganz offensichtliches Problem in den eigenen Strukturen ist.

Sie können auch als Betrieb oder Bildungseinrichtung, die offensichtlich von Menschen mit diversen natio-ethno-kulturellen Erfahrungen profitieren, Geld, Netzwerke und Plattformen unterstützen, um Menschen Raum zu geben, die sonst keinen Zugang dazu haben.

Finden Sie die Kraft um auf Ungerechtigkeiten hinzuweisen, obwohl es bequemer wäre, sie zu ignorieren. Trauen Sie sich in allen Bereichen gemeinsam mit den Mitarbeiter*innen Diskriminierungsmechanismen öffentlich zu machen.

Fragen Sie im Betrieb oder im beruflichen Umfeld als Personalverantwortliche, als Ausbilder*innen, als Berater*innen, als Unterstützer*innen immer mal wieder: Was braucht ihr, was wünscht ihr euch von mir persönlich oder von uns als Firma? Was kann ich tun, was sollte im Betriebsablauf anders werden?

Sie können sich Gedanken machen über Strukturen im Betrieb, die Selbstwertgefühl und Stärke angesichts von Diskriminierungserfahrungen vermitteln und entsprechende Empowermentprozesse anregen und fördern.

Tragen Sie dazu bei das marginalisiertes Wissen von allen Menschen im Betrieb sicht- und hörbar ist, und schaffen Sie ein Betriebsklima, in dem Betroffene Strategien und Instrumente erlernen können, um mit Diskriminierung umzugehen.

Nicht Sie als Ausbilder*in oder Lehrende sollten erklären was Rassismus ist und wie er im Betriebs- oder Bildungsumfeld zum Tragen kommt. Lassen Sie die nichtweißen und von Diskriminierung Betroffenen aktiv zu Wort kommen und nutzen die vielfältigen Ressourcen und Möglichkeiten der Betroffenen.

Ein Fazit wäre: Versuchen Sie insgesamt sich mit dem auseinanderzusetzen, was dominanzfreie Betriebsstrukturen sein könnten, ohne notwendige Entscheidungs- und Leitungsstrukturen insgesamt in Frage zu stellen. Setzten sie sich kritisch mit Ihrer individuellen Praxis auseinander und versuchen Sie aktiv zuzuhören. Rassistische und diskriminierende Strukturen im Betrieb und entsprechendes Verhalten in der Belegschaft in den Blick zunehmen ist nicht einfach und ist kein Selbstläufer, es ist aber ein Muss für ein gutes und innovatives Betriebsklima und wird jeden Betrieb, der sich auf den Weg macht positiv verändern, Mitarbeiter*innenzufriedenheit fördern und den Zusammenhalt und die Identifikation in der Belegschaft mit der zu leistenden Arbeit erst ermöglichen.

LESETIPP für Unterstützer*innen und Beratungsfachkräfte

Verzeichnis: Rassismuskritisch und empowernd arbeiten mit jungen geflüchteten Menschen. Infomaterialien und Anlaufstellen für Fachkräfte: Hrsg. Vom BumF – Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e.V. Online abrufbar unter: https://b-umf.de/p/rassismuskritik-und-empowerment/

Geflüchtete Jugendliche sind in unterschiedlichen Facetten alltäglich mit Diskriminierung und Rassismus konfrontiert. Um sie zu schützen und im Umgang damit zu unterstützen ist es notwendig, die eigene Haltung und (pädagogische) Arbeit kritisch zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Das Verzeichnis „Rassismuskritisch und empowernd arbeiten mit jungen geflüchteten Menschen“ gibt Ideen und Anregungen für die Entwicklung und Umsetzung einer rassismuskritischen und empowernden Arbeit mit jungen Geflüchteten.

Mit dem **Verzeichnis** möchten die BumF-Kolleg*innen konkret Mut machen und dazu inspirieren, die eigene Haltung und Arbeit zu reflektieren und rassismuskritisch weiterzuentwickeln. Hierzu wurden Infomaterialien und Anlaufstellen für Fachkräfte zusammengestellt. Tatsächlich gibt es bereits eine Vielzahl an Projekten, Fachstellen, Praktiker*innen und Wissenschaftler*innen, die sich schwerpunktartig dem Themenbereich rassismuskritisches Arbeiten widmen. Mit dem Verzeichnis wird auf die Expertise und Praxis dieser Vorreiter*innen aufmerksam gemacht, praktische Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt und Vernetzung ermöglicht.

Teil IX - Diskriminierung, sexuelle Belästigung und Ausgrenzung in der Ausbildung

Einführendes zu Diskriminierungserfahrungen

Sie ist nach wie vor Alltagsrealität und kann überall stattfinden – Diskriminierung in Form von ungleicher Behandlung, Mobbing und bewusste Benachteiligung, Ausgrenzung oder sexuelle und sonstige Belästigung. Menschen werden bewusst - häufig systematisch - abgewertet und in ihrer Würde verletzt. Böswillige, die Persönlichkeit diskreditierende Witze, Kontaktvermeidung, Beleidigungen oder eben sexuelle Belästigung und Übergriffe sind unterschiedliche Beispiele für Diskriminierung im Ausbildungsleben.

Diskriminierungserfahrungen sind für jeden Azubi schwerwiegend, sich zu wehren und zu widerstehen fällt vielen jungen Menschen schwer. Für betroffene junge Geflüchtete können diese Erfahrungen aber noch einschneidender sein. Treffen neben der Sorge um den ungesicherten Aufenthaltsstatus, um die Über-Lebensumstände der Familie im Herkunftsland, unverarbeitete Fluchterlebnisse oder die Anstrengungen um das Lernen von Ausbildungsstoff und Sprache mit Diskriminierung und Belästigungen aufeinander, führt dies schnell zu Resignation und Ausbildungsabbruch. Umso wichtiger ist ein Ausbildungsklima, dass besonders sexuelle Belästigung und rassistische Übergriffe nicht zulässt.

Die wichtigsten Diskriminierungs-Kategorien sind: Geschlecht/Gender-Identität // Sexuelle Orientierung // Ethnische Herkunft // Rassistische Zuschreibungen // Behinderung // Chronische Erkrankungen // Religion/Weltanschauung // Sozio-ökonomischer Status.

Was sollten junge Azubis im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen unbedingt tun und auf was sollten sie achten:

In der Situation

- Ruhe bewahren –leichter gesagt als wirklich getan.
- Zeug*innen sowie mögliche Unterstützer*innen ansprechen.

Nach einem Vorfall

- Alles Vorgefallene notieren: Was genau ist passiert? Wann und wo? Wer war beteiligt?
- Gibt es Zeug*innen? Ein ausführliches Gedächtnisprotokoll ist von großer Wichtigkeit.
- Gedächtnisprotokoll gerne auch erst in der Erstsprache verfassen um eine gute Übersetzung kann man sich später kümmern.
- Beweise aufbewahren.
- Kontakt zu einer Beratungsstelle aufnehmen.
- Beim Arbeitgeber beschweren: Er hat die Pflicht, alle Beschäftigten vor Diskriminierung zu schützen.

und bundesweite Institutionen beraten und begleiten Menschen, die Diskriminierung erfahren haben. Vertraulich, kostenlos, barrierefrei und oft in mehreren Sprachen. Die Wünsche und Ziele der Betroffenen stehen dabei im Mittelpunkt. Beratungsstellen bieten zum Beispiel eine erste Einschätzung nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an, unterstützen bei Vermittlungs- und Klärungsgesprächen im Betrieb, kontaktieren die Ausbildungsverantwortlichen, nehmen Kontakt zu der diskriminierenden Stelle/ Ausbildungsbetrieb oder Person auf und fordert Stellungnahmen ein.

Die nachfolgenden fünf genannten Beratungsstellen sind bundesweit oder landesweit organisiert. Sie vermitteln alle nach entsprechendem Bedarf an Beratungsstellen in Region und Wortortnähe.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes
Glinkastraße 24, 10117 Berlin
Tel.: 030 / 185 55 18 55
E-Mail-Beratung: beratung@ads.bund.de
www.antidiskriminierungsstelle.de
Juristische Erstberatung (Mo 13-15, Mi und Fr 9-12 Uhr) und Information zu Beratungsstellen in Wortortnähe.

Gleichbehandlungsstelle EU-Arbeitnehmer
www.eu-gleichbehandlungsstelle.de
Beratung sowie Information, u.a. zu Beratungsstellen in der Region.

Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd)
Naunynstraße 64, 10997 Berlin
Tel.: 0159 / 06146613
info@antidiskriminierung.org
www.antidiskriminierung.org
Information und Beratung über Rechte, Unterstützungsmöglichkeiten und lokale Beratungsstellen.

Der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüro und -beratungsstellen, Selbstorganisationen und wissenschaftliche Einrichtungen. Seine aktuell 24 Mitgliedsorganisationen aus 12 Bundesländern verfügen über langjährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit.

Alle Mitgliedsorganisationen verfolgen einen horizontalen bzw. merkmalsübergreifenden Ansatz und verstehen Diskriminierung als ein intersektionelles bzw. mehrdimensionales Phänomen.

Der advd bildet seit 2020 gemeinsam mit Citizens for Europe und RAA Berlin das Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung (KNAD). Das Kompetenznetzwerk stärkt bundesweit Fachdiskurse und verbreitet Konzepte, die auf Diskriminierungskritik und Gleichstellung basieren. Es zeichnet sich durch ein machtkritisches, intersektionales und strukturelles Verständnis von Diskriminierung aus, dass sich gleichzeitig gegen individuelle, institutionelle sowie strukturelle Diskriminierung richtet. *Hier geht's es zu der Webseite von KNAD:* https://www.kn-ad.de

Bundesverband Mobile Beratung e.V.
Bautzner Str. 45, 01099 Dresden
Tel.: 0351 / 500 54 16
kontakt@bundesverband-mobile-beratung.de
www.bundesverband-mobile-beratung.de
Zusammenschluss Mobiler Beratungsteams (MBTs) aus allen Bundesländern. MBTs beraten bei konkreten rechtsextremen, rassistischen und antisemitischen Vorfällen.

Antidiskriminierungsstelle Oldenburg
Klävemannstr. 16, 26122 Oldenburg
Tel.: 0441 – 920582 28
Telefax: 0441 – 920582 19
ads@ibis-ev.de
Über IBIS e.V. in Oldenburg wird die Beratungsarbeit in Niedersachsen koordiniert. Die Netzwerkarbeit kümmert sich um die Bekämpfung aller im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Diskriminierungsmerkmale.

Seit 2012 arbeiten insgesamt 14 Institutionen zusammen, die mit jeweils ganz unterschiedlichen Facetten von Diskriminierung zu tun haben.

Die Netzwerke beraten Diskriminierungsopfer und bieten begleitend Öffentlichkeitsarbeit an. Durch die Zusammenarbeit, regelmäßigen Austausch und gemeinsame Fortbildung der Netzwerkpartner*innen wird das Beratungsangebot gegen Diskriminierung enger und wirkungsvoller verknüpft.

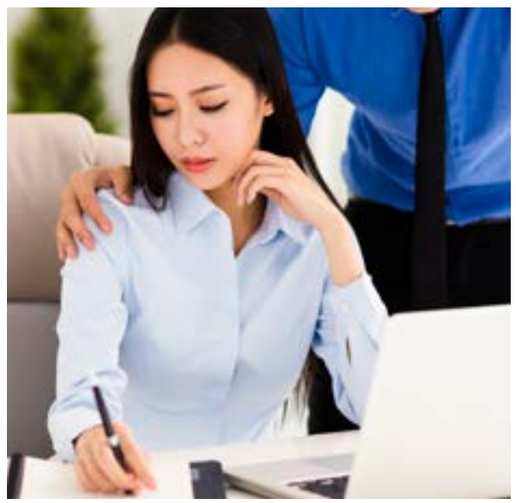
Gerade für ein Flächenland wie Niedersachsen besteht durch die Netzwerkarbeit die Chance, das Wissen und die Beratungsangebote zum Thema Diskriminierung auch in Gegenden bekannt zu machen, wo Betroffene bisher wenig Unterstützung erhalten haben.

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung während der Ausbildung kann vielfältige Formen annehmen. Sei es das verschicken pornographischer Bilder per E-Mail, oder ganz konkrete Aufforderungen zu sexuellem Handeln. Die **Übergriffe** können sowohl von Kolleg*innen, von anderen Azubis, oder sogar vom Ausbilder*innen oder der Betriebsleitung selbst ausgehen. Egal um welche Form oder welche Person es sich handelt, Betroffene sollten niemals dazu schweigen!

Sexuelle Übergriffe, Belästigungen und Anspielungen am Arbeitsplatz sind immer noch ein Tabu-Thema. Rund 20% aller Frauen geben an, in ihrem Berufsleben einmal sexuell belästigt worden zu sein. Damit diese hohe Zahl an Betroffenen nicht noch weiter steigt, ist es unbedingt wichtig, dass diese sich zu Wort melden. Doch leider überwiegen oft Angst und Schamgefühle.

Die Situationen einfach hinzunehmen und geschehen zu lassen, oder sich womöglich gar selbst die Schuld dafür zu geben, ist der absolut falsche Weg. Nicht selten sind gerade Azubis als Betriebsneulinge und in der Regel auch die jüngsten Mitarbeiter*innen, leichte Opfer.



Wann handelt es sich um sexuelle Belästigung?

Das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz spricht von sexueller Belästigung, wenn ein unerwünschtes, sexuell motiviertes Handeln erfolgt. Das muss nicht immer nur eine unsittliche körperliche Berührung sein, denn bereits Bemerkungen können unter sexuelle Belästigung fallen, wenn sie die Würde einer anderen Person verletzen. Nachfolgend finden Sie Beispiele für sexuelle Belästigung während der Ausbildung:

- Herabwürdigende Blicke und Gesten
- Aufdringliches Verhalten
- Aufforderungen zu sexuellem Handeln
- Androhung von beruflichen Nachteilen, wenn sexuelle Handlungen verweigert werden
- Versprechen von beruflichen Vorteilen bei Befolgen sexueller Aufforderungen
- Kommentare über das Äußere mit sexistischem Hintergrund
- Sexistische Bemerkungen und Witze
- Unnötiger Körperkontakt
- Sexuell bestimmte körperliche Berührungen
- Das Zeigen pornographischer Darstellungen am Arbeitsplatz

Jegliches Handeln, dass von einer Seite nicht erwünscht und sexuell motiviert ist, fällt unter Belästigung. Auf keinen Fall sollte man sich einreden, dass man überreagiert! Bemerkungen, die vom „Täter“ als harmlos ausgelegt werden, aber die eigene Würde verletzen, sollte niemand stillschweigend hinnehmen. Das gilt vor allem dann, wenn die Belästigung nicht nur verbaler Natur ist, sondern sich sogar in körperlichen Übergriffen äußert.

Was tun bei sexueller Belästigung während der Ausbildung?

Ausbilder*innen sind dazu verpflichtet darauf zu achten, dass Azubis „sittlich“ und körperlich nicht gefährdet werden. Aus diesem Grund sollte der erste Schritt der Gang zum/zur Ausbilder*in sein. Schildern Sie die Formen und die Art und Weise, in der Sie sich sexuell belästigt fühlen und benennen sie auch unbedingt konkret diejenige Person, von der die Übergriffe ausgehen

Sollte es allerdings der/die Ausbilder*in selbst sein, von dem die Belästigungen ausgehen, dann suchen Sie das Gespräch mit der Betriebsleitung, dem Betriebsrat oder einer Beratungsstelle. Für den Betrieb ist es zwingend notwendig zu erfahren, wenn einer seiner Mitarbeiter ein solch gravierendes Fehlverhalten an den Tag legt; und nur so hat der Ausbildungsbetrieb die Chance, etwas an der Situation zu verändern! Egal an wenn Sie sich wenden, die Personen werden hoffentlich gegen den „Täter“ vorgehen und alles unternehmen, damit keine weiteren Übergriffe mehr stattfinden können. Je nach Schwere der Belästigung droht dem Täter sogar eine fristlose Kündigung. Unternehmen sollten wissen, was in solchen Fällen zu tun ist und werden alles in Bewegung setzen, damit Sie sich an ihrem Ausbildungsplatz wieder wohl und sicher fühlen. In der Regel werden dafür speziell geschulte Fachkräfte zu Rate gezogen. Es ist außerdem wichtig, dass Sie als Auszubildende Unterstützung dabei bekommen die negativen Erlebnisse während der Ausbildung zu verarbeiten.

Das richtige Verhalten bei sexueller Belästigung am Ausbildungsplatz

Grundsätzlich sollten Betroffenen sich immer zur Wehr setzen. Sie könnten zum Beispiel damit beginnen, klipp und klar dem Täter gegenüber auszudrücken, dass dieser sein Verhalten unterlassen soll. Wenn dieser trotzdem weitermacht, dann empfiehlt es sich, Tagebuch zu führen – ähnlich wie bei Diskriminierungen. Schreiben Sie jede Bemerkung, jede Berührung auf. Am besten so genau wie möglich, mit Datum und Uhrzeit.

Es ist wichtig ganz Konkretes in der Hand zu haben, womit Sie dann zum Chef, Betriebsrat, oder sogar vor Gericht gehen können.

Zudem sollten Sie sich an eine Beratungsstelle wenden, je eher desto besser - nicht lange warten. Opfer sexueller Belästigung können sich nicht mehr so gut konzentrieren, sind mit den Gedanken oft bei Abwehrverhalten und Vermeidungsstrategien und erbringen schlechtere Leistungen. Es besteht die Gefahr, dass Ausbildungsziel nicht zu erreichen. Im schlimmsten Fall droht eine so starke psychische Belastung, dass ein Ausbildungsabbruch oder eine schwerwiegende Depression folgen können.

Lassen Sie es nicht so weit kommen und holen Sie Hilfe. Lassen sie nicht zu, dass die Täter Macht über ihre Gefühle oder ihr Handeln bekommen; Täter haben eine gerechte Strafe verdient und Sie sorgen dadurch dafür, dass Sie den Rest der Ausbildung genießen können.

Hier eine kostenlose Telefonnummer, die Hilfe bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz anbietet:

Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen
08000116016

https://www.hilfetelefon.de/informationen/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz.html

#betriebsklimaschutz
Beispiele Guter Praxis gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz

Was können Arbeitgeber tun, um ihre Mitarbeiter*innen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz zu schützen? Lassen Sie sich von beispielhaften Maßnahmen inspirieren und werden Sie selber aktiv.

Unter dem Motto #betriebsklimaschutz hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes eine Sammlung beispielhafter Maßnahmen zusammengestellt, die aufzeigt, wie Ansätze der Prävention und Intervention in verschiedenen Branchen und Betriebsgrößen umgesetzt werden können. In 25 Beispielen aus privaten Unternehmen, gemeinnützigen Organisationen und öffentlichem Dienst werden Motivation und Ausgangslage und die Umsetzung der Maßnahmen beschrieben, deren Einbettung und Wirksamkeit sowie Tipps für die Übertragung gegeben. Die Sammlung soll gerade auch kleineren Betrieben Mut machen, selbst aktiv zu werden und bietet hierfür einen breiten Ideenpool.

Online abrufbar unter: https://www.ausbildungsstellen.de/ratgeber/sexuelle-belaestigung-am-arbeitsplatz-was-tun-bei-sexueller-belaestigung-in-der-ausbildung.

Teil X - Wenn Migration und Flucht zu außerordentlichen Belastungen und Traumafolgestörungen führt

Wenn Migration und Flucht zu außerordentlichen Belastungen und Traumafolgestörungen führt

Die weltweiten Flüchtlingszahlen sind immer noch auf einem historischen Höchststand. Ein großer Teil der Geflüchteten, die es bis in die Bundesrepublik oder die EU geschafft haben ist durch Kriegs- und Gewalterlebnisse in den Herkunftsländern und auf der Flucht traumatisiert (Studien gehen von ca. 40 % aus).

Eine Teilnehmerin des Qualifizierungskurses hat schon wieder fast alle neu eingeführten Fachbegriffe vom vorherigen Lernmodul vergessen, dabei wurden sie gestern erst alle nochmal ausführlich besprochen. M. schiebt seine Werkzeuge hin und her und ist von einem Moment auf den anderen nicht in der Lage die eingeübten Handlungsschritte in der richtigen Reihenfolge auszuführen. Im Berufsschulunterricht bricht ein Teilnehmer schluchzend zusammen, als er im Rollenspiel auf eine Konfliktsituation mit einem Kunden reagieren soll. C. sitzt während der betriebsinternen Fortbildung für Auszubildende minutenlang da und reagiert nicht auf Ansprache.

Vier Beispiele, die für viele weitere oder ähnliche Situationen stehen – Szenen, die der/die Ausbildungsleiter*in, die Teamleiter*in in der Werkstatt, die Lehrende in der Erwachsenbildung, der Ausbildungskollege aus dem dritten Jahr, die Fachlehrkräfte an den Berufsbildenden Schulen oder die Berater*innen in der Flüchtlingsarbeit kennen. Die Konfliktsituation war harmlos und eigentlich gibt es keinen ersichtlichen Grund für solch ein Verhalten. Gestern konnte er doch noch die berufsbezogenen Fachbegriffe fehlerfrei erklären; der Qualifizierungskurs ist praxisbezogen und die Lehrkraft berücksichtigt einfühlsam den jeweiligen Sprachstand der Beteiligten.

Verhaltensweisen, die schwer einzuordnen sind; Reaktionsmuster, die unangebracht wirken; Stimmungen, die in der Arbeitswelt kaum berücksichtigt werden können – all dieses Verhalten kann sicherlich für Einiges stehen, es kann aber eben auch auf eine traumatische Erfahrung oder eine Retraumatisierung hinweisen. Gleichzeitig ist allerdings der inflationäre, undifferenzierte Gebrauch des Terminus Trauma im Umgang mit schwierigen Ausbildungsbedingungen oder unerklärlichen Verhaltensweisen nicht immer hilfreich.

Mit dem hundertseitigen Fachbuch „Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen“ haben Dima Zito & Ernest Martin einen absolut praxisorientierten, kompakten und gut lesbaren Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche vorgelegt. Ein Buch, dass das nötige Bewusstsein für Umgang mit und Folgen von Traumatisierung beschreibt und gleichzeitig Handwerkszeug für die Praxis bietet. Der Leitfaden vermittelt Grundkenntnisse zur Situation Geflüchteter, zur Entstehung und der Symptomatik von „Traumafolgestörungen“ und zum Umgang mit traumatisierten jungen Menschen mit Gewalt und Entwurzelungserfahrungen. Das Buch reflektiert anhand traumapädagogischer Leitlinien, wie Sie in Ihrem beruflichen oder ehrenamtlichen Alltag mit Flüchtlingen stabilisierend und ressourcenorientiert wirken können. Abschließend geht es um Selbstfürsorge und den Schutz vor Sekundärtraumatisierungen. Das Buch birgt Handlungsalternativen für alle, die in Beratung und dualem Ausbildungsumfeld Kontakt zu Traumatisierten haben, und damit nicht zuletzt auch für Ausbilder*innen, Lehrende und Mediator*innen.

Das Buch bietet zahlreiche fachliche Informationen und ist zugleich ein leidenschaftliches Plädoyer dafür, dem fremden Anderen mit Empathie und Solidarität zu begegnen. « Prof. Dr. Jörg Maywald, frühe Kindheit, 6/2016

Die Ausführungen von Zito & Martin bilden darum die wichtigste Grundlage für dieses Kapitel.

Annäherung an den unscharfen Terminus psychosoziale Belastungsstörungen

Traumata entstehen in Situationen, die existentielle Bedrohungen beinhalten und geht oft einher mit dem Verlust der familiären und sozialen Bezugssysteme. Extreme Abhängigkeit von Dritten, Gewalt, Krieg, Misshandlung und Verfolgung beschreiben solche Situationen. Mentale und körperliche Bewältigungsstrukturen sind überfordert. Fluchterfahrungen gehen häufig einher mit unüberschaubaren Situationen sowie ökonomischer Ausbeutung und einem tiefen Gefühl dem Entsetzen ausgeliefert zu sein. Die Menschen leben faktisch in der Obdachlosigkeit, viele leiden unter ständiger Anspannung und Schlafentzug. Armut, Krankheit und Hunger sind weitere Begleitumstände. Jutta Lindert beschreibt diesen Zustand wie folgt: *„Die Betroffenen sind einem kurz- oder langanhaltenden Ereignis oder Geschehen von außergewöhnlicher Bedrohung mit katastrophalem Ausmaß ausgesetzt, das nahezu bei jedem tiefgreifende Verzweiflung auslösen würde.“*

Aber auch nach der Bewältigung der Flucht reißen die bedrohlichen Situationen nicht einfach ab. Im Exilland kommt es häufig zu großen und langanhaltenden Unsicherheiten im individuellen Asyl- und Aufenthaltsrecht. Viele Geflüchtete Leben lange im sozialen Vakuum, Bildungs- und Arbeitsperspektiven gestalten sich schwierig. Kulturell bedingte Ablehnung, Ausgrenzung und Rassismus sind Alltagserfahrungen, die an der Tagesordnung sind.

Das heißt, traumatische Prozesse finden nach der Ankunft in Deutschland kein automatisches Ende.

Geflüchtete leiden aber häufig nicht nur unter Posttraumatischen Belastungsstörungen/PTBS. Ihre dauerhafte Anspannung, gepaart mit immer noch vorhandenen sprachlichen Barrieren, kulturell geprägten Vorstellungen und dem Tabu sich psychische Probleme einzugestehen kann zu psychosomatischen Störungen und körperlichen Beschwerden führen. Die Entwicklung von Suchterkrankungen kann eine weitere Folgeerscheinung sein; Zito & Martin beschreiben den Missbrauch von Drogen, Alkohol und Medikamenten in vielen Fällen als Versuch der Selbstmedikation, der zumeist zu weitere Problemen führt. Eine weitere schwerwiegende Folgeerscheinung sind lang- oder kurzfristige depressive Episoden. „Bis zu 70% aller Traumapatient*innen haben zusätzlich depressive Symptome. Es gibt auch Menschen, die nach traumatischen Erfahrungen zwar keine PTBS, dafür aber eine Depression entwickeln.“ (Zito / Martin: S. 41)

Nicht selten erleben wir Geflüchtete in der Beratung, die schon einige Jahre in der Bundesrepublik leben und vor Jahren brutaler Gewalt, Krieg, Verfolgung oder sozialem Elend ausgesetzt waren. Sie werden oft plötzlich und unvorhergesehen von den länger zurückliegenden traumatischen Ereignissen überflutet - gerade dann, wenn sie davon ausgehen, sie hätten ihre tiefgreifenden Belastungen längst hinter sich gelassen. Es ist also möglich, dass Sie im Ausbildungsprozess mit Menschen konfrontiert sind, die in den ersten Migrationszeiten recht stabil wirkten, bei denen erst einige Zeit später die traumatischen Belastungen zum Vorschein kommen.

Traumata bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen können behandelt werden, z. B. durch Kurzzeit-Therapieverfahren, mit dem Ziel, die Stressregulation zu verbessern und die Selbstwirksamkeit von Betroffenen zu erhöhen oder ein Trauma aufarbeitendes gesprächspsychotherapeutisches Verfahren, das die erlebten belastenden Ereignisse in den lebensgeschichtlichen Kontext einordnet.

Wenn Migration und Flucht zu außerordentlichen Belastungen und Traumafolgestörungen führt

Sechs Empfehlungen zur Unterstützung Traumatisierter

Die Autor*innen Dima Zito und Ernest Martin weisen ausdrücklich darauf hin, dass eine Therapie, wenn sie notwendig sein sollte, nur von professionellen Fachkräften durchgeführt werden kann.

Was können dann aber Ausbilder*innen, Lehrkräfte, Berater*innen und Ehrenamtlichen tun, um traumatisierte Menschen zu unterstützen? Dazu gibt es sechs Empfehlungen, die sich auch in Ausbildungssituationen, Berufsschulen, zusätzlichen Sprachangeboten oder anderen Bildungsangeboten der Erwachsenenbildung umsetzen lassen:

1. Sicherheit: Hier geht es natürlich in erster Linie um eine Bleibeperspektive, den positiven Stand im Asylverfahren, eine gesicherte Unterkunft, eine sinnvolle Struktur des Tages, Gesundheit. Aber auch zusätzliche Sprachförderung und ausbildungsbegleitende Lernunterstützung können Sicherheit geben, indem es sie gibt und sie offensiv angeboten werden.

2. Sichere Orte: Bezogen auf Lehrende in Schulen oder Ausbilder*innen in Werkstätten können Unterrichtsräume, Werkstätten und Aufenthaltsräume ansprechend gestalten und klare Regeln in Umgang und Nutzung eingeführt werden. Halt geben Arbeitsrituale: die morgendliche Begrüßung, das abschließende positive Fazit, wertschätzende Ansprache und sinnvolle Kritik.

3. Atem- und Bewegungsübungen, mit dem Ziel von der äußeren zur inneren Sicherheit zu kommen: Die Autoren*innen geben viele Anregungen, von der Wechselatmung, der Bauchatmung bis zur progressiven Muskelentspannung oder einfachen Achtsamkeitsübungen. All dies kann zur Entspannung beitragen und positiv wirken, sie wirken als Ablenkungstechniken. Gerade die Entspannungsübungen können aber auch den gegenteiligen Effekt haben. Was von den Anregungen hilft, muss manchmal erst erkannt werden. Für den Betriebsalltag sicherlich nicht ganz einfach umzusetzen. Eine Auseinandersetzung mit solchen Möglichkeiten kann sich aber trotzdem lohnen, alleine um die betroffenen Auszubildenden beim Zurückgewinnen der Handlungsfähigkeit zu unterstützen und zu beraten.

4. Sichere Bindung: Natürlich kennen Ausbilder*innen oder Lehrende in der Weiterbildung die „professionelle Distanz“ und die soll auch nicht in Frage gestellt werden. Traumatisierten hilft aber eine sichere Bindung und die kann erreicht werden, ohne dass eigene Grenzen überschritten werden. Als verantwortliche Mitarbeiter*innen im Betrieb sollte man verlässlich sein und dafür offen, über einen begrenzten Zeitraum eine enge Bezugsperson zu sein.

5. Positive Selbstbilder unterstützen: Darunter verstehen die Autor*innen positive Erfahrungen auf vielerlei Ebenen. Zum Beispiel durch schöne Bilder oder auch gute positive Erlebnisse im betrieblichen Alltagsstress, bei besonderen betrieblichen Unternehmungen oder einer regelmäßigen gemeinsamen Mittagspause.

6. Ressourcenorientierung: Der Begriff meint Anknüpfen an Stärken oder Fähigkeiten, die die geflüchteten Menschen mitbringen. Anschlussfähiges Wissen im Ausbildungsprozess oder im Berufsschulfächern anbieten oder den einzelnen Auszubildenden in seinen transkulturellen Erfahrungen oder als Dolmetscher*in einsetzen, all das können solche ressourcenorientierten Vorgehensweisen sein.

Praxistipp:

Pädagogische Haltung und Trauma

Für alle Beteiligten ist die persönliche und pädagogische Haltung im Umgang mit von Trauma und Belastungsstörungen betroffenen Auszubildenden von grundlegender Bedeutung. Besonders gefordert sind hier Ausbilder*innen, Werkstattverantwortliche und Lehrkräfte. Für Arbeit und Ausbildung heißt dies, die jungen Leute bestmöglich und ihren Lebenserfahrungen angepasst zu unterstützen. Notwendig ist verstärkte Achtsamkeit, die Wahrnehmung von erstmal unverständlichen Verhaltensweisen und die Haltung, das in der Ausbildung verstärkte Unterstützung und vielfältige Hilfestellungen eine hohe Bedeutung haben.

In der Beziehung zu Auszubildenden mit Fluchterfahrung sind der Respekt und die Achtung gegenüber der Person ein wesentlicher Faktor für die Vertrauensbildung. Allein von seiner Struktur her kann im sozialarbeiterischen Sinne Betrieb und Ausbildungsplatz das Konzept des „Sicheren Ort“ schwerlich eins zu eins umsetzen, aber auch im Betrieb können Mitarbeiter*innen den fluchtbelastenden Auszubildenden das Gefühl von Sicherheit mit zurückgeben. Wichtig sind vertrauensvolle Beziehungsarbeit und eine ordentliche Portion Neugierde auf einen Menschen, der unter schwierigen Bedingungen sein Leben völlig neugestalten will und muss.

Für die Möglichkeit einer Traumaverarbeitung ist auch in der Bildungs- und Arbeitswelt entscheidend, wie und ob sich die zwischenmenschliche und soziale Umwelt zu den traumatischen Erfahrungen verhält.

Eine schnelle Verlagerung - auf Grund mangelnder Erfahrungen oft verständlich - allein in den Bereich der Therapie oder Beratung geht vorbei an der alltäglichen Lebens- und Arbeitswirklichkeit.

Auch wenn die nachfolgenden Schlagworte in der Praxis mit Leben und Haltung gefüllt werden müssen, sind sie doch ein wichtiger Garant für ein hilfreiches Umfeld. Die Kontrolle über das eigene Handeln und Erleben dauerhaft zurückgewinnen ist für viele von Traumata geschädigte von großer Bedeutung. ***Stabilität, Transparenz, Einschätzbarkeit, Überschaubarkeit, Zuwendung sind hier die wichtigen Gegenpole.***

Es ist wichtig die Betroffenen zu Stärken und ihnen Freude am Arbeitsleben zu ermöglichen. Heben Sie die vielfältigen individuellen Ressourcen hervor und lernen Sie sie kennen, ermutigen Sie und nicht zuletzt loben Sie.

Was kann ich als Betroffener im Umgang mit Ängsten und Traumfolgeerscheinungen selber tun

*Die wichtigste Voraussetzung für Selbsthilfe ist - Sagen Sie „ja“ zu Ihrem Leben***.** Niemand kann das Geschehene ungeschehen machen, aber Sie können sich helfen, wieder am Leben teilzuhaben. *Aber haben sie auch immer im Blick: Es gibt Hilfe und Unterstützung außerhalb ihrer eigenen Möglichkeiten.* Zögern Sie nicht Menschen, denen Sie vertrauen können, um Hilfe zu bitten. Das kann der/die Ausbilder*in sein, eine Lehrkraft an der Berufsschule, die Flüchtlingsberatungsstellen, ein guter Freund oder eine Freundin oder ehrenamtliche Unterstützer*innen die Geflüchtete begleiten. Es ist wichtig und notwendig den Ängsten und Traumafolgeerscheinungen entgegen zu treten und sie nicht dauerhaft Ihr Leben bestimmen zu lassen.

Die Folgen eines Traumas sind sehr vielfältig und bei jedem einzelnen Menschen wirken sie sich anders aus, den Jeder reagiert unterschiedlich auf schreckliche, tiefsitzende Ereignisse und Erinnerungen. Die sogenannte Retraumatisierung führt aber lange nicht bei jedem Menschen dazu, dass er langfristig krank wird, aber man ist immer wieder beeinträchtigt in seinem alltäglichen Lebensrhythmus, kann vielleicht manches nicht richtig einordnen und wird in seinem langfristigen Ankommen in der neuen Gesellschaft immer wieder zurückgeworfen. Ob und wie sich ein Mensch von seiner traumatischen Erfahrung erholt, hängt auch viel von seinem sozialen Umfeld ab – also Freunden, womöglich der Familie, von Unterstützer*innen oder auch von der Arbeitsatmosphäre während der Ausbildung. Und, die Lebensbedingungen hängen natürlich davon ab, ob man sich nach traumatischen Erfahrungen endlich wieder in Sicherheit befindet. In jedem Fall braucht die Verarbeitung und die Genesung Zeit und Stabilität.

Wichtig ist es auf das zu achten was in der Psychologie Ressource genannt wird. Geflüchtete haben vieles von dem endgültig verloren, was ihr Leben ausgemacht hat und sie haben häufig verstörende und gewalttätige Erlebnisse in ihrem Herkunftsland oder auf den Fluchtwegen durchgemacht. Umso wichtiger ist es sich an und auf seine Ressourcen zu besinnen und eine eigene Ressourcenliste aufzustellen, den Ressourcen sind ihre größten Kraftquellen.

Überlegen Sie: Was habe ich immer gerne und gut gemacht? Was hilft mir, meine Energie und meine Kreativität wieder richtig in Bewegung zu bringen? Ressourcen sind z.B. bestimmte Tätigkeiten und Kompetenzen oder die politische, moralische und zwischenmenschliche Haltung die ich habe, meine Überzeugungen oder auch mein religiöser Glaube. Wichtig ist es, sich auf das zu besinnen, was Kraft und Halt gibt.

Ihre Ressourcen können auf vielen Ebenen liegen:

- Künstlerische Beschäftigungen sind wichtig – malen, Musik machen, Schreiben, Gedichte verfassen, Vorlesen, Kurzfilme und Podcast erstellen und viele weitere Dinge, überall wo ihre Kreativität gefragt ist
- Sportliche Tätigkeiten und regelmäßige sportliche Bewegung – Spaziergänge in der Natur, Mannschaftssport, Tanzen, Selbstverteidigung, Rappen, Fahrrad fahren, Yoga und vieles mehr
- Kochen und backen Sie gerne oder beschäftigen Sie sich mit Handwerken und Handarbeiten
- Freundschaften und Verbundenheit mit anderen und hier für Verantwortung übernehmen aber auch abgeben können // Kontakt aufnehmen zu anderen Menschen im sozialen Umfeld
- Im Bereich soziale und familiärer Verbindungen, die auch Entfernungen und neue Lebenssituationen überdauern
- Sich an der Zukunft orientieren und Pläne schmieden; Dinge tun die Ihnen wirklich Freude machen

Den Blick auf seine eigenen Ressourcen zu orientieren lohnt sich eigentlich immer, hilft aber besonders in Situationen, wo es uns als Menschen schlecht geht. Schmerz, Verlust und Sorgen sollten nicht verdrängt werden aber sie sollten auch nicht unser ganzes Handeln immer wieder tiefgreifend bestimmen. Wenn sie Angst haben oder Teile der erfahrenen Grausamkeiten wiedererleben (der sogenannte Flashback) hören Sie in Ihren Körper hinein, achten auf einen bestimmten Teil ihres Körpers, spüren den Veränderungen im Körper nach und konzentrieren sich auf einen Teil der traumatischen Erlebnisse. Nutzen sie Ihre Vorstellungskraft – auf diesem Weg lassen sich angenehme Gefühle erzeugen, wenn Sie sich Dinge ausmalen oder fest vorstellen. Wenn im Kopf das Grübeln oder die Gedanken an die schlimmen Ereignisse nicht aufhören wollen, hilft es Ihnen vielleicht das Gehirn mit anderen Dingen zu beschäftigen.

Vergessen Sie aber auch niemals – ich kann mir in diesem Land trotz vieler Schwierigkeiten Unterstützung und Hilfe suchen…auch eine professionale Therapie sollte niemals ganz am Ende Ihrer Überlegungen stehen.

Wenn Migration und Flucht zu außerordentlichen Belastungen und Traumafolgestörungen führt

Der besondere Tipp – Das Freude-Buch

Tagebuch schreiben ist auf jeden Fall eine gute Sprachlernübung und ist gleichzeitig ein guter Fundus für Erinnerungen. Eine besondere Form ist das Freude-Tagebuch. Aufgabe ist es, sich jeden Abend etwas Zeit zu nehmen und einige Dinge des Tagesgeschehens aufzuschreiben. Dinge, die für einen kleinen Moment Freude bereitet haben oder Begegnungen für die man dankbar ist. „Das muss gar nichts Großes sein, gerade die kleinen Dinge (z.B. ein Sonnenstrahl auf der Haut, der Duft eines blühenden Busches auf dem Weg, ein freundlicher Blick oder ein Gespräch) sind es wert, sie bewusster wahrzunehmen. Es können auch Ereignisse aus der Schule oder während der Arbeit sein. Der sonst so stille Kollege, der in der Pause zum erstem Mal dir einen Kaffee einschenkt, die Kollegin, die dich zwischen drin freundlich aufmuntert oder der Ausbilder der dich wiederholt lobt. Durch das Aufschreiben schärft sich die Wahrnehmung dieser Momente. Hinzu kommt Sie sind besser in der Lage positive Dinge auch positiv wahrzunehmen. (Die Idee des Freude-Tagebuch stammt aus dem Buch „Psychosoziale und traumapädagogische Arbeit mit geflüchteten Menschen von Silke B. Gahleitner u. a.)

REFUGEE TRAUMA HELP ist eine Internetseite die Geflüchteten mit Traumafolgeerscheinungen Selbsthilfeangebote an die Hand gibt. Die dort bereitgestellten Materialien können Ihnen möglicherweise helfen, Ihre seelischen Reaktionen auf schweren Belastungen besser zu verstehen. Sie geben praktische Soforthilfe und können helfen, die Wartezeit auf eine vielleicht notwendige professionelle Therapie zu überbrücken. Die Website ist in den folgenden Sprachen verfügbar: Deutsch, Englisch, Spanisch, Arabisch, Dari/Farsi, Tigrina. Einige Übungen stehen in weiteren Sprachen wie beispielsweise Kurdisch, Tamil oder Russisch zur Verfügung. Online unter: **https://www.refugee-trauma.help/**

Ipso e-care Psychosoziale Online-Beratung

Ipso wurde 2008 durch die Psychoanalytikerin Inge Missmahl gegründet. Sie baute ipso im Rahmen ihrer Tätigkeit in Afghanistan mit Unterstützung von Caritas Deutschland als ein Netzwerk afghanischer psychosozialer Berater*innen auf. Die angebotenen psychosoziale Beratung durch ein ausgebildetes, breitgefächertes Team soll Menschen helfen, Einfluss auf ihr eigenes Leben zu nehmen und selbstwirksam sein zu können.

Heute ist Ipso auch in Deutschland als Beratungsangebot aktiv. Die Beratung findet in der eigenen Muttersprache statt und überwindet so eine der Hürden, die der psychologischen Betreuung von Flüchtlingen entgegensteht: das Erfordernis von Dolmetschern. Die Berater kennen zudem Kultur und Probleme ihrer Landsleute.

Online unter: https://ipso-care.com/home-14.html

Auf der Internetseite von Ipso e-Care heißt es unter Was wir tun:

Manchmal haben wir das Gefühl fest zu stecken, nicht zu wissen wie es weitergehen kann. Manchmal wissen wir nicht was wir tun können, um die Situation zu verbessern. Manchmal brauchen wir jemanden mit dem wir reden können. Jemand, der aufmerksam ist und dem wir uns anvertrauen können. Jemand, mit dem wir alle schwierigen Aspekte unseres Lebens gemeinsam anschauen können. Jemand, der Erfahrung hat und professionell ist.

Traumatische Erfahrungen, persönliche Schwierigkeiten, Familienkonflikte, Stress, Schlafprobleme und schwierige Lebensphasen können uns von anderen isolieren.

Gespräche und gemeinsames Nachdenken über mögliche Lösungen ermutigen uns und helfen uns wieder auf unsere Ressourcen zurückgreifen zu können.

Traumata und Posttraumatische Belastungsstörungen können behandelt werden und oft sind aufarbeitende Gespräche und psychotherapeutische Verfahren wichtig und notwendig.

Das *Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen e.V. (NTFN) & REFUGIO – Psychosoziales Zentrum für ausländische Flüchtlinge e.V.* setzten sich für Betroffene ein. Sie unterstützten sie auf vielfältige Weise, damit sie das Erlebte auf- und verarbeiten und wieder Fuß fassen können im Leben. Die beiden Beratungsstellen bieten vielfältige psychosoziale Beratung und psychotherapeutische Behandlung an. Ihre Angebote sind kostenlos, mehrsprachig und werden vertraulich behandelt. Das NTFN hält Angebote wie eine offene Sprechstunde in Hannover, Osnabrück, Oldenburg, Lüneburg, Cuxhaven, Braunschweig und Göttingen vor.

Weitere Kontaktdaten für Beratungsstellen können bei der bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAFF) abgefragt werden.

NTFN e.V. Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen e.V.
Psychosoziales Zentrum
Marienstrasse 28 / 30171 Hannover
Kontakt:
Telefon:0511-856 445-0
Mail: info@ntfn.de

REFUGIO – Psychosoziales Zentrum für ausländische Flüchtlinge e.V.
Außer der Schleifmühle 53
28203 Bremen
Kontakt:
Telefon: 0421/ 17 66 770
Fax: 0421/ 17 66 77-99
Mail: info@refugio-bremen.de

Zum tieferen Einstieg empfohlen:

- Zito, Dima & Martin, Ernest: *Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche;* Weinheim u. Basel 2016: Beltz Juventa; 102 Seiten.
- Flory, Lea: *Traumasensibler und empowernder Umgang mit Geflüchteten. Ein Praxisleitfaden*; Berlin 2017; Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – BafF e.V.
  Online unter: http://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2018/11/BAfF_Praxisleitfaden-Traumasensibler-Umgang-mit-Gefluechteten_2018.pdf
  All denjenigen, die intensiver an dem Themenbereich anknüpfen wollen oder müssen sei neben dem Leitfaden von Zito & Martin die sehr übersichtlich und ansprechend gestaltete Publikation des BafF dringend empfohlen. Das langjährige Fachwissen des Dachverbands und der psychosozialen Zentren wird in diesem Leitfaden theoretisch fundiert und praxisnah dargestellt, um eine traumasensible und empowernde Arbeit mit Geflüchteten zu ermöglichen. Er umfasst Informationen und Handlungsvorschläge zu den Bereichen Trauma und Flucht, strukturelle Bedingungen der Psychotherapie mit Geflüchteten, Umgang mit Traumasymptomen und Stabilisierung in Belastungssituationen, Selbstreflexion bezüglich der eigenen Position und Arbeit, Vorgehen bei Gewaltvorfällen, Krisen und Suizidalität, sowie Selbstfürsorge.
- *Gahleitner, Silke B. / Zimmermann, Dorothea / Zito, Dima*: Psychosoziale und traumapädagogische Arbeit mit geflüchteten Menschen; Göttingen 2017; Vandenhoeck & Ruprecht
  Eine hervorragende Monographie für alle, die Betroffene unterstützen wollen und sie eine gewisse Wegstrecke begleiten. 100 Seiten mit vielen Praxistipps, praktischen Übungen und dem Schwerpunkt Ressourcenorientierung. Besonders empfehlenswert ist der Praxistipp 3: Einem/einer Jugendlichen die Traumafolgestörungen erklären – Seite 60 ff.
- *E-Learning für Lehrkräfte: Traumasensible Unterstützung für Kinder Und Jugendliche* - Die Kurse sind ein Kooperationsprojekt zwischen der niederländischen Augeo Foundation, dem Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer. In den Kursen werden theoretisches Wissen zu Trauma und Flucht vermittelt sowie praktisches Handlungswissen in Alltagssituationen geübt. Die interaktive Kursdidaktik ist entlang realer Fluchtgeschichten in zwei Stufen aufgebaut. Abzurufen unter: https://youtu.be/m7wuEtVJ8hk bzw.

https://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/unterstuetzung-bei-der-arbeit-mit-traumatisierten-fluechtlingen/
Infotext für Lehrer*innen: „In je einem Kurs zu geflüchteten Kindern und Jugendlichen lernen Sie: Was haben geflüchtete Kinder und Jugendliche häufig erlebt? Womit haben sie in Deutschland zu kämpfen? Welchen Einfluss haben Stress und Trauma? Weitere Module zeigen, wie Sie als Lehrkraft die Widerstandsfähigkeit junger Menschen fördern können. Die Kurse arbeiten mit verschiedenen didaktischen Methoden, einschließlich Fallstudien, Animationen und Multiple-Choice-Fragen. Lehrer*innen und ehemalige Schüler*innen berichten in Videos über ihre Erfahrungen. Das Kursmaterial und die weiterführenden Informationen sind in vielen Teilen auch für die Arbeit mit Schüler*innen ohne Fluchterfahrungen hilfreich. Die Module können flexibel und separat voneinander absolviert werden. Die E-Learning-Kurse umfassen insgesamt jeweils 4-5 Stunden. Sie können jederzeit pausieren und zu der Stelle zurückkehren, an der Sie aufgehört haben.“ (Zitiert aus Infoflyer des Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge und der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer)

- Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – BAFF e.V.: *Leitfaden zur Beantragung einer Psychotherapie für Asylsuchende*; online unter: https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2017/02/BAfF_Arbeitshilfe_Therapiebeantragung.pdf
- Krautkrämer-Oberhoff, Maria: *„Die traumpädagogische Haltung als Basis für den Sicheren Ort in der Betreuung von unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen“* In; Schmollinger, Thea / Köck, Thomas / Gaßmann, Angelika Hrsg.: Junge Geflüchtete in der Erziehungshilfe Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis; Freiburg 2019; Lambertus; S. 114-119
- Lindert, Jutta: *„Traumatische Ereignisse bei Migranten und ihre Auswirkungen.“* In: Hegemann, Thomas und Ramazan Salman (Hrsg.): Handbuch Transkulturelle Psychiatrie; Bonn 2010; Psychiatrie Verlag; S. 383-397.
- Schorn, Ariane; *„Flucht und Trauma – Herausforderung für die Soziale und Kindheitspädagogische Arbeit“* In: Polat Ayca Hrsg.: Migration und Soziale Arbeit Wissen, Haltung, Handlung; Stuttgart 2017; Kohlhammer; 227-237

Teil XI - Von Unterstützungsstrukturen, guten Praxisbeispielen und besonderen Projekten zur Ausbildungsbegleitung

Online-Portal „Stark für Ausbildung…“

Ausgangspunkt dieser ausführlichen und hilfreichen Internetseiten ist die Gewissheit, dass sich die verschiedensten Ausbildungsgänge als eines der wichtigsten Instrumente der Fachkräftesicherung insgesamt weiterentwickeln müssen, und dass auch die Duale Ausbildung Antworten finden muss auf Klimakrisen, Ressourcenverknappung und den humanen Umgang mit Digital- und Informationstechnologie.

Das Portal „Stark für Ausbildung…“ versucht Betriebe in der Haltung zu unterstützen, dass es sich lohnt selbst auszubilden und das insbesondere kleinere Unternehmen nur durch gute Berufsausbildung qualifizierten Fachkräftenachwuchs für den eigenen Bedarf sichern können. Der demografische Wandel, der Trend zum Studium nach dem Schulabschluss und die wachsende Zahl zugewanderter Menschen weisen darauf hin, dass sich die Ausbildung als eines der wichtigsten Instrumente der Fachkräftesicherung insgesamt weiterentwickeln muss.

Zielgruppen für Unternehmen sollten immer häufiger Jugendliche und junge Erwachsene sein, deren Chancen und Talente bisher nicht erkannt wurden, die – warum auch immer – zurückgesetzt werden und unter sozialprekären Verhältnissen Entwicklungschancen nicht wirklich nutzen können, oder die ihr eigenes Können unterschätzen. Hinzu kommen die vielen jungen Menschen die über ihre Fluchtmigration nach Deutschland gekommen sind, Menschen die in ihren Ländern keine ausreichenden Perspektiven haben. Hier sollten und müssen Unternehmungen an vorhandene Erfahrungen anknüpfen und sie müssen Ideen und Engagement entwickeln um im Bereich der Arbeits- und Ausbildungsintegration neue Wege gehen zu können oder auch vollkommen neue Perspektiven eröffnen.

Als Qualifizierungs- und Lernportal für Ausbilder*innen hat „Stark für Ausbildung…“ das grundsätzliche Ziel die nachhaltige Sensibilisierung und Professionalisierung des Ausbildungspersonals im Umgang mit benachteiligten Jugendlichen zu fördern. Das Portal funktioniert als *vielseitige Wissensdatenbank mit möglichst konkreten Antworten zu Fachfragen im Ausbildungsgeschehen und kann als Handlungsleitfäden für zahlreiche wichtige Fragestellungen und besondere Situationen rund um die Ausbildung dienen.*

"Stark für Ausbildung…" versucht den Dialog über die Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildung in Deutschland zu fördern; über angebotene Trainings, Fortbildungen und Qualifizierungen wird versucht die Kommunikations- und Führungskompetenzen von Ausbilder*innen zu stärken.

Verantwortlich für das Online-Portal sind die drei Projektpartner: DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung, Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH; die Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk e.V. und das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie BMWI.

Online unter: www.stark-fuer-ausbildung.de

m Rahmen der Initiative Digitale Bildung des BMBF werden die Services des BIBB-Portals für Ausbilderinnen und Ausbilder - www.foraus.de - *im Juni 2021 ausgeweitet.*

Die digitale Transformation der Arbeits- und Berufswelt geht einher mit neuen Anforderungen an die betriebliche Ausbildung. Das Ausbildungspersonal an den Lernorten des dualen Systems rückt dabei in den Fokus, denn es ist verantwortlich für die Gestaltung der täglichen Ausbildungspraxis, die zunehmend vom digitalen Wandel geprägt wird.

Ein zeitgemäßer, qualitätsgesicherter und transparent strukturierter Informations- und Wissensmanagementservice, der allen Branchen und Gewerken als zentrale Anlaufstelle zur Verfügung steht, kann Ausbilderinnen und Ausbilder bei ihrer Arbeit unterstützen und einen wichtigen Beitrag zur Qualitätssicherung und -steigerung der betrieblichen Ausbildung leisten.

Vor diesem Hintergrund hat das Portal www.foraus.de des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) – im Rahmen der Initiative Digitale Bildung - eine deutliche Ausweitung seiner Services vorbereitet. Ziel ist es, einen in neuem Maße partizipativ gestalteten, empfehlungsbasiert ausgerichteten Informations-, Kommunikations- und Weiterbildungsservice anzubieten. Damit verbunden sind folgende zentrale Zielsetzungen:

- Zugriff auf fundiert aufbereitete, bedarfsgerechte Fachinformationen zur Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildung - u.a. angereichert mit praxisnahen Arbeitshilfen.
- Förderung des Austauschs innerhalb der Zielgruppe (Ausbildungspersonal), um konkret vorhandene Austausch- und Vernetzungsbedürfnisse zu bedienen. Dabei soll das gemeinsame Sichten, Erarbeiten, Wiederverwenden und Aktualisieren von Materialien für die Ausbildungspraxis ermöglicht werden.
- Strukturierte Übersicht und Zugang zu individuell angepassten, qualitätsgesicherten Weiterbildungsangeboten.
- Konnektivität zu weiteren Plattformen und Communities unter dem Dach der Nationalen Bildungsplattform gewährleisten

Integrationsprojekt Handwerkliche Ausbildung für Flüchtlinge und Asylbewerber (IHAFA)

Ziel: Gewinnung von Fachkräften für das niedersächsische Handwerk durch die Integration Geflüchteter in die duale Ausbildung im Handwerk

Förderung und Laufzeit: 1. Projektlaufzeit vom 01.11.2015 - 31.01.2019; derzeitige Projektlaufzeit: 01.02.2019 - 31.12.2022. Förderung durch das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Zielgruppe: Geflüchtete und Asylsuchende ohne Altersbeschränkung, unabhängig der Herkunft oder spezifische Aufenthaltstitel. Der Großteil der Teilnehmer/-innen ist zwischen 18 - 30 Jahren, zu ca. 95 % sind die Projektteilnehmer/-innen männlich. Die drei Hauptherkunftsländer sind Syrien mit 32 %, Afghanistan mit 18 % und der Irak mit 11%

Vorgehen und Erfolge: Im Mittelpunkt des Projekts steht der individuelle Projektteilnehmer, welcher mit einem grundlegenden Interesse an einer (handwerklichen) Ausbildung in einem Beratungsgespräch grundlegend über Beschäftigungsmöglichkeiten, Abforderungen im Handwerk und zur individuellen beruflichen Situation beraten wird.

In der Regel ist das Beratungsgespräch Auftakt eines längeren Begleitprozesses auf dem Weg in die Ausbildung oder - wenn die Vermittlung in Ausbildung bereits erfolgt ist - während der Ausbildungszeit. Im Rahmen dieses Begleitprozesses vermitteln wir unsere Teilnehmer/-innen zur Berufsorientierung in Praktika, Einstiegsqualifizierung oder ausbildungsvorbereitende Bildungsmaßnahmen, zur Vorbereitung auf die Ausbildung in Sprachkurse oder Berufsschulklassen und während der Ausbildungszeit in ausbildungsbegleitende Nachhilfekurse.

Natürlich gehört die Vermittlung ausbildungsbefähigter Teilnehmer/-innen in die Ausbildung ebenfalls zum Aufgabenspektrum des IHAFA-Projekts dazu, genauso wie die Unterstützung bei Behördengängen oder die Begleitung zu Vorstellungsgesprächen.

Schließlich informieren die IHAFA-Berater/-innen nach dem erfolgreichen Abschluss der Ausbildung auch zu weiteren Qualifizierungsangeboten innerhalb des Bildungsangebotes im Handwerk, wie zum Beispiel zu den Meisterkursen.

Im zweiten Projektzeitraum seit dem 01.02.2019 wurden bis Ende Dezember 2020 1239 Geflüchtete im Rahmen des Projekts beraten bzw. begleitet. Von diesen Personen haben 455 eine handwerkliche Ausbildung begonnen. Bezogen auf beide Projektzeiträume haben bis Ende Dezember 2020 116 Projektteilnehmer/-innen ihre Abschlussprüfung erfolgreich bestanden und sind als Fachkräfte im Handwerk tätig.

Hervorzuheben an dem Projekt IHAFA ist auf der einen Seite der ganzheitliche und langfristige Ansatz des Projekts. Unsere Teilnehmer/-innen erfahren eine individuelle Unterstützung vom Zeitpunkt der Interessenbekundung an einer handwerklichen Ausbildung bis hin zur Abschlussprüfung. Zudem zeichnet das Projekt der große Bezug am Machbaren und den Anforderungen im Handwerk aus. Da die hohen Anforderungen der dualen Ausbildung eine gute schulische und sprachliche Vorbereitung voraussetzen, bedeutet es im Rahmen der Unterstützung auch zu bremsen oder sogar Vermittlung ins Handwerk zu unterlassen, wenn ein Teilnehmer/eine Teilnehmerin geeignete Voraussetzungen nicht erlernen möchte oder kann.

Schließlich zeichnet sich das IHAFA-Projekt dadurch aus, dass es mit den Handwerksbetrieben und anderen Akteuren, deren Ziel die Integration Geflüchteter und Migrant/-innen ist, auf langfristige und intensive Zusammenarbeit setzt, um die bestmöglichen Erfolge zu erzielen.

Ansprechpartner für das Projekt/ Projektkoordinator: Malte Diercks, Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen / malte.diercks@hwk-hildesheim.de / 05121 162-170

Landkreise Göttingen, Holzminden: Mechthild Schulz-Fleißner, Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen / mechthild.schulz-fleissner@hwk-hildesheim.de / 05121 162-206

Landkreise Hildesheim, Northeim: Ralf Holze, Handwerkskammer Hildesheim-Südniedersachsen / ralf.holze@hwk-hildesheim.de / 05121 162-310

Städte Salzgitter, Braunschweig, Wolfsburg, Landkreise Goslar, Peine, Helmstedt, Gifhorn, Wolfenbüttel: Kerstin Brandt, Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade / kerstin.brandt@hwk-bls.de / 0531 1201-506

Landkreise Lüneburg, Uelzen, Celle, Heidekreis, Lüchow-Dannenberg, Harburg: Sebastian Best, Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade / best@hwk-bls.de / 04131 712-359

Landkreise Stade, Verden, Rotenburg (Wümme), Osterholz, Cuxhaven: Martin von Reumont, Handwerkskammer Braunschweig-Lüneburg-Stade / vonReumont@hwk-bls.de / 04141 6062-44

Region Hannover/Stadt Hannover, Landkreise Schaumburg, Hameln-Pyrmont, Nienburg, Diepholz: Sonja Kiekens, Julia Yilmaz, Torsten Beez, Handwerkskammer Hannover, Campus Handwerk / kiekens@hwk-hannover.de, jyilmaz@hwk-hannover.de, beez@hwk-hannover.de / 05131 7007-772 , 05131 7007-682

Städte Wilhelmshaven, Delmenhorst,Oldenburg, Landkreise Oldenburg, Ammerland, Vechta, Friesland, Cloppenburg und Wesermarsch: Hussein Kerri, Dennis Jahn, Handwerkskammer Oldenburg / kerri@hwk-oldenburg.de, jahn@hwk-oldenburg.de / 0441 232-240, 0441 232-240

Stadt und Landkreis Osnabrück: Elena Varabyova, Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim / e.varabyova@hwk-osnabrueck.de / 0541 6929-555

Landkreise Emsland, Grafschaft Bentheim: Karsten J.Hagemann, Handwerkskammer Osnabrück-Emsland-Grafschaft Bentheim, Campus Handwerk / hagemann@btz-handwerk.de / 05921 885-329

Stadt Emden, Landkreise Aurich, Leer, Wittmund: Carsten Berenstecher, Handwerkskammer für Ostfriesland / c.berenstecher@hwk-aurich.de / 04941 1797-46

IHAFA ist ein Gemeinschaftsprojekt der sechs niedersächsischen Handwerkskammern

Landesvertretung der Handwerkskammern Niedersachsen

Gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für

Niedersachsen

Wirtschaft, Arbeit, Verkehr und Digitalisierung

Im Rahmen der Fachkräfteinitiative Niedersachsen

FACH KRÄFTE

IHAFA

Projekt „Erfolgreich Dual“-

Ein Peer-Modell mit Role Models zur Unterstützung von Ausbildungsvorbereitung und Ausbildung

DIE BRÜCKEN-BAUER*INNEN

Viele Unternehmen sind nach wie vor davon angetan, dass zugewanderte Menschen einen guten Beitrag dazu leisten können, einem Fachkräftemangel vorzubeugen. Daher stellen Betriebe nach wie vor junge Auszubildende mit Migrations- und Fluchterfahrung ein, um vorhandene Lücken zu füllen. Eine abgeschlossene Ausbildung bietet den jungen Zuwanderinnen und Zuwanderern eine gute Basis und gute Zukunftsperspektiven im neuen Land. Doch bleiben nicht selten die erhofften Ausbildungserfolge aus und es droht ein Ausbildungsabbruch. Die landesweiten Zahlen bezüglich Ausbildungsabbruch liegen bei der Zielgruppe deutlich höher als bei Auszubildenden, die das deutsche Bildungssystem komplett durchlaufen haben. Die Gründe hierfür sind vielfältig. Eine wesentliche Ursache ist das ungenügende Wissen bei der Zielgruppe Neuzugewanderte darüber, welche Herausforderungen in diesem, ihnen nicht selten völlig unbekannten System, auf sie lauern. Es fehlt eine grundsätzliche Auseinandersetzung mit den Rahmenbedingungen, die im Dualen System herrschen im Vorfeld von Ausbildung. Die Berufsbildende Schule stellt dabei im Dualen System in der Regel das sog. „Nadelöhr“ dar. Hier treffen viele der Kernschwierigkeiten aufeinander: mangelnde Sprachkenntnisse, mangelnde inhaltliche Verständniskompetenz des Unterrichts, fehlende Lernstrategien und fehlende Motivation zum Lernen.

Um zu verhindern, dass die an Dualer Ausbildung interessierten jungen Neuzugewanderten unvorbereitet in die Ausbildung starten, ist eine planvolle und zielgerichtete Ausbildungs-vorbereitung („Vor-Hilfe“) äußerst wichtig. Und auch während der Ausbildung sind Unterstützungs-angebote im Sinne einer Stabilisierungplattform sinnvoll und notwendig. Angebote im Sinne einer Stabilisierung stellen für Auszubildende eine Anlaufstation in Krisensituationen dar. Hier werden sie aufgefangen und es können Lösungen und Anschlussperspektiven ermittelt werden, sollte es zum Abbruch kommen. Um all dies zu gewährleisten muss transparent sein, welche Unterstützungsangebote in einem bestimmten regionalen Umfeld vorhanden sind, wie sie aufeinander bezogen sind und wie sie synergetisch miteinander wirken.

Fördern und Fordern in der Lernwerkstatt

Eine solche „Vor-Hilfe“-Unterstützung, auch im Sinne von Stabilisierung, bietet das Projekt "Erfolgreich Dual". Das Kernmerkmal dieses Ansatzes: Erfahrene Azubis mit Flucht- und Migrationshintergrund, die als sog. Role Models für Duale Ausbildung dienen und Studierende der Leibniz Universität Hannover *(alle zusammen sind das Team der Brückenbauer*innen)* bieten sich als Peers an.

Diejenigen Mitglieder des Teams, die selbst seit 2016/17 aus unterschiedlichen Ländern zugewandert sind, haben all die Erfahrungen hinter sich, die den angehenden Azubis

bevorstehen. Ihr Alleinstellungsmerkmal: sie sind entwicklungs-aktiv, haben einen Plan, den sie verfolgen, haben gelernt, Hürden zu nehmen und mit Krisen umzugehen. Sie haben gelernt, zu lernen, was nicht so einfach ist angesichts kutureller Unterschiede. Sie wissen um Ressourcen, die tatsächllich helfen und wo und wie man sie bekommt. Ihre Motivation: sie möchten ihre individuellen Erfahrungen im Dualen Ausbildungssystem an diejenigen weitergeben, die ihnen nachfolgen. Das tun sie in 18 verschiedenen Sprachen über zahlreiche Ausbildungsberufe.

Auf der Internetpräsenz des Teams ist viel über die Motivation der Brückenbauer*innen nachzulesen. Dazu befragt, sagt bspw. Mohamad Aram: *„Ich bin Brückenbauer, weil ich gerne anderen Leuten helfe und es mir Spaß macht, mit den anderen zu reden, und das macht mich glücklich.“* (https://paedagogische-professionalitaet.de/team-brueckenbauerinnen).

Das Team bereitet zusammen mit Expertinnen und Experten aus dem beruflichen Feld junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gezielt und umfassend auf die Duale Ausbildung vor. Sie begleiten die Teilnehmenden der Lernwerkstatt ein Stück ihres Weges in Duale Ausbildung. Zu den hauptberufichen Expert*innen zählen das Team IHAFA der Handwerkskammer (Campus Garbsen), die KAUSA-Servicestelle der Region Hannover (Träger ist der Verein proregio e.V.), Runak Sabbar von der Basarzeitung sowie die Ingenieur*innen ohne Grenzen, die eine gezielte Nachilfe für Azubis in technischen Ausbildungsberufen anbieten.

Projekt-Formate

Die Teilnehmenden durchlaufen eine **"Lernwerkstatt**" mit zwei Elementen, einem *Grundkurs Ausbidungsvorbereitung und einem Transferkurs Selbstmanagement,* in dem sie mit den Peers verbunden werden. Sie werden dadurch zielgerichtet an das Ausbildungssystem herangeführt und kompetent durch die Peers begleitet.

Im Rahmen des Formats *Lernwerkstatt* werden sowohl ausbildungsvorbereitende Maßnahmen wie auch die ausbildungsbegleitenden Maßnahmen umgesetzt.

Element 1: *Grundkurs Ausbildungsvorbereitung*

Dieser Grundkurs *„Ausbildungs-Vor-Hilfe“* besteht aus 4 Modulen. Die Themen wurden mit den Kooperationspartnern und den Brückenbauer*innen gemeinsam festgelegt. Inhalte sind:

- Grundhaltung, kulturelle Basics für Duale Ausbildung.

- Ausbildungs- u. Berufsorientierung allgemein: das deutsche Bildungs- und Ausbildungssystem.

- Zu erwartende Herausforderungen und Schwierigkeiten.

- Ausbildungsorientierung individuell.

Element 2: *Transferkurs „Selbstmanagement“: Ziele Eichen - Ziele erreichen - Erfolgreich Lernen*

Inhalte: Mein konkreter Weg in Praktika, Einstiegsqualifizierung (EQ), Ausbildung: Zielfestlegung,

individuelle Wegeplanung, Bewerbungsgespräche und Bewerbungsmappe, Lernhemmnisse wahr-nehmen und überwinden, das Lernen lernen, Lernstrategien kennen lernen.

Element 3: *„Herausforderungen / Krisen meistern“, Prüfungsvorbereitung und Krisenintervention.*

Zielgruppe: Geflüchtete / MigrantInnen in Ausbildung, Azubis in Krisensituationen (bei drohendem

oder bereits erfolgtem Abbruch).

Wenn Schwierigkeiten auftreten, Konflikte entstehen oder gar ein Ausbildungsabbruch droht, können sich Betriebe und Jugendliche von einer TASK FORCE individuell unterstützen lassen. Bei drohendem Abtauchen von Azubis hat die Lernwerkstatt die Funktion

aufzufangen und zu stabilisieren, auch durch das Peer-Angebot und durch die Einbindung der Kooperationspartner, um Anschlussmöglichkeiten und neue Perspektiven zu eröffnen. Erster Ansprechpartner sind die Projektverantwortlichen. Über eine enge Kooperation mit den Projekt-Partner*innen und eine damit einhergehende Verweisberatung kann in Krisen angemessen unterstützt werden.

Ferner hält das Team der Brückenbauer*innen das **Format *Dialogforum für SchülerInnen im Übergangsraum*** bereit. Unter der Überschrift *„An der Schwelle zum „Leben“*: Attraktivität Dualer Ausbildung vermitteln, in Ausbildung kommen – in Ausbildung bleiben“ gehen die Brücken-bauer*innen mit Schüler*innen mit Migrations- und Fluchtghintergrund in Abschlussklassen ins Gespräch über deren ZUkunftsplanungen. Das Team identifiziert dabei im Vorgespräch die zentralen Austauschthemen, erstellt das Dialogkonzept mit Unterstützung der Projektverantwortlichen sowie den BO-BeraterInnen der Agentur für Arbeit und den schulinternen BO-Beauftragten und lädt ggf. interessierte Teilnehmer*innen aus seinen Netzwerken zu den Veranstaltungen ein.

Im **Format „Auf-Zuruf“** kann das Team für individuelle Fragestellungen und Bedarfe rund um das Thema „Duale Ausbildung“ angefragt werden. Hier sind verschiedene Formate entstanden, auch in digitaler Form. So fungiert das Team bspw. als Informationsgeber über Duale Ausbildung in Gemeinschaftsunterkünften für Geflüchtete, in Ehrenamts-Projekten von Verein oder auch für Bildungspat*innen, die Neuzugewanderte begleiten.

Gefördert wird das Peer-Projekt von der Beschäftigungsförderung der Region Hannover https://www.wirtschaftsfoerderung-hannover.de/de/Wir_ueber_uns/Region/StartseiteRegionHannover.php
der Niedersächsischen Lotto-Sport-Stiftung (https://www.lotto-sport-stiftung.de/) sowie der Repha GmbH – Biologische Arzneimittel Godshorn (https://www.repha.de/herzlich-willkommen-bei-repha/).

Kontakt

Am Peer-Ansatz Interessierte können sich an den Projektträger wenden, das Institut für Pädagogische Professionalität (IPP) e.V., (www.ippev.de/team-brueckenbauerinnen). Informationen zum Projekt gibt es auch bei INSTAGRM: @erfolgreichdual. Ansprechpartner beim IPP e.V. ist Bernd Schlierf. Er ist erreichbar unter 0152-28945796 oder unter kontakt@beratundtat.de.

Tesgay Moga Merhawi, Tischler-Geselle Tischlerei Münter Giesen-Hildesheim

Initiative „VerA“ des Senior Experten Service (SES) hilft Auszubildenden

Fit für den Ausbildungsberuf mit Ausbildungsbegleiter*innen

Überall dort im Sozialraum, wo über den eigenen Träger, die professionellen und zivilgesellschaftlichen Unterstützungs- und Beratungsstrukturen *oder den Ausbildungsbetrieb keine oder nur wenig längerfristige ausbildungsbegleitende Unterstützung/Mentoring/Coaching organisiert werden kann, ist die Initiative „VerA“ ein wichtiger möglicher Partner.*

Mit der Zielsetzung Abbrüche und Schwierigkeiten im Ausbildungsprozess zu verhindern, stellt die bundesweit aufgestellte Initiative „VerA“ Auszubildenden ehrenamtliche Coaches zur Seite. Ein für Auszubildende, Ausbildungsbetriebe und Berufsschulen kostenfreies *Angebot* für Auszubildende, die sich nicht ohne weiteres selbst zu helfen wissen. Die zumeist erfahrenen Fach- und Führungskräfte (großenteils im Ruhestand) unterstützen bei Problemen in der Berufsschule, im Ausbildungsbetrieb oder im privaten Bereich. Ein Coaching ist möglich bei theoretischen und fachpraktischen Problemen, Fragen der Selbstorganisation und Konfliktfähigkeit oder auch bei der Stärkung der sozialen Kompetenz, der Persönlichkeitsentwicklung und des Selbstwertgefühls.

Kennzeichnend für VerA ist das Tandem-Modell: Um jede Auszubildende/jeden Auszubildenden kümmert sich eine Senior Expertin/Senior Experte individuell. Jede Begleitung richtet sich nach den Bedürfnissen der Jugendlichen – darin liegt das Erfolgsrezept. Inhaltliche Schwerpunkte, Anzahl und Dauer der Treffen stimmt das Tandem miteinander ab. Das kostenfreie Angebot gilt für alle Berufe und Ausbildungswege.

VerA-Begleitungen ergänzen ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) und werden mit den zuständigen Kammern abgestimmt. Sie haben eine Regeldauer von bis zu zwölf Monaten, können aber bis zum Ausbildungsabschluss verlängert werden.

Seit 2008 wurden mehr als 13500 VerA-Begleitungen durchgeführt.

Bei „VerA“ können sich Auszubildende melden, aber auch Angehörige, Betriebe, Schulen oder Ausbildungsberatungen. Das Angebot richtet sich gerade auch an Geflüchtete, Migrantinnen und Migranten. Voraussetzung ist, dass sie mit der Lehre begonnen haben oder an einer beruflichen Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen.

Kontakt und Anmeldung

Eine Ausbildungsbegleitung kann über das Kontaktformular auf www.vera.ses-bonn.de, per E-Mail über vera@ses-bonn.de oder telefonisch über 0228 26090-40 angefordert werden.

VerA ist eine Initiative des Senior Experten Service (SES). VerA-Partner sind der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB). Gefördert wird VerA vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Initiative Bildungsketten.

SES VerA
Senior Experten Service
DER WELT EXPERTEN DIENST
Stark durch die Ausbildung

Im Tandem durch die Lehre

Etwa jede*r Vierte bricht seine*ihre Ausbildung wieder ab. Eine Initiative von Senior*innen will das verhindern und begleitet junge Menschen bis zu ihrer Abschlussprüfung

Von Anina Pommerenke

Das letzte Treffen vor der Abschlussprüfung. Gabriele Schünemann zückt eine grüne Mappe, in der sie Unterlagen fein säuberlich in Plastikfolien abgeheftet hat. Gemeinsam mit ihrem Schützling Arezoo Tajik geht sie noch einmal Schritt für Schritt den Ablauf der anstehenden Prüfungen durch. Die 21-jährige macht gerade ihre Ausbildung zur zahnmedizinischen Fachangestellten. Sie hat sogar verkürzt und super Noten.

Doch ohne Gabriele Schünemann wäre sie nicht so weit gekommen, sagt Tajik: „Das Hauptproblem war mein Berichtsheft. Ich wusste nicht, wie man das ausfüllen muss.“ Doch für eine Unterstützung durch die Jugendberufsagentur waren ihre Noten zu gut. Da erzählte ihr eine Freundin von der Initiative „VerA“.

60 Tandems in Hamburg

Der Name steht für Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen. Die in Bonn ansässige Initiative gibt es seit 2008 und wird vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert. Angesiedelt ist sie beim Senior-Experten-Service, der unter anderem auch pensionierte Fach- und Führungskräfte aus Deutschland in Entwicklungs- und Schwellenländer vermittelt. Bei der Initiative „VerA“ können sich Senior*innen melden, die jungen Menschen mit Schwierigkeiten in der Ausbildung helfen wollen. Es gibt rund 80 Ableger in Deutschland. In Hamburg sind um die 100 Senior*innen aktiv. Zurzeit gibt es 60 Tandems.

Die ersten Begegnungen von Tajik und Schünemann vor rund einem Jahr fanden unter erschwerten Bedingungen statt. Wegen der Coronapandemie konnten sie sich zunächst nur am Telefon miteinander austauschen, später folgten lange Spaziergänge. Dass beide heute ein vertrautes Verhältnis zueinander haben, ist nicht zu übersehen. Sie scherzen, plaudern über Privates, immer wieder lächelt Tajik ihre Mentorin an. „Ohne sie hätte ich es nicht geschafft“, ist sie überzeugt.

Die junge Auszubildende kam erst vor fünf Jahren aus Afghanistan nach Deutschland. Für sie ist es essenziell, eine Ansprechpartnerin zu haben. Gabriele Schünemann hat ihr nicht nur beigebracht, wie man jenes Berichtsheft führt, mit dem sie die Arbeitsschritte in der Praxis dokumentieren soll, auch bei jedem neuen Behördenschreiben griff Tajik zum Telefon und wählte die Nummer ihrer Mentorin: „Allein das Gefühl, jemanden an meiner Seite zu haben, der mir hilft, bringt viel. Seitdem ich Frau Schünemann kenne, hat sich vieles bei mir verändert. Dadurch bin ich sicherer und stärker geworden“.

Bevor ein Tandem die Arbeit aufnehme, gebe es ein Kennenlerntreffen, erklärt Gabriele Schünemann. Für die studierte Lehrerin, die lange als wissenschaftliche Mitarbeiterin in einem Forschungsunternehmen gearbeitet hat, ist es bereits das zweite Engagement bei „VerA“. Beim ersten Treffen klären beide Seiten ab, was sie sich durch die Betreuung erhoffen und halten die Ergebnisse in einem Vertrag fest, wie die Rentnerin ausführt. So sei von Anfang an klar, was das Ziel der Betreuung sei. Oft brauchen die Auszubildenden keine Hilfe bei der Abschlussprüfung, sondern auf dem Weg dahin.

In Deutschland wird etwa jede vierte Ausbildung nicht abgeschlossen. Viele Verträge werden bereits im ersten Lehrjahr aufgelöst. Das geht aus dem Datenreport 2020 des Bundesinstituts für Berufsbildung hervor. Die Gründe mögen vielfältig sein: Manchmal passt der Job nicht, mal liegt es an den Kolleg*innen, mal fehlt es an Unterstützung und Betreuungsangeboten.

Eine abgebrochene Ausbildung ist zwar

nicht das Ende der Welt, doch es bedeutet für Betrieb und die Auszubildenden einen Verlust von Zeit, Energie und Ressourcen. Im schlimmsten Fall nehmen die jungen Menschen danach aus Frust keinen neuen Ausbildungsweg auf. Laut einer Befragung jenes Bundesinstituts gaben 14 Prozent der Abbrecher*innen an, danach zu studieren, etwa die Hälfte wollte eine neue Lehre anfangen. Gerade die, die danach unterm Radar verschwinden, wolle man mit „VerA“ erreichen, damit sie nicht „in der sozialen Hängematte landen“, sagt Volker Hiebel, Kordinator des Hamburger „VerA“-Ablegers.

Die meisten der zu betreuenden Auszubildenden seien nicht in Deutschland geboren, sagt er. Es gäbe also gerade im Bereich Kultur und Sprache Nachhilfebedarf. Auch Gabriele Schünemann erinnert sich daran, dass ihr erster Schützling sich beispielsweise nichts unter dem Wort „Verklumpung“ vorstellen konnte: „Für die sind manchmal Dinge schwierig, die für uns selbstverständlich sind.“

Hilfe zur Selbsthilfe

„VerA“ erfordert viel Eigeninitiative der Senior*innen. Schünemann muss sich inhaltlich auf jeden Azubi neu vorbereiten. Doch sie macht das mit Leidenschaft: „Jeder Werktätige, der in den Ruhestand geht, nimmt ja Wissen, Erfahrung und Kompetenzen mit. Die verschwinden irgendwann, werden doch aber gebraucht.“ Was sie anbieten könne, sei Hilfe zu Selbsthilfe. Lernen müssen die Auszubildenden dann allein.

Gerade vor dem Hintergrund des drohenden Fachkräftemangels rückt in der Politik die Frage in den Fokus, wie man Ausbildungsabbrüche minimieren kann. Die Pandemie hat die Situation noch verschärft. In Hamburg haben im vergangenen Jahr 1.575 junge Menschen weniger eine Ausbildung begonnen als im Vorjahr. Die Stadt hat deswegen ein Programm für Auszubildende in Hotels und Gaststätten aufgelegt. In kurzen Praxiseinheiten können Azubis dort verpasste Inhalte nachholen.

Das Angebot von „VerA“ ist für die Auszubildenden und die Betriebe kostenlos. Damit das so bleibt, werden Senior*innen gesucht, die Lust haben, sich ehrenamtlich zu engagieren. Gabriele Schünemann freut sich, dass sie der Gesellschaft so etwas zurückgeben kann, und findet, dass beide Seiten vom Tandem profitieren: „Es macht einfach wahnsinnig Spaß!“

Quelle:
nord🐾thema
: ausbildung & beruf
die verlagsseiten der **taznord / taz am wochenende**
5./6. Juni 2021

„PonteAzubis – Brücken in den Arbeitsmarkt“

Atig, Annie und die anderen Azubis – ehemals Geflüchteten bei „PonteAzubis“ - auf dem Weg zur Fachkraft

„PonteAzubis – Brücken in den Arbeitsmarkt“: das Kooperationsprojekt vom Kirchlichem Dienst in der Arbeitswelt/ KDA, dem Diakonischem Werk Hannover und der Beschäftigungsförderung der Region Hannover, ist seit 2018 für ca. 30 junge, geflüchtete Frauen und Männer enger Begleiter, Türöffnerin, Vermittler, Kriseninterventionsstelle, Eventmanagerin oder auch nur einmalige Beraterin. Als solche trägt es dazu bei, dass sich Hoffnungen von jungen geflüchteten Menschen auf Sicherheit und eine neue Zukunft ansatzweise realisieren können. Aber große Hoffnungen sind bei einigen/bei vielen? auch auf der Strecke geblieben. „Es dauert alles so lange in Deutschland und Papiere sind hier wichtiger als Menschen“ so drückte es einmal ein junger Mann aus, als er mal wieder an Briefen des JobCenters verzweifelte.

Integration in eine fremde Gesellschaft ist ein langer steiniger Weg, aber es liegt an uns allen, ihn hier und da etwas weniger anstrengend zu gestalten. Sie ist ein wechselseitiger Prozess, der von allen Beteiligten einen langen Atem braucht, den Willen zur Überwindung von Enttäuschungen und einen wertschätzenden, oder zumindest „nicht stigmatisierenden“ Blick auf den Menschen neben mir im Wohnhaus, in der Nachbarschaft, auf der Schulbank, im Betrieb.

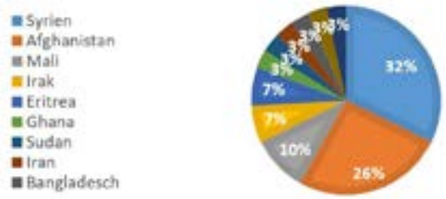
Ein Ziel von PonteAzubis war und ist, junge geflüchtete Frauen und Männer sowie Ausbildungsbetriebe miteinander bekannt zu machen, die Bewerbungsfähigkeit zu verbessern und zu einem Ausbildungsvertrag zu verhelfen. Das war 20018/19 ein Projektschwerpunkt. Seitdem geht es für die meisten jungen Leute darum, gut durch ihre Ausbildung zu kommen und ihre deutschen Sprachkenntnisse zu vertiefen. Außerdem bietet PonteAzubis den Betrieben und Azubis Unterstützung an, wenn es „mal hakt“, beispielsweise bei Missverständnissen oder Konflikten, bei schwierigen Behördengängen oder persönlichen Herausforderungen.

Ein Kern des Konzeptes war die Bildung von Tandems mit Azubis und ehrenamtlichen Ausbildungs-pat:innen. Dies wurde allerdings nicht für alle Azubis erreicht. Das Potenzial von Menschen, die sich ehrenamtlich in der Arbeit mit Geflüchteten – über Freizeitaktivitäten hinaus – engagieren wollten, war 2018 weitgehend ausgeschöpft. Von den Auszubildenden im Projekt hatten nur knapp ein Drittel eine/n Pat:in. Die Projektkoordinatorin (1/2 Stelle) übernahm einen Teil der Patenarbeit/ Begleitung von Azubis.

Die Angebote von PonteAzubis auf einen Blick

- Berufliche Orientierung der jungen geflüchteten Frauen und Männer
- Beratung zur Ermittlung von Kompetenzen, Erfahrungen und Berufswünschen
- Falls möglich, Vermittlung eines/r Pat:in
- Bewerbungshilfen
- Gemeinsame Treffen mit allen, Sprechanlässe bieten, Infos, interkulturelle Übungen z.B. zur Teamarbeit
- Vermittlung berufsbezogener Sprachförderung, eigene Mathe-/Deutschnachhilfe
- Kooperation mit Arbeitsagentur und Jobcentern (u.a. Vermittlung in Maßnahmen)
- Ausbildungsbegleitende Workshops
- Telefonische und persönliche Beratung, auch über Projektteilnahme hinaus
- Vermittlung an lokale Netzwerke zur Vor-Ort-Unterstützung beim Zugang zum Arbeitsmarkt
- Informationen zu Fragen des Arbeitsmarktzugangs für Geflüchtete
- Bei Bedarf: Alltagshilfen, Hilfe bei Korrespondenz mit Ämtern
- Bei Bedarf: Konfliktlösungsmoderation mit Betrieb und Azubi

Die Projektteilnehmenden von PonteAzubis 2018–2021 kommen aus elf verschiedenen Ländern, über die Hälfte aus Syrien und Afghanistan. Zwei Drittel der Teilnehmenden sind männlich, knapp ein Drittel weiblich.



PonteAzubis ist ein Patenprojekt, das zwar mit Jobcenter und Agentur für Arbeit zwecks Informationsaustauschs kooperiert. Allerdings ist das Projekt kein Maßnahmenträger, die Teilnahme daher freiwillig. Alle, die sich gemeldet haben, wurden nach Klärung und Akzeptanz der Rahmenbedingungen auch noch ins laufende Projekt aufgenommen – unabhängig von der Vorbildung.

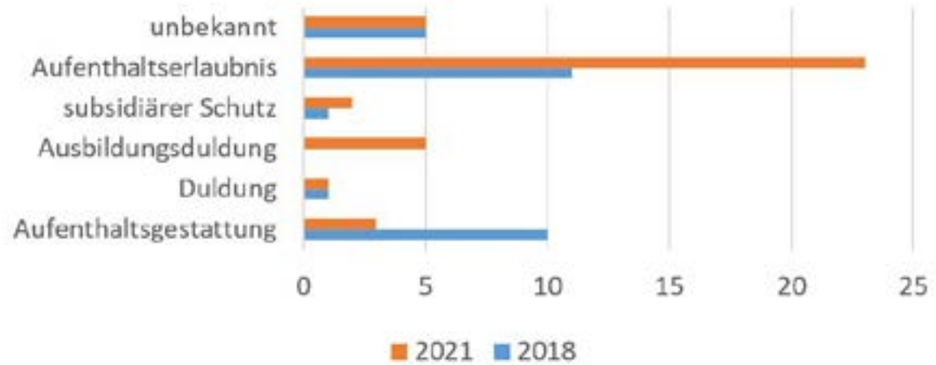
Festzustellen ist, dass mehr als die Hälfte der Teilnehmenden beim Projekteintritt 9 Jahre und mehr die Schule besucht hatten. Knapp 40 % gingen weniger als 9 Jahre zur Schule, 9 Prozent davon sogar weniger als 5 Jahre.

Die Azubis sind wegen ganz konkretem Unterstützungsbedarf beim Bewerbungsprozess

und beim Bewältigen des Berufsschulstoffs zum Projekt gekommen. Ein Teil von ihnen ist danach nur noch sporadisch gekommen oder hat das Projekt ganz verlassen. Andere sind geblieben, weil es ihnen guttat, andere Menschen und Azubis in einer ähnlichen Lage kennenzulernen sowie durch Ausflüge und Freizeitaktivitäten einen Ausgleich zu dem beruflichen oder bürokratischen Stress zu bekommen.

Darüber hinaus kann auch Angst vor Abschiebung bei abgelehntem Asylantrag eine Motivation sein, sich jede nur irgend mögliche Unterstützung zu suchen, um einen Ausbildungsplatz zu bekommen.

Aufenthaltstitel der geflüchteten PonteAzubis-Teilnehmenden 2018-2021



Stand März 2021 hat ein Fünftel der Teilnehmenden ihre Ausbildung erfolgreich abgeschlossen. Die meisten wurden von ihrem Ausbildungsbetrieb übernommen. Knapp die Hälfte der Teilnehmenden ist noch in Ausbildungen, die sie bis Ende 2021 bzw. Mitte 2022 abschließen werden. Ein weiteres Fünftel ist auf Ausbildungssuche, bzw. arbeitet aktuell. Ein kleiner Teil der Teilnehmenden musste die Ausbildung abbrechen, einige von ihnen arbeiten inzwischen oder absolvieren B2-Sprachkurse. Die Gründe für den Ausbildungsabbruch sind vielfältig: mal war der Ausbildungsbetrieb nicht gut – keine Anleitung, mal wurde der Azubis von seinen traumatischen Erfahrungen „eingeholt“, dass er erst mal eine Behandlung beginnen musste, mal war der Azubi sprachlich so überfordert, dass er im Berufsschulunterricht nicht folgen konnte und es gab kein schulisches Angebot „Deutsch als Fachsprache“ und er hatte keinen Paten, der regelmäßig den Berufsschulunterricht mit ihm hätte nacharbeiten können.

Geschlechterperspektive im gemischten Projekt

2018 war der Angebotsbedarf für junge Männer auf Grund ihrer Mehrheit unter den Neuzuwanderern besonders groß, deshalb startete PonteAzubis als Projekt für junge Frauen und Männer. Dies erwies sich im Verlauf auch als gute Gelegenheit, ein gleichberechtigtes Miteinander von Frauen und Männern nicht nur zu thematisieren, sondern im Projekt zu praktizieren.

Die rein weibliche Projektleitung (zwei Kolleginnen und eine Ehrenamtliche) lebte einen selbstverständlichen Umgang mit Führung vor und hatte einen besonderen, fördernden Blick auf die anfangs wenigen jungen Frauen im Projekt; auch die Patinnen konnten als berufsorientierte und gleichberechtigte Menschen erlebt werden. So wurde beispielsweise darauf geachtet, dass sowohl Azubis wie auch Azubinen bei Veranstaltungen die Begrüßung übernahmen oder Arbeitsgruppenergebnisse vortrugen, aber auch, dass es mal reine Frauen- bzw. Männerangebote gab.

Die Corona-Einschränkungen werfen gerade geflüchtete arbeitssuchende Frauen – aber nicht nur sie – in ihren eigenen Integrationsbemühungen sehr zurück: seit mehr als einem Jahr auf die eigenen vier Wände begrenzt, wo kein Deutsch gesprochen wird. Präsenzsprachkurse, Praktikumsplätze und interessante Arbeitsplätze werden zurzeit kaum angeboten und außerdem fehlen vielerorts passende Kinderbetreuungsangebot.

Pat:innen

Die Ponte-Projekte des KDA brachten (junge) geflüchtete Frauen und Männer, die eine berufliche Perspektive suchten, in Kontakt mit berufserfahrenen Einheimischen, die sich ehrenamtlich in der Unterstützung junger Leute engagieren wollten. Das Konzept des Projektes sah vor, dass sich die Tandems mindestens 14-tägig treffen und berufliche Orientierung, Stellensuche und Bewerbungen bearbeiten bzw. üben sowie Erlebnisse während der Ausbildung besprechen. Das hat unterschiedlich gut geklappt. Manchmal ließ die Verbindlichkeit der jungen Leute zu wünschen übrig, gelegentlich war auch ein Pate nicht zielorientiert: nämlich bereit, kontinuierlich daran zu arbeiten, „in und durch eine Ausbildung zu begleiten“. Wenn eine Ausbildung begonnen wurde, fanden Tandemtreffen mehrheitlich nach Bedarf statt. Kontakt über mail oder WhatsApp bestand regelmäßig bei allen Tandems. Die Ehrenamtlichen bekamen alle zwei Monate kollegiale Beratung zu ihrer Tandemarbeit.

Bei den Tandemtreffen standen Fragen der beruflichen Orientierung, passender Ausbildungsstellen und Bewerbungsstrategien im Mittelpunkt, ebenso wie Gespräche über Alltagsherausforderungen oder über „deutsches Denken und Handeln“ – nur im Einzelfall konnten Paten bei fachlichen Berufsschulfragen bzw. Prüfungsvorbereitungen helfen. Dies ist aber bei vielen Azubis nötig – besonders jetzt in Coronazeiten. Die Mehrzahl der Pat:innen stehen den Geflüchteten mehr als Berater, Feedback-Geberin, Türöffner oder Ermutigerin aktiv zur Seite. Alle Pat:innen haben sich darüber hinaus auch gelegentlich zu gegenseitigen Besuchen oder gemeinsamem Essen verabredet.

Daneben sind die Pat:innen bei den Gesamtprojekttreffen alle zwei Monate auch Menschen aus der Einwanderungsgesellschaft, die sich als Gesprächspartnerinnen oder „Spielpartner“ anbieten. Auf diese Weise geschieht interkulturelles Lernen auf eine natürliche Weise: Etwa, wenn es darum geht, wer welche Werte am wichtigsten findet, wer welche Feste feiert oder, gemeinschaftlich mit wenigen Materialien eine belastbare Brücke zu bauen oder in gemischten kleinen Gruppen beim digitalen Weihnachtszeit-Quiz zu gewinnen.

Hürden auf dem Weg

Der Weg in den deutschen Arbeitsmarkt, in und durch eine duale Ausbildung gleicht mehr einem Hürdenlauf als einer Einladung. Die Energiefresser, die junge Menschen neben der Ausbildung „händeln“ müssen, aber oft nicht können, erzeugen Ohnmachtsgefühle, Unverständnis, Wut. Gefühle, die sachorientiertes Handeln sehr erschweren und in ihrer belastenden Wirkung auf Azubis nicht unterschätzt werden sollten. Die Hürden sind vielfältig und sind teilweise im Individuum begründet, aber mehr noch in strukturellen Erschwernissen:

a)Rechtsunsicherheit für viele Azubis mit Aufenthaltsgestattung. Diese hat gravierende, permanente Folgen, weil sie zu chronischem Stress führen bei den Betreffenden. Dieser absorbiert Energie, die dringend für die Bewältigung der Ausbildung gebraucht wird.

b)Besonders belastend für sehr viele Menschen sind Behördenbriefe und der auf Ämtern erlebte Umgang. Die Briefe sind für viele nicht auf Anhieb zu verstehen und versetzen sie unmittelbar in Stress oder Angst: „Was wollen die von mir? Was habe ich jetzt schon wieder nicht richtig gemacht? Wollen die etwa Geld von mir – ich habe doch keins!“

Das ist bekanntlich nicht ausschließlich das

Problem von Nicht-Muttersprachlern: Viele „Kunden“ benötigen eine Dolmetscherin, die in leichte Sprache übersetzt oder ggf. auch einmal auf kurzem Wege Missverständnisse klären und Lösungsschritte befördern kann.

c)Deutsch als Fremdsprache zu lernen ist ein langer Weg zu einer (einigermaßen) sicheren Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift. Bis es so weit ist, dauert es – je nach individuellen Voraussetzungen, der Intensität der Sprachförderung und nicht zuletzt den Möglichkeiten zur Sprachanwendung im Alltag – in der Regel vier, fünf Jahre oder auch länger. Problematisch ist, dass Geflüchtete selten Gelegenheit haben, das im Sprachkurs Erlernte praktisch anzuwenden und dadurch zu festigen und weiterzuentwickeln. Ihre sozialen Kontakte zu Deutschsprachigen sind meist begrenzt und sporadisch. Auch Auszubildende berichten, dass sie über die kurzen Gespräche am Arbeitsplatz hinaus kaum deutsche Gesprächspartner haben – verschärft durch die anhaltende Pandemie.

d)Berufsschulunterricht in Coronazeiten – hat seit über einem Jahr weitgehend nicht stattgefunden. Digitaler Unterricht ist kein hilfreicher Ersatz, weil es für Nicht-Muttersprachler sehr schwer ist zu folgen – wenn die Technik überhaupt verlässlich funktioniert. Es fehlen kurze Rückfragen und Arbeit in Arbeitsgruppen und so wird das Nichtverstehen der Fachsprache und der theoretischen Zusammenhänge immer größer und gefährdet Prüfungserfolge.

Schlüssel zum Erfolg

Es braucht viele Schlüssel, um erfolgreich eine Ausbildung abzuschließen:

Das Engagement und die Zielstrebigkeit der Azubis, gute Patenbegleitung/ Ansprechpartner, engagierte Unternehmen, nachgehende Berufsschullehrer und Netzwerke von Arbeitsmarktakteur:innen, die aktiv dazu beitragen Hürden aus dem Weg zu räumen.

Eine zentrale Anlaufstelle in der Region, welche Rechtskreiswechsel möglichst ohne Nachteile für Ausbildungen oder begonnene Maßnahmen zügig gestaltet und Ansprechpartner ist für alle Fragen rund um Ausbildungen, könnte ein wichtiger Schlüssel sein für mehr Erfolge.

Die ohnehin schwierige Ausgangslage von Geflüchteten, die 2018/19 eine Ausbildung suchten und begannen, ist seit März 2020 nochmals deutlich schwieriger geworden. Für Viele war der Beginn der Ausbildung und insbesondere des Berufsschulunterrichtes eine sehr große Herausforderung, weil die deutsche Sprache oft noch wenig gefestigt war, weil Grundlagenkenntnisse fehlten und weil es nur begrenzt (Fach-)Sprachunterricht in der BBS gibt. Dies hat sich durch monatelangen Ausfall von Präsenzunterricht und ersatzweise digitalen Unterricht gravierend verschlechtert. Es fehlt vielfach die didaktische Erfahrung, digitalen Unterricht erfolgreich anzubieten, es fehlt die Möglichkeit, kurz die Tischnachbarin zu fragen, wenn etwas nicht verstanden wird, es fehlen die Pausengespräche und Arbeitsgruppen, in denen man Dinge aus dem Unterricht klären und gemeinsam bearbeiten kann.

Wie wird dieser Mangel, der zu großer Verunsicherung und chronischen Stress bei der Prüfungsvorbereitung führt – auch über Sommer 2021 hinaus - aufgefangen? In der allgemeinen Corona-Krisenbewältigung wird die sich verschärfende Problemlage der ohnehin Bedürftigen in der Regel schnell übersehen. Gesellschaft wie Unternehmen oder Kammern könnten hier mit voller Kraft Abhilfe schaffen und Jugendlichen aus prekären Verhältnissen – ob geflüchtet oder nicht – stützend unter die Arme greifen, damit sie ihre Ausbildung erfolgreich abschließen können. Die Kammern könnten über eine coronabedingte Anpassung der Prüfungsbedingungen entscheiden – beispielsweise wenigstens den eh hohen Stress der Azubis reduzieren und mehr Zeit zur Verfügung stellen – dies geschieht aber nur im Einzelfall.

Waltraud Kämper
Dipl. Pädagogin, Leitung PonteAzubis
kaemper@kirchliche-dienste.de

„Start Guides“ unterstützen Unternehmen und Zugewanderte bei der Integration in Arbeit und Ausbildung in Niedersachsen

Am 01. Januar 2021 hat das neue niedersächsische Arbeitsmarktprogramm „Start Guides“ seine Arbeit aufgenommen. Die „Start Guides“ haben die Aufgabe, Unternehmen und Zugewanderte bei der Integration in den niedersächsischen Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu begleiten. Unterstützt werden sie von einem Netzwerk an Arbeitsmarktpartnern, wie beispielsweise den Arbeitsagenturen, Jobcentern und bestehenden Initiativen vor Ort.

Das Angebot richtet sich an Menschen mit Fluchthintergrund, Fach- und Nachwuchskräfte aus Drittstaaten und sowie an EU-Bürger*innen. Die insgesamt 23 regionalen „Start Guide“-Projekte werden vom niedersächsischen Wirtschaftsministerium für einen Zeitraum von jeweils 24 Monaten gefördert. Den für Ihre Region zuständigen Start Guide finden Sie hier: https://www.zbs-auf.info/start-guides/

Im Kern sollen die „Start Guides“ einerseits Zugewanderte zu Integrationsbelangen im Zusammenhang mit der Aufnahme von betrieblichen Praktika, Ausbildungen und Beschäftigungsverhältnissen beraten. Andererseits geht es darum Unternehmen in Niedersachsen zu motivieren, ausländische Potentiale stärker in ihre Personalrekrutierung einzubeziehen und darauf hinzuwirken, etwaige Vorbehalte oder Hemmnisse abzubauen.“

Im Rahmen des Arbeitsmarkprogramms wird auch ein zentrales „Start Guides“ – Koordinierungsprojekt gefördert.

Das Projekt mit dem Titel „Zentrale Beratungsstelle Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“, kurz ZBS AuF III, stellt Informationen rund um die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten über die Plattform www.zbs-auf.info zur Verfügung.

Nutzer*innen finden Antworten auf Fragen wie „Unter welchen Bedingungen können Geflüchtete in Niedersachsen eine Beschäftigung aufnehmen? oder: „Was sind die Voraussetzungen für die Einreise zu Erwerbs- oder Ausbildungszwecken?“ Auf der Projektwebsite steht dazu neben verschiedenen Arbeitshilfen (siehe unten) zu Themen, wie „Arbeitskräfteeinwanderung oder „Ausbildungs- bzw. Beschäftigungsduldung“, eine umfangreiche FAQs-Liste zur Verfügung. Sie finden dort online abrufbar unter https://www.zbs-auf.info/faqs/ Informationen zu folgenden acht Schwerpunkten: · *1. Beschäftigung von Flüchtlingen als Arbeitnehmer*innen* // · *2. Beschäftigung von Flüchtlingen als Auszubildende* // · *3. Beschäftigung von Flüchtlingen als Praktikant*innen* // · *4. Beschäftigung von Flüchtlingen im Rahmen einer Einstiegsqualifizierung* // · *5. Unternehmens-strategische Fragestellungen* // · *6. Zugang zu Flüchtlingen* // · *7. Aufenthaltssicherung* // · *8. Arbeitskräfteeinwanderung*

Zudem gibt es einen Projektnewsletter zu aktuellen Schlaglichtern rund um die Themen Arbeitsmarkt und Zuwanderung. (siehe aktuelle Publikationsliste am Ende des Artikels)

Bereits Ende 2017 und zunächst als Modellprojekt gestartet, geht die ZBS AuF jetzt im Rahmen der landesweiten Richtlinie in die dritte Förderperiode. Träger des Koordinierungsprojekts ist der Caritasverband für die Diözese Osnabrück e.V.

Zum Hintergrund:

Mit der „Start Guides“-Förderung wird das bisherige Programm „Überbetriebliche Integrationsmoderatorinnen und Integrationsmoderatoren“ fortgesetzt und weiterentwickelt. Die Angebote der regionalen Projekte stehen damit künftig nicht nur Geflüchteten, sondern auch Fach- und Nachwuchskräften aus Drittstaaten ohne Fluchthintergrund und EU-Bürger*innen offen. Hintergrund ist das zum 1. März 2020 in Kraft getretene Fachkräfteeinwanderungsgesetz, mit dem neue Möglichkeiten geschaffen wurden, Fach- und Nachwuchskräfte aus Drittstaaten in Deutschland zu beschäftigen.

Mehr Informationen zum „Start Guide“-Programm sowie eine Liste der Projektträger erhalten Sie auf der **Website des nds. Wirtschaftsministeriums** oder über die Website des **Koordinierungsprojekts ZBS AuF III www.zbs-auf.info** .

Die aktuellen besonders für Betriebe geeigneten nachfolgenden Publikationen der Zentralen Beratungsstelle Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung können online abgerufen werden unter - https://www.zbs-auf.info/publikationen/ -:

Zugang zu Arbeitsmarkt und Leistungen des SGB II/III für Migranten*innen / Aktualisierte Fassung vom 01. April 2021

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück / Agentur für Arbeit Osnabrück Die gemeinsam mit der Agentur für Arbeit Osnabrück entwickelte Arbeitshilfe enthält eine Übersicht über Aufenthaltstitel und Aufenthaltspapiere und den damit verbundenen Zugang zum Arbeitsmarkt sowie zu Leistungen der JobCenter und Arbeitsagenturen.

Arbeitshilfe 1: Beschäftigung von Flüchtlingen / Aktualisierte Fassung vom 01. März 2021

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Arbeitshilfe 2: Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen Tätigkeiten für Asylsuchende, geduldete Ausländer*innen und andere Geflüchtete / Aktualisierte Fassung vom 31. Oktober 2020

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Tabelle zu Arbeitshilfe 2: Rahmenbedingungen von Praktika und ähnlichen Tätigkeiten für Asylsuchende und geduldete Ausländer*innen / Aktualisierte Fassung vom 31. Oktober 2020

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Arbeitshilfe 3: Ausbildungsduldung / Aktualisierte Fassung vom 01. März 2021

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Arbeitshilfe 4: Beschäftigungsduldung / Aktualisierte Fassung vom 01. Januar 2020

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Arbeitshilfe 5: Sicherung des Aufenthalts durch Beschäftigung — Erteilungsvoraussetzungen für verschiedene Aufenthaltstitel / Aktualisierte Fassung vom 01. Januar 2021

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Diese Online-Version kann nicht ausgedruckt werden. Um gut sicht- und lesbar mit der Tabelle arbeiten zu können, eignet sich ein Zoom von 125%.

Arbeitshilfe 6: Arbeitskräfteeinwanderung / Aktualisierte Fassung vom 09. September 2021

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

Ergänzung zur Arbeitshilfe 6a: Arbeitskräfteeinwanderung — Unmittelbare Auswirkungen der Corona-Pandemie / Aktualisierte Fassung vom 23. Juni 2021

Herausgeber: Caritasverband für die Diözese Osnabrück

In dieser Arbeitshilfe finden Sie die ergänzenden Neuregelungen für die Arbeitskräfteeinwanderung im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie, z.B. zu den Voraussetzungen für die Verlängerung von Aufenthaltstiteln oder zum Verfahren der „Neuvisierung“.

Sommer- & Ferien-Camps vor und während der Ausbildung

Sprach- und Sozialkompetenztraining

Die Idee ist eigentlich recht simpel, die Ferien- oder Urlaubszeiten für ein ein- oder zweiwöchiges Sprach-Camp nutzen. Junge Menschen mit Fluchterfahrung aus einer Region, die im Sommer oder Frühherbst eine Ausbildung oder Einstiegsqualifizierung beginnen werden eingeladen. Ziel der Camps ist es, die Sprachkenntnisse der Jugendlichen zu verbessern und gezielt auf die Ausbildung vorzubereiten. Im Fokus könnten Fragen stehen wie: Worauf legen deutsche Betriebe besonderen Wert? Was ist wichtig für einen erfolgreichen Ausbildungsverlauf? Wie kann ich gut Fachsprache lernen? Zum Abschluss des Camps erhalten die Teilnehmer*innen ein Zertifikat. Außerdem sollten sie die Gelegenheit bekommen, einen B1 oder B2-Sprachtest zu absolvieren. Möglich und notwendig wäre ein solches Angebot auch für Jugendliche in der Ausbildung, die noch an ihren Sprachkenntnissen arbeiten wollen. Eine Mischung aus Sprachförderung, berufsbezogener Bildung zu wechselnden sozialen und ausbildungsbezogenen Themen, Empowerment sowie auch freizeitpädagogische Ansätzen sollte von einem multiprofessionellen Team aus Deutsch-als-Fremdsprache-Fachkräften, Berater*innen und Pädagog*innen angeboten werden.

In einer Region können sich Bildungsträger, Schulen, Kammern, Stiftungen und Betriebe zusammen tun um solch ein Angebot zu ermöglichen und um gemeinsam die Finanzierung zu sichern.

Work-VR: Mit Virtual Reality die Arbeitswelt erkunden – Ein spannendes Informationstool zur beruflichen Orientierung für Migrant*innen

Was passiert eigentlich so auf einer Baustelle? Welche Aufgaben habe ich als Pflegekraft? Wie gehe ich mit Beschwerden von Gästen in einem Restaurant um? Wie bereite ich mich auf ein Vorstellungsgespräch vor? Um Antworten auf diese Fragen zu bekommen, gibt es verschiedene Möglichkeiten: Ein Praktikum machen, Informationsmaterialien suchen, oder jemanden fragen. Seit einiger Zeit kommt eine weitere Möglichkeit hinzu: VR (Virtual Reality / Virtuelle Realität), eine computergestützte Technologie, die eine der Realität ähnliche Umgebung simulieren kann. Diese Technologie ermöglicht es den Nutzer*innen, mit Hilfe einer VR-Ausrüstung bestehend aus 3D-Brille mit integriertem Sound und Controllern in einer 3D-Welt zu interagieren.

Der VNB hat seit September 2018 in dem von der EU im Rahmen des Erasmus+ Programms geförderten Modellprojektes Work-VR eine solche 3D-Welt entwickelt, um insbesondere Migrant*innen die berufliche Orientierung zu erleichtern. Mit VR-Umgebungen zum Üben von Berufsfunktionen und fachspezifischem Vokabular innerhalb dreier Sektoren (Pflege, Bauwesen sowie Hotel/Gastronomie), einer VR-Umgebung zur Sensibilisierung für die Situation in Bewerbungsgesprächen sowie einer Online-Plattform für berufsbezogenes Sprachenlernen wurde ein umfangreiches Angebot entwickelt, das kostenlos von allen Interessierten genutzt werden kann. Voraussetzung ist eine entsprechende VR-Ausrüstung.

Adressat*innen des Projektes sind Lehr- und Beratungskräfte in der Aus- und Weiterbildung von Migrant*innen. Aber auch die am Projekt beteiligten Organisationen lernen dazu: Der Einsatz von VR in der Aus- und Weiterbildung bietet die Möglichkeit, ortsunabhängig und gefahrlos neues Fachwissen zu vermitteln.

Die Partner des VNB im Projekt kommen aus Dänemark, Italien, Frankreich und Zypern. Die VR-Plattformen sowie die Lernplattform stehen in allen Sprachen der Partnerländer zur Verfügung.

Mehr Infos zum Projekt und Download-Möglichkeiten gibt es unter:
https://workvr.ludusxr.com/

sowie der VNB-Homepage

https://www.vnb.de/formate/projekte/projekte-aktuell/work-vr/

Kofinanziert durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union

IHK startet Online-Tool

Fachkräfte über eine Anpassungsqualifizierung gewinnen

An Rande der klassischen dualen Ausbildung spielen Zusatz- oder Anpassungsqualifikationen eine zunehmende Rolle.

Die IHK Hannover hat im Juni 2021 ihr Pilotprojekt „UBAconnect“ vorgestellt. Dazu heißt es im Newsletter 02/2021 des !Q-Netzwerk Niedersachsen vom Juni 2021 : „Unabhängig von Corona wird der Fachkräftemangel für Unternehmen eine Herausforderung bleiben und daher auch die Bedeutung ausländischer Fachkräfte steigen. Die IHK Hannover startet jetzt das neue **Online-Tool UBAconnect**, das Unternehmen und ausländische Fachkräfte in einem Pilotprojekt zusammenbringt. Eine wesentliche Rolle spielt dabei die Anpassungsqualifizierung.

Inzwischen sind immer mehr Zuwanderer und Geflüchtete auf dem Arbeitsmarkt angekommen. Ein Großteil dieser Menschen hat ihren Berufsabschluss im Ausland erworben. Durch die Möglichkeit der Anerkennung der ausländischen Berufsabschlüsse mit Hilfe des seit April 2012 geltenden Anerkennungsgesetzes können Betriebe vertiefende Informationen zum ausländischen Ausbildungsgang und zum beruflichen Werdegang erhalten. Die Anerkennung ist für ausländische Fachkräfte deshalb oft der Türöffner zum deutschen Arbeitsmarkt.

Chancen der Berufsanerkennung nutzen

Doch nicht immer finden Unternehmen und ausländische Fachkräfte zusammen. Insbesondere wenn noch Inhalte oder Praxis zur vollen Anerkennung des Berufsabschlusses fehlen. Dies trifft im Bereich der IHK Hannover, die als zuständige Stelle die Anerkennung der ausländischen Abschlüsse in IHK-Berufen selbst durchführt, auf ca. 50 Prozent aller Anerkennungsverfahren zu. Oft mangelt es an praktischer Erfahrung, da in vielen Ländern Ausbildungssysteme vor allem theoretische Kenntnisse vermitteln. In solchen Fällen kann die Fachkraft die fehlenden Qualifikationen im Rahmen einer Anpassungsqualifizierung in einem Unternehmen nachholen. Anpassungsqualifizierungen bieten Unternehmen die Möglichkeit, die Fachkraft im betrieblichen Umfeld kennenzulernen, sie für ihre Aufgabenbereiche passend zu qualifizieren und entsprechend schon einmal zu testen, ob die Zusammenarbeit funktioniert. Unternehmen, die offen sind und ausländischen Fachkräften eine Chance geben, ihre Fähigkeiten zu zeigen und sich weiterzuentwickeln, werden häufig über viele Jahre mit einer motivierten und loyalen Fachkraft belohnt.

Fachkräfte mit dem kostenlosen UBAconnect-Tool finden

Die IHK Hannover startet deshalb jetzt das neue Online-Tool UBAconnect*. Die Idee: Unternehmen können sich in wenigen Schritten unverbindlich in einer Datenbank registrieren und die Berufe angeben, in denen sie eine Fachkraft benötigen und über eine Anpassungsqualifizierung kennenlernen möchten. Die Experten der IHK Hannover

haben Zugriff auf die Datenbank und werden Unternehmen nur kontaktieren, wenn es eine geeignete Fachkraft für sie gibt. Das Online-Tool soll Unternehmen und ausländischen Fachkräften helfen, für eine Anpassungsqualifizierung zueinander zu finden. Die IHK Hannover begleitet Unternehmen kostenfrei in diesem Prozess.

UBAconnect ist ein Pilotprojekt von „Unternehmen Berufsanerkennung“ gemeinsam mit der IHK Hannover und weiteren Kammern. „Unternehmen Berufsanerkennung“ ist ein vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördertes Projekt und wurde vom Deutschen Industrie- und Handelskammertag e.V. und dem Zentralverband des Deutschen Handwerks e.V. initiiert.

Ansprechpartner für alle Fragen rund um die Anpassungsqualifizierung:
Dirk Redent, IQ-Anerkennungs- und Qualifizierungsberater
Telefon: 0511 3107 559

E-Mail: **redent@hannover.ihk.de**

Sprachcoaching

Sprachcoaching ist eine individuelle Begleitung beim Deutschlernen durch professionelle Deutsch-Expert*innen. Es stärkt das selbstorganisierte Lernen und besteht aus kooperativer Bestandsaufnahme (Wo steht jemand derzeit? Welche Ziele gibt es?), Sprachlernberatung (Ressourcen, Methoden) und Spracharbeit (exemplarisch Lernschritte probieren). Die drei Komponenten können je nach Situation eine unterschiedliche Gewichtung haben. .

- Durch Sprachcoaching soll erreicht werden, dass Lernende für sich
- eigene Lernziele und Lerngegenstände bestimmen
- sich der eigenen Motive und Einstellungen zum Lernen bewusst sein
- Lernstrategien, Materialien und soziale Arbeitsformen auswählen
- eigene Potenziale zur Selbstorganisation entdecken und entfalten
- die eigenen Fortschritte verfolgen und die Ergebnisse evaluieren
- Motivation und Selbstwirksamkeit aufbauen

Von ihren jeweiligen Arbeitsplätzen bringen die Coaches das ein, was sie sprachlich lernen und üben möchten. Die mit den Sprachcoaches zusammen erarbeiteten Strategien und Methoden setzen sie dann am Arbeitsplatz um und nutzen die Möglichkeiten, die dieser bietet, um Deutschkenntnisse weiter zu entwickeln. Unternehmen und Einrichtungen können zum Erfolg von Sprachcoaching beitragen, indem sie den Sprachcoachs die Gelegenheit geben, Aufgabengebiete der Klientinnen und Klienten, Arbeitsabläufe und die im Betrieb vorherrschende Sprachpraxis kennen zu lernen bzw. benennen, welche Lernbedarfe es aus ihrer Sicht gibt. Im Gegenzug können Sprachcoachs die Unternehmen beraten, wie sie sprachlich herausfordernde Aspekte in der Ausbildung stärker berücksichtigen und ihre zugewanderten Mitarbeiter*innen besser unterstützen können. Sie können sich an eine Ansprechperson in Ihrer Region wenden, wenn Sie eine*n Sprachcoach für Ihre Beschäftigten suchen.

Für Betriebe stehen regional Ansprechpersonen in IQ Servicestellen bereit. Sie beraten zu *Deutsch am Arbeitsplatz* im Rahmen von Fachkräfteeinwanderung. Gegebenenfalls können Kontakte zu Kursanbietern oder Lehrkräften hergestellt werden.

m.o.v.e. on Jugendcoaching – Projektidee aus Österreich

Das Projekt m.o.v.e. on ist Teil des im Rahmen der Wiener Ausbildungsgarantie umgesetzten "Jugendcoachings“, das seit 2012 besteht und aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Sozialministeriumservice finanziert wird.

m.o.v.e. on Jugendcoaching ist eine präventive Maßnahme, in der Jugendliche ab dem 9. Schuljahr bis zum 19. bzw. bei Vorliegen bestimmter Voraussetzungen bis zum 24. Lebensjahr mit professioneller Beratung am Übergang Schule/Beruf unterstützt werden. Die Beratung erfolgt direkt an öffentlichen Pflichtschulen (NMS, PTS/FMS) und ausgewählten Standorten in den Stadtbezirken. Jugendliche, die keine Schule oder weiterführende Ausbildung machen, erhalten Unterstützung.

Das pädagogische Konzept des multiprofessionellen und mehrsprachigen Teams umfasst eine Vielzahl von Maßnahmen, die optimal auf die Bedürfnisse von Jugendlichen zugeschnitten sind. Den Jugendlichen wird Unterstützung vor allem in Form von intensiver Beratung und Betreuung im Einzelsetting, in gezielten Workshops in Kleingruppen sowie Realbegegnungen geboten. Alle Beratungs- und Betreuungsangebote werden in gendergerechter und gendersensibler Form durchgeführt. Elternarbeit ist ebenfalls ein wichtiger Schwerpunkt des Jugendcoachings.

Weiter Infos sind zu finden: www.neba.at/jugendcoaching

Lern- und Infocafes

Von der Ausgangslage zur Idee

Zu Beginn stand die Idee, junge Geflüchtete und Migrant*innen, aber auch allen anderen interessierten Besucher*innen, über einen Treffpunkt niederschwellig Informations- und Bildungsangebote zur Vorbereitung und Begleitung der Ausbildung zur Verfügung zu stellen. Leicht erreichbar und informell für alle Interessent*innen, unabhängig von ihrer ethnischen und sozialen Herkunft zugänglich. Selbst organisiertes und computerunterstütztes Lernen kann mit Unterstützung von Mitarbeiter*innen ermöglicht werden. Das Angebot Lerncafe orientiert sich vorrangig an den Lebensumständen und mitgebrachten Kompetenzen und Möglichkeiten der jungen Menschen, getragen von wertschätzender, gleichberechtigter und anerkennender Haltung gegenüber den Besucher*innen.

Lern- & Info-Treff Cafe United – für Jugendliche und junge Erwachsene

Beispielhaft sei hier das „Cafe United“ des transkulturellen Jugendtreffes INTAKT in Syke vorgestellt. Seit vier Jahren ist der offenen Treff „Cafe United“ fester Bestandteil der INTAKT-Struktur. Ziel des Angebotes ist es wie oben beschrieben junge Geflüchtete und Migrant*innen in Bezug auf Ausbildung, Schulabschluss etc. zu unterstützen und ihnen einen regelmäßigen informellen Treff zu bieten. Das Info-Cafe richtet sich darüber hinaus auch an Jugendliche, die Lust haben neue Jugendliche kennenzulernen und sie unterstützen wollen.

Das niederschwellige, offene Angebot wird in Kooperation vom Netzwerk Integration Netwin 3, ProActiveCenter - PACE im LK DH und dem VNB e.V. durchgeführt. „Cafe United“ ist ein niedrigschwelliges Angebot im Sinne einer aufsuchenden Bildungsarbeit – insbesondere werden nicht nur aktive IINTAKT-Nutzer*innen, sondern auch bildungsferne und lernunerfahrene Jugendliche angesprochen, die häufiger auch durch die allgemeinen Bildungsraster fallen.

Jugendliche können im „Cafe United“:

- sich zwanglos treffen, Kennenlernen, Tee trinken, Austauschen, gemeinsam planen, aktiv werden

- sich über Neuigkeiten und Möglichkeiten rund um Bewerbung & Ausbildung informieren
- Rückhalt beim Lernen der deutschen Sprache finden, Vermittlung in Kurse und Unterstützungsangebote
- sich über Arbeitsmarktzugang und persönliche Berufswegeplanung orientieren
- bei der Suche nach Praktikumsplätzen Unterstützung bekommen
- Unterstützung finden bei Problemen mit Schulbesuch und Qualifizierungsangeboten / allgemein oder wenn auf Grund des Alters keine Schulpflicht mehr besteht
- Beratung und Vermittlung bei der Suche nach Ausbildung und Beruf
- Begleitend zu Ausbildung und Berufsschule Lernunterstützung erhalten
- Eigene Stärken und Schwächen kennen lernen
- Freizeitangebote planen wie z.B. gemeinsame Besuche von Sportveranstaltungen
- Kontakt aufnehmen mit Theatergruppen, Sportvereinen, Musikgruppen, Chören
- begleitet werden zu Behörden, Sozial- und Rechtsberatung

Während der wöchentlichen Öffnungszeit des „Cafe United“ und über vereinbarte Termine nutzen an diesen Donnerstagen durchschnittlich bis zu acht junge Menschen die eng mit dem Cafe-Angebot verbundene Beratungsmöglichkeit. Viele kommen häufiger, die Beratungsintensität umfasst bei 2/3 der Klient*innen 2 bis 4 Termine. Die unmittelbare räumliche Nähe zur BBS Syke und der zeitliche Rahmen des Angebotes ist gerade auch für die Fahrschüler*innen wichtig. Das Cafe United beginnt um 15.00 Uhr und hält wenn nötig seine Pforten bis 19.00 Uhr geöffnet. Während der Öffnungszeiten ist auch eine niederschwellige Unterstützung für Auszubildende im Bereich Berufsschulstoff, Prüfungsvorbereitung und allgemeines Lernen möglich.Die Zusammenarbeit des „Netzwerk Integration Netwin 3“ mit dem ProAktivCenter ermöglicht zusätzlich ein vielseitiges & individuelles Case Management, so wird eine höhere Effektivität im Rahmen der Beratungsprozesse erreicht – die „Fallarbeit“ wird nach Bedarf und Expertise der Berater*innen aufgeteilt.

Dort wo es möglich ist versucht das Cafe-Team junge Auszubildende mit einem Mentoring-Prozess zu unterstützen und sucht immer wieder berufserfahrene Freiwillige, die bereit sind über einen längeren Zeitraum Geflüchtete im dualen Ausbildungsprozess zu begleiten.

Gezielte ausbildungsbegleitende Unterstützung für Ausbildungseinsteiger*innen

Einer der wichtigen Erfahrungen aus Gespräche und Beratung im Cafe United war, für viele Geflüchtete reicht eine mögliche abH und Unterstützung nach der Berufsschule (im Normalfall 8 Unterrichtsstunden plus 2- 3 Förderstunden) nicht aus. Über das „Netzwerk Integration - Netwin 3“ werden seit Beginn des Ausbildungsjahr 2017 gezielt individuelle bzw. Kleingruppen orientierte Förderangebote vorgehalten, die einem drohenden Ausbildungsabbruch oder verstärkten Berufsschulschwierigkeiten entgegenwirken sollen. Das zielgerichtete Coaching wird unter nicht immer einfachen Bedingungen häufig am Wochenende angeboten, um den beteiligten Jugendlichen ein optimales Lernen zu ermöglichen.

Prima ausbilden -
Workshops zur Verbesserung der Ausbildungsqualität

„Prima ausbilden“ *ist eine von der Handwerkskammer Hannover konzipierte* ***Veranstaltungsreihe für Handwerksbetriebe in der Region.*** Unter der Überschrift ‹‹Verbessern Sie ihre Ausbildungsqualität›› heißt es:

„Im Wettbewerb um Nachwuchskräfte müssen Handwerksbetriebe mit guten Argumenten überzeugen, wenn sie auch zukünftig Jugendliche für eine Ausbildung im Handwerk gewinnen und für den eigenen Ausbildungsbetrieb begeistern wollen. Eine gute Ausbildungsqualität ist in diesem Zusammenhang das beste Argument. Sorgen Sie deshalb gemeinsam mit Ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dafür, junge Menschen für eine handwerkliche Ausbildung in Ihrem Betrieb zu begeistern. Wir unterstützen Sie dabei mit unseren Qualifizierungsangeboten für alle, die an der Ausbildung beteiligt sind. Sie lernen Methoden und Werkzeuge kennen, um die Ausbildungsqualität im Betriebsalltag zu steigern. Zusätzlich haben wir praxisnahe Unterlagen für Sie vorbereitet. In unseren Veranstaltungen regen wir einen gewerkübergreifenden Austausch an.

Termine und Seminarkosten können bei der HWK Hannover erfragt werden. Die HWK bietet die Workshops in verschiedenen Regionen Niedersachsens an.

Angeboten werden beispielsweise:

- Planvoll ausbilden

Betriebe und Ausbilder*innen bekommen eine Einführung, wie Sie die Anforderungen der neuen Ausbildungsordnungen mit den Rahmenbedingungen Ihres Betriebes vereinbaren können. Vorgehalten werden Material, mit dem die Ausbildung im Betrieb gezielt geplant werden kann.

- Praktikum effektiv nutzen

Wie suchen Jugendliche nach Ausbildungsplätzen und welche Wege können Betriebe nutzen, um ihre Ausbildung gut zu vermarkten. Erarbeiten wird in diesem Workshop, wie kleine und mittlere Unternehmen ein gezielt geplantes Praktikum dabei hilft, und wie Sie dieses interessant vermarkten und so gestalten, dass es Jugendliche anspricht. Auch hier sind praxisnahe Materialien vorgesehen.

- Erfolgreich in die Ausbildung starten

Der Ausbildungsstart ist für junge Menschen ein einschneidendes Erlebnis. Thema des Workshops: wie können Betriebe und Ausbilder*innen mit einfachen Mitteln Ihren „Neuen“ einen guten Start bereiten und wie kann die Probezeit effektiv genutzt werden.

- Frühstück für Ausbilderinnen und Ausbilder

Die HWK lädt dazu ein, sich in netter Frühstücksrunde über aktuelle und wichtige Themen rund um die Ausbildung im Handwerk zu informieren und mit anderen Ausbilder*innen ins Gespräch zu kommen. Jeder Termin startet mit einem kurzen Input zum Schwerpunktthema. Im Anschluss können alle mit anderen Teilnehmenden „netzwerken“.

- Gesellen als Ausbilder: Qualifizierte Gesellen – Fähige Azubis!

In zwei ganztätigen Modulen bekommen Gesell*innen das Rüstzeug für die Arbeit mit den Azubis. Neben praktischen Tipps zum Thema „Wie ticken die Jugendlichen“ werden gezielte Übungen für den Ausbildungsalltag zur Kommunikation, zum Umgang mit Konflikten, zur Motivation und Beurteilung ausführlich trainiert.

- Azubi-Tandem

In dieser Veranstaltung werden erfahrene Auszubildende auf ihre Rolle als Pat*innen

und Ansprechpartner*innen vorbereitet. Die Beteiligten erhalten nützliche Materialien, um den jungen und unerfahrenen Auszubildenden einen guten Einstieg in Betrieb und Beruf zu ermöglichen. Ausbilder*innen können so entlastet werden und die Auszubildenden übernehmen Verantwortung.

Auch für Ausbildungsplatzeinsteiger*innen und für den Übergang Schule Beruf gibt es ein Seminarangebot:

- Seminar für Berufseinsteigerinnen und Berufseinsteiger

Jungen Menschen, die zeitnah eine Ausbildung im Handwerk beginnen wollen werden hier angesprochen. Themen des Seminars sind mögliche Stolpersteine und Übergangsschwierigkeiten zu Beginn der Ausbildung. Außerdem geht die HWK auf die Pflichten von Auszubildenden ein und spricht mit ihnen darüber, was Betriebe von ihnen in der Ausbildung erwarten.

Wer an ähnlichen Veranstaltungen interessiert ist oder sie in seiner Region umsetzen möchte, kann sich an die Handwerkskammer Hannover wenden.

Handwerkskammer Hannover Berliner Allee 17
30175 Hannover Telefon 0511 34859-0
www.hwk-hannover.de

Mentoringprojekt ROCK YOUR LIFE!

ROCK YOUR LIFE! HANNOVER e.V.

Bildung ebnet den Weg in die Zukunft für jeden Einzelnen und die Gesellschaft. In Deutschland hängt der gelungene Übergang junger Menschen in das Berufsleben stark von der sozialen und wirtschaftlichen Situation des Elternhauses ab. Hier setzt das an Peer-Pädagogik orientierte Mentoringprojekt ROCK YOUR LIFE! an. Beispielhaft vorgestellt wird der Projektstandort Hannover.

Der Lösungsansatz: *Ein Eins-zu-Eins-Mentoring-Programm zwischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen und jungen Studierenden aus unterschiedlichen sozialen Schichten für mindestens ein Jahr.*

Vor allem Jugendliche aus bildungsfernen Milieus oder mit Migrations- und Fluchterfahrung gelten als vom Bildungssystem benachteiligt. In den letzten Jahren mündeten jährlich rund eine viertel Million Jugendliche in das Übergangssystem und konnten keinen Ausbildungsplatz finden.

Schwer zu bewältigende Herausforderungen sehen sich viele Jugendliche gegenüber:

- Fehlende berufliche Perspektive
- Geringere Ausbildungsreife
- Geringere Selbstwirksamkeitserwartung
- Mangelnder Austausch zwischen gesellschaftlich entfernten Gruppen
- Oftmals misslungener Übergang
- Geringe soziale Mobilität

Das ROCK YOUR LIFE! Programm richtet sich vor allem an diese bildungsbenachteiligten Schülern*innen der Haupt-, Gesamt-, Mittel- und Gemeinschaftsschulen bzw. vergleichbarer Schultypen, die sich in den letzten beiden Schuljahren vor dem ersten allgemeinbildenden Schulabschluss (i.d.R. Hauptschulabschluss) befinden. Weitere direkte Zielgruppen stellen Studierende und Unternehmen dar.

Das ROCK YOUR LIFE! Netzwerk erbringt seine Leistungen nicht nur für die direkten Zielgruppen. Zusätzlich stellt die ROCK YOUR LIFE! gGmbH als zentrale Dachgesellschaft die Qualität und Weiterentwicklung des Programms durch die intensive Betreuung der lokalen ehrenamtlichen Vereine sicher.

Dies geschieht zum Beispiel durch zahlreiche persönliche Gespräche und Workshops. Eine Reihe von Events dienen dazu, engagierte Ehrenamtlichen regelmäßig aus- und weiterzubilden.

Das besondere bei peergestützten Mentoring ist die Wechselwirkung bei beiden beteiligten Gruppen.

Für die Schüler*innen und zukünftigen Auszubildenden sei zu nennen:

- Ausbau beruflicher Perspektiven
- Verbesserung der schulischen Situation
- Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen
- Verständnis für unterschiedliche Lebenswelten
- Erfolgreicher Übergang (ins Berufsleben oder auf eine weiterführende Schule
- Individuelle Potentialentfaltung
- Eigenverantwortliche und selbstbewusste Zukunftsgestaltung

Aber auch die Mentor*innen profitieren nachhaltig von ihrem Engagement:

- Entwicklung persönlicher und sozialer Kompetenzen
- Verständnis für unterschiedliche Lebenswelten
- Individuelle Potentialentfaltung
- Erwerb praktischer Fähigkeiten für das Berufsleben

Gerade auch Betrieben sei geraten, nehmen Sie Kontakt auf mit der Initiative, vielleicht ergibt sich ein erfolgreicher Kontakt oder Sie können sich vorstellen anderweitig das Programm von ROCK YOUR LIFE! Zu unterstützen.

ROCK YOUR LIFE! Hannover
Jakobistraße 39
30163 Hannover
Kontakt: hannover@rockyourlife.de

ROCK YOUR LIFE! gGmbH
Praterinsel 4 80538 München

Aus Eigner Kraft

AUS EIGENER KRAFT – Empowerment junger geflüchteter Menschen beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit

Das Projekt „Aus eigener Kraft“ des `Instituts für Kirche und Gesellschaft der Kirche von Westfalen`verfolgt das Ziel junge Geflüchtete beim Einstieg in Ausbildung und Arbeit zu unterstützen. Stärken und persönliche Potenziale der jungen Menschen stehen dabei im Mittelpunkt.

Junge geflüchtete Menschen müssen in unserer Gesellschaft viel mehr als bisher als Akteur*innen ihrer eigenen Bildungs- und Erwerbsbiografie angesprochen und angesehen werden, so die Ausgangslage. Das Projekt nimmt daher besonders junge Menschen zwischen 18 und 27 Jahren, die mit einer Duldung oder Aufenthaltsgestattung in NRW leben in den Blick. Ziel ist es, Prozesse der Selbstermächtigung anzustoßen und junge Geflüchtete in der eigenen Lebenswegplanung zu unterstützen. Der Blick auf Ressourcen und persönliche Stärken bildet den Schwerpunkt des Projekts. Neben Geflüchteten richten sich die Angebote an Fachkräfte und Ehrenamtliche.

Das Projekt verfolgt folgende Ziele:

- Den häufig vorherrschenden Defizitblick auf Geflüchtete zu hinterfragen und in einen ressourcenorientierten Blick umzuwandeln.
- Zielgruppenorientierte Angebote zu schaffen, die während langer Wartezeiten im Asylverfahren in Anspruch genommen werden können.
- Junge geflüchtete Menschen sollen die Möglichkeit bekommen, eigene (kreative und politische) Projektideen umzusetzen.
- Fachkräfte und Ehrenamtliche sollen darin unterstützt werden, eine Haltung der „Lebensweg-Begleitung zu entwickeln.
- Alle Teilnehmenden sollen für strukturelle Benachteiligung und rassistische Diskriminierung sensibilisiert werden.
- Die Partizipation von Geflüchteten in allen Teilbereichen der Gesellschaft (angefangen bei der gleichberechtigten Mitarbeit in ehrenamtlichen Initiativen bis hin zu diversen Mitarbeiter*innenteams) soll gefördert werden.

Ziel der Angebote ist es, Empowerment-Strukturen in bestehende Angebote zu integrieren bzw. neue Angebote zu schaffen. Eingebettet wird Das Projekt "Aus eigener Kraft" ist in den Kontext der NRW-Landesinitiative "Gemeinsam klappt's" eingebettet. Ziel es ist, bessere Bildungs-, Ausbildungs- und Qualifizierungschancen für junge Geflüchtete zu schaffen. Das Projekt wird gefördert durch das Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes NRW.

Zum Download liegt ein 34 seitiger Zwischenbericht zum Projekt aus dem Jahr 2020 vor. Die Autorinnen Antonia Keul & Theresa Peters beschreiben darin ausführlich Ansatzpunkte, Problemsituationen und Erfolgsfaktoren des Projekts „Aus eigener Kraft. https://www.kircheundgesellschaft.de/media/aek_zwischenbericht_final_24.06.2020.pdf

eCoaching für die Ausbildungsreife - Mathe und Physik Online-Kurs

VHS Diepholz in Kooperation mit iQuando Digital Solutions

Die VHS im Landkreis Diepholz bietet ausbildungs- begleitend oder vorbereitend ein gut in andere Regionen übertragbares eCoaching an. Der Online-Kurs richtet sich an Personen in der Ausbildungs- und Berufsvorbereitung sowie im ersten Lehrjahr, insbesondere aus kleinen Handwerks- sowie gewerblich-technischen Betrieben, die in den technisch-/mathematischen Inhalten des Schul- und Berufsschulunterrichtes Unterstützungs- und Ergänzungsbedarf haben.

Auch Schüler*innen ab Jahrgangsstufe 8 profitieren von den Grundlagen, die das Lernmanagementsystem iQuida LMSvhs auf spielerische Weise vermittelt und sie damit praxisorientiert auf den Berufsschulunterricht vorbereitet.

Individuell abgestimmt werden Defizite in den berufsbezogenen Modulen »Grundlagen Mathematik«, »Grundlagen Physik«, »Technische Physik«, »Fertigungs- und Werkstofftechnik« und »Elektrotechnik - Grundlagen« ausgeglichen und Kenntnisse vertieft. Die Programmführung ist mehrsprachig einstellbar. Interessenten benötigen eine eigene E-Mail-Adresse sowie Computer, Laptop, Tablet oder ein Smartphone mit Internetzugang, um die Software nutzen zu können sowie Audio- und Videoausstattung (Kamera, Headset/Mikrofon und Kopfhörer) für den Kurstag.

Nähere Informationen unter:
grundbildung@vhs-diepholz.de

eCoaching für die Ausbildungsreife - Mathe und Physik Online-Kurs

Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord gGmbH Hamburg | Hannover

BOF Berufliche Orientierung für Zugewanderte
in Zusammenarbeit mit der Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord gGmbH

Der Weg in eine Berufsausbildung

Sie lernen Ihre Wunschberufe näher kennen und werden von unseren Ausbildungsmeistern auf die Ausbildungsaufnahme vorbereitet. Unser Ziel ist die Einmündung in eine entsprechende Ausbildung bzw. in eine ausbildungsvorbereitende Maßnahme. Sie werden im Rahmen unseres Lehrgangs bei der Suche nach Ihrem Ausbildungsplatz von uns intensiv unterstützt.

Daten und Fakten

- Der Lehrgang dauert insgesamt maximal 26 Wochen. In dieser Zeit vermitteln wir Ihnen das deutsche Berufsausbildungssystem und bereiten Sie u.a. im Rahmen von 180Std. Sprachunterricht auf den Berufsschulunterricht vor.
- Des Weiteren erlernen Sie berufsbezogene Arbeitstechniken und Kompetenzen durch die Ausbildungsmeister.
- Sie werden bis zu 8 Wochen in einem Betrieb arbeiten und hier den Arbeitsalltag in einem Betrieb kennen lernen.
- Wir begleiten und unterstützen Sie während der Dauer des gesamten Lehrgangs durch unsere Pädagogen bei persönlichen und wirtschaftlichen Problemen, der Vor- und Nachbereitung der Betriebsphase und der Vermittlung der berufsbezogenen sozialen Kompetenzen.
- Sie erhalten eine tägliche Mittagsmahlzeit sowie die Erstattung der notwendigen Fahrtkosten und ggf. auch Kinderbetreuungskosten.
- Nach dem Lehrgang ist i.d.R. eine Anschlussperspektive (EQ-M) gegeben, um Ihnen kontinuierlich den Weg in die Ausbildung zu bereiten.
- Zum Abschluss erhalten Sie eine Teilnahmebescheinigung sowie eine Zusammenfassung der Berichte über ermittelte Kenntnisse du Fähigkeiten während der Werkstatttage.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord gGmbH Hamburg | Hannover

Zugangsvoraussetzungen

- Junge Asylberechtigte und anerkannte Flüchtlinge
- Asylbewerber/in oder Geduldete mit Arbeitsmarktzugang
- Deutsche Sprachkenntnisse sollten mindestens im Bereich A2+ liegen
- Interesse an einer Berufsausbildung im Handwerk

Ausbildungsberufe

- Bäcker/in
- Fachverkäufer/in im Lebensmittelhandwerk - Schwerpunkt Bäckerei
- Konditorei Fachverkäufer/in

Kontakt und Beratung

Akademie Deutsches Bäckerhandwerk Nord gGmbH
Herschelstraße 28, 30159 Hannover
Ansprechpartner: Christina Meier / Marcel Engelke
Festnetz: 0511 12 60 76 61
Mail: hannover@adb-nord.de

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
bibb Bundesinstitut für Berufsbildung

eCoaching für die Ausbildungsreife - Mathe und Physik Online-Kurs

Stabil in Ausbildung starten!

In der LERNWERKSTATT „Erfolgreich Dual“

DIE BRÜCKENBAUER*INNEN

- ✓ Du hast gerade deine **Ausbildung angefangen**.
- ✓ Du machst **erste Erfahrungen** im Betrieb und in der Schule.
- ✓ Du hast **Fragen**, die du gern mit anderen Azubis besprechen möchtest.
- ✓ Du bist auf der Suche nach **Unterstützung und Hilfe** in der Ausbildung.

Das **Team der Brückenbauer*innen** ist für dich da!

Auszubildende und Brückenbauer*innen tauschen Erfahrungen aus.

Einzelberatung

Termine:

11. August 2021, 17.30 bis 19.30 Uhr
25. August 2021, 17.30 bis 19.30 Uhr
06. September 2021, 17.30 bis 19.30 Uhr
30. September 2021, 17.30 bis 19.30 Uhr

Erfolgreich Dual

Ort der LERNWERKSTATT:
Stadtteilzentrum „Weiße Rose“, Mühlenberger Markt 1, 30457 Hannover.
U-Bahn-Linien 3 & 7 Richtung „Wettbergen“, Haltestelle „Mühlenberger Markt“.

Melde dich an unter **0152-28945796** (auch WhatsApp & Signal)
Oder komm spontan vorbei!

Teil XII - Lese- und Informationsverzeichnisse

Abkürzungsverzeichnis

AA – Agentur für Arbeit

abH - ausbildungsbegleitende Hilfen

advd – Antidiskriminierungsverband auf Bundesebene

AEVO - Ausbilder-Eignungsverordnung

AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

AGJ - Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe Berlin

Alg II – Arbeitslosengeld II

ArbGG - Arbeitsgerichtsgesetz

ArbSchG - Jugendarbeitsschutzgesetz

AsylbLG – Asylbewerberleistungsgesetz

AsylG –Asylgesetz

AsylVfG - Asylverfahrensgesetz

AufenthG – Aufenthaltsgesetz

Aufl. - Auflage

AuslR – Ausländerrecht

AZR – Ausländerzentralregister

Azubi – Auszubildende/Auszubildender

BA – Bundesagentur für Arbeit

BAB – Berufsausbildungsbeihilfe

BaE – Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung

BAföG – Bundesausbildungsförderungsgesetz

BAMF – Bundesamt für Migration und Flüchtlinge

BBiG – Berufsbildungsgesetz

BeschV - Beschäftigungsverordnung

BGBl – Bundesgesetzblatt Teil I & Teil II

BIBB – Bundesinstitut für Berufsbildung

BKGG - Bundeskindergeldgesetz

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales

BMBF – Bundesministerium für Bildung und Forschung

BMI - Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

BMWI – Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

bpb - Bundeszentrale für politische Bildung

BVJ – Berufsvorbereitungsjahr

BvB - Berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme

B-UMF – Bundesfachverband Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e.V.

BuT - Bildungs-und Teilhabepaket

Cedefop - Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung - Thessaloniki

DaF/DaZ – Deutsch als Fremdsprache/Deutsch als Zweitsprache

Dehoga – Deutscher Hotel- und Gaststättenverband

DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund

DHI – Deutsches Handwerksinstitut

DHKT – Deutscher Handwerkskammertag

DHZ - Deutsche Handwerkszeitung

DIHK – Deutscher Industrie- und Handelskammertag

DJI – Deutsches Jugendinstitut

eAT – elektronischer Aufenthaltstitel

Ebd. - Ebenda

ESF – Europäischer Sozialfond

e.V. – eingetragener Verein

EuGH – Europäischer Gerichtshof Luxembourg

f und ff – folgende Seite & folgenden Seiten

FEG - Fachkräfteeinwanderungsgesetz

FES – Friedrich-Ebert-Stiftung

GAB - Gesellschaft für Ausbildungsforschung und Berufsentwicklung - München

GER - Europäischer Referenzrahmen für Sprachen

HAWK - Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst

HWK – Handwerkskammer

HwO - Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung)

Hrsg. – Herausgerberin/Herausgeber

IAB – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung Die Forschungseinrichtung der BA

IAB NSB – IAB Niedersachsen-Bremen in der Regionaldirektion Niedersachsen-Bremen

IHK – Industrie- und Handelskammer

IMIS - Institut für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien der Universität Osnabrück

INTAKT – Integration durch Aktivität / Transkultureller Jugendtreff in Syke

IQ – Integration durch Qualifizierung /Bundesweites und landesbezogenes Förderprogramm

IW – Institut der deutschen Wirtschaft Köln

JBA - Jugendberufsagentur

JC – Jobcenter

JMD – Jungendmigrationsdienst/e

Kap. – Kapitel

KJSG - Kinder- und Jugendhilfestärkungsgesetz (Neufassung 2021)

KNAD - Kompetenznetzwerk Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung

KOFA – Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen

LFI – Ludwig-Fröhler-Institut

LK DH – Landkreis Diepholz

LMS - Lern-Management-System

LSBTIQ - Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transsexuelle, Transgender und Intersexuelle, queer

LWK – Landwirtschaftskammer

MSO –Migrant*innen Selbstorganisation

nid. MI - Niedersächsisches Ministerium für Inneres und Sport

o. ä. – oder ähnlich/es

OER - Open Educational Resource

o.J. – ohne Jahresangabe

OVG - Oberverwaltungsgericht

PTBS - Posttraumatischen Belastungsstörungen

RAA - Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V.

S. – Seite/n

SGB – Sozialgesetzbuch, ist in zwölf Bücher bzw. Bereiche aufgeteilt (Schreibweise: SGB I, SGB II…)

SGB II - Sozialgesetzbuch Zweites Buch – Grundsicherung für Arbeitsuchende

SGB III - Sozialgesetzbuch Drittes Buch – Arbeitsförderung

s. o. – siehe oben

SOFI - Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e. V

s. u. – siehe unten

SVR - Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich)

u. – und

U25 – unter 25 Jahre

Ü25 – über 25 Jahre

u. a. – unter anderem

ÜBA – Überbetriebliche Ausbildung

UmF / UmA – Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge / Unbegleitete minderjährige Ausländerinnen und Ausländer

vgl. - vergleiche

WBT - Web Based Trainings

WIB. – Wege ins Bleiberecht – Projekt des Flüchtlingsrat Niedersachsen

WoGG – Wohngeldgesetz

Z. – Zeile(n)

z. B. – zum Beispiel

z. T. – zum Teil

ZWH - Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk

Rechercheseiten, Zeitschriften, Institutionen und weiterführende Informationsquellen

- ***Afrozenzus - https://afrozensus.de/reports/2020/#main*** In Deutschland leben über 1 Million Menschen afrikanischer Herkunft. Bis jetzt gab es über diese Bevölkerungsgruppe kaum weitere statistische Angaben. Der Afrozensus ändert das. Er ist die größte jemals durchgeführte Befragung unter Schwarzen, afrikanischen und afrodiasporischen Menschen in Deutschland zu fünf Themenbereichen: Engagement / Diskriminierungserfahrungen in 14 Lebensbereichen / Anti-Schwarzen Rassismus / Umgang mit Diskriminierung / Resilienz und Empowerment.
- ***advd Antidiskriminierungsverband Deutschland*** - ist ein Dachverband unabhängiger Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen. Seine Mitgliedsorganisationen verfügen über lang-jährige Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit mit Schwerpunkt auf der Beratung und dem Empowerment von Betroffenen. https://www.antidiskriminierung.org/
- ***www.antidiskriminierungsstelle.de:*** Informationen zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Die antidiskriminierungsstelle des Bundes bietet auf ihrer Webseite ein vielfältiges Beratungsangebot zum AGG und zu konkreten Diskriminierungsfällen, das sich sowohl an Arbeitgeber*innen wie auch Arbeitnehmer*innen wendet.
- ***Arbeitsgemeinschaft Berufsbildungsforschungsnetz / AG BFN - https://www.agbfn.de/de/*** In der AG BFN haben sich Einrichtungen zusammengeschlossen, die Beiträge zur Berufsbildungsforschung leisten. Die AG BFN soll den interdisziplinären Austausch fördern und die Kommunikation zwischen Wissenschaft, Politik und Bildungspraxis unterstützten.
- ***www.asyl.net*** : Internetseite des Informationsverbund Asyl und Migration e.V., ein Zusammenschluss von Organisationen, die in der Flüchtlings- und Migrationsarbeit aktiv sind. Zugriff auf „Dublin-Entscheidungen“, Rechtsprechungsdatenbank, Themenseiten, Auswahl von Länderinformationen, Beiträge aus dem Asylmagazin, aktuelle Publikationen und Stellungnahmen, Adressen und einen Newsletter.
- ***adressen.asyl.net*:** Gezielte Adressenrecherche zu Beratungsstellen im Bereich Flucht und Migration sowie verschieden ausländerrechtlichen Rechtsfragestellungen (dt./engl.)
- ***familie.asyl.net*:** Das Informationsportal zum Familiennachzug von Asylsuchenden und Schutzberechtigten mitlaufend aktualisierten Fachinformationen.
- ***Asylmagazin – Zeitschrift für Flüchtlings- und Migrationsrecht*:** Bestellung über https://menschenrechte.ariadne.de/zeitschrift-asylmagazin/
  Das Asylmagazin erscheint regelmäßig mit neun Ausgaben im Jahr. Es bietet aktuelle Hintergrundinformationen und Nachrichten zu den rechtlichen Fragen rund um die Themen Flucht und Migration, die für die Beratungs- und Entscheidungspraxis relevant sind. Hinzu kommt die Dokumentationen zu aktuellen Rechtsprechungspraxis von Gerichtsurteilen, Themenschwerpunkte, Beilagen, Länderinformationen und Literaturhinweise.
- ***Ausbildungsberater*innen der IHK - https://www.ihk.de/ausbildungsberatung*** Während der Ausbildung stehen die bundesweit cirka 500 Berater*innen Unternehmern, Azubis, Erziehungsberechtigten, Berufsschullehrern, Betriebsräten und Jugendvertretungen als Ansprechpartner*innen für alle Ausbildungsfragen zur Verfügung. Dabei sollen sie insbesondere bei der Klärung von Rechten und Pflichten aus dem Ausbildungsvertrag helfen.
- ***AusbildungPlus – www.ausbildungsplus.de Portal für duales Studium und Zusatzqualifikationen in der beruflichen Erstausbildung*** Zusatzqualifikationen sind ein flexibles und vielseitiges Instrument zur Steigerung der Attraktivität der Berufsausbildung. Erstmals legt AusbildungPlus mit einer Sonderauswertung der Datenbank Zahlen zu den geregelten Zusatzqualifikationen im Bereich der Kammern vor. AusbildungPlus ist eine Datenbank des BIBB. „Die Möglichkeit des Erwerbs von Zusatzqualifikationen schon während der Ausbildung, z.B. in Form von Zertifikaten im kaufmännischen Bereich, IT-Qualifikationen oder Auslandsaufenthalte sind für Jugendliche eine attraktive Möglichkeit, ihren Berufsabschluss aufzuwerten. Auch der parallele Erwerb der Hochschulzugangsberechtigung (Abitur) ist neben einer Ausbildung möglich. Angeboten werden Zusatzqualifikationen von Betrieben, Berufsschulen, Kammern und anderen Bildungsträgern.“ (zitiert Ebd.)
- **www.b-umf.de // BumF Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge e. V.** ist der Kontakt für Alles rund um unbegleitete Minderjährige. Er steht für die Rechte von

Jugendlichen ein, die ohne sorgeberechtigte Begleitung sich auf den Weg gemacht haben. Etwa 90 Organisationen und Initiativen sind Mitglied. Neben Kontaktdaten finden sie auf der Internetseite Stellungnahmen zu fachlichen Problemen, diverse Informationen und Einordnungen zu rechtlichen Entwicklung. In fast jedem Bundesland hat der Bundesfachverband umF eine ehrenamtliche Landeskoordinator*in. Sie sorgen für die Vernetzung vor Ort, sammeln Informationen und verbreiten diese, halten Kontakt mit anderen Mitgliedern und Partnerorganisationen, stehen in regelmäßigem Kontakt mit der Geschäftsstelle und tragen so zum Funktionieren der Verbandsarbeit bei. Kontaktadressen unter: https://b-umf.de/bundeslaender/ Zum BumF-Newsletter können Sie sich unter juf@nds-fluerat.org anmelden.

- ***Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer*** Dachverband der Behandlungszentren für Flüchtlinge und Folteropfer in Deutschland online unter: http://www.baff-zentren.org/
- ***Bundesweite Übersicht aller Jugendberufsagenturen*** Informationen auf Basis von Erhebungsdaten der Servicestelle Jugendberufsagenturen https://www.servicestelle-jba.de/wws/9.php#/wws/uebersicht-jugendberufsagenturen.php
- ***www.bibb.de – Bundesinstitut für Berufsbildung*** Hier ein Angebote des BIBB zum Download oder Onlinebearbeitung: https://www.bibb.de/de/11223_11240.php A – Z Ausführliches Schlagwortverzeichnis von Alphabetisierung bis Zusatzqualifikation
- ***Literatursuche und Datenbank* im Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB** – Recherchierbare Datenbestände zu allen Bereichen der beruflichen Bildung // Online unter: https://lit.bibb.de/vufind/
- **BIBB-Portal foraus.de Förderung beruflicher Handlungskompetenz – Web-Seminare zur digital gestützten Ausbildungsgestaltung** Das BIBB-Portal foraus.de präsentiert die Web-Seminarreihe "Kompetenzwerkstatt". Das Konzept unterstützt Ausbildungspersonal dabei, die berufliche Ausbildung arbeitsprozessorientiert und kompetenzfördernd zu planen, durchzuführen und zu überprüfen. Die Kompetenzwerkstatt, die vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen des Programms "Digitale Medien in der beruflichen Bildung" gefördert wurde, stellt im Rahmen der Web-Seminarreihe einen berufs- und lernortübergreifenden didaktisch-methodischen Ansatz vor, der betrieblichem, überbetrieblichem und schulischem Ausbildungspersonal grundlegende Informationen darüber liefert, wie sich berufliche Ausbildung an allen Lernorten arbeitsprozessorientiert, kompetenzfördernd und digital gestützt planen und umsetzen lässt. Angekündigte Seminare und Seminar-Präsentationen unter: https://www.foraus.de/de/aktuelles/foerderung-beruflicher-handlungskompetenz-web-seminare-zur-digital-gestuetzten-ausbildungsgestaltung-141749.php
- ***www.bildungsinitiative-ferhatunvar.de*** An Ferhats Geburtstag, dem 14. November 2020, wurde die **Bildungsinitiative Ferhat Unvar** von Serpil Temiz Unvar ins Leben gerufen. Serpil möchte mit der Gründung der Bildungsinitiative allen Kindern, Jugendlichen, jungen Erwachsenen und deren Eltern, die rassistische Erfahrungen im Alltag oder in der Schule machen, eine Anlaufstelle bieten. Mit dieser Arbeit möchte Serpil das Gedenken an ihren Sohn Ferhat aufrechterhalten. Die Bildungsinitiative wird von der Familie Unvar, Jugendlichen, engagierten Erwachsenen, sowie Freund*innen von Ferhat getragen. Gemeinsam setzen sich hier Menschen aktiv gegen Alltags- und institutionellen Rassismus ein. Die Initiative möchte einen Raum der Aufklärung, des Zusammenhalts, der Bildung und für ein friedliches Zusammenleben mit einer Vielfalt an Religionen, Kulturen und Nationalitäten bieten.
- ***www.bdba.de – Bundesverband Deutscher Berufsausbilder e.V. BDBA*** Interessenvertretung und Weiterbildung in der Beruflichen Bildung
- ***www.cedefop.europa.eu/de Europäisches Zentrum für die Förderung der Berufsbildung (Cedefop):*** Um die richtigen Berufsbildungsmaßnahmen entwickeln zu können, muss man verstehen, wie sich Volkswirtschaften, Gesellschaften und Menschen verändern. Das *Cedefop* arbeitet auf EU-Ebene an diesen Nahtstellen. Es bemüht sich um die Intensivierung der Zusammenarbeit in Europa und an der Bereitstellung von Untersuchungsergebnissen und Fakten, auf denen die Politik zur Berufsbildung in Europa sich weiterentwickeln kann. Unter dem Link https://www.cedefop.europa.eu/de/publication-types/information-series finden Sie die vielfältigen Publikationen des *Cedefop* und das Glossar zur Qualität in der beruflichen Bildung.
- ***Charta der Vielfalt – Für Diversity in der Arbeitswelt*** - https://www.charta-der-vielfalt.de/
- **DaZ@work** – Deutsch am Arbeitsplatz – Newsletter der IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch. Online unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de

- ***Deutscher Bildungsservice – hier Qualitätssicherung in der Berufsausbildung:*** Link - https://www.bildungsserver.de/Qualitaetssicherung-in-der-Berufsbildung-5914-de.html Die Informationssammlung bezieht sich auf Entwicklungen des schulischen und betrieblichen Qualitätsmanagements in der beruflichen Bildung. Letzte Aktualisierung Feb. 2022.
- ***Deutscher Bildungsserver*** - hier Datenbank mit Hinweisen zu Ansprechpartner*innen, Ausbildungsmodellen, Förderprogrammen, rechtlichen Bildungsfragen zur beruflichen Bildung sowie zum Berufsgrundbildungsjahr: http://www.bildungsserver.de/Berufliche-Bildung-22.html
- ***Deutscher Gewerkschaftsbund – DGB / hier DGB-Jugend für Auszubildende:*** Vielseitige und ständig aktualisierte Informationsseite für Auszubildende, einschließlich des Angebots einer Online-Beratung. https://jugend.dgb.de/ausbildung & www.dgb.de
- ***DGB-Index Gute Arbeit: Arbeitsweltberichterstattung aus Sicht der Beschäftigten:*** Umfassende Informationen zum DGB-Index Gute Arbeit, Downloads von Broschüren und Grafiken, methodische Hintergründe und vieles mehr sind zu finden unter: www.dgb-index-gute-arbeit.de
- ***www.ecoi.net:*** Die Internetdatenbank mit den wichtigsten internationalen Informationen zu Herkunftsländern und Drittstaaten.
- **EPALE – Electonic Platform for Adult Learning in Europe** ist die größte mehrsprachige Online Community in Europa für Lehrkräfte, Wissenschaftler*innen, Politiker*innen und alle, die beruflich mit Erwachsenenbildung zu tun haben. Ec.europa.eu/epale/de
- ***Fachstelle vielgestaltig* | Bildung für gendersensible Vielfaltsgestaltung*** Ein spannendes Projekt in Trägerschaft des Vereins Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB).
- ***Fachzeitschrift DREIZEHN: Unter*** *https://jugendsozialarbeit.de/veroeffentlichungen/* finden Sie als Onlineversion die Ausgaben der Fachzeitschrift DREIZEHN, den Newsletter DRUCKFRISCH, fachpolitische Äußerungen sowie die Pressemitteilungen des Kooperationsverbundes Jugendsozialarbeit.
- **Finde deine Berufung! #AusbildungKlarmachen – die Informationsplattform zum Berufswahleinstieg:** Die neue Website "AusbildungKlarmachen" der Bundesagentur für Arbeit bündelt Informationen und Angebote rund um das Thema Ausbildung: von Tipps für die Berufswahl und dem Online-Berufserkundungstool "Check-U" über das persönliche Gespräch mit der Berufsberatung – zum Beispiel per Videokonferenz – bis hin zu mehr als 100.000 Ausbildungsplatzangeboten aus der BA-Jobbörse. Die BA-Webseite ist zu finden unter: https://www.arbeitsagentur.de/m/ausbildungklarmachen/
- ***Flüchtlingsräte in den 16 Bundesländern.*** Gemeint sind hier die unabhängigen Vertretungen der in den Bundesländern engagierten Flüchtlingsselbstorganisationen, Unterstützungsgruppen und Solidaritätsinitiativen. Die Landesflüchtlingsräte sind vernetzt und Mitglied in der Bundesweiten Arbeitsgemeinschaft für Flüchtlinge PRO ASYL. Sie sehen es als staatliche Aufgabe an, Flüchtlingen unter seriöser Beachtung ihrer Fluchtgründe und humanitären Nöte, großzügige Aufnahme, effektiven Schutz, nachhaltige Integration und eine selbst bestimmte Zukunftsperspektive einzuräumen. www.fluechtlingsrat.de
- ***Forum für Ausbilderinnen und Ausbilder im Betrieb www.foraus.de*** Das Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB präsentiert mit seinem Internetportal für Ausbilder*innen ein vielfältiges Angebot mit den wichtigsten Informationen, die für den Ausbildungsalltag im Betrieb bedeutsam sind. Das seit 2002 bestehende Portal ist mit seinen fast 12.000 registrierten Mitgliedern die größte Community für Ausbilderinnen und Ausbilder Deutschlands. Es unterstützt mit seinem Service die Gestaltung der täglichen Aus- und Weiterbildungspraxis und bietet damit gezielt Beiträge zur kontinuierlichen Qualitätsentwicklung und -verbesserung der betrieblichen Berufsausbildung. Alle Inhalte und Funktionen von foraus.de sind für die Nutzung mit mobilen Endgeräten optimiert und kostenfrei nutzbar.
- ***Fresko e.V. Verein für Bildungs- und Kulturarbeit Fresko e.V. /*** *www.fresko.org* bietet neben der Berufsvorbereitung und -ausbildung soziale und berufliche Integration durch gezielte Maßnahmen der Deutschförderung an. Mit einer individuellen Beratung und Begleitung und einem maßgeschneiderten Coachingangebot integriert die hessische Bildungsorganisation in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Darüber hinaus berät sie und qualifiziert Sprachlehrkräfte sowie Multiplikatoren in Kommunal- und Arbeitsverwaltungen und kleinen und mittleren Unternehmen mit dem Ziel der Sicherung gesellschaftlicher Teilhabe von Zugewanderten. Eine Seite, auf der viele Dinge zu entdecken sind – lohnenswert, immer mal wieder draufschauen..
- ***GGUA - Gemeinnützige Gesellschaft zur Unterstützung Asylsuchender e.V.:*** *Die GGUA* ist ein eingetragener Verein mit Sitz in Münster, der seit 1979 soziale und aufenthaltsrechtliche Beratung für Flüchtlinge anbietet. Daneben

bestehen weitere Projekte zur Verbesserung der Lebensbedingungen und der Inklusion von Flüchtlingen und anderen Migrant*innen. Seit einigen Jahren ist die GGUA zudem anerkannter Träger der Jugendhilfe. Seit Jahren unterstützt die GGUA verschiedenste Aspekte der Migrationsarbeit und der Beratung von Geflüchteten mit aktuellen Broschüren und Arbeitshilfen.
Eine Listung der GGUA-Arbeitshilfen finden Sie unter:
https://www.ggua.de/aktuelles/einzelansicht/063b469be011d-5c47ee12658a8a15f01/?tx_news_pi1%5Bnews%5D=1033&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Baction%5D=detail
Eine umfangreiche Zusammenstellung verschiedenster Übersichten und Arbeitshilfen finden Sie unter: https://www.einwanderer.net/uebersichten-und-arbeitshilfen/
Allgemeine Internetseite der GGUA: www.ggua.de

- ***https://go-on-start-up.de/ - Dein Chat zwischen Schule und Beruf*** Das Beratungsangebot "Go on – Start up", das von deutschlandweit sechs IN VIA-Verbänden in enger Zusammenarbeit mit dem Deutschen Caritasverband angeboten wird, ist ab sofort online. Zielgruppe sind junge Menschen, die zwischen Schule und Beruf stehen und Fragen oder Beratungsanliegen haben. Sie können auf der Website kostenfrei und anonym Unterstützung bekommen.
- ***Gute Beispiele zum Kennenlernen - Projektdatenbank für ehrenamtliches Engagement in Niedersachsen*** Viele gesellschaftliche Angebote wären ohne unzählige ehrenamtliche Aktiven gar nicht möglich. Wer noch nach einer guten Idee sucht oder sich über schon existierende Projekte informieren möchte, kann in der Projektdatenbank unter www.freiwilligenserver-de/gutebeispiele stöbern.
- ***Deutscher Caritasverband – Zeitschrift neue caritas/Info Migration & Integration:*** Mehrmals im Jahr informiert die Caritas in einer Beilage der Zeitschrift neue caritas über aktuelle Entwicklungen aus dem Arbeitsbereich "Migration und Integration". Hier finden Sie ausgewählte Fachartikel, alle Ausgaben können kostenlos als PDF heruntergeladen werden.
- https://www.caritas.de/fuerprofis/fachthemen/migration/neue-caritas-info/neue-caritas-info
- **Heimatkunde Migrationspolitisches Portal der Heinrich-Böll-Stiftung** – https://heimatkunde.boell.de/de/startseite
- **Hinterland.** das menschenfreundliche Magazin des Bayerischen Flüchtlingsrat kreist immer wieder um die Themen Flucht und Migration aber nicht nur. Hinterland ist kritisch, parteiisch und außerdem schön anzusehen. Die Hinterland gibt es nicht am Kiosk, kann aber gerne im Abo auf www.hinterland-magazin.de/bestellen/ geordert werden.
- ***IBIS - Interkulturelle Arbeitsstelle für Forschung, Dokumentation, Bildung und Beratung e.V.*** in Oldenburg. Online unter: https://ibis-ev.de/
- **IG Metall hier Infoseite „Stark in der Ausbildung“:** Infos für Auszubildende zu Berufsschule, Ausbildungsvergütung oder Übernahme – vieles was Azubis und (dual) Studierende wissen müssen. Link - https://www.igmetall.de/jugend/auszubildende/fragen-und-antworten
- **IG Metall hier „WAP“ das Berufsbildungsportal** unter dem Stichwort „wir machen Bildung“. Link: https://wap.igmetall.de/index.htm
- **IG Metall-Blog „Zukunft der Arbeit“** - www.blog-zukunft-der-arbeit.de
- **IG Metall hier Digitalisierung im Berufsbildungsportal** – Link: wap.igmetall.de/digitalisierung
- ***INQA – Initiative Neue Qualität der Arbeit // Eine Initiative für Arbeitgeber und Beschäftigte***: Das vielfältige Internetangebot ist eine Praxisplattform für Arbeitsqualität und den Wandel in der Arbeitswelt, initiiert vom BMAS. www.inqa.de
- ***IQ Netzwerk Niedersachsen:*** Das IQ Netzwerk Niedersachsen ist Teil des bundesweiten Förderprogramm IQ „Integration durch Qualifizierung“, das aus Mitteln des BMAS und des Europäischen Sozialfond gefördert wird. Ziel ist es durch Beratung und Qualifizierung die Arbeitsmarktchancen von Migrant*innen zu verbessern. Das Netzwerk aus rund 30 Projekten und Partnern in ganz Niedersachsen bietet Beratung und Qualifizierung für alle wichtigen Akteure in diesem Prozess an: *Migrantinnen und Migranten // Unternehmen // Mitarbeitende der öffentlichen Verwaltung // Lehrkräfte im Bereich Deutsch als Zweitsprache (DaZ) und in Berufssprachkursen // Beratende und weitere Multiplikator*innen*. Handlungsschwerpunkte sind: Anerkennungs- und Qualifizierungsberatung zu ausländischen Abschlüssen; Qualifizierungsmaßnahmen im Kontext des Anerkennungsgesetzes; Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Diversity Training für die zentralen Arbeitsmarktakteur*innen; regionale Fachkräftenetzwerke; Workshops zu Arbeitsrechtsfragen. Ausführliche Internetseite unter: https://www.migrationsportal.de/iq-netzwerk/ueber-uns.html
- ***IQ Netzwerk Hessen Infothek:*** Von A wie App bis W wie Website sind in der IQ Infothek ausgewählte aktuelle Publikationen und wichtige Grundlagenwerke zu IQ relevanten Themen zusammengestellt. Im Fokus stehen die Bereiche „Anerkennung ausländischer Berufsabschlüsse“, „Berufsbezogenes Deutsch“, „Existenzgründung“, „Fachkräfteein-wanderung“ sowie „Vielfalt und Arbeitsmarkt“. Die IQ Infothek beinhaltet neben Publikationshinweisen auch Verweise auf einschlägige Websites und Informationsportale und macht auf interessante Lern- und Info-Apps aufmerksam. https://www.hessen.netzwerk-iq.de/publikationen/infothek.html
- ***IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung*** Die bundesweit aktive IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung begleitet das Förderprogramm IQ fachlich und konzeptionell. Beratend steht sie Arbeitsverwaltungen (Agenturen für Arbeit, Jobcenter), Kleinen und Mittleren Unternehmen (KMU) sowie Kommunen zur Seite. https://www.netzwerk-iq.de/foerderprogramm-iq/fachstellen/fachstelle-interkulturelle-kompetenzentwicklung/ueber-uns
- ***Institut Arbeit und Qualifikation - IAQ an der Universität Duisburg Essen*** https://www.uni-due.de/iaq/ Das IAQ führt interdisziplinäre und international vergleichende sozialwissenschaftliche Forschung in den Bereichen Beschäftigung, Arbeit- und Arbeitsgestaltung, Sozialsysteme und Bildung durch. Kennzeichnend für das Forschungsprofil ist die Kombination von grundlagen- und anwendungsorientierter Forschung.
- ***Jobstarter plus Regionalbüro Nord:*** Das JOBSTARTER Regionalbüro Nord ist seit 2006 bei INBAS am Standort Hamburg angesiedelt. Es ist zuständig für die Bundesländer Bremen, Hamburg, Niedersachsen und Schleswig-Holstein. Zu den Kernaufgaben gehören die regionale Vernetzung, die zielführende Begleitung und Unterstützung geförderter Projekte, die Durchführung von Konferenzen, Fachveranstaltungen und Workshops sowie der Transfer erfolgreicher Projektansätze und -ergebnisse. Bis Ende 2020 hat das Regionalbüro auch im Kontext der Bildungsketten als Anlaufstelle für alle relevanten regionalen Akteure aus Politik, Wirtschaft und Arbeitsagenturen in den vier Bundesländern fungiert und Workshops sowie Seminare für die Akteur*innen der zentralen Instrumente der Bildungsketten konzipiert, organisiert und diese durchgeführt. https://www.inbas.com/projektdatenbank/de-details/jobstarter-regionalbuero-nord.html
- ***Jadwiga - Fachberatungsstelle für geflüchtete Frauen.*** Jadwiga bekämpft Frauenhandel und Zwangsverheiratung. http://www.jadwiga-online.de/flyer.php
- ***Jugendliche ohne Grenzen JoG*** unter http://jogspace.net/about/ online zu erreichen. JoG ist eine Selbstvertretung von jungen Geflüchteten und Migrant*innen, die sich für ihre Interessen, insbesondere für ein Bleiberecht, einsetzen. Hier können sich junge Menschen regional engagieren, die selbst nach Deutschland gekommen sind und sich für ihre Anliegen stark machen möchten.
- ***Jugendmigrationsdienste*** unter www.jmd-portal.de Jugendmigrationsdienste sind bundesweit aufgestellt, allerdings nicht flächendeckend. JMDs bemühen sich um Integrationsarbeit in der Migrationsgesellschaft, sie bieten sozialpädagogische Beratung, Gruppenangebote und bauen Unterstützernetzwerke auf. Wo der JMD aktiv ist und an welchen Orten junge Geflüchtete beraten werden, entnehmen Sie dem Portal.
- ***KOF - Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung für kleine und mittlere Unternehmen***; www.kofa.de
- ***Koordinationsstelle Migration und Gesundheit;*** Mehrsprachige Informationen zur seelischen Gesundheit und Depression / http://www.nuernberg.dfe/internet/gesundheitsamt/depression.html
- ***LoK – DIBB Projekt des Forschungsinstitut Betriebliche Bildung mit dem Titel:*** Bedingungen gelingender Lernortkooperationen im Kontext der Digitalisierung in der beruflichen Bildung (LoK-DiBB)
- ***NDM Glossar –*** Wörterverzeichnis und Formulierungshilfen der Neuen Deutschen Medienmacher für einen diskriminierungssensiblen Sprachgebrauch in der Bildungsarbeit, sowie Erläuterungen und alternative Begriffe für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft. https://glossar.neuemedienmacher.de/
- ***NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge***: Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist eine Initiative des Deutschen Industrie- und Handelskammertages (DIHK), gefördert durch das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie. Träger des Projekts ist die DIHK Service GmbH, eine 100-prozentige Tochter des Deutschen Industrie- und Handelskammertages. Sie setzt im Auftrag des DIHK und der IHK-AHK-

Organisationen öffentlich geförderte Projekte in Zusammenarbeit mit Bundesministerien, Kammern und weiteren Partner-Organisationen um. Die Angebote des NETZWERKs von Beratung und Informationsmaterialien über Online-Veranstaltungen bis hin zu Workshops sind wie die Mitgliedschaft kostenlos. Informationen gibt es unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de oder www.nuif.de

- ***ntfn Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen e.V.*** online unter http://www.ntfn.de/
- ***Newsletter Migration, Integration und Teilhabe*** der Robert-Bosch-Stiftung GmbH newsletter@service.bosch-stiftung.de
- ***Newsletter der ZBS-AuF III Zentrale Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung“*** Der regelmäßige Newsletter ist zu beziehen über zbs-auf@caritas-os.de
- ***PACE – Pro-Aktiv-Center im Landkreis Diepholz*** Das Pro-Aktiv-Center (PACE) im Landkreis Diepholz bietet im Rahmen der Jugendberufshilfe ein Beratungs- und Unterstützungsangebot für Jugendliche/ junge Erwachsene im Alter von 14 bis 27 Jahren. Die Mitarbeiter*innen leisten Hilfestellung bei der beruflichen Orientierung und arbeiten an der Schnittstelle von Grundsicherung, Arbeitsförderung und Jugendhilfe. Das PACE arbeitet nach der Methode des Case-Managements, klärt Anliegen und hilft bei der Vermittlung von spezialisierten sozialen Dienstleistungen. Das PACE für den Landkreis Diepholz vermittelt Sie gerne an entsprechende weitere Angebote in Niedersachsen. https://www.diepholz.de/buergerservice/dienstleistungen/jugendberufshilfe-in-pro-aktiv-centren-929-0.html?myMedium=1
- ***Paritätischer Gesamtverband;*** Rund 500 Mitgliedsorganisationen mit spezifischen Angeboten für die Interessen von Migrant*innen und Geflüchteten, darunter auch ca. 100 Migrant*innen-Selbstorganisationen/MSO. http://www.der.paritaetische.de/fachinfos/migration
- ***passage gGmbH*** Die passage gemeinnützige Gesellschaft für Arbeit und Integration mbH Hamburg unterstützt, qualifiziert und vermittelt Erwerbslose und von Erwerbslosigkeit bedrohte Jugendliche und Erwachsene. Ein wichtiger Schwerpunkt machen eine ganze Reihe von inovativen Projekten im Feld Migration und Flucht aus. Zum Stöbern und Anregungen holen besonders geeignet. http://www.passage-hamburg.de
- ***PRO ASYL*** Bundesweit tätige Nichtregierungsorganisation, die unter anderem Geflüchtete im Asylverfahren begleitet und mit konkreter Unterstützung zur Seite steht. www.proasyl.de
- ***Servicestelle Jugendberufsagenturen im Bundesinstitut für Berufsbildung –*** www.servicestelle-jba.de Die Servicestelle Jugendberufsagenturen informiert, unterstützt und berät rund um das Thema rechtskreisübergreifende Zusammenarbeit der Sozialleistungsträger SGB II, III und VIII am Übergang Schule – Beruf. Sie richtet sich in erster Linie an Fach-und Führungskräfte aus Jugendberufsagenturen. Darüber hinaus ist sie im Austausch mit Verbänden, Verwaltung und Wissenschaft sowie weiteren Akteuren, die sich in ihren Arbeitskontexten mit rechtskreisübergreifender Zusammenarbeit beschäftigen.
- ***Thünen-Institut für Ländliche Räume – hier Projektinfoseite: Zukunft für Geflüchtete in ländlichen Räumen.*** *https://www.gefluechtete-in-laendlichen-raeumen.de/projektinfo/* Von einigen Kommunen und Landkreisen in ländlichen Regionen wird die flüchtlingsbedingte Zuwanderung nicht ausschließlich als humanitäre Aufgabe, sondern im Kontext von Abwanderung, Alterung und Fachkräftemangel auch als Entwicklungschance gesehen. Ziel des interdisziplinären Forschungsprojektes ist es empirisch fundiert zu beantworten, unter welchen Voraussetzungen und wie humanitäres Engagement und ländliche Entwicklung erfolgreich verbunden werden können und wie dies von Politik und Zivilgesellschaft positiv beeinflusst werden kann.
- ***überaus“, die Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf des Bundesinstituts für Berufsbildung*** veröffentlicht regelmäßig Materialien und verantwortet einen umfangreichen und sehr informativen monatlichen Newsletter. „überaus“ wird gefördert vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF). Gute und wichtige regelmäßige Informationsquelle! Sollten Sie am Bezug des Newsletters Interesse haben, so können Sie sich hier anmelden: www.ueberaus.de/newsletter_abonnieren.php

überaus

- ***Datenbank für Qualifizierungsbausteine der Fachstelle „überaus“:*** Die Fachstelle überaus erfasst bestätigte Qualifizierungsbausteine, die dem Bundesinstitut für Berufsbildung von Anbietern berufsvorbereitender Bildungsmaßnahmen oder von zuständigen Stellen zur Verfügung gestellt werden. 558 Datensätze können aktuell genutzt werden. Auf folgender Seite können Sie den Datenbestand durchsuchen. https://www.ueberaus.de/wws/qualifizierungsbausteine.php bzw. https://www.ueberaus.de/wws/suche-baustein.php?sid=45883770146883169762444044404980
- ***Vereine Junger Menschen mit „Migrationshintergrund”*** In dieser Datenbank des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (IDA)e.V. finden Sie bundesweit über 270 Vereine von Jugendlichen mit „Migrationshintergrund“. https://www.idaev.de/recherchetools/vereine-junger-migrantinnen
- Das ***VET Repository*** ist der zentrale ***Publikationsserver für Berufsbildungsliteratur*** und unter www.vet-repository.info kostenfrei recherchierbar. In ihm weist das Dokumentationsteam des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) systematisch die deutschsprachige Fachliteratur zu allen Aspekten der Berufsbildung, Berufspädagogik und Berufsbildungsforschung ab dem Erscheinungsjahr 1988 nach.
- ***Wir gestalten Berufsbildung Internetportal des DGB – www.wir-gestalten-berufsausbildung.de*** Diese Homepage richtet sich vorrangig an die DGB-Arbeitnehmerbeauftragten in den Ausschüssen der Beruflichen Bildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) und der Handwerksordnung (HwO). Sie informiert über Entwicklungen und Entscheidungen in der beruflichen Aus- und Weiterbildung und bieten zielgruppenorientierte Informationen.
- ***ZBS AuF III*** Als Koordinierungsprojekt im Rahmen des landesweiten Start Guides–Programm des niedersächsischen Wirtschafts- und Arbeitsministeriums bietet die Zentrale Beratungsstelle „Arbeitsmarktintegration und Fachkräftesicherung (ZBS AuF III)” Informationen rund um die Beschäftigung von Zuwander*innen. Unter zbs-auf@caritas-os.de ist der regelmäßige Newsletter abrufbar.
- ***Zeitschrift für Migrationsforschung / Journal of Migration Studies*** Die neue Zeitschrift des Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS) der Universität Osnabrück bietet ein Forum für die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit den Hintergründen und Bedingungen um das breite Themenfeld Migration. Die Zeitschrift für Migrationsforschung ist als Open-Access-Journal frei zugänglich. IMIS in Internet: https://imis.uni-osnabrueck.de

Literatur, Webseiten und Materialien zum Weiterlesen

Das nachfolgende Literaturverzeichnis ist umfangreich und zur vertiefenden Information gedacht. Zur schnellen und besseren Orientierung ist die Liste in 19 thematische Blöcke geteilt. Sie finden hier jede Menge Anregungen und Hinweise auf die in der Arbeitshilfe benutzte und zitierte Literatur. Sie finden Hinweise auf Grundlagentexte, auf Material zur Vertiefung einzelner Teilaspekte, auf Downloads und Internetveröffentlichungen. Hier und da gibt es eine Kurzbesprechung oder eine erste Einordnung der Publikation – einige der empfohlenen Leseanregungen sind besonders für Menschen geeignet, die gerne auch Übergeordnetes und Wissenschaftliches lesen. Andere sind eher literarische Beiträge, die zu einer individuellen Auseinandersetzung mit hochaktuellen und emotionalen Themen einladen.

Auf Zitate, Anmerkungen, verarbeitete Quellen und besondere Literaturhinweise wird darübwer hinaus direkt im Anschluss der entsprechenden Artikel oder am Ende eines Kapitels hingewiesen. Alle Links wurden zuletzt im April 2022 aufgerufen.

Für eine ganze Reihe der nachfolgenden Literaturempfehlungen finden Sie auf dem Portal Socialnet. Das Netz für die Sozialwirtschaft ausführliche und umfangreiche Besprechungen und Rezensionen. Die Rezensionen sind nach Themenfeldern sortiert und dienen als gute Fachinformation und Entscheidungshilfe. Abrufbar unter:

https://www.socialnet.de/rezensionen/

Grundlagen und Übergreifendes

- Angeli, Olivero: *Migration und Demokratie Ein Spannungsverhältnis*; Ditzingen 2018, 96 S.; Reclam - Reihe (Was bedeutet das alles?)
- Auswahlbibliographien des BIBB zu Berufsbildungsthemen: Karin Langenkamp / Markus Linten: Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Berufsbildung von Jan. 2022// Karin Langenkamp / Markus Linten: Berufsorientierung, Qualifizierung und Berufsausbildung von Flüchtlingen von April 2021
  Die beiden und weitere aktuelle Auswahlbibliographien zum Bereich Berufsbildung umfassen jeweils circa 20 Seiten und sind online abrufbar unter: https://www.bibb.de/de/14285.php Die Auswahlbibliografie zur „Berufsorientierung, Qualifizierung und Berufsausbildung von Flüchtlingen“ mit älteren Literaturnachweisen (Version 3.0, Stand: Sept. 2019) finden Sie unter https://res.bibb.de/AB_FluechtlingeV3
- Bade, Klaus J.: *Migration-Flucht-Integration. Kritische Politikbegleitung von der „Gastarbeiterfrage“ bis zur „Flüchtlingskrise“;* Karlsruhe 2017, 624 S.; von Loeper Literaturverlag
  Bade war Begründer des Osnabrücker Instituts für Migrationsforschung und Interkulturelle Studien (IMIS), des bundesweiten interdisziplinären Rates für Migration (RfM), stellvertretender Vorsitzender des Sachverständigenrats der Bundesregierung für Migration und Integration 2004/05 und 2008-2012 Gründungsvorsitzender des Sachverständigenrats deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) in Berlin. Umfangreiche Fundgrube…Eine ausführliche und kritische Rezension ist bei socialnet zu finden:
  https://www.socialnet.de/rezensionen/22658.php
- Behrensen, Birgit: *Was bedeutet Fluchtmigration? Soziologische Erkundungen für die psychosoziale Praxis*; Göttingen 2017; Vandenhoeck & Ruprecht
- bildungslab* Hrsg.: Bildung Ein postkoloniales Manifest – resistance & desire,1#; Münster 2021, 108 S.; Unrast
  „Was ist Bildung? Die meisten Publikationen, die vorgeben, diese Frage beantworten zu können, führen in der Regel eine Reihe weißer europäischer Männer an, die an Universitäten gelehrt haben oder das immer noch tun. Das bildungsLab*, ein Zusammenschluss von Akademiker*innen und Künstler*innen of Color und/oder mit Migrationsgeschichten, interveniert in diese Selbstverständlichkeit und legt ein postkoloniales Manifest vor, das dazu anregen möchte, Bildung und Erfahrung zu verknüpfen. Die Autorinnen* widmen sich dem Thema aus unterschiedlichsten Blickwinkeln, ihre Beiträge sind mal persönlich, mal theoretisch, mal poetisch, mal witzig, mal ernst – immer aber präzise und klug. Sie fordern das Überdenken der eurozentrisch-humanistischen Bildungsvorstellungen und ein Nachdenken über eine

postkoloniale Bildung in einer pluralen Gesellschaft“. (zitiert aus Verlagsankündigung) 25 Texte gegen den Strich zusammengestellt, gegen den Strich zu lesen und natürlich um Anregungen zu entdecken! Ausführliche Rezension Online unter;
https://www.socialnet.de/rezensionen/28868.php
Böhmer, Anselm: *Bildung als Integrationstechnologie? Neue Konzepte für die Bildungsarbeit mit Geflüchteten*; Bielefeld 2016; Transcript

- BZgA Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung Hrsg.: *Infodienst Migration, Flucht und Gesundheit Jahrgänge 2014 bis 2021*; kostenfrei erhältlich als Einzelheft oder im Abo; Köln/Frankfurt; www.infodienst.bzga.de
  Regelmäßige und ausführliche Infos zu Terminen, Tagungen und Fortbildungen. Außerdem werden ausführlich aktuelle Materialien, Publikationen, Internetveröffentlichungen und Projekte vorgestellt. Gutes Arbeitsmaterial für Fachkräfte.
- Dinkelaker, Samia / Huke, Nikolai / Tietje, Olaf Hrsg.; *Nach der ›Willkommenskultur‹ Geflüchtete zwischen umkämpfter Teilhabe und zivilgesellschaftlicher Solidarität*; Bielefeld 2021; Verlag Transcript Edition Politik
  »Die Beiträger*innen liefern eine fundierte empirische Analyse der Diskurse um Teilhabe, Partizipation, Solidarität und Demokratieverständnisse.« *Karoline Pietrzik, www.socialnet.de, 28.04.2021*
- El-Mafaalani, Aladin**:** *Das Integrationsparadox Warum gelungene Integration zu mehr Konflikten führt*; Köln, Aktualisierte und erweiterte Neuausgabe Nov. 2020, 304 S.; Kiepenheuer & Witsch
  Die Überzeugung hält sich hartnäckig: Je besser sich Zuwanderer integrierten, desto geräuschärmer gehe es in der Gesellschaft zu. Wer Integration jedoch als Teilhabe versteht, müsse es, meint Aladin El-Mafaalani, nicht nur aushalten, dass eine wachsende Zahl Migrantinnen und Migranten Interessen vertritt, Rechte einfordert und Ansprüche geltend macht. Es sei im Gegenteil der Beleg für das Angekommen sein in einer Gesellschaft, die von der Mitwirkung der Vielen lebe – und damit ein Beleg für die Integrationskraft Deutschlands wie für die Akzeptanz des politischen Systems. Gerade, weil Deutschland prosperiere und es große Fortschritte in Richtung einer offenen Gesellschaft gegeben habe, werde nun, so El-Mafaalani, mit feineren Antennen auf jede Form von Diskriminierung reagiert. Ansprüche anderer lösen Abwehrreaktionen aus – zumal bei begrenzten Ressourcen. Jedoch sei Migration ein globales Faktum und die populistische Forderung nach einer ethnisch homogenen Gesellschaft ein Irrweg. Daher sei nach Wegen zu suchen, um sowohl Menschen mitzunehmen, die sich vor der Verliererrolle fürchten, als auch diejenigen, die diese ablegen möchten. (zitiert aus Ankündigung der Schriftenreihe der Bundeszentrale für Politische Bildung)
- Fachkommission der Bundesregierung zu den Rahmenbedingungen der Integrationsfähigkeit: *Gemeinsam die Einwanderungsgesellschaft gestalten – Bericht der Fachkommission der Bundesregierung…;* Berlin 2020, 278 S.; Download: https://www.fachkommission-integrationsfähigkeit.de/resource/blob/1786706/1787474/fb4dee12f1f2ea5ce3e68517f7554b7f/bericht-de-data.pdf?download=1
- Fetz, Karolina: *„Die sind doch alle gleich!“ – Warum geflüchtete Menschen oft als homogene Gruppe betrachtet werden und welche Maßnahmen zu einer individuelleren Wahrnehmung beitragen können“;* Berlin in Fachnetz Flucht, 1/2018, 5 S.; Online als PDF unter:
  https://www.fachnetzflucht.de/wp-content/uploads/2018/03/Fetz_Fremdgruppenhomogenitaet.pdf
- Hammerschmidt, Peter / Pötter, Nicole / Stecklina, Gerd Hrsg.: *Der lange Sommer der Migration. Die Teilhabechancen der Geflüchteten und die Praxis der Sozialen Arbeit*; Weinheim/Basel 2021, 154 S.; Beltz Juventa
  Soziale Arbeit ist geprägt von Veränderungen. Welche Auswirkungen haben die seitdem »langen Sommer der Migration« im Jahr 2015 getroffenen politischen Entscheidungen auf die Teilhabechancen der Geflüchteten und wie zeigt sich dies in der Praxis der Sozialen Arbeit? Diesen Fragen gehen die Beiträge im Buch nach.
- Kuhlmann, Carola / Mogge-Grotjahn, Hildegard / Balz, Hans-Jürgen: *Soziale Inklusion. Theorien, Methoden, Kontroversen;* Stuttgart 2018, 196 S.; Kohlhammer
- Marx, Reinhard: *Warum wir Flüchtlinge schützen müssen / Versuch einer Neubegründung des Flüchtlingsschutzes Zwei Essays*; Karlsruhe 2021, 141 S.; Von Loeper Literaturverlag & Stiftung Pro Asyl
  Die Flucht von Menschen aus der ihnen vertrauten Kultur, in der sie aufgewachsen sind und auf die sie für ihre Lebensgestaltung vertraut haben, hat zur Folge, dass bisherige Gewissheiten zerbrochen sind Zerbrochen ist damit für sie auch das Vertrauen darauf, als Menschen anerkannt zu werden Wir werden die erforderliche Aufgabe, die hier ankommenden Flüchtlinge aufzunehmen und das Vertrauen in eine gesicherte Zukunft unter menschenwürdigen Bedingungen in

unserer Gesellschaft zu ermöglichen, nur erreichen, wenn wir uns bewusst machen, dass ihnen das Recht, Rechte zu haben, zusteht. Wir erleben uns selbst in den Flüchtlingen Dieses Verständnis bewusst zu machen liegt beiden nachfolgenden Texten zugrunde. (aus dem Vorwort zum Band von Reinhard Marx)
Mecheril, Paul: *Prekäre Verhältnisse Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit*; Münster 2003, 430 S.; Waxmann VLg. in der Reihe Interkulturelle Bildungsforschung Bd. 13

- Mecheril, Paul (Hrsg.) unter Mitarbeit von Kourabass, Veronika & Rangger, Matthias: *Handbuch Migrationspädagogik*; Weinheim und Basel 2016; Beltz
- Miller, David: *Fremde in unserer Mitte. Politische Philosophie der Einwanderung*; Berlin 2017, 330 S.; Suhrkamp
- Polat, Ayca Hrsg.: Migration und Soziale Arbeit Wissen, Haltung, Handlung; Stuttgart 2017; Kohlhammer
- Rudzio, Kolja: Deutschland braucht mehr Zuwanderer. Aber zwei von drei Syrern leben von Hartz IV. Wie kann das sein? Hamburg, 23. Sep. 2021, S. 23; Die Zeit N° 39
- Sachverständigenrat für Integration und Migration: *Fakten zu Flucht und Asyl 2020/2021 Reihe kurz & bündig;* Berlin Juni 2021; Download der 10 S. unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2021/06/SVR-Fakten-zu-Flucht-und-Asyl-2021.pdf
- Stiftung Malteser Migrationsbericht Hrsg.: Fakten statt Stimmungslage Malteser- Migrationsbericht 2021; Köln 2021, 104 S.; Download unter: https://www.malteser.de/fileadmin/Files_sites/malteser_de_Relaunch/Angebote_und_Leistungen/Migrationsbericht/2021/Malteser-Migrationsbericht-2021.pdf#page=74
- Stöbe-Blossey, Sybille / Köhling, Karola / Hackstein, Philipp / Ruth, Marina: *Integration durch Bildung als Kooperationsaufgabe. Potenziale vorbeugender Sozialpoliti*k; Wiesbaden 2019; Springer VS

Einführendes und erste Orientierung im Bereich Ausbildung & Beruf

- Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB: *LEITFADEN Qualität der betrieblichen Berufsausbildung*; Bonn 2015; 2. Geänderte Aufl.
  Der vorliegende Leitfaden richtet sich in erster Linie an Ausbildungsverantwortliche in Betrieben und an Auszubildende. Auch für Bildungspersonal in Schulen, überbetrieblichen Bildungseinrichtungen und Institutionen im Feld der beruflichen Ausbildung kann der Leitfaden Ansätze zur Qualitätsverbesserung liefern.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (Hrsg.): *Ausbildung & Beruf Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung / Die Duale Berufsausbildung mit System*; Bonn 08/2020
  Auf 320 Seiten werden alle Grundlagen zur dualen Ausbildung kurz angerissen. Gutes Nachschlagewerk!
- Bundesministerium für Bildung und Forschung BMBF (Hrsg.): *Flyer Berufliche Orientierung für Zugewanderte (BOF) Praxisnah in eine Ausbildung*; Online unter: https://bmbf-prod.bmbfcluster.de/upload_filestore/pub/Berufliche_Orientierung_fuer_Zugewanderte.pdf
- Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e. V.: *Voraussetzungen für Berufsausbildung und Berufsausbildungsförderung für Geflüchtete – Eine Handreichung des Deutschen Vereins*; Berlin 2021, 40 S,
  Der Zugang zu Berufsausbildung und Berufsausbildungsförderung hat für die Integration Geflüchteter eine zentrale Bedeutung. Zur genannten Gruppe gehören Asylbewerber*innen, Schutzberechtigte, Inhaberinnen und Inhaber sonstiger humanitärer Aufenthaltstitel sowie Personen mit einer Duldung.
  Mit der Handreichung des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V. zu den Voraussetzungen für Berufsausbildung und Berufsausbildungsförderung für Geflüchtete erhalten Praktiker*innen in der Beratung eine Arbeitshilfe für eine rechtssichere und effektive Umsetzung der aktuellen Rechtslage. Die Handreichung (DV 25/20) wurde am 16. Juni 2021 vom Präsidium des Deutschen Vereins verabschiedet. Im Überaus-Newsletter vom Juni 2021 heißt es: „Mit dem Ausländerbeschäftigungsförderungsgesetz von 2019 wurden bei der Ausbildungsförderung Vereinfachungen und Öffnungen vorgenommen. Dennoch stellt die Komplexität an der Schnittstelle von Sozialgesetzbüchern und Verordnungen Praktikerinnen und Praktiker bei Leistungsgewährung und Beratung vor fachliche Herausforderungen. Ihnen soll die Handreichung helfen.“
  Zielgruppe dieser Handreichung sind wie gesagt Beratungsstrukturen: Fachkräfte von öffentlichen und freien Trägern der Migrations- und Sozialberatung, Arbeitsagenturen, Jobcentern, Ausländerbehörden, Jugendämtern, Bildungsstätten und sonstigen Institutionen oder Einrichtungen, die mit Leistungsgewährung oder Beratung im Bereich der Arbeitsmarktintegration betraut sind.
- DIHK, Deutscher Industrie- und Handelskammertag: Integration von Flüchtlingen in Ausbildung und

Beschäftigung - Leitfaden für Unternehmen; Berlin 2017, 33 S.; Download unter: https://www.dihk.de/resource/blob/2410/629fa385fa9be8a73698cfe93020117f/integration-von-fluechtlingen-in-der-ausbildung-leitfaden-fuer-unternehmen-data.pdf
- IG Metall Jugend: *Checkliste Ausbildungsqualität Wie gut wirst du ausgebildet?* Online abrufbar unter: https://www.igmetall.de/jugend/auszubildende/fragen-und-antworten/wie-gut-wirst-du-ausgebildet
- Hickmann, Helen / Jansen, Anika / Sarah Pierenkemper, Sarah / Werner, Dirk: *Ohne sie geht nichts mehr Welchen Beitrag leisten Migrant*innen und Geflüchtete zur Sicherung der Arbeitskräftebedarfe in Fachkraftberufen in Deutschland?*; Bonn, Reihe FES diskurs Nov. 2021, 72 S.; Friedrich Ebert Stiftung; Online unter: http://library.fes.de/pdf-files/a-p-b/18547-20211216.pdf
  „Aufgrund sinkender Geburtenraten und der Abnahme der arbeitsfähigen Bevölkerung gewinnen Migrant*innen an Bedeutung für den deutschen Arbeitsmarkt. 2020 deckten bereits etwa 4,1 Millionen Personen mit ausländischer Staatsangehörigkeit den Fachkräftebedarf am deutschen Arbeitsmarkt. Die vorliegende Studie, die das Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung des IW Köln im Auftrag der Friedrich-Ebert-Stiftung erstellt hat, zeigt: Migrant*innen stellen mittlerweile einen ganz erheblichen Anteil der Arbeitskräfte auf Fachkraftniveau in Deutschland, und auch Geflüchtete sind zunehmend präsent in diesen Berufen. Die Studie gibt einen detaillierten Blick in die Situation jedes einzelnen Bundeslands und die jeweils zehn Berufe mit der größten Fachkräftelücke. Auch zeigt sie auf, dass – gerade für die sogenannten Engpassberufe – Migrant*innen und Geflüchtete eine zunehmend wichtige Rolle auf dem Arbeitsmarkt und damit auch für die Wirtschaft spielen.“ Auszug Klappentext der Publikation.
- Schirner, Sebastian / Malin, Lydia / Hickmann, Helen / Werner, Dirk: *KOFA-STUDIE 1/2021 Fachkräfteengpässe in Unternehmen – Fachkräftemangel und Nachwuchsqualifizierung im Handwerk;* Köln April 2021, 43 S.; Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. - Redaktion Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung; Online unter:
  https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Studien/Handwerk_01_2021.pdf
  Die Studie des Kompetenzzentrums Fachkräftesicherung (KOFA) untersucht die Auswirkungen des Fachkräftemangels auf das Handwerk. Ergebnis: Der Handwerksbereich ist in Relation zur Gesamtwirtschaft besonders stark von Engpässen bei der Besetzung neuer Fachkräftestellen betroffen. Insbesondere in den Bereichen Produktion, Fertigung und Bau fehlen laut der Studie Fachkräfte. Im bundesweiten Vergleich sind Handwerker*innen u.a. in zwei westniedersächsischen Arbeitsagenturbezirken besonders knapp. Sowohl im Bezirk Nordhorn als auch im Bezirk Vechta lag der Anteil von offenen Stellen in handwerklichen Berufen, für die es keine passend qualifizierten Arbeitslosen gab, in 2020 im Jahresdurchschnitt bei 60 — 70 %. Als eine wesentliche Schlussfolgerung fordern die Verfasser*innen der Studie neben neuen, digitalen Wegen der Berufsorientierung insbesondere die Bemühungen zur Gewinnung junger Geflüchteter für das Handwerk weiter zu intensivieren.

Themenbereich Arbeitsmarktsituation, Agentur für Arbeit/Jobcenter, Branchenspezifika, Kammern…

- Brücker, Herbert / Fendel, Tanja / Guichard, Lucas / Gundacker, Lidwina / Jaschke, Philipp / Keita, Sekou / Kosyakova, Yuliya / Vallizadeh, Ehsan: *Fünf Jahre „Wir schaffen das“ Eine Bilanz aus den Perspektiven des Arbeitsmarktes – IAB – Forschungsbericht 11/2020*; Nürnberg 2020; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; online unter:
  http://doku.iab.de/forschungsbericht/2020/fb1120.pdf
- Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) Statistik/Arbeitsmarktberichterstattung: *Bericht Arbeitsmarkt kompakt – Fluchtmigration;* Nürnberg – Ausgabe April 2019 & Jan. 2020
  https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/201904/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-201904-pdf.pdf?__blob=publicationFile und

  https://statistik.arbeitsagentur.de/Statistikdaten/Detail/202001/fluchtmigration/fluchtmigration/fluchtmigration-d-0-202001-pdf.pdf?__blob=publicationFile
- Bundesministerium für Wirtschaft und Energie Hrsg.: *Ausbildung und Beschäftigung von Flüchtlingen in der Altenpflege – Informationen für Arbeitgeber*; Berlin Okt. 2018
  52 Seiten unter:
  https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Ausbildung-und-Beruf/ausbildung-und-beschaeftigung-von-fluechtlingen-in-der-altenpflege.pdf?__blob=publicationFile&v=36

- Dählken, Michaela: *Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis Themenbereiche Ausbildungsorganisation und Ausbildungspraxis;* Hans Böckler Stiftung – Reihe Betriebs- und Dienstvereinbarungen; Düsseldorf 2015, 48 S.; Online-Publikation, Download unter: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_integration.pdf
  Hier besonders die Seiten 6 bis 16.
- Fitzenberger, Bernd / Gleiser, Patrick / Hensgen, Sophie / Kagerl, Christian/ Leber, Ute / Roth, Duncan / Stegmaier, Jens / Umkehrer, Matthias: *Die Zahl der Ausbildungsabschlüsse ist stark zurückgegangen – insbesondere aufgrund kleinerer Jahrgänge und pandemiebedingter Einschränkungen;* In: IAB-Forum 13. April 2022, https://www.iab-forum.de/die-zahl-der-ausbildungsabschluesse-ist-stark-zurueckgegangen-insbesondere-aufgrund-kleinerer-jahrgaenge-und-pandemiebedingter-einschraenkungen/
- IHK Stade Hrsg.: *Flüchtlinge in Ausbildung und Beschäftigung bringen – Ein Leitfaden für Unternehmer*; Stade 3.Aufl. Jan. 2017
- Weiser, Barbara - Zentrale Beratungsstelle „Ausländer*innen und Fachkräfte-sicherung“ (ZBS AuF II): *Arbeitskräfteeinwanderung - Eine Arbeitshilfe für Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen*; Osnabrück 2020; Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.
  Die 26seitige Arbeitshilfe der Caritas Osnabrück erklärt das Fachkräfteeinwanderungsgesetz und die Möglichkeiten einer Aufenthaltserlaubnis zu Ausbildungs- und Erwerbszwecken. Sachstand ist der 01.08.2020. Download unter: http://www.zbs-auf.info

Themenbereich Migration & Arbeits(Ausbildungs)markt im Spiegel von Wirtschafts-, Sozial- & Beschäftigungspolitik sowie Sozialer Arbeit…

- Bendel, Petra / Bekyol, Yasemin / Leisenheimer, Marlene: *Auswirkungen und Szenarien für Migration und Integration während und nach der COVID-19 Pandemie*; Forschungsbereich Migration, Flucht und Integration Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg; Erlangen April 2021
  Die schwerwiegenden und langfristigen Folgen der Pandemie für die Integration von zugewanderten Menschen werden erst langsam sichtbarer. Ein Forschungsprojekt der FAU Erlangen-Nürnberg hat erste Ergebnisse einer Untersuchung veröffentlicht, die die unmittelbaren Auswirkungen auf Bildung und Ausbildung deutlich macht. Die Autor*innen entwickeln hier auch erste mögliche Szenarien für die Zukunft des Einwanderungslandes Deutschland.
- Blum, Felix / Birke, Peter / Stieber, Thomas: *Hinter den Kulissen des Erfolgs. Eine qualitative Untersuchung zu Ausbildung und Erwerbsarbeit von Geflüchteten*; SOFI Working Paper 2020-21 Göttingen, 61 S.; SOFI Soziologisches Forschungsinstitut Göttingen e.V. an der Georg-August- Universität; Download unter: http://sofi-goettingen.de/fileadmin/Working_paper/SOFI_WP_Bluhm_Birke_Stieber_Hinter_den_Kulissen_des_Erfolgs.pdf
- Brücker, Herbert / Gundacker, Lidwina / Hauptmann. Andreas / Jaschke, Philipp: *Die Arbeitsmarktwirkungen der COVID 19-Pandemie auf Geflüchtete und andere Migrantinnen und Migranten;* Nürnberg 2021, S. 34; IAB-Forschungsbericht 05/2021; Bezugsmöglichkeit: https://doku.iab.de/forschungsbericht/2021/fb0521.pdf
- Dälken, Michaela: Beschäftigte mit Migrationshintergrund integrieren – Beispiele guter Praxis; in Archiv Betriebliche Vereinbarungen; Düsseldorf Juni 2015; Hans-Böckler-Stiftung; Online-Publikation, download unter: https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_integration.pdf
- Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich): *Heraus aus dem Labyrinth. Jungen Neuzugewanderten in Europa den Weg zur Berufsbildung erleichtern;* Berlin Nov. 2020, 65 S.; Online unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-Broschu%CC%88re-Studie-Bildungslu%CC%88cken_de_RZ5_web.pdf
  & Methodenbericht: *Out of the maze. Easing the path to vocationaleducation and training for young newcomers in Europe. A study by the Research Unit of the Expert Council of German Foundations on Integration and Migration (SVR*); Berlin Dez. 2020, 49 S.; Online unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2020/11/SVR-FB_Methodology-Report_Study_Access_Vocational_Education_Europe.pdf
- Forschungsinstitut zur Zukunft der Arbeit GmbH (IZA): *Begleitevaluation der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete – Schlussbericht – Forschungsbericht 587;* Bonn 2021, 285 S.; Bundesministerium für Arbeit und Soziales BMAS; Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-587-arbeitsmarktpolitische-integrationsma%C3%9Fnahmen-gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=3
  Der Einsatz arbeitsmarktpolitischer Integrationsmaßnahmen hat die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten in den letzten Jahren spürbar verändert. Eine wissenschaftliche Evaluation, die das BMAS im November 2021 veröffentlicht hat, stellt den untersuchten Instrumenten insgesamt vor und ordnet sie ein. Lesenswert!!!

Im Abstract des Forschungsberichtes heißt es: „Dieser Schlussbericht präsentiert wissenschaftliche Erkenntnisse über Umsetzung, Inanspruchnahme, Wirkungen und Wirtschaftlichkeit der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete. Es werden die Fragen beantwortet, wie effektiv und effizient die zentralen Maßnahmen der Arbeitsförderung in den Rechtskreisen SGB II und SGB III für Personen im Kontext von Fluchtmigration im Hinblick auf ihre Arbeitsmarktintegration und soziale Teilhabe sind, und welche Faktoren, wie etwa Sprachförderung und individuelle und lokale Kontextfaktoren, die Maßnahmenwirksamkeit verstärken oder hemmen. Die kausalanalytisch angelegte Auswertung administrativer Daten wird durch die Untersuchung von Befragungsdaten und eine umfassende Implementationsanalyse ergänzt. Aus den empirischen Erkenntnissen abgeleitete Handlungsempfehlungen geben schließlich Impulse, um die Organisation, Prozesse und Rahmenbedingungen der arbeitsmarktpolitischen Integrationsmaßnahmen für Geflüchtete so zu gestalten, dass ihre positiven Wirkungen weiter verstärkt werden können.“

- Germershausen, Andreas / Kruse, Wilfried: Ausbildung statt Ausgrenzung Wie interkulturelle Öffnung und Diversity-Orientierung in Berlins Öffentlichem Dienst und in Landesbetrieben gelingen könnte; Bielefeld 2021, 22 S.; Transcript Reihe Kultur und soziale Praxis
- Gibson-Kunze, Martin / Happ, Dorit / Kühnel, Wolfgang / Schmidt, Matthias: Bildung und Arbeit als Integrationsfeld für Geflüchtete; Baden-Baden 2021, 217 S.; Nomos
  In der Publikation – sie ist Teil der Reihe HWR Berlin Forschung/Bd. 71 - werden die Ergebnisse einer Studie zur Integration in Bildung, Ausbildung und Arbeit von Geflüchteten in Berlin präsentiert. Grundlage der Untersuchung bilden qualitative Interviews mit Geflüchteten und Akteuren aus Schulen, Unternehmen, zivilgesellschaftlichen Projekten und Verwaltungen. Dabei werden förderliche und hinderliche Faktoren der Integration in Ausbildung und Arbeit analysiert und darauf bezogene Maßnahmen des Integrationsmanagements diskutiert.
- Heinrich Böll Stiftung / Heimatkunde Migrationspolitisches Portal Hrsg. / Matthiesen, Sigrun & Rieppel, Karin: *„Welcome to Germany VI“ Dossier Arbeitsmarktintegration*; Berlin Juni 2017,
  E-Paper; Heinrich-Böll-Stiftung
  Download: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/arbeitsintegration_pdf_06_2017.pdf
- Initiativausschuss für Migrationspolitik in Rheinland-Pfalz: Arbeitspapier: „Herausforderung junge Flüchtlinge in der Berufsausbildung“; Mainz 2018; Online unter: https://ini-migration.org/wp-content/uploads/2020/10/ArbeitspapierFluechtlingeundAusbildung-August2018.pdf
- Institut der deutschen Wirtschaft/IW Hrsg.: *Bildungsstand von Geflüchteten Bildung und Ausbildung in den Hauptherkunftsländern IW-Report 37/2017;* Köln 2017; Online unter: *https://www.iwkoeln.de/fileadmin/user_upload/Studien/Report/PDF/2017/IW-Report_2017_37_Bildungssysteme_in_den_Herkunftslaendern_Gefluechteter.pdf*
- Knuth, Matthias; *Was uns zusammenhält. Wie erreichen wir mehr Teilhabechancen bei Ausbildung und Beschäftigung?- Im Projekt: Für ein besseres Morgen der FES*; Bonn 2020, 44 S.; Friedrich Ebert Stiftung; Download der Studie: http://library.fes.de/pdf-files/fes/16008.pdf
- Kubis, Alexander & Röttger, Christof: *Der Löwenanteil der Geflüchteten wird in kleinen und mittleren Betrieben eingestellt,*: In: IAB-Forum 6. Dezember 2019, Nürnberg 2019; Online unter: https://www.iab-forum.de/der-loewenanteil-der-gefluechteten-wird-in-kleinen-und-mittleren-betrieben-eingestellt/
- Maier, Tobias: *Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung: Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten;* Reihe BIBB-Preprint, Version 1.0; Bonn Mai 2020, 18 S.; Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB; Download unter: https://bibb-dspace.bibb.de/rest/bitstreams/3d13d57f-81e6-4761-8410-afbd4fa6375f/retrieve
- Matthes, Britta / Severing, Eckart (Hrsg.): *Zugang zu beruflicher Bildung für Zuwandernde – Chancen und Barrieren;* Bonn 2020, 142 S.; Reihe Bericht zur Beruflichen Bildung - Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB; Download unter:
  https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_25_Zugang_Zuwandernde_barrierefrei.pdf
- MKFFI, Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen: *Gemeinsam klappt's – Integrationschancen für junge Erwachsene Flüchtlinge in NRW (IfjeF). Erfahrungen und Anregungen aus der Praxis der integrationspolitischen Infrastruktur*; Düsseldorf 2018; Onlineabruf unter: https://www.agbfn.de/dokumente/pdf/AGBFN_25_Zugang_Zuwandernde_barrierefrei.pdf

- Weiser, Barbara - Zentrale Beratungsstelle „Ausländer*innen und Fachkräfte-sicherung“ (ZBS AuF II): *Arbeitskräfteeinwanderung - Eine Arbeitshilfe für Unternehmen, Arbeitsverwaltung und Beratungsstellen*; Osnabrück 2020; Caritasverband für die Diözese Osnabrück e. V.
  Download unter: https://www.caritas-os.de/zbs-auf/start/ unter dem Titel Unternehmsinfo 6: Arbeitskräfteeinwanderung.
- Zeitschrift Migration und Soziale Arbeit herausgegeben vom Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V.: *Ausgabe 3/2020 – Migration und Arbeitsmarkt*; Weinheim 2020; Beltz/Juventa

Themenbereiche ausländerrechtliche Fragestellungen, Asyl-Gesetzgebung, Aufenthaltsrecht, Sozialrecht…

- Ausländerrecht: AuslR / AufenthaltsG, FreizügigkeitsG/EU, AsylG; München 2021, 35. Aufl.; Beck-Texte im dtv ; Stand: 23. Nov. 2020 & 36. Aufl. Stand 29. Sep. 2021
  Inhalt // AsylbewerberleistungsG, AsylG, AsylzuständigkeitsbestimmungsVO, AufenthaltsG, AufenthaltsVO, AusländerzentralregisterG, BeschäftigungsVO, FreizügigkeitsG/EU, Grundgesetz (Auszug), IntegrationskursVO, Schengener Durchführungsübereinkommen, Schengener Grenz-kodex, Sozialrechtliche Vorschriften (Auszüge), StaatsangehörigkeitsG (Auszug), Visakodex, Visumpflicht und -befreiung, VO (EG). *Die Aufl. 35 berücksichtigt insbesondere die Änderungen im FreizügigkeitsG/EU sowie neu die EU-Asylverfahrens- und die Aufnahmerichtlinie und das Brexit-Überleitungsgesetz. Die aktuelle Neuauflage beinhaltet die Rückführungs- und Asylverfahrensrichtlinie, die in der Praxis an erheblicher Bedeutung gewonnen hat. Darüber hinaus wurden die Änderungen durch das Gesetz zur Weiterentwicklung des Ausländerzentralregisters und die Änderungen im Staatsangehörigkeitsgesetz berücksichtigt.*
- Bauer, Angela & Schreyer, Franziska: *Ausländerbehörden und Ungleichheit: Unklare Identität junger Geflüchteter und der Zugang zu Ausbildung – In: Zeitschrift für Rechtssoziologie 2019; Vol. 39(No.1): 112–142*; Berlin 2019; Verlag De Gruyter Oldenbourg
  Der Beitrag fokussiert auf diejenigen Geflüchteten mit Duldung, deren Identitätsangaben von (Ausländer-) Behörden zumindest teilweise angezweifelt werden und deren Ausbildung daher gefährdet ist. Er beleuchtet das bislang wenig erforschte Phänomen der ‚ungeklärten Identität‘ sowie dessen Hintergründe und arbeitet Faktoren heraus, die im Prozess der aufenthaltsrechtlichen Identitätsklärung im Kontext des Zugangs zu Ausbildung wirksam werden.
- Bauer, Angela & Schreyer, Franziska: *Die Gründe für eine ungeklärte Identität von Geflüchteten sind vielfältig IAB-Forum vom 21.07.2020*; Nürnberg 2020; IAB; Online unter: https://www.iab-forum.de/die-gruende-fuer-eine-ungeklaerte-identitaet-von-gefluechteten-sind-vielfaeltig/?pdf=17265
- Bundesgesetzblatt: *Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung;* Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 26; ausgegeben zu Bonn am 15. Juli 2019; Bundesanzeiger-Verlag
  Download: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*[@attr_id=%27bgbl119s1021.pdf%27]#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1021.pdf%27%5D__1585233679272
- Bundesgesetzblatt: *Zweites Gesetz zur besseren Durchsetzung der Ausreisepflicht*; Bundesgesetzblatt Jahrgang 2019 Teil I Nr. 31; ausgegeben zu Bonn am 20. Aug. 2019; Bundesanzeiger-Verlag
  Download:
  https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?startbk=Bundesanzeiger_BGBl&start=//*[@attr_id=%27bgbl119s1294.pdf%27]#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl119s1294.pdf%27%5D__1585235116838
  BMAS: *Faktenpapier Migrationspaket I; Was hat sich für Gestattete und Geduldete durch das “Migrationspaket” der Bundesregierung verbessert?* Berlin Juli 2019; Bundesministerium für Arbeit und Soziales
  Download:
  https://mffki.rlp.de/fileadmin/MFFJIV/Integration/Rundschreiben/faktenpapier-migrationspaket_4_.pdf
- Ebding, Golde: *Innereuropäische legale Migration. Ein* Überblick *der aktuellen rechtlichen Instrumente*; 2019, 24 S.; Projekt moveeuropa! In migration_miteinander e.V.; Download: https://migrationmiteinander.de/wp-content/uploads/2019/09/moveurope_Broschuere-1.pdf
  Diese Infobroschüre setzt sich mit dem aktuell einzigen Mechanismus innereuropäischer legaler Migration für geflüchtete Menschen mit europäischen Aufenhaltstitel auseinander. Beleuchten wird darin der Weg der legalen Migration über das Visumsverfahren am Beispiel von Ausbildung und Freiwilligendienst. Die Voraussetzungen dafür, die verschiedenen Schritte und die rechtlichen Grundlagen werden detailliert

und praxisorientiert dargestellt. Die Infobroschüre richtet sich primär an Unterstützer*innen geflüchteter Menschen in der EU, die zur Legalisierung bzw. dauerhaften Stabilisierung der Aufenthalte betroffener Personen beitragen möchten und sich mit den rechtlichen Rahmenbedingungen auseinandersetzen müssen. *Darüber hinaus ist die Broschüre auch gut für geflüchtete Menschen selbst geeignet.*
- Marx, Reinhard: *Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz – Fachkräfteeinwanderung, Studium und Ausbildung, Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung*; Baden-Baden 2020; Nomos
- Hörich, Carsten / Putzar-Sattler, Moritz: *MITWIRKUNGSPFLICHTEN IM AUSLÄNDERRECHT-RECHTSGUT-ACHTEN zu den Voraussetzungen von Sanktionen bei Nichtmitwirkung*; Magdeburg / Frankfurt Nov. 2017, 20 S.; Flüchtlingsrat Sachsen-Anhalt e.V. & Pro Asyl; Online abzurufen unter: https://www.fluechtlingsrat-lsa.de/wp-content/uploads/2017/11/fluera_lsa_gutachten_2017_Mitwirkungspflichten_im_Auslaenderrecht.pdf
- Krause, Sigrun / Kamiab, Daniel, Kamiab Hesari / Weber, Daniel / Haschern, Danial / Alwasiti, Karim: Zerrissene Familien Praxisbericht und Rechtsgutachten zum Familiennachzug zu subsidiär Schutzberechtigten; März 2021, 47 S.; Pro Asyl & Jumen e.V. – Juristische Menschenrechtsarbeit in Deutschland; Download unter: https://jumen.org/wp-content/uploads/2021/03/Zerrissene-Familien_Praxisbericht-und-Rechtsgutachten-zum-Familiennachzug-zu-subsidi%C3%A4r-Schutzberechtigten_-M%C3%A4rz-2021.pdf
  Familiennachzug ist gerade auch für Azubis mit Fluchtgeschichte von großer Bedeutung. Von März 2016 bis Ende Juli 2018 war der Familiennachzug zu Geflüchteten mit subsidiärem Schutzstatus für über zwei Jahre pauschal ausgesetzt. Seit August 2018 ist der Familiennachzug wieder möglich – allerdings nur eingeschränkt. Seit August 2018 haben Pro Asyl und Jumen e.V. die Praxis des Nachzugsverfahrens über Monate analysiert und zeigen in ihrem Gutachten die praktischen Probleme und die Verfassungswidrigkeit der aktuellen Regelung.
- Netzwerk Berlin hilft (Hrsg.): *Duldung light“ nach §60b AufenthG für Menschen mit „ungeklärter Identität“. Wen trifft das? Wen nicht? Was ist zu tun? Mit den konkreten Auslegungen zu Berlin*; Berlin Aug. 2019; www.BERLIN-HILFT.com
  Download: http://berlin-hilft.com/2019/08/23/duldung-fuer-personen-mit-ungeklaerter-identitaet-duldung-light-hintergrund/
- Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) – Vogt, Claudius / GGUA: *Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration. Soziale Rechte für Flüchtlinge*; Berlin 3. Aktualisierte Aufl. 2020
  Das Migrationspaket 2019 enthält zahlreiche Gesetzesänderungen, die sich sowohl auf die rechtliche Situation geflüchteter Menschen als auch auf die ihrer Beraterinnen und Berater auswirken. Die vorliegende Aktualisierung der Arbeitshilfe des Paritätischen gibt die Rechtslage ab dem 01.01.2020 wieder und liefert zahlreiche Tipps für die Beratungspraxis. https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/sozialleistungen-fluechtlinge-2019-aufl3_web.pdf
- Der Paritätische Gesamtverband (Hrsg.) – Eichler, Kirsten GGUA: Ausbildung und Arbeit als Weg zu einem sicheren Aufenthalt? Die Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung / Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration; Berlin Okt. 2020; Online unter: https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/ausbildungsduldung-2020_web.pdf
  Auf 84 Seiten ein detaillierter Blick auf die Änderungen und Neuregelungen der Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung zeigt, dass sowohl das Ziel der einheitlichen Anwendung als auch das der Rechtssicherheit für Auszubildende & Beschäftigte und nicht zuletzt für die Betriebe durch die veränderten Rechtsgrundlagen nicht gewährleistet werden können. „Trotz aller genannten Schwierigkeiten und Kritik an den Neuregelungen soll die vorliegende Arbeitshilfe dazu dienen, sowohl die Ausbildungs- als auch die Beschäftigungsduldung in der Praxis besser handhabbar zu machen und ihren Anwendungsbereich – soweit dies im Rahmen der gesetzlichen Bedingungen möglich ist – zu vergrößern. Sie richtet sich in erster Linie an Berater*innen in Flüchtlings- und Migrationsberatungsstellen und wurde bewusst praxisorientiert gestaltet.“ (Zitat aus dem Vorwort zur Arbeitshilfe)
- Der Paritätische Gesamtverband e.V. Schuster, André - GGUA Münster Projekt Q – Qualifizierung der Flüchtlings- und Migrationsberatung: *Grundlagen des Asylverfahrens Arbeitshilfe zum Thema Flucht und Migration*; Berlin 5. über. Aufl. Nov. 2021; Der Paritätischer Gesamtverband
  Das Asylverfahren ist in seinen rechtlichen Grundlagen sowie der tatsächlichen Umsetzung enorm komplex und stellt selbst erfahrene Berater*innen und Anwält*innen immer wieder vor Fragen. Insbesondere das Zusammenspiel von deutschem und europäischem Asylrecht macht dieses Rechtsgebiet zu einem besonders anspruchsvollen. Der Paritätische hat aus diesem Grund die wichtige Arbeitshilfe zu den Grundlagen des Asylverfahrens noch einmal vollumfänglich überarbeitet. Sie richtet sich insbesondere an neue Asylverfahrensberater*innen und sonstige Personen, die Asylsuchende im Rahmen des

Asylverfahrens unterstützen und beraten möchten. Sie bietet einen komprimierten Überblick über den Ablauf des Asylverfahrens und die wesentlichen Rechtsgrundlagen hierfür. Die Arbeitshilfe ist bewusst praxisorientiert gestaltet und stellt Basisinformationen zur Verfügung, die an zahlreichen Stellen weiterführende Hinweise zur Vertiefung beinhalten. Sie können die Arbeitshilfe auf nachfolgender Homepage herunterladen:
https://www.der-paritaetische.de/fileadmin/user_upload/Publikationen/doc/211129_broschuere_A4_asylverfahren-Aufl-5_2021_web.pdf

- Siefert, Jutta: *AsylbLG Asylbewerberleistungsgesetz Kommentar*; München 2020 2.Aufl.; C.H.Beck
  Mit Gesetzesstand Juni 2020 kommentiert die Neuauflage alle jüngsten Entwicklungen. Der Kommentar ist besonders geeignet für die Beratungs- und Entscheidungspraxis.
- Thome, Harald: - Tacheles e.V. *Leitfaden ALG / Sozialhilfe von A – Z*; Stand: Feb. 2021 // 31, Auflage – Ausgabe 2021/2022; Frankfurt/M. 2021; Digitaler Vervielfältigungs- und Verlagsservice DSV
- Thüringer IvAF-Netzwerks BLEIBdran Hrsg.: *Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung / Passbeschaffung für Menschen mit Duldung;* Erfurt 2019; Online unter: https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/2019-09_Arbeitshilfe_Mitwirkungspflichten.pdf
- Thüringer IvAF-Netzwerks BLEIBdran Hrsg.: *Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung für Menschen im Asylverfahren*; Erfurt 2020; Online abzurufen unter: https://www.ibs-thueringen.de/wp-content/uploads/2020/08/Mitwirkungspflichten-Gestattung.pdf
- Voigt, Claudius: *Tabellarische Übersicht: Die Möglichkeiten eines unbefristeten Aufenthalts im Aufenthaltsgesetz (Niederlassungserlaubnis und Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU;* Münster Jan. 2022, 20 S.; IQ Netzwerk Niedersachsen Projekt Q – Büro zur Qualifizierung der Flüchtlings- und Migrationsberatung; Online unter:
  https://ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Tabelle_Niederlassungserlaubnis_2022.pdf
  Für Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit stellt sich spätestens nach einigen Jahren in Deutschland die Frage nach den Möglichkeiten eines unbefristeten, sicher(er)en Aufenthaltsrechts. Dies gilt sowohl für Drittstaatsangehörige, die in Deutschland ihr Studium abgeschlossen haben oder als Fachkräfte hier leben, als auch für Menschen, die einen Aufenthalt aus familiären oder aus humanitären Gründen haben. Es gilt ebenso auch für Jugendliche und für minderjährig eingereiste junge Volljährige mit 5 Jahren Besitz einer Aufenthaltserlaubnis.
  Nur ein unbefristetes Aufenthaltsrecht gibt eine recht hohe rechtliche Sicherheit, die auch dann nicht mehr gefährdet ist, wenn zum Beispiel der Arbeitsplatz verloren geht oder man sich trennt. Für Drittstaatsangehörige sieht das Aufenthaltsgesetz zwei unbefristete Aufenthaltstitel vor: die Niederlassungserlaubnis und die Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU. Aber – wen würde es überraschen – so einfach ist die Sache nicht: Es gibt nämlich nicht *die eine* Niederlassungserlaubnis, sondern 18 verschiedene. Welches die richtige ist, hängt unter anderem davon ab, zu welchem Zweck und mit welchem Aufenthaltstitel man sich zuvor schon in Deutschland aufgehalten hat. Die neue Arbeitshilfe „Tabellarische Übersicht: Die Möglichkeiten eines unbefristeten Aufenthalts im Aufenthaltsgesetz (Niederlassungserlaubnis und Erlaubnis zum Daueraufenthalt-EU)“ des IQ Netzwerk Niedersachsen soll dazu einen Überblick geben. In einer Einführung werden dabei grundsätzliche Regelungen zu den unbefristeten Aufenthaltsrechten dargestellt und in einer tabellarischen Übersicht anschließend die einzelnen Regelungen mit ihren Voraussetzungen und Ausnahmemöglichkeiten dargestellt.
- Voigt, Claudius: *Arbeitshilfe: Erforderliche Mindestbeträge für die Sicherung des Lebens-unterhalts bei Aufenthalten zu Bildungs- und Erwerbszwecken;* Münster Jan. 2022, 24 S.; IQ Netzwerk Niedersachsen Projekt Q – Büro zur Qualifizierung der Flüchtlings- und Migrationsberatung; Online unter:
  https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/Mindestein-kommen_2021.pdf
- Weiser, Barbara / Röder, Michael – Caritasverband d. Diözese Osnabrück & VNB e.V. NordWest (Hrsg.): *"Beratungsleitfaden zu Passbeschaffung und Mitwirkungspflicht bei Personen mit einer Duldung, bei Asylsuchenden und Schutzberechtigten"*; Osnabrück/Barnstorf Okt. 2018
  Als Online-Leitfaden zu finden unter: http://www.esf-netwin.de/recht.php
- Weiser, Barbara: *Gerichtsentscheidungen zu Mitwirkungspflichten*; Osnabrück Aug. 2020; Online unter: https://www.esf-netwin.de/download/868/
  Weiser, Barbara: *Rahmenbedingungen des Arbeitsmarkzugangs von Geflüchteten. Unter welchen Vorraussetzungen dürfen Asylsuchende, schutzberechtigte Personen sowie Migrantinnen und Migranten mit Duldung arbeiten und welche Möglichkeiten der Förderung gibt es?;* Berlin 4. überarbeitete Aufl. Juli 2021, 124 S.; Deutsches Rotes Kreuz & Informationsverbund Asyl und Migration e.V.; Download unter:

https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/2021_broschuere_arbeitsmarkt_fin_web.pdf
Die Broschüre bietet für alle in der Beratungspraxis Engagierten einen umfassenden Überblick zu den rechtlichen Rahmenbedingungen sowie zu Möglichkeiten der Unterstützung beim Arbeitsmarktzugang. Die zuletzt im Jahr 2017 erschienene Publikation wurde vor dem Hintergrund zahlreicher gesetzlicher Neuerungen von der Autorin Dr. Barbara Weiser (Caritasverband für die Diözese Osnabrück) vollständig überarbeitet. Ein neues Kapitel befasst sich mit Duldungen bzw. Aufenthaltserlaubnissen, die zum Zweck der Ausbildung und Beschäftigung erteilt werden können. Die einzelnen Kapitel der Handreichung behandeln diese Themen:
Der aufenthaltsrechtliche Rahmen des Arbeitsmarktzugangs für Asylsuchende, schutzberechtigte Personen sowie Personen mit einer Duldung // Sozialrechtliche Rahmenbedingungen und weitere Unterstützungsangebote (Leistungen der Jobcenter nach dem SGB II und der Agenturen für Arbeit nach SGB III; Leistungen der Jugendsozialarbeit nach SGB VIII, Förderprogramme, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen) // Aufenthaltssicherung durch Ausbildung und Beschäftigung (Ausbildungsduldung, Beschäftigungsduldung, Aufenthaltserlaubnisse nach den Bleiberechtsregelungen des § 25a und § 25b AufenthG, Aufenthaltserlaubnis zum Zweck der Beschäftigung nach § 19d AufenthG)

Themenbereiche Übergänge, Berufsorientierung, Berufs- & Ausbildungsvorbereitung, Ausbildungs“reife“…

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB Arbeitsbereich 4.4 – „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten“) Hrsg.: *Junge Geflüchtete für die duale Berufsausbildung gewinnen. Eine Arbeitshilfe für das Beratungspersonal mit Ideen aus der Projektpraxis*; Jobstarter Arbeitshilfe Nr. 3; Bonn Aug. 2018; Online unter: https://www.jobstarter.de/jobstarter/de/aus-der-projektarbeit/arbeitshilfen/arbeitshilfe-nr-3-junge-geflue-uale-berufsausbildung-gewinnen/arbeitshilfe-nr-3-junge-geflue-uale-berufsausbildung-gewinnen_node
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)Referat Innovationen in der beruflichen Bildung in Zusammenarbeit mit dem BMAS Hrsg.: *Berufseinstiegsbegleiter – die Möglichmacher. Informationen für Eltern, Lehrerinnen und Lehrer;* Bonn überarbeitete Auflage Dez. 2019; Online unter:
  https://bmbf-prod.bmbfcluster.de/upload_filestore/pub/Berufseinstiegsbegleitung_die_Moeglichmacher.pdf. Der im Programmbereich Jobstarter veröffentlichte Elternratgeber ist in weiteren Sprachen erhältlich und kann kostenlos unter bmbf.de bezogen werden.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): *Berufsausbildung in Teilzeit*; Referat Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung; Aufstiegsförderung; Bonn April 2021, 60 S.; Online unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/pub/Berufsausbildung_in_Teilzeit.pdf
  Die neu aufgelegte und aktualisierte Broschüre informiert über die veränderten Rahmenbedingungen der Teilzeitberufsausbildung aufgrund der Novelle des Berufsbildungs-gesetzes (BBiG) zum 1. Januar 2020 und bietet einen Überblick über vorhandene staatliche Unterstützungsleistungen an.
- Bylinski, Ursula: *Gestaltung individueller Wege in den Beruf. Eine Herausforderung an die pädagogische Professionalität*; Bielefeld 2014, 171 S.; W. Bertelsmann
  Der Band ist erschienen in der Reihe „Berichte zur beruflichen Bildung“. Hrsg. ist das Bundesinstitut für Berufsbildung/BIBB. Er dolumentiert die Ergebnisse einer qualitativen Studie, die die Professionalität der pädagogischen Fachkräfte, die am Übergang Schule - Beruf tätig sind, in den Blick nimmt. Das Forschungsprojekt zeigt die Anforderungen auf, vor die sie gestellt sind: Die individuelle Begleitung und (Lern-)Unterstützung junger Menschen. Die Ausführungen betonen dabei insbesondere den hohen Stellenwert von Vernetzung und Kooperation zwischen Institutionen und Akteuren. Abschließend werden Handlungsempfehlungen sowie Anknüpfungspunkte für die Fort- und Weiterbildung des pädagogischen Personals formuliert. Veröffentlicht als kostenloser Download:
  https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/download/7215
- Calmbach, Marc / Edwards, James: *„Deutschland ist das Land der Chancen“ – Berufsorientierung junger Geflüchteter. Eine qualitative SINUS-Studie*; Wiesbaden 2019, Open Access, 104 S.; Springer VS; https://link.springer.com/book/10.1007%2F978-3-658-24966-3
  Zum Inhalt: Untersuchungsanlage und Auswertungsmethodik SINUS-Mindsets von jugendlichen Geflüchteten im Alter von 14 bis 17 Jahren Berufsorientierung jugendlicher Geflüchteter Bedeutung des Themas Berufsorientierung Berufswünsche Motive der Berufswahl Kenntnisse über das (Aus-) Bildungssystem Ansprechpartner und Informationsquellen Informationsbedarfe Erfahrungen und Kompetenzen Bewertung des Schulsystems und Unterstützung durch die Schule

- Daase, Andreas / Ohm, Udo / Mertens, Martin (Hrsg.): Interkulturelle und sprachliche Bildung im mehrsprachigen Übergang Schule-Beruf; Münster 2017, 310 S.; Waxmann; Online die ersten 30 S. unter: http://waxmann.ciando.com/img/books/extract/3830977018_lp.pdf
- Dohmen, Dieter / Hurrelmann, Klaus / Yelubayeva, Galiya (2021): *Kein Anschluss trotz Abschluss?! Benachteiligte Jugendliche am Übergang in Ausbildung*; Studie des Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie/FiBS in Kooperation mit der Akademie für Innovative Bildung und Management/aim; Berlin März 2021, 64 S.; Download unter: https://www.fibs.eu/referenzen/publikationen/publikation/kein-anschluss-trotz-abschluss-benachteiligte-jugendliche-am-uebergang-in-ausbildung
- Dionisius, Regina / Matthes, Stephanie / Neises, Frank: Weniger Geflüchtete im Übergangsbereich, mehr in Berufsausbildung? Welche Hinweise liefern amtliche Statistiken? Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB; Bonn 2017, 40 S.; Download unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/AB_4.1_Dionisius_Matthes_Neises_Gefluechtete_barrierefrei.pdf
- Dobischat, Rolf / Kühnlein, Gertrud / Schurgatz, Robert: *Ausbildungsreife– Ein umstrittener Begriff beim Übergang Jugendlicher in eine Berufsausbildung; Arbeitspapier 189;* Hans-Böckler-Stiftung Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des DGB; Düsseldorf 2012, 100 S.; Online unter: https://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_189.pdf
- Gag, Maren:_Praktika und noch viel mehr…Betriebe als wichtige „Lernbegleiter“ und Bildungsorte – in: Schroeder, Joachim Hrsg.: Geflüchtete in der Schule. Vom Krisenmanagement zur nachhaltigen Schulentwicklung / S. 115 – 130; Stuttgart 2018; Kohlhammer
- Gag, Maren / Goebel, Simon / Goetze, Christiane Hrsg. - Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des BMAS: *„Mind the gap!“ Geflüchtete am Übergang von der Schule in den Beruf – Praxis- und Lösungsansätze der IvAF-Netzwerke*; Berlin Juni 2020; IvAf-Integration von Asylbewerberinnen, Asylbewerbern und Flüchtlingen
  Die 108 Seiten umfassende Publikation wurde im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit des BMAS herausgegeben und ist kostenfrei beim Publikationsversand der Bundesregierung zu bestellen. Die *wichtige und lesenswerte Broschüre* greift in 13 Beiträgen auf den vielfältigen Praxis-hintergrund der bundesweit aktiven IvAf-Netzwerke zurück und diskutiert mit der Sicht aus verschiedenen Bundesländern die jeweiligen spezifischen Erfahrungen aus dem Feld des Übergangssystems von der Schule in den Beruf mit Blick auf die Bildungs- und Arbeitsmarktteilhabe von jungen Geflüchteten. Unbedingt lesen, drüber sprechen und weiterempfehlen.

- Hecher, Kristin / Hilse, Patrick / Roser, Laura: *Auswahlprozesse im Kontext der Berufsorientierung für Geflüchtete Wissenschaftliche Analyse von Eignungsfeststellungs-verfahren zur Auswahl von Teilnehmenden für das Programm „Berufsorientierung für Flücht-linge (BOF)“ und vergleichbarer Unterstützungsangebote;* f-bb-Bericht 1/19, 2019, 86 S.; Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb); Diese Publikation ist frei verfügbar zum Download unter: https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/BOF/200113_BOF-Bericht__final__neues_Layout.pdf
- Hilkert, Bernhard / Pötter, Nicole / Diettrich, Andreas: *3.4.305 – Chancen des Zugangs zur beruflichen Bildung für bleibeberechtigte junge Geflüchtete: Möglichkeiten und Hindernisse in der Beratung und Unterstützung. Forschungsprojekt: Abschlussbericht Laufzeit II/2017 bis III/2020;* Bonn Sep. 2020, 120 S.; Bundesinstitut für Berufsbildung; Download unter: https://www.bibb.de/tools/dapro/data/documents/pdf/eb_34305.pdf
  Zur Entwicklung einer nachhaltigen beruflichen Ausbildungsperspektive benötigen junge Geflüchtete eine an ihren Bedarfen und an ihrer Lebenswelt ansetzende Beratung und Unterstützung. Dies ist ein zentrales Ergebnis der am Bundesinstitut für Berufsbildung durchgeführten empirischen Untersuchung. Die Studie arbeitet heraus, dass an verschiedenen berufsbildungsnahen Einrichtungen Berufsberater*innen weichenstellende Bedeutung für die Entwicklung beruflicher Ausbildungsperspektiven junger Geflüchteter haben.
  Die explorative Studie nimmt lokal und aus der Perspektive der Berater*innen an den Standorten München, Ennepe-Ruhr-Kreis und Rostock die ausbildungsbezogene Beratung und Unterstützung junger Geflüchteter in ausgewählten Einrichtungen und Projekten mit Bezug zum Berufsbildungssystem in den Blick, beschreibt das Beratungsgeschehen und arbeitet Potenziale und Hemmnisse der Beratung und Unterstützung heraus.
- Hilkert, Bernhard / Pötter, Nicole: *Zugang zur beruflichen Bildung für junge Geflüchtete. Der Beitrag berufsorientierender Beratung und Unterstützung*; In: Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis BWP Ausg. 02/2020, S. 47 -50
- Institut der deutschen Wirtschaft Köln e, V, (Hrsg.) / Redaktion: *KOFA – Kompetenzzentrum für Fachkräftesicherung: Handlungsempfehlung Berufsvorbereitung im Betrieb*; Bonn Juni 2017; Online unter: https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Handlungsempfehlungen/Berufsvorbereitung_im_Betrieb.pdf
- Köhling, Karola / Stöbe-Blossey, Sybille: *Kooperation von Akteuren vorbeugender Sozialpolitik. Eine Analyse am Beispiel der Berufsorientierung jugendlicher Flüchtlinge (unter Mitarbeit von Philipp Hackstein);* Vorbeugende Sozialpolitik 13; FGW; Düsseldorf 2018, 64 S.: Download unter: http://www.fgw-nrw.de/fileadmin/user_upload/FGW-Studie-VSP-13-Stoebe-Blossey-2018_10_04-komplett-web.pdf
- Köhling, Karola / Stöbe-Blossey, Sybille: *Integration durch Bildung: Die Berufsorientierung ju-gendlicher Flüchtlinge als Querschnittsaufgabe*; Duisburg, 166 S.: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Forschung, Nr. 2017-04. Unter: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00045153/IAQ-Forschung_2017_04.pdf
- Lippegaus, Petra: Berufsorientierung – was folgt aus der Corona-Krise? Probleme, Erkenntnisse und Lösungsansätze; Online-Beitrag bei Fachstelle überaus, Okt. 2021, 10 S.; Download unter: https://www.ueberaus.de/wws/berufsorientierung-was-folgt-aus-der-corona-krise.php „Jugendliche war der Übergang von der Schule in den Beruf unter Corona- und Lockdown-Bedingungen erheblich erschwert, viele fühlten sich übersehen, ihre Interessen und Bedürfnisse weitgehend ausgeblendet. Das Pandemie-Management ließ eine Berufsorientierung im Sinne von Auseinandersetzung mit der Berufs- und Arbeitswelt und von persönlicher Entwicklung kaum zu, soziale Ungleichheiten und Benachteiligungen verstärkten sich. Welche notwendigen Veränderungen zeigt diese Krise, welche Schlussfolgerungen müssen daraus gezogen werden? Petra Lippegaus, Professorin an der SRH Hochschule in Nordrhein-Westfalen, geht dieser Frage im Gastbeitrag für die Fachstelle *überaus* nach. Sie stellt die Krise in historische Kontexte, nutzt sozialpädagogische Erkenntnisse und beleuchtet digitale Lösungsansätze für die Zukunft.“ Aus: Einleitung des Beitrages
- Müller, Doreen / Nägele, Barbara / Petermann, Fanny: *Jugendliche in unsicheren Aufenthaltsverhältnissen im Übergang Schule-Beruf*; Göttingen April 2014, 114 S.; Zoom – Gesellschaft für prospektive Entwicklungen e.V.; Download als Online-Publikation: https://www.frsh.de/fileadmin/beiboot/BB13/BB-13-12-Anlage.pdf
  Auch wenn die von der Robert-Bosch-Stiftung geförderte Untersuchung schon einige Jahre zurückliegt und Aufenthaltsrechtliche Fragestellungen immer in Bewegung sind, lohnt sich die Lektüre. Im Fokus der Untersuchung steht die Frage, vor welchen Hürden Jugendliche und junge Menschen in unsicheren Aufenthaltsverhältnissen während ihres Bildungs- und Ausbildungsweges stehen und welche Determinanten diese Hürden bestimmen. Dabei geht es auch um die Frage, in welche migrationspolitischen Rahmenbedingungen ein prekärer Aufenthaltsstatus eingebettet ist. Ebenfalls werden abschließend „Good-practice-Ansätze“ vorgestellt.
- Nationaler Pakt für Ausbildung und Fachkräftenachwuchs in Deutschland Hrsg.; *Kriterienkatalog zur Ausbildungsreife*; Nürnberg 2009, 68 S.; Bundesagentur für Arbeit
  Online-Version: https://www.arbeitsagentur.de/datei/dok_ba015275.pdf
- Pötter, Nicole & Hilkert, Bernhard: *Professionelle Ausbildungsberatung bleibeberechtigter junger Geflüchteter; In: Hammerschmidt, Peter / Pötter, Nicole / Stecklina, Gerd Hrsg.: Der lange Sommer der Migration. Die Teilhabechancen der Geflüchteten und die Praxis der Sozialen Arbeit*; Weinheim/Basel 2021, 154 S.; Beltz Juventa
- Reißig, Birgit / Tillmann, Frank / Steiner, Christine / Recksiedler, Claudia: *Was kommt nach der Schule? Wie sich Jugendliche mit Hauptschulbildung auf den Übergang in die Ausbildung vorbereiten*.; Deutsches Jugendinstitut e.V. DJI; München 2018, 64 S.; Online abrufbar unter: https://www.dji.de/fileadmin/user_upload/bibs2018/WEB_DJI_WaskommtnachderSchule.pdf
- Thielen, Marc: *Inklusion als Weg und Ziel der Berufsorientierung. Herausforderungen für die Gestaltung inklusiver Übergänge*; Bonn Sep. 2019; überaus Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf; Download unter: https://www.ueberaus.de/wws/inklusion-als-weg-und-ziel-der-berufsorientierung.php

Literatur, Webseiten und Materialien zum Weiterlesen

Themenbereiche arbeitsrechtliche Grundlagen, Ausbildungsförderung, Berufsbildungsgesetz…

- Asylmagazin 8-9/2019 Beilage zum…; *Das Migrationspaket - Beiträge zu den aktuellen gesetzlichen Neuerungen im Asyl- und Aufenthaltsrecht sowie in weiteren Rechtsgebieten*; Berlin 2019; Informationsverbund Asyl und Migration e. V Download des 84seitigen Sonderdruck: https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/Beilage_AM19-8-9fin.pdf
- BMAS: *Faktenpapier Ausbildungsförderung I. Zugang von Ausländerinnen und Ausländern zur Förderung von Berufsausbildung und Ausbildungsvorbereitung neu aufgestellt!* Berlin Aug. 2019; Bundesministerium für Arbeit und Soziales
  Download: https://www.frnrw.de/fileadmin/frnrw/media/downloads/Themen_a-Z/Arbeit/faktenpapier-ausbildungsfoerderung.pdf
- BMAS: *A – Z der Arbeitsförderung Nachschlagewerk zum Sozialgesetzbuch Drittes Buch (SGB III)*; Bonn 2017, 128 S.; Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- BMAS: *Arbeitsrecht Informationen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber*; Bonn 2017, 104 S.; Bundesministerium für Arbeit und Soziales
- Bundesministerium für Bildung und Forschung: *Das neue Berufsbildungsgesetz (BBiG)*; Bonn 2020; *BMBF- Referat Rahmenbedingungen der beruflichen Bildung; Aufstiegsförderung:*
- *Am 1. Januar 2020 trat das novellierte Berufsbildungsgesetz in Kraft. In dieser 64 S. unfassenden Broschüre finden Sie den vollständigen Gesetzestext. Sie soll den Einstieg in das neue BBiG erleichtern.*
- BMI: *Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (BGBl.I 2019, S. 1021)*; Berlin 20. Dez. 2019
  Download:https://www.bmi.bund.de/SharedDocs/downloads/DE/veroeffentlichungen/themen/migration/anwendungshinweise-zum-gesetz-ueber-duldung-bei-ausbildung.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Fluchtpunkt Hamburg - Kirchliche Hilfsstelle Für Flüchtlinge*; Das „Hau Abgesetz II" tritt in Kraft – was ist jetzt zu beachten? Kurzinfo zu wichtigen Änderungen und Anregungen zum Umgang damit*; Hamburg Aug. 2019; Download der 7 Seiten: https://fluchtpunkt-hamburg.de/wp-content/uploads/190821_fluchtpunkt_Informationen-zum-Zweiten-Gesetz-zur-besseren-Durchsetzung-der-Ausreisepflicht.pdf
- GGUA Flüchtlingshilfe e.V. – Voigt, Claudius: *Ausbildungsförderung mit Aufenthaltsgestattung und Duldung;* Münster Stand 22. Okt. 2019; IQ-Netzwerk Niedersachsen
  Kurzer schematischer Überblick Download unter:
  https://ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/ausbildungsfoerderung.pdf
- IQ Fachstelle Einwanderung: *Zugang zu Arbeits- und Ausbildungsförderung für Geflüchtete – Tabelle*; Berlin Aug. 2019; Minor Kontor Download unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_Einwanderung/Publikationen_2019/FE_Ausbildungsf%C3%B6rderung_Gefl%C3%BCchtete_zusammengefasst_19-06-27.pdf

Themenbereiche Handicap, Inklusion, Belastung, Krankheit, Trauma, Resilienz…

- Arbeitsgruppe „Gesundheitsförderung mit Geflüchteten" des Kooperationsverbundes Gesundheitliche Chancengleichheit: *Gesundheitsförderung mit Geflüchteten Lücken schließen – Angebote ergänzen: Eine Handreichung des Kooperationsverbundes Gesundheitliche Chancengleichheit*; Berlin Feb. 2021, 64 S.; Geschäftsstelle des Kooperationsverbundes Gesundheitliche Chancengleichheit bei Gesundheit Berlin-Brandenburg e. V.
  Die Publikation reiht sich ein in diverse Veröffentlichungen des Kooperationsverbundes. Sie sind auf dem Portal www.gesundheitlichechancengleichheit.de unter „Gesundheitsförderung bei Geflüchteten" abrufbar.
- Beckers, Corinna Bettina: *Resilienz und Kultur Wie kulturelle Kontexte Resilienzprozesse bei jungen Geflüchteten prägen*; Wiesbaden 2021, 146 S.; Springer VS
  Die leider sehr teure Masterarbeit analysiert das Verhältnis der wissenschaftlichen Konstrukte „Resilienz" und „Kultur" und leistet einen lesenswerten Beitrag zur Auseinandersetzung um kulturellen Kontextabhängigkeit von Resilienz.
- Boege, Katrin & Manz, Ralf (Hrsg.): *Traumatische Ereignisse in einer globalisierten Welt. Interkulturelle Bewältigungsstrategien, psychologische Erstbetreuung und Therapie;* Kröning 2007; Asanger Verlag
  „Fazit: Der Tagungsband ist sicherlich in erster Linie ein hilfreicher Denk- und Handlungsanlass für alle diejenigen, die mit Menschen anderskultureller Herkunft beruflich umgehen; er ist aber auch ein Schlüssel für eine Tür, die nicht offen steht, sondern geöffnet werden muss, mit Empathie und der

Fähigkeit zum interkulturellen Dialog und zur interkulturellen Kompetenz, für dich und mich, weil wir alle in einer multikulturellen Gesellschaft leben, die lebenswert und gerecht für alle sein sollte." Ausführliche SocialNet- Rezension unter:
https://www.socialnet.de/rezensionen/6270.php

- Deutsches Grünes Kreuz e.V. /Robert Koch Institut Hrsg.: Aufklärungsmerkblätter zur COVID-19-Impfung mit mRNA-Impfstoff/mit Vektorimpfstoff – Übersetzung jeweils in 19 Sprachen; Berlin/Marburg 2021; Download der Informationen zum mRNA-Impfstoff: https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Impfen/Materialien/COVID-19-Aufklaerungsbogen-Tab.html
  Download der Information en zum Vektorimpfstoff:
  https://www.rki.de/DE/Content/Infekt/Impfen/Materialien/COVID-19-Vektorimpfstoff-Tab.html
  Diese Dokumente werden laufend aktualisiert.
- Dreiner, Monika: *Trauma bei Kindern und Jugendlichen Für alle, die mit traumatisierten Kindern und Jugendlichen zu tun haben*; Köln 2018, 47 S.; ZTK / Zentrum für Trauma- und Konfliktmanagement
- vom Felde, Lisa / Flory, Lea / Baro, Jenny: *Identifizierung besonderer Schutzbedürftigkeit am Beispiel von Personen mit Traumafolgestörungen. Status quo in den Bundesländern, Modelle und Herausforderungen;* Berlin Juni 2020, 84 S.; Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – BAfF e. V.; Online unter: https://www.baff-zentren.org/wp-content/uploads/2020/11/BAfF_Reader_Identifizierung.pdf
- Gag, Maren / Weiser, Barbara: *Leitfaden zur Beratung von Menschen mit einer Behinderung im Kontext von Migration und Flucht*; Hamburg/Osnabrück Feb. 2020, 2.Aufl., 116 S.: Caritasverband für die Diözese Osnabrück & Passage gGmbH; Download unter: https://www.caritas-os.de/themen/migration-und-integration/aktuelles/leitfaden-zur-beratung-von-menschen-mit-einer-behinderung-im-kontext-von-migration-und-flucht . Der wichtige Leitfaden vermittelt einen Überblick, welche Rechte Migrant*innen mit einer Behinderung haben. Dabei geht es um Asylsuchende, Flüchtlinge und andere Drittstaatsangehörige sowie Unionsbürger*innen mit und ohne materiellem Aufenthaltsrecht. Im Fokus stehen insbesondere Leistungen zur medizinischen Rehabilitation, zur Teilhabe am Arbeitsleben und am Leben in der Gemeinschaft sowie zur Pflege und Hinweise zum Erhalt eines Schwerbehindertenausweises.
- Gahleitner, Silke Brigitta / Zimmermann, Dorothea / Zito, Dima: *Psychosoziale und traumapädagogische Arbeit mit geflüchteten Menschen*; München 2017; Vandenhoeck & Ruprecht. Die Autorinnen dieses Bandes geben einen Überblick und neue Impulse, wie adäquate Angebote und Ressourcen für geflüchtete Menschen bereitgestellt und damit die Möglichkeiten einer geglückten Integration erhöht werden können – im Sinne eines gelungenen interkulturellen Zusammenlebens. Ausführliche Rezension von Marilena de Andrade auf SocialNet: https://www.socialnet.de/rezensionen/24201.php
- Gräßer, Melanie / Iskenius, Ernst-Ludwig / Hovermann jun., Eike: *Therapie-Tools Psychotherapie für Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung // Mit E-Book inside und Arbeitsmaterial*; Weinheim 2017, 256 S.; Beltz
  Praxisorientiertes Buch für Fachkräfte, das davon ausgeht: Viele Therapeut*innen »trauen« sich nicht an diese Patientengruppen heran, weil sie sprachliche und kulturelle Schwierigkeiten befürchten. Diese Vorbehalte sind aber oft unbegründet. Die Autor*innen, ein traumaerfahrenes, multiprofessionelles Expertenteam, erklären mit diesem Tools-Buch, wie eine gute Therapie mit Migrant*innen und Flüchtlingen gelingen kann. Die vielen Arbeitsblätter und Checklisten erleichtern den Zugang zu den Patienten von der ersten Planung über die Kontaktaufnahme bis hin zum therapeutischen Prozess. Inkl. Hilfestellungen bei gutachterlichen Äußerungen und Praxisanleitungen zur Arbeit mit Dolmetschern.
  Zu finden sind Kapitel zu: Selbstreflexion • Beantragung einer Psychotherapie • Interkulturelle Aspekte • Arbeit mit Dolmetschern • Praxis-Check • Der erste Patientenkontakt • Das Erstgespräch • Diagnostik • Gutachten und Anträge • Behandlung • Stabilität und Ressourcenarbeit • Resilienz • Kinder und Jugendliche • Schwierige Situationen • Suizidalität • Trauer und Verlustarbeit • Selbstfürsorge
- Informationsverbund Asyl & Migration & Deutsches rotes Kreuz Hrsg. / Jentsch, Oda: *Krankheit als Abschiebungshindernis Anforderungen an die Darlegung von Abschiebungshindernissen aufgrund von Krankheit im Asyl- und Aufenthaltsrecht 2. Aufl.;* Berlin Okt. 2020
- Kizilhan, Jan Ilhan / Klett, Claudia: *Psychologie für die Arbeit mit Migrant*innen*; Weinheim 2021, 215 S.; Beltz Juventa
- Kleefeldt, Esther: *Resilienz, Empowerment und Selbstorganisation geflüchteter Menschen – Stärkenorientierte Ansätze und professionelle Unterstützung;* München 2018, Vandenhoeck & Ruprecht
- PSZ Sachsen-Anhalt Hrsg: *Nawa – CD in arabischer Sprache. Informationen und Übungen für traumatisierte Menschen*; Audio-CD, 65 Minuten Laufzeit; Karlsruhe; von Loeper Literaturverlag
  Nawa - „der Ort der Geborgenheit" (kurdisch), so lautet der Titel dieser CD-Serie, die traumatisierten Flüchtlingen und Opfern von Gewalt eine Hilfe sein soll.
  Im Informationsteil der Nawa-CD in arabischer Sprache wird einfühlsam in die Thematik „Traumatisierung"

eingeführt und anhand von Beispielen gezeigt, wie unterschiedlich Menschen auf Gewalt und verstörende Erlebnisse reagieren können. Im Übungsteil der CD geht es um die Wirkung innerer Bilder und um verschiedene Entspannungstechniken (Atmung, Muskelentspannung). Zwei Imaginationsübungen (Ort der Geborgenheit, Garten) schließen das Informations- und Übungswerk ab.
Diese CD ist ein Novum, da sie kulturelle und sprachliche Besonderheiten berücksichtigt und in mehreren Sprachen produziert wurde, in denen es bisher keinen Zugang zu diesen Informationen gab. Nawa-CDs sind auch auf Albanisch (Bestell-Nr. 000-515), Deutsch (Bestell-Nr. 000-511), Englisch (Bestell-Nr. 000-516), Französisch (Bestell-Nr. 000-517), Kurdisch (Kurmanci - Bestell-Nr. 000-513), Kurdisch (Sorani - Bestell-Nr. 000-514), Persisch (Farsi - Bestell-Nr. 000-518), Tamil (Bestell-Nr. 000-519) und Türkisch (Bestell-Nr. 000-512) erhältlich.
Herausgeber der Nawa-CD-Reihe ist das Psychosoziale Zentrum für Flüchtlinge Düsseldorf. Die arabische Nawa-Version wurde vom Psychosozialen Zentrum für Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt (PSZ) herausgegeben

- May, Isabell / Sequeira, Dileta Fernandes: *Erkennen Lernen. Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eigenen Vorurteile in der pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten - Eine Handreichung unter besonderer Berücksichtigung von Bildungskontexten und dem Bereich DaF/DaZ*; Duisburg, 2019, 68 S.; KOMM-AN-Projekt: Das (Nicht-)Erkennen von Traumata – Stereotype und Vorurteile gegenüber Geflüchteten als Erklärung für „verweigerndes Lernverhalten“ ARIC-NRW e.V; Download unter: https://www.aric-nrw.de/files/aricnrw/docs/pdf/Handreiche_DaZ.pdf
  Hier besonders der Teil III der Handreichung zum Thema Trauma ab S. 37.
- Reddemann, Luise: *Geflüchtete würdeorientiert begleiten. Ethische und Psychosoziale Annäherung*; München 2020 – Reihe Fluchtpraxis; Vandenhoeck & Ruprecht
- Trauma – Zeitschrift für Psychotraumatologie und ihre Anwendungen (Monika Reif-Huelser Hrsg.): *Schwerpunkt Traumatisierte Flüchtlinge: Diagnostik und Therapie*; Jg. 14, 2016 – Heft 1; Kröning; Asanger Verlag
- Stangier, Ulrich / Kananian, Schahryar / Yehuya, Marwan / Hinton, Devon E.: *Kulturell adaptierte Verhaltenstherapie für Menschen mit Fluchterfahrung. Manual zur Stärkung von Resilienz und innerer Ausgeglichenheit*; Weinheim 2020, 1 Aufl., 222 S.; Beltz
  Im Inhalt findet sich Arbeitsmaterial zu: Belastungsfaktoren Geflüchteter • Diagnostik • Kooperation mit Dolmetscher*innen • Einzeltherapie • Gruppentherapie • Kritische Therapiesituationen • Evaluation
  Das im Buch vorgestellte niedrigschwellige Behandlungsprogramm enthält Elemente der Psychoedukation und der Ressourcenorientierung und stellt somit die ideale Vorstufe einer traumafokussierten Therapie dar. Zentral ist die Stärkung der Widerstandkraft und der inneren Ausgeglichenheit angesichts der vielfältigen Anforderungen und Belastungen, denen Geflüchtete ausgesetzt sind. Kulturell angepasste, diagnoseübergreifende Störungsmodelle erleichtern Betroffenen den Einstieg in die Psychotherapie. Psychische Symptome sowie ihre Ursachen werden verständlich dargestellt und vermittelt. Die Interventionen sind bei Traumafolgestörungen, Depression, Angststörungen und somatoformen Störungen hilfreich. Sehr hilfreich sind Arbeitsmaterialen auf Deutsch, Farsi und Arabisch (PDF- und Audiodateien).
- Sequeira, Dileta Fernandes: *Gefangen in der Gesellschaft. Alltagsrassismus in Deutschland - Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie;* Baden-Baden 2015, 664 S.; Tectum Wissenschaftsverlag
- Uslucan, Haci-Halil: *Resilienzpotenziale bei Jugendlichen mit Migrationshintergrund*. Seite 555 – 574. In: Zander, M. (Hrsg.): Handbuch Resilienzförderung; Wiesbaden 2011; VS-Verlag
- Wühle, Armin NTFN: *Digitale Angebote des Netzwerks für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen;* Vortrag/Powerpointpräsentation; Hannover 25.02.2021; online unter: https://www.gesundheit-nds.de/images/pdfs/vortrag/2021-02-25_wuehle.pdf
- Zito, Dima. & Martin, Ernest: *Umgang mit traumatisierten Flüchtlingen. Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche*.; Weinheim und Basel 2016: Beltz/Juventa - ausführliche Besprechung im Kapitel: „Wenn Migration und Flucht zu außerordentlichen Belastungen und Traumafolgestörungen führt“!

Themenbereich unbegleitete Minderjährige, Erziehungshilfe…

- Achterfeld, Susanne - Deutsches Institut für Jugendhilfe und Familienrecht (DIJuF): *SGB VIII Reform und Care Leaver:innen – was verändert sich?*; Vortrag auf der Herbsttagung des Bundesfachverbands umF „Gut vernetzt – wo steht die Arbeit mit jungen Geflüchteten?“ Nov. 2021; Online unter: https://b-umf.de/src/wp-content/uploads/2021/12/herbsttagung-2021-sgbviii-reform-und-care-leaver.pdf
- Alicke, Tina: *Your Next Steps – Wegweiser für Fachkräfte. Young Refugees NRW*; Arbeiterwohlfahrt Bezirksverband Westliches Westfalen e. V. (Hrsg.). Dortmund 2016, 50 S.. Unter: https://www.awo-ww.de/sites/default/files/2/dokumente/Wegweiser-Fachkraefte.pdf

- Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe: *Qualifizierung und Qualifikation von Fachkräften mit Blick auf die Begleitung, Unterstützung und Integration von geflüchteten Familien und unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten: Positionspapier der Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ*; Berlin 2016, 13 S.; Arbeitsgemeinschaft für Kinder- und Jugendhilfe – AGJ; Download unter: https://www.agj.de/fileadmin/files/positionen/2016/Qualifizierung_und_Qualifikation_von_Fachkr%C3%A4ften.pdf
- Büchner, Antje-Christin // Flüchtlingsrat Thüringen e.V. und Landeskoordinatorin des Bundesfachverbandes umF: *Das Asylverfahren bei unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen Bedeutung der Asylantragstellung in der Minderjährigkeit, die Anhörung beim BAMF und der Umgang mit BAMF-Bescheiden Eine Arbeitshilfe für Jugendämter, Vormund*innen und Betreuer*innen*; Erfurt/Berlin Aug. 2019, 40 S.; Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e. V. / Flüchtlingsrat Thüringen e.V.; Online unter: https://b-umf.de/src/wp-content/uploads/2019/11/2019_10_09_arbeitshilfe_asylverfahren.pdf
- BumF – Bundesfachverband Unbegleiteter Minderjähriger Flüchtlinge Hrsg. // Fachautorin Eschelbach, Diana: *Jugendberufshilfe für junge Geflüchtete. Anschlusshilfe für junge geflüchtete Menschen und Aufgabe der Jugendhilfe nach SGB VIII. Eine Orientierungshilfe für Fachkräfte und Begleitpersonen;* Stand Okt. 2020; Berlin 2020
- Bundesforum Vormundschaft und Pflegschaft Hrsg.: *Praxistipps zum Thema Übergänge für junge Volljährige*; Heidelberg 2021; online abrufbar unter: https://vormundschaft.net/assets/uploads/2021/03/Praxistipps_Uebergaenge-von-jungen-Volljaehrigen-gestalten_Bundesforum.pdf
  Auf 4 Seiten findet sich eine praxisorientierte Zusammenstellung von nützlichen Links, Hinweisen, Broschüren und Materialien, die hilfreich sein könnten für betroffenen junge Menschen sowie Vormund*innen, Ausbilder*innen und Berater*innen.
- Buttner, Peter / Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. Hrsg.: *Bildungsgerechtigkeit: Teilhabe in allen Lebenslagen? Archiv Nr. 2/2021*; Berlin 201, 96 S.
- *Checkliste für den Übergang (von Jugendhilfe) zum selbständigen Leben zu Jobcenter-/BAföG-/BAB-finanziertem Wohnen;* Stand Aug. 2018; München 2018; Online unter: https://b-umf.de/src/wp-content/uploads/2018/11/2018_10_17_lange-checkliste-fuer-den-uebergang-ins-erwachsenenleben.pdf
  Als Hilfe für die Übergangsgestaltung hat der BumF gemeinsam mit der SchlaU-Schule in München und mit Unterstützung durch das bayrische IvAF-Netzwerk FiBA 2 – Flüchtlinge in Beruf und Ausbildung Checklisten für den Übergang erstellt. Übergänge sind immer von Brüchen und Unsicherheiten durchzogen, insbesondere der Übergang in andere Leistungssysteme. Nicht abgestimmte Verfahren und daraus folgende Versorgungslücken prägen häufig die Realität junger Menschen bei Verlassen der Jugendhilfe. Soll heißen, die zahlreichen unterschiedlichen Übergänge stellen vielfältige Herausforderungen für die jungen Menschen und ihr Unterstützungssystem dar.
- Deutscher Caritasverband, Referat Migration und Integration (Hrsg.): *Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge in Deutschland Rechtliche Vorgaben und deren Umsetzung*; Freiburg 2. Aufl., März 2017; Lambertus; 232 S.
- Diakonie Deutschland Hrsg.: *Wissen kompakt Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge*; Berlin Feb. 2018, 7 S.; Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.; Download unter: https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Wissen_kompakt_PDF/2018_Wissen_kompakt_Unbegleitete_minderjaehrige_Fluechtlinge.pdf
- Ehmann, Tamara: Gelingensbedingungen pädagogischer Integrationsförderung. Eine Längsschnittstudie zur Arbeit mit geflüchteten Heranwachsenden; Opladen 2021, 215 S.; Budrich Academie Press
- González Méndez de Vigo, Nerea / Karpenstein, Johanna / Schmidt, Franziska*: Junge Geflüchtete auf dem Weg in ein eigenverantwortliches Leben begleiten. Ein Leitfaden für Fachkräfte*; Berlin 2017, 92 S.; Bundesfachverband unbegleitete minderjährige Flüchtlinge e. V.; Download unter: https://b-umf.de/src/wp-content/uploads/2017/12/BumF-Leitfaden__Junge_Gefl%C3%BCchtete_-05_2017.pdf
- Gonzales Méndez de Vigo, Nerea / Schmidt, Franziska: *Begleitung junger Geflüchteter auf dem Weg in ein eigenverantwortliches Leben*; Hannover Mai 2018, 31 S.; BumF; Download unter: https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2018/06/Fachtag-Ju-Vo-Pr%C3%A4si-09.05.2018-Eingangsvortrag-BumF.pdf
  Dieser Handlungsleitfaden nimmt das Erfahrungswissen von jungen Geflüchteten, aber auch der sie begleitenden Professionellen sowie Ehrenamtlichen zum Ausgangspunkt. Er zielt darauf ab, die unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen junger Geflüchteter im Übergang in ein eigenverantwortliches Leben transparent zu machen.
- von Grönheim, Hannah / Paulini, Christa / Choumar, Gadir: *Arbeiten mit unbegleiteten und begleiteten jungen Geflüchteten. Ein Methodenbuch. Mit Online-Methoden*; Weinheim/Basel 2021, 128 S.; Beltz

Juventa
Schwierige Asylverfahren, langes Warten auf einen Schul – und Ausbildungsplatz, Übersetzen für die Eltern, Erlebnisse der Diskriminierung, fremdbestimmtes Wohnen – sind nur einige der zu bewältigenden und für junge Geflüchtete oft herausfordernden Übergänge. Für die eigentlichen Themen der Jugendphase bleibt dabei kaum Zeit oder Raum.
Das Methodenbuch ist im Rahmen des Projektes „JuFlu – Übergänge im Leben junger Geflüchteter" entstanden und richtet sich an Fachkräfte und Ehrenamtliche in der Arbeit mit jungen begleiteten und unbegleiteten geflüchteten Menschen. Das Ziel des Forschungsprojektes bestand in der Erarbeitung von Handlungsmaximen für die Praxis hinsichtlich der gelingenden Unterstützung bei Übergangsprozessen im Leben junger Geflüchtete: Das Methodenbuch fasst einen Teil der Ergebnisse zusammen und stellt eine praktische Handreichung für die Begleitung von konkreten, ausgewählten Übergangsphasen dar. Die Ergebnisse der Studie basieren auf Gruppen- und Einzelinterviews mit jungen Geflüchteten sowie Expert*innen aus der Sozialen Arbeit. Die Perspektive der Jugendlichen stand im Rahmen der Erhebung im Mittelpunkt. Diese Herangehensweise ermöglicht die Definition von prägenden Übergängen durch die Jugendliche selbst und lieferte Erkenntnisse zu spezifischen Bewältigungsstrategien. Zudem werden im Band Faktoren bestimmt, die Übergänge eher erleichtern, und Umstände identifiziert werden, die Übergänge für junge Geflüchtete erschweren. (angelehnt an die Einleitung des Bandes, S. 7)

- Hinze, Dörthe / Becker, Gerlinde / von Grönheim, Hannah: *Das Asylverfahren. Deine Rechte, deine Perspektiven – erklärt für unbegleitete Minderjährige (aktualisiert, Jan. 2021);* Hannover 2019, 31 S.; Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.; Online einzusehen unter: https://www.nds-fluerat.org/wp-content/uploads/2021/01/nds-fluerat.org_infobrosch_junge_geflu%CC%88chtete_dina5_2021_02.pdf
  Das für junge Menschen ansprechend gestaltete Heft entstand 2017 im Rahmen eines Kooperationsprojektes zwischen der Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit der HAWK Hildesheim und dem Flüchtlingsrat Niedersachsen e. V.. Wichtiges Infomaterial für alle die Kontakt mit unbegleiteten Minderjährigen haben.
- Huber, Anna / Lechner, Claudia: *Ganz ähnlich – ganz anders: Die Lebenslagen geflüchteter Jugendlicher in Deutschland:* In: Jansen, I. / Zander, M. (Hrsg.): Unterstützung von geflüchteten Menschen über die Lebensspanne. Ressourcenorientierung, Resilienzförderung, Biografiearbeit. Weinheim, Basel 2019, S. 164 – 177; Beltz Juventa
- Hundt, Marion: *Praxishandbuch Familie und Migration Migrationsrecht-Familienrecht-Kinder- und Jugendhilfe*; Köln 2020, 226 S.; Reguvis Fachmedien GmbH
- JoG – Jugendliche ohne Grenzen & BumF – Bundesfachverband unbegleiteter Minderjähriger Flüchtlinge Hrsg.: *NEU ANFANGEN Tipps für geflüchtete Jugendliche, die mit ihrer Familie in Deutschland leben*; Berlin 2018, 68 S.; Download siehe: https://b-umf.de/src/wp-content/uploads/2018/07/2018_07_broschuere_neu_anfangen_tipps-fuer-gefluechtete-jugendliche.pdf
- Köhling, Karola / Ruth, Marina unter Mitarbeit von Hamad, Hawzheen: *Integration von jugendlichen Geflüchteten. Das Zusammenwirken von lebens- und arbeitsweltlichen Faktoren;* IAQ-Report 2020-03; Duisburg 2020; Institut Arbeit und Qualifikation der Fakultät für Gesellschaftswissenschaften Universität Duisburg-Essen; Online unter: https://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2020/report2020-03.pdf
- MKFFI, Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen: *Gemeinsam klappt's – Integrationschancen für junge erwachsene Flüchtlinge in NRW (IfjeF). Erfahrungen und Anregungen aus der Praxis der integrationspolitischen Infrastruktur*; Düsseldorf 2018, 36 S.; Online unter:
- https://broschuerenservice.land.nrw/mkffi/files?download_page=0&product_id=880&files=download/pdf/handreichung-ifjef-2019-web-pdf_von_gemeinsam-klappt-s-integrations-chancen-fuer-junge-erwachsene-fluechtlinge-in-nrw-ifjef_vom_mkffi_3036.pdf
- Schmollinger, Thea / Köck, Thomas / Gaßmann, Angelika Hrsg.: *Junge Geflüchtete in den Erziehungshilfen. Perspektiven aus Wissenschaft und Praxis*.; Freiburg 2019; Lambertus
- Soziale Arbeit und Gesundheit im Gespräch Nr. 20/2021/Zeitschrift: Hier von Grönheim, Hannah / Paulini, Christa / Seeberg, Jelena: *„Gib nicht auf, irgendwann erreichst Du deine Ziele!" Übergänge begleiten, Junge Geflüchtete stärken*; HAWK | Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim/Holzminden/Göttingen Fakultät Soziale Arbeit und Gesundheit, Download unter: https://www.hawk.de/sites/default/files/2021-07/nummer_20_gib_nicht_auf.pdf
  „Die Entwicklungsphase der Adoleszenz gilt als besonders prägend und bringt viele Veränderungen für junge Menschen mit sich, sowohl in Bezug auf Übergänge in der Bildungs- und Erwerbsbiografie als auch in Bezug auf Veränderungen des Umfeldes und der eigenen Persönlichkeit. Für junge Menschen mit Fluchterfahrung kommt dazu, dass sie dauerhaft mit möglichen Übergängen in Bezug auf ihren Aufenthaltsstatus und bei unbegleiteten jungen Volljährigen auch mit einem möglichen Ausscheiden aus der Jugendhilfe konfrontiert sind. Im Rahmen des vom Europäischen Fonds für regionale Entwicklung (EFRE) geförderten Forschungsprojektes „JuFlu: Übergänge im Leben junger Geflüchteter" haben wir uns in den Jahren 2018 bis 2020 mit der Fragestellung beschäftigt, wie die Soziale Arbeit Übergänge von jungen begleiteten und unbegleiteten geflüchteten Menschen gelingend unterstützen kann. Ziel war es, praxisorientierte Handlungsstrategien für die Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen zu entwickeln." (Zitiert aus der Einleitung S. 3)
- Thomas, Stefan / Sauer, Madeleine / Zalewski, Ingmar: *Unbegleitete minderjährige Geflüchtete. Ihre Lebenssituationen und Perspektiven in Deutschland*; Bielefeld 2018, 254 S.; transcript; Open Access unter: https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/3f/ec/f0/oa9783839443842.pdf
  Sehr fundierte wissenschaftliche Lektüre, eher für Fachmenschen geeignet.

Themenbereich Beratungsprozesse, Unterstützungsstrukturen während der Ausbildung...

- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Arbeitsbereich 4.4 – „Stärkung der Berufsbildung, Bildungsketten" (Hrsg.): *Junge Geflüchtete für die duale Berufsausbildung gewinnen - Eine Arbeitshilfe für das Beratungspersonal mit Ideen aus der Projektpraxis JOBSTARTER Arbeitshilfe Nr. 3*; Bonn 2018; Download: https://www.jobstarter.de/jobstarter/shareddocs/downloads/files/arbeitshilfe_gefluechtete.pdf?__blob=publicationFile&v=1
- Friese, Paul: *Kultur- und migrationssensible Beratung*; Weinheim und Basel 2019: Beltz/Juventa Erschienen in der Buchreihe ››Basiswissen Beratung‹‹, versehen mit Arbeitsmaterialien zum Onlineabruf. Friese ist ein ausgesprochener Praktiker und schreibt für die Praxis. Die Ausführungen sind durchweg verständlich und plausibel und bieten eine Reihe von hilfreichen Anregungen für die Gestaltung einer gelingenden migrations- und kultursensiblen Beratungspraxis. Ausführliche Rezension unter: https://www.socialnet.de/rezensionen/25960.php
- Gericke, Thomas; *Duale Ausbildung für Benachteiligte Eine Untersuchung zur Kooperation von Jugendsozialarbeit und Betrieben Übergänge in Arbeit, Band 3*; München 2003, 144 S.; Verlag Deutsches Jugendinstitut
- Gouma, Vinda / Salto, Eliana: *Fem .OS* – **Aufsuchendes Orientierungs- und Beratungssystem in den sozialen Medien für Migrantinnen aus Drittstaaten.** *Aufbau der Beratungsarbeit*; Berlin September 2020, 32 S.; Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung; Download: https://minor-kontor.de/wp-content/uploads/2021/04/Minor_Fem.OS_Aufbau_Beratungsarbeit_2020.pdf
- GrünBau gGmbH: *Ausbildungscoaching für junge Geflüchtete und Neuzugewanderte;* Dortmund, 24 S. Powerpoint; Download der Projektpräsentation unter: https://b-umf.de/src/wp-content/uploads/2018/05/Fachforum-1-Ausbildungserfolge-absichern_GruenBau.pdf
- Grüner, Theresa / Jost, Kerstin / Pötter, Nicole: *Der Beitrag freiwillig Engagierter zur beruflichen Integration von jungen Geflüchteten; In: Hammerschmidt, Peter / Pötter, Nicole / Stecklina, Gerd Hrsg.: Der lange Sommer der Migration. Die Teilhabechancen der Geflüchteten und die Praxis der Sozialen Arbeit;* Weinheim/Basel 2021, 154 S.; Beltz Juventa
- Köhling, Karola / Ruth, Marina unter Mitarbeit von Hamad, Hawzheen: Integration von jugendlichen Geflüchteten : das Zusammenwirken von lebens- und arbeitsweltlichen Faktoren; / Duisburg 2020, 23 S.; (IAQ-Report: aktuelle Forschungsergebnisse aus dem Institut Arbeit und Qualifikation - 2020,03); Online unter:https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00071452/IAQ-Report_2020_03.pdf
  "Die bildungs- und arbeitsweltliche Integration von jungen Geflüchteten setzt das Mitdenken von Einflüssen weiterer Lebensbereiche voraus, da sie gesellschaftliche Teilhabe maßgeblich mitbeeinflussen. Während sich in den Bereichen Bildung und Arbeit in den letzten Jahren Unterstützungsstrukturen für junge Geflüchtete gebildet und weiterentwickelt haben, gibt es in Bezug auf lebensweltliche Herausforderungen weniger strukturelle Unterstützungsmöglichkeiten und wenig aktuelle Impulse, dass sich diese entwickeln. Junge Geflüchtete erleben teilweise erhebliche Einschränkungen durch fehlende Unterstützungsangebote und sind auf das Engagement von Mitarbeiter*innen in verschiedenen Institutionen oder Betrieben sowie der Zivilgesellschaft angewiesen, um Unterstützung in den unterschiedlichsten Lebensbereichen zu erhalten." (Autorenreferat; BIBB-Doku)
- Nuglisch, Ralf: *Normalität statt Maßnahme. Assistierte Berufsausbildung für chancenarme junge Menschen*; BIBB online-Artikel, 6 S.; abrufbar unter:
  https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a31_assi_ausbildung_aufstieg_aus_bildung_nuglisch.pdf
- Asmuth, Simone / Kortus, Dominik / König, Daniel: Betriebe digital beraten – Service für die Ausbildung Eine Arbeitshilfe für das Beratungspersonal mit Ideen aus der virtuellen Praxis; Bonn Jan. 2022 JOBSTARTER Arbeitshilfe – Nummer 7, 40 S.; Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB), Online unter:
  https://www.jobstarter.de/jobstarter/shareddocs/downloads/files/AH_7/Download_AH7_Betriebe_digital_beraten.pdf;jsessionid=E7EC85B7464AA72CFAE485CDBBC49D28.live472?__blob=publicationFile&v=3

JOBSTARTER plus-Projekte unterstützen kleine und mittlere Unternehmen durch eine Vielzahl von externen Dienstleistungen rund um das Thema Ausbildung. Aber wie genau funktioniert das Externe Ausbildungsmanagement – kurz EXAM – gegenwärtig angesichts der durch die Corona-Pandemie beschleunigten Digitalisierung? Und wie musste es an die neuen Herausforderungen angepasst werden? EXAM ist Kernstück aller JOBSTARTER plus-Projekte und umfasst Unterstützungsleistungen für Betriebe, die schon lange vor dem Start der Ausbildung beginnen und bis zur Abschlussprüfung dauern können. Digitale Maßnahmen wurden zwar bereits vor der Pandemie eingesetzt, um Betrieben optimal dabei zu helfen, bestehende Ausbildungsplätze zu erhalten, neue Ausbildungsplätze zu schaffen oder passende Auszubildende zu finden. Doch die für alle Beteiligten neue Situation machte es notwendig, weitere Arbeitsprozesse in hybride und virtuelle Formate zu überführen sowie neue und innovative digitale Instrumente zu entwickeln. In dieser Arbeitshilfe werden über 15 Praxisbeispiele erfolgreiche Ideen für digitale EXAM-Leistungen aus JOBSTARTER plus-Projekten vorgestellt, die sich bewährt haben.

Themenbereich Ausbildungsabbruch, Krisensituationen…

- Bundesministerium für Bildung und Forschung – Hrsg.: *Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien – Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung;* Bonn/Berlin 2009; BMBF; Durchgeführt wurde die Studie von Unique, Gesellschaft für Arbeitsgestaltung, Personal- und Organisationsentwicklung mbH. Die 64 Seiten als Download unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf
- Deuer, Ernst: *Abbruchneigung erkennen – Ausbildungsabbrüche verhindern*; IBV-Publikationen, Nr. 25 – Dez. 2003; Online unter: http://doku.iab.de/ibv/2003/ibv2503_20.pdf
- Euro-Trainings Centre ETC e.V. & bfz gGmbH München Hrsg.: *Ein Leitfaden für die Praxis – Ausbildungsabbrüche vermeiden des XENOS–Verbundprojekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“*; München, 88 seitige Onlineausgabe unter: https://www.etcev.de/images/images/xenos-abbrueche_arbeitshilfen_fertig.pdf
- Graeve, Maximilian & Runkel, Marion: *„Spicker“ für Ausbilder. Handlungshilfen für akute Krisen*; Wiesbaden 2015, 24 S.; Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen
  Kurze Handlungshilfe für Betriebe mit diversen Fragestellungen, Was mach ich wenn, mein/e Auszubildende/r …häufig zu spät kommt? oder …Mobbingvorwürfe erhebt? oder …sich nicht konzentrieren kann? Abruf unter: https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Handlungshilfen_Ausbildung/Spicker_fuer_Ausbilder_Dez19.pdf
- Greilinger, Andrea: *Analyse der Ursachen und Entwicklung von Lösungsansätzen zur Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen in Handwerksbetrieben*; München 2013, 100 S.; Ludwig-Fröhler-Institut; Download unter: https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2017/08/2013_gesamtes_Dokument_Analyse-von-Ausbildungsabbr%C3%BCchen.pdf
- Harten, Uwe – Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB NSB: Duale (betriebliche) Ausbildung in Niedersachsen und Bremen Vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen – Aktualisierte Fassung vom 1.3.2017; Nürnberg, Reihe IAB-Regional 02/2016, 44 S.; IAB-Forschungseinrichtung der Bundesagentur für Arbeit
  IAB-Regional gibt es mit dem Schwerpunkt vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen für alle Bundesländer.
- INBAS GmbH - Programm QuABB (Hrsg.): *Abbrüche in der dualen Ausbildung vermeiden. Arbeitshilfen für ein Frühwarnsystem;* Wiesbaden 2015; Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung & Hessisches Kultusministerium. Der Werkzeugkoffer enthält: eine Einleitung zum Frühwarnsystem, zur Prävention und zum Programm QuABB, eine Übersicht zum Einsatz der Arbeitshilfen // Arbeitshilfen für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder, Eltern, Berufsschullehrkräfte und Auszubildende sowie weiterführendes Material zu den Themen Prävention und Frühwarnsystem. Sie können den Werkzeugkoffer als Gesamtdatei herunterladen oder auf den Unterseiten für die vier Zielgruppen einzelne Arbeitshilfen herunterladen. 162 Seiten Gesamtdatei unter: https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Werkzeugkoffer_Fruehwarnsystem/Werkzeugkoffer_Fruehwarnsystem.pdf
  Unterseiten für die vier Zielgruppen als einzelne Arbeitshilfen herunterladen unter: https://www.quabb-hessen.de/magazin/arbeitsmaterialien/werkzeugkoffer-fruehwarnsystem.html
- Koordinierungsstelle des hessischen Landesprogramms QuABB (Hrsg.): *Ausbildungsabbrüche vermeiden - Beratungsleitfaden für die qualifizierte Ausbildungsbegleitung*; Wiesbaden 2016 Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung
  Auf 60 Seiten Leitfaden werden zunächst die komplexen Ursachen für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverträgen analysiert und dabei die unterschiedlichen Gruppen der Beteiligten benannt. Dieser Ausgangslage entsprechend wurde das QuABB-Konzept entwickelt, das mit seinen Zielgruppen, Handlungsfeldern und vor allem mit den Anforderungen an die Ausbildungsbegleitung vorgestellt wird. Nachdem das spezifische Bedingungsgefüge einer qualifizierten Ausbildungsbegleitung dargestellt wurde, widmet sich die Handreichung dem Beratungsprozess selbst.
  https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Beratungsleitfaden_Ausbildungsbegleitung.pdf
- Leber, Ute / Schwengler, Barbara: *Betriebliche Ausbildung in Deutschland: Unbesetzte Ausbildungsplätze und vorzeitig gelöste Verträge erschweren Fachkräftesicherung*; Nürnberg 2021, 8 S. Reihe / Serie: IAB-Kurzbericht Nr. 03/2021; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Download unter: https://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-03.pdf
- Mehlis, Peter - Zentrum für Arbeit und Politik an der Universität Bremen: D*RANBLEIBEN! Prävention und Intervention zur Vermeidung von Ausbildungsabbrüchen im Land Bremen*; Bremen 2015, 51 S., Schriftenreihe der Arbeitnehmerkammer Bremen 03/2015; Download unter: https://www.arbeitnehmerkammer.de/fileadmin/user_upload/Downloads/Politik/Arbeitsmarkt/Ausbildungsabbruch_Web.pdf
  Wichtigste Erkenntnis der Bremer Studie: Gute Beratung und gute Bedingungen in den Betrieben können Abbrüchen vorbeugen.
- Patzina, Alexander / Wydra-Somaggio, Gabriele: *Ausbildungsabbrüche und -unterbrechungen im Vergleich. Ohne Abschluss ist der Verdienst geringer und die Dauer der Beschäftigung kürzer*; IAB-Kurzbericht Nr. 18/2021; Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung; Download unter: http://doku.iab.de/kurzber/2021/kb2021-18.pdf
- Schmid, Evi / *Stalder,* Barbara E.*: Lehrvertragsauflösung*: *direkter Wechsel* und *vorläufiger Ausstieg*. Ergebnisse aus dem Projekt LEVA. Bern 2007*:* Bildungsplanung *und* Evaluation *der* Erziehungsdirektion Kanton Bern – IDES
- Schöngen, Klaus: *Lösung von Ausbildungsverträgen – schon Ausbildungsabbruch? Ergebnisse einer Befragung des Bundesinstituts für Berufsbildung;* In: Informationen für die Beratungs- und Vermittlungsdienste der Bundesanstalt für Arbeit, 25, S. 5-19; Bonn 2003; BIBB
- Tratt, Benedikt; *Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland. Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayerischen Handwerkskammern*; München 2020, 84 S.; Ludwig Fröhler Institut; Download unter: https://lfi-muenchen.de/wp-content/uploads/2020/03/2020_gesamtes_Dokument_Vorzeitige-Vertragsl%C3%B6sungen-Gefl%C3%BCchtete.pdf
  Für die Auseinandersetzung um den gesamten Themenkomplex von Flucht, duale Ausbildung und drohender Abbruch eine wichtige und lesenswerte Studie!

Themenbereiche Empowerment, PeerEducation, Selbstorganisation…

- Autor_innenkollektiv „Jugendliche ohne Grenzen“ koordiniert von Mohammed Jouni; *Zwischen Barrieren, Träumen und Selbstorganisation – Erfahrungen junger Geflüchteter;* München 2018; Vandenhoeck & Ruprecht
- Brink, Manfred: *Gender- und vielfalfsreflektierte Arbeit mit Männern* in der Migrationsgesellschaft – eine Broschüre im Rahmen des Modellprojektes Rollenspiele*; Hannover 2020, 46 S.; G mit Niedersachsen Bildungs- und Beratungsstelle / Verein niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V.
- IG Metall Jugend: *Checkliste Ausbildungsqualität Wie gut wirst du ausgebildet?* Online abrufbar unter: https://www.igmetall.de/jugend/auszubildende/fragen-und-antworten/wie-gut-wirst-du-ausgebildet
- Jagusch, Birgit / Chehata, Yasmine Hrsg.; Empowerment und Powersharing Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen; Weinheim 220, 316 S.; Beltz Juventa
- Kleefeldt, Esther: *Resilienz, Empowerment und Selbstorganisation geflüchteter Menschen – Stärkenorientierte Ansätze und professionelle Unterstützung;* München 2018, Vandenhoeck & Ruprecht
- Madubuko, Nkechi: Praxishandbuch Emowerment Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen; Weinheim 2021, 227. S.; Beltz Juventa
- Miller, Tilly / Pankofer, Sabine: Empowerment konkret! Handlungsentwürfe und Reflexionen aus der psychosozialen Praxis; Berlin Boston 2016, 260 S.; De Gruyter Oldenbourg
- Röder, Michael: *Instrumente und Verfahren der Resilienzentwicklung und Empowermentaneignung im Prozess der Kompetenzfeststellung bei benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund*;

Diepholz 2012; Anfordern per Mail unter: michael.roeder@vnb.de

- Schrader, Josef: *Lerntypen bei Erwachsenen. Empirische Analysen zum Lernen und Lehren in der beruflichen Weiterbildung;* Bad Heilbrunn 2008 2. Aufl.; Klinkhardt
  Schrader gibt einen Überblick über die Forschung zu Lernstilen sowohl im Bereich der Pädagogik als auch der Psychologie. Dazu findet man hier Informationen zu den von ihm entwickelten Lerntypen und dem zugrundeliegenden Forschungsprojekt.
- Uslucan, Haci-Halil / Othman, Mousa / Camal, Sahra*: Resilienzpotenziale junger Geflüchteter und Zugewanderter. Integration in Ausbildung und Arbeitsmarkt*: In: Jansen, I. / Zander, M. (Hrsg.): Unterstützung von geflüchteten Menschen über die Lebensspanne. Ressourcenorientierung, Resilienzförderung, Biografiearbeit. Weinheim, Basel 2019, S. 234 – 250; Beltz Juventa
- VAL.EU Values of Europe – Projektpartnerschaft Hrsg.: Europäische Werte!? Ein Leitfaden für Lernende und Lehrende; Hannover 2018; Verein niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. VNB

Themenfelder Sprache, Literalität, Mehrsprachigkeit, Berufsbezogenes Deutsch, Sprachlernideen…

- Bethscheider, Monika (Bundesinstitut für Berufsbildung, Bonn) / Eberle, Manuela (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) / Kimmelmann, Nicole (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg): *Förderung sprachlich-kommunikativer Fähigkeiten in der betrieblichen Ausbildung;* 16 S. Online unter: http://www.bwpat.de/ht2013/ft18/bethscheider_etal_ft18-ht2013.pdf
- BiBB Hrsg.; *LEITFADEN Sprachliche Hürden in der Ausbildung … … und wie man sie überwinden kann Ein Leitfaden für die Praxis*; Bonn 2017, 18 S.; Bundesinstitut für Berufsbildung - https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/8371
- Dirim, Inci / Wegner,Anke Hrsg.: *Deutsch als Zweitsprache. Inter- und transdisziplinäre Zugänge*; Leverkusen 2021; 299 S.; Verlag Barbara Budrich
- Grjasnowa, Olga: *Die Macht der Mehrsprachigkeit.* Über *Herkunft und Vielfalt*; Berlin 2021 – 128 S.; Dudenverlag
  Immer mehr Menschen sprechen mehr als eine Sprache, oft ganz selbstverständlich. Diese Tatsache ist der wachsenden Vielfalt von Biografien in unsere Gesellschaft geschuldet. Für Olga Grjasnowa ist Mehrsprachigkeit eine persönlich, vor allem aber eine gesellschaftliche Bereicherung, die auch vonseiten der Wirtschaft, der Zivilgesellschaft und der Politik viel mehr wertgeschätzt und gefördert werden sollte. Die Autorin geht Davon aus, dass Sprache und Identität eng zusammenhängen – und das Sprache einen ganz eigenen Zugang zur Welt eröffnet.
  Ein wunderbares Essay zwischen philosophischen Betrachtungen, wissenschaftlicher Faktenlage und eigener Erfahrung. Die erfolgreiche Romanautorin legt mit ihren ersten Sachbuch einen Text vor, der besonders für Leser*innen geeignet ist, die der Macht der Mehrsprachigkeit ein besonderes Gewicht zu trauen und die sich gerne mit querliegenden Gedankenwelten auseinandersetzten.
- IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch Hrsg.: *Auswahlbibliographie Berufsbezogenes Deutsch & Integriertes Fach-und Sprachlernen (IFSL)(Stand:Januar2017*); Hamburg 2017; Online unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/01_2017_Bibliographie_Berufsbezogenes_Deutsch.pdf
- IQ Fachstelle Berufsbezogenes Deutsch Hrsg.: *Texte für die Kursplanung – Sprachbedarfsermittlung*; Onlineseite unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fuer-die-kursplanung/sprachbedarfsermittlung.html
  Auf diesen Seiten finden Sie: Texte/Handreichungen zur Sprachbedarfsermittlung und zu Organisations- und Kommunikationsanalysen // Beispiele für Sprachbedarfsermittlungen und Ressourcen (exemplarische Fragebögen, Interviewleitfäden, Feedbackbögen etc.) // Arbeitsmaterial, das Ihnen erste Einblicke ins Vorgehen bei Sprachbedarfserhebungen unterschiedlicher Komplexität ermöglicht und dass Sie an Ihre individuellen Ziele anpassen können.
- Kaufmann, Susan / Rohrmann, Lutz/ Szablewski-Cavus, Petra: : *Orientierung im Beruf – Deutsch als Fremdsprache*; Stuttgart 2017, 80 S.; Klett sowie Braun, Angelika / Szablewski-Cavus, Petra: : *Orientierung im Beruf – Deutsch als Fremdsprache – Intensivtrainer mit Audio-CD;* Stuttgart 2018, 88 S. Klett
  Orientierung im Beruf informiert über grundlegende Rechte und Pflichten am Arbeitsplatz, über unterschiedliche Arbeitsverhältnisse (Festanstellung, Zeitarbeit) und beschreibt Berufsfelder und Branchen. Neben mündlicher Kommunikation werden auch schriftliche Textformen eingeübt. In diesem Band steht die sprachliche Bewältigung des Arbeitsalltags im Zentrum. Wortschatz, Strukturen und Redemittel im beruflichen Kontext werden erarbeitet und trainiert. Die behandelten Themen reichen von der Arbeitssuche (inklusive Bewerbung und Vorstellung) über die Kommunikation und den Umgang mit Technik am Arbeitsplatz (Telefon, Kopierer) bis hin zu Informationen über Arbeitsagenturen und Jobcenter. Die sprachliche Bewältigung des Arbeitsalltags steht im Vordergrund. Der ***Intensivtrainer*** bietet vielfältige Aufgaben zur mündlichen und schriftlichen Produktion in beruflichen Situationen und zur inhaltlichen Vertiefung von Begriffen im beruflichen Umfeld. Die eingelegte Audio-CD enthält typische Telefongespräche im Berufsalltag und Übungen zum Hörverstehen. Der Intensivtrainer ist eine ideale Ergänzung zu „Orientierung im Beruf", kann aber auch unabhängig davon eingesetzt werden. Das relativ neue DaF-Lehrwerk stellt die sprachliche Bewältigung des Arbeitsalltags in den Vordergrund. Wortschatz, Strukturen und Redemittel im beruflichen Kontext werden erarbeitet und trainiert.
- Münchhausen, Gesa / Schneider, Kerstin / Settelmeyer, Anke: *Integriertes Lernen von Sprache und Fach in der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung von Geflüchteten: Wissenschaftliche Expertise zum Programm „Berufsorientierung für Flüchtlinge“ (BOF); Heft-Nr.: 207;* Bonn 2019; Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB - Printausgabe im Verlag Barbatra Budrich; online abrufbar unter: https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/10599 „Das Bundesministerium für Bildung und Forschung fördert seit 2016 das Programm ‚Berufs-orientierung für Flüchtlinge‘ (BOF), mit dem nicht mehr schulpflichtige Geflüchtete in **über-betrieblichen** Berufsbildungsstätten auf eine Ausbildung oder eine Einstiegsqualifizierung vorbereitet werden. Das BOF-Programm wird wissenschaftlich begleitet. In diesem Rahmen wurde die Expertise „Didaktisch-methodische Konzepte zu integriertem Sprach- und Fach-lernen zur Berufsorientierung und Vorbereitung von Geflüchteten auf eine duale Ausbildung“ erstellt. Diese inhaltliche Ausrichtung trägt der großen Bedeutung Rechnung, die dem Erwerb der deutschen Sprache auch für die berufliche Integration von Geflüchteten im ausbildungs-fähigen Alter zukommt. Der Fokus auf der integrierten Vermittlung von Sprache und Fach nimmt ein didaktisches Vorgehen auf, das in der Allgemeinbildung bereits breiter diskutiert, für die Berufsvorbereitung jedoch noch zu erschließen ist. (zitiert aus: Wichtige Ergebnisse in Kürze, S.7 – Ebd.)
- Überaus – Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf: Dossier – Sprache und Kultur in der Ausbildung; Download unter: https://www.ueberaus.de/wws/sprache-kultur-ausbildung.php. Im Arbeitsalltag von Ausbilder*innen und Geflüchteten entstehen leicht Konfliktsituationen, die auf sprachliche Schwierigkeiten oder unterschiedliche kulturelle Wertvorstellungen zurückzuführen sind. Verständnis für das Gegenüber, aber auch die Auseinandersetzung mit eigenen und fremden Sichtweisen zu fördern, ist deshalb das zentrale Anliegen dieses umfangreichen Online-Dossiers. Gespickt mit interaktiven Videoclips, Kurzfilmen Literaturbesprechungen, Kurs- und Weiterbildungsmaterial… Zum Stöbern besonders geeignet.
- Weisenberg, Jens: *Sprachbedarfsermittlung im berufsbezogenen Unterricht. Deutsch als Zweitsprache. Ein Leitfaden für die Praxis;* Hamburg 2012, 56 S.; passage gGmbH; Download unter: https://www.deutsch-am-arbeitsplatz.de/fileadmin/user_upload/PDF/BD_Fachstelle_Brosch%C3%BCre_2012_A4_web.pdf

Themenbereiche betriebliche Ausbildung, Ausbildungsqualität und Hinweise für Ausbilder*innen

- Bauer, Hans G. / Burger, Barbara Burger / Buschmeyer, Jost / Dufter-Weis, Angelika / Horn, Kristina / Kleestorfer, Nathalie Hrsg.: *Lernprozessbegleitung in der Praxis. Beispiele aus Aus-und Weiterbildung;* München 2016, 302 S.: GAB München; Download unter: https://www.gab-muenchen.de/de/downloads/lernbegleitung_in_derpraxis_v2.pdf
  Im Vorwort der Herausgeber*innen heißt es dazu: „Lernbegleitung ist mittlerweile ein gängiger Begriff in der Ausbildung. Der Ansatz leuchtet ein, begeistert und verspricht Erfolg. Wenn es jedoch konkret wird, ist die Umsetzung nicht ganz so einfach wie es auf den ersten Blick erscheint. Auch aktuelle Befunde zur Lernbegleitung zeigen, dass es mit der Umsetzung oft noch hapert. Woran kann das liegen? Diese Frage beschäftigt uns seit vielen Jahren und aus ihr heraus ist diese Veröffentlichung entstanden. Aus unserer Sicht ist die Lernbegleitung nicht nur eine Methode oder ein Instrument, sondern ein Modell, das erst durch die Umsetzung und Übersetzung in konkrete Handlungssituationen seine endgütige Form annimmt. Diese Form ist immer wieder neu und einzigartig, da sie von vielen Faktoren abhängt: der Persönlichkeit und Haltung des Lernbegleiters, der Persönlichkeit und dem individuellen Lernbedarf des Lernenden, der Branche, dem Betrieb, der Lernumgebung etc.“
  Ebd. S. 12: „Die Lernprozessbegleitung folgt somit einem konstruktivistischen Lernverständnis, das Lernen als ‚Eigenbewegung‘ des Lernenden versteht. Als selbstgesteuerten und autonomen Prozess also, der zwar von außen gefördert (aber natürlich auch behindert), jedoch nicht „gemacht“, „initiiert“ oder „erzwungen“ werden kann. Diese Lernverständnis lässt sich in der einfachen Formulierung auf den Punkt

bringen: Man kann zwar gelehrt, aber nicht gelernt werden. Ob und was ein Mensch in einer bestimmten Handlungssituation lernt, ist in hohem Maße individuell. Insofern setzt Lernprozessbegleitung auf die Begleitung von individuellem Lernen."

- Bethscheider, Monika / Knappe, Anne / Wullenweber, Anne: *BERUFSBILDUNG IN DER PRAXIS Junge Geflüchtete erfolgreich ausbilden Ein Qualifizierungskonzept zur Vorbereitung und Unterstützung des betrieblichen Ausbildungspersonals*; Bonn 2021, 54 S.; Bundesinstitut für Berufsbildung; Download unter: https://www.bibb.de/dienst/veroeffentlichungen/de/publication/show/17278
  „Um ausbildendes Personal systematisch auf mögliche schwierige Alltagssituationen bei der Ausbildung von Geflüchteten vorzubereiten, hat die Fachstelle Übergänge in Ausbildung und Beruf (überaus) im BIBB in Zusammenarbeit mit dem Bildungsträger FRESKO e.V. ein Fortbildungskonzept entwickelt und erprobt. Dieses ist berufsübergreifend angelegt und knüpft unmittelbar an persönliche Erfahrungen und Erfordernisse aus der Ausbildungspraxis der Teilnehmenden an. In vier Modulen werden mögliche Ursachen von Konflikten differenziert untersucht und gemeinsam neue Handlungsoptionen erarbeitet. Dies geschieht zum einen durch Wissenserwerb, z.B. zu rechtlichen Rahmenbedingungen, Fördermöglichkeiten sowie sprachlichen und kommunikativen Aspekten der Ausbildung. Zum anderen werden persönliche Erfahrungen, etwa im Hinblick auf das eigene Rollenverständnis oder individuelle Interpretationsmuster, gemeinsam reflektiert. Das Konzept kann als Grundlage für die Entwicklung eigener Fortbildungsangebote herangezogen werden."
- Biebeler, Hendrik / Schreiber, Daniela: *Ausbildung in Zeiten von Corona. Ergebnisse einer empirischen Studie zu Auswirkungen der Corona-Pandemie auf Ausbildungsbetriebe – Reihe Wissenschaftliche Diskussionspapiere (WDP 223)*; Bonn 2021, 42 S.; Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB / Printausgabe Verlag Barbara Budrich: Download: https://www.foraus.de/de/ausbildung-in-zeiten-von-corona-134223.php
  „Die Corona-Pandemie mit ihren vielfältigen wirtschaftlichen Folgen ist eine große Herausforderung für die duale Berufsausbildung. Nicht zuletzt mussten auch die Berufsschulen bzw. die meisten ihrer Klassen aufgrund der Kontaktbeschränkungen während der ersten Corona-Welle 2020 schließen. Eine Befragung von Ausbildungsleitungen zeigt, wie sehr und mit welchen Mitteln sich die Betriebe in dieser Zeit der Lage stellten. Die Auszubildenden gingen zu großen Teilen weiter in die Betriebe, wenn es möglich war, dort auf die Einhaltung der Abstandsregen zu achten. Auch Homeoffice wurde für die Weiterführung der betrieblichen Ausbildung genutzt, jedoch seltener. Teilweise fehlte hierfür die technische Ausstattung. Insgesamt betrachtet zeigen die Ergebnisse der Betriebsbefragung jedoch, dass trotz der massiven Einschränkungen in den Betrieben die Ausbildung grundsätzlich weitergeführt werden konnte." (zitiert Ebd.)
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Hrsg.: *Leitfaden - Qualität der betrieblichen Berufsausbildung;* Bonn 2015
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Hrsg.: *Leitfaden – Sprachliche Hürden in der Ausbildung… …und wie man sie* überwinden *kann. Ein Leitfaden für die Praxis; Bonn April 2017*
- Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB)Arbeitsbereich 4.4 – „Stärkung der Berufsbildung" Hrsg.: *Digitaler Wandel und Ausbildung Eine Arbeitshilfe mit Ideen aus der Projektpraxis zur Beratung von kleinen und mittleren Unternehmen*; Bonn Okt. 2020, 44 S.; JOBSTARTER Arbeitshilfe – Nummer 6; Download unter: https://www.jobstarter.de/jobstarter/shareddocs/downloads/files/arbeitshilfe-digitaler-wandel-und-ausbildung_bf.pdf?__blob=publicationFile&v=2
- Dauser, Dominique / Fischer, Andreas / Lorenz, Sabrina / Schley, Thomas: *Digital und regional vernetzt – Ansätze zur Optimierung der Lernortkooperationen in der beruflichen Bildung. Ein Leitfaden zum Online-Selbstcheck;* Bielefeld 02/2021, 26 S.; f-bb-online Schriftenreihe des Forschungsinstituts Betriebliche Bildung (f-bb); wbv Publikationen; Der Leitfaden ist frei verfügbar zum Download unter wbv-open-access.de
  Vernetzung und mobile Endgeräte bieten Möglichkeiten, die Lernortkooperation zu intensivieren und neu aufzustellen. Der im Projekt LoK-DiBB erarbeitete Leitfaden zeigt anhand von Musterbeispielen auf, wie – im Rahmen des Ausbildungsauftrags – Partikularinteressen der beteiligten Institutionen in Einklang gebracht werden können. Den Lernortpartnerschaften werden Vorschläge unterbreitet, wie sie Potenziale für ihre eigene Institution und in ihrem regionalen Netzwerk erkennen und entwickeln können. Bereitgestellt wird dazu ein Instrumentarium zur systematischen Analyse von Aktivitäten im Rahmen der Lernortkooperation. Am Ende dieser Analyse stehen konkrete Handlungsempfehlungen für die jeweiligen Akteure.
  Den Leitfaden ergänzt den LoK-DiBB-Selbstcheck, der unter https://www.f-bb.de/LoK-DiBB-Check zu finden ist. Er richtet sich v. a. an die Bildungspraxis, insbesondere Ausbildungsverantwortliche in Betrieben, Lehrkräfte an Berufsschulen, Überbetriebliche Bildungseinrichtungen und Bildungsdienstleister sowie Kammern und weitere professionelle Anbieter von Beratung im Ausbildungsbereich.

- DIHK-Bildungs-GmbH / Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk ZAW Hrsg.: *Ausbilderhandbuch *Hilfestellung von A bis Z rund um die Ausbildung *praxisnahe Tipps für Ausbilder/ innen *Auszubildende richtig ansprechen, stärken und begleiten*; Bonn 2016; 176 S.; DIHK-Bildungs-GmbH
- DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH & ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk; *Ausbilderhandbuch;* Bonn/Düsseldorf 2015, 144 S.; online abrufbar:
- https://www.stark-fuer-ausbildung.de/uploads/media/Ausbilderhandbuch_20141027.pdf
- Förster-Kuschel, Jana: Gestufte Lernhilfen Ein Leitfaden für betriebliche Ausbilderinnen und Ausbilder; Dresden April 2022, 27 S.; Technische Universität Dresden | Professur für Wirtschaftspädagogik; online unter:
  https://tu-dresden.de/bu/wirtschaft/bwl/wipaed/ressourcen/dateien/forschung/Leitfaden_gestufte-Lernhilfen_final.pdf?lang=de
  Gestufte Lernhilfen sind eine Maßnahme der Binnendifferenzierung: schriftlich formulierte Hilfen, die das Lösen relativ komplexer Aufgaben ergänzen und schrittweise unterstützen. Für Ausbilder*innen hat Jana Förster-Kuschel von der TU Dresden im Rahmen ihres Dissertationsprojektes einen Leitfaden mit einem praktischen Umsetzungsbeispiel entwickelt.
- Graeve, Maximilian / Runkel, Marion: *Führen und Motivieren in der betrieblichen Ausbildung. Eine Handlungshilfe;* Wiesbaden 2015; Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen
  Die Informationsbroschüre soll dazu beitragen, den Betrieb im Umgang mit Auszubildenden zu unterstützen und gemeinsam mit den Auszubildenden die beste Lösung zu erarbeiten. Dabei führen die die folgenden Leitfragen durch die Handlungshilfe: ‹‹ Wie kann ich mit den Werte- und Kenntnismängeln meiner Auszubildenden umgehen? ‹‹ Welche Möglichkeiten habe ich, um die Verständigungsschwierigkeiten zu überwinden? ›› Was kann ich dafür tun, dass die Motivation meiner Auszubildenden verbessert wird? 60 Seiten Handreichung unter: https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Handlungshilfen_Ausbildung/Handlungshilfe_Fuehren_Motivieren_Dez19.pdf
- Handwerkskammer Hannover Hrsg.: Qualität in der Ausbildung Bausteine zur erfolgreichen Ausbildung von Nachwuchskräften - Ordner; Hannover 2013
  Der Ordner umfasst zwei Kapitel zum Thema „Qualität in der Ausbildung" und zu planvoller Gestaltung. Weiterhin gibt es Arbeitshefte: „Praktikum effektiv gestalten"; „Nachwuchs werben und auswählen"; „Gelungener ausbildungsstart"; „Erfolgreiche Probezeit"; und „Fit für die Prüfung".
- Initiative Neue Qualität der Arbeit - Geschäftsstelle c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin Hrsg.: *Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für Handwerksbetriebe;* Berlin Okt. 2016 https://inqa.de/SharedDocs/downloads/webshop/psyga-ksmds-fuer-fuehrungskraefte-im-handwerk?__blob=publicationFile
- Meyer, Frauke: *„Das ist für uns schon ein Experiment" Erfahrungen von Ausbilderinnen und ausbildern mit jungen Flüchtlingen in der Dualen Ausbildung;* Hamburg 2014; passage gGmbH FLUCHTort Hamburg plus
- Programmstelle Berufsorientierung im Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) Hrsg. / Text & Redaktion – Braun, Gabriele T. / Grust, Norbert: *Interkulturelle Sensibilität in der Berufsorientierung Anregungen für die Praxis*; Bonn März 2020, 36 S.; Online unter: https://www.berufsorientierungsprogramm.de/bop/shareddocs/downloads/angebote-fuer-zugewanderte/bmbf-interkulturelle-sensibilita-t-lay_8_barrierefrei.pdf;jsessionid=B3EBC729A4DC2DAB289B275D21045EDF.live092?__blob=publicationFile&v=2
- Ruschel, Adalbert: *Ausbilderinnen und Ausbilder als Erzieher*; 10 S. Onlineformat als PDF; Internet Zugriff unter: http://adalbert-ruschel.de/downloades/erziehen.pdf
- Schäfer, Erich; *Lebenslanges Lernen. Erkenntnisse und Mythen über das Erlernen im Erwachsenalter*; Berlin 2017, 301 S.; Springer Verlag
- Urbanek, Clemens: *Handbuch Ausbildung*; Konstanz, 7. überarbeitete Auflage 2020, 389 S.; Verlag Christiani. Das „Handbuch Ausbildung" gibt klare Antworten auf alle Fragestellungen im Ausbildungsalltag und ist völlig neu überarbeitet Es beinhaltet die aktuellen Regelungen des neuen BBiG und ist sowohl für das Handwerk als auch für die Industrie geeignet. Auf eine verständliche Weise vermittelt der Autor die entscheidenden rechtlichen Maßgaben und Informationen für ausbildende Betriebe. Neben der Vielzahl von Thermen rund um die betriebliche Ausbildung, finden Sie zudem wichtigste Hinweise, die auch im Rahmen der Pandemie aus praktischer und rechtlicher Sicht von Bedeutung sind (wie z.B. Homeoffice, Insolvenz, Arbeitsunfähigkeit etc.).
- Viereck, Eckhard / Rohde-Pfeffer, Silke / Knese, Michael / Krawatzek, Madlen / Klapp, Julia // INBAS GmbH (Hrsg.): *Werkzeugkoffer Betriebliche Ausbildung. Entwickelt im Projekt VASO@KMU (2010 – 2013) von der VW Akademie Kassel;* Offenbach 2015; Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Wohnen

Ausführliche 173 Seiten Werkzeugkoffer: Teil A – Handbuch für ausbildende Betriebe / Teil B – Instrumente, Checklisten und Gesprächsleitfäden / Teil C – Kompetenz für stärkende Ausbilderinnen und Ausbilder. Online-Abruf unter: https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Werkzeugkoffer_Betriebe/140411_VASO_KMU_Koffer_gesamt.pdf

- Servicestelle der Initiative Klischeefrei Hrsg.: Themendossier - Ausbilderinnen in technisch-handwerklichen Berufen gewinnen, stärken und halten; Bonn 2021; Klischee Frei Initiative zur Berufs- und Studienauswahl. Die Servicestelle der Initiative Klischeefrei ist angesiedelt beim Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e.V. und dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB).
- Wer sich mit Ausbilder*innen in handwerklich-technischen Berufen beschäftigt merkt schnell: Aussagekräftiges Zahlenmaterial ist rar, Publikationen speziell zu dieser Personengruppe quasi nicht vorhanden. Das Themendossier versucht eine Annäherung und stellt Frauen in den Mittelpunkt. Es verbindet die unterschiedlichen Perspektiven aus der Praxis, der Forschung und von Kammern. Verständlich aufbereitetes Hintergrundwissen, Praxisbeispiele und Tipps für Unternehmen vervollständigen das Bild. In der Einleitung des Online-Dossiers heißt es: „Es gestaltet sich schwierig, ein auf Statistik beruhendes Bild von Frauen als Ausbilderinnen zu gewinnen. Forschung explizit zu Ausbilderinnen gibt es nicht, Statistiken konzentrieren sich auf das hauptamtliche Ausbildungspersonal. Nebenberufliche Ausbilder und Ausbilderinnen werden nicht erfasst. Förderprogramme und Initiativen zielen darauf ab, den Frauenanteil in technisch-handwerklichen Berufen insgesamt zu erhöhen oder Frauen bei einer Karriere als Führungskraft oder einer Unternehmensgründung zu unterstützen. Ausbilderinnen werden nicht konkret angesprochen, die Ausbildung läuft mit, so z.B. in der Meisterausbildung im Handwerk. So nähern wir uns dem Thema von mehreren Seiten.“ Zielgruppe sind: Unternehmen, Institutionen, Bildung & Forschung, allgemein Interessierte… Download unter: https://www.klischee-frei.de/de/klischeefrei_102123.php

Themenbereiche Transkulturalität, interkulturelle Kommunikation & interkulturelle Kompetenz

- Argyle, Michael: *Körpersprache & Kommunikation Nonverbaler Ausdruck und soziale Interaktion. Überarbeitete Neuauflage*; Paderborn 2013, 448 S.; Junfermann
  Der Sozialpsychologe Michael Argyle legt mit diesem Standardwerk eine breit angelegte Darstellung der nonverbalen Kommunikation, ihrer Phänomene und ihrer Bedeutungen vor. Er beschreibt, wie nonverbale Mitteilungen in den verschiedensten Bereichen des gesellschaftlichen, beruflichen und kulturellen eine wesentliche Rolle spielen. Dabei werden nicht nur die körpersprachlichen Zeichen selbst behandelt, die meist nicht bewusst wahrgenommen werden, sondern auch Möglichkeiten der praktischen Anwendung in Pädagogik, Therapie und Berufsausbildung aufgezeigt. Das Buch, in einer ausgezeichneten neuen Übersetzung erhältlich, wendet sich an Fachkräfte und all jene interessierten Leser*innen, die bewusster mit nonverbaler Kommunikation umgehen wollen.
- Bolten, Jürgen: *Interkulturelle Kompetenzen*; Erfurt 2007, 124 S.; Landeszentrale für politische Bildung Thüringen; Neubearbeitung von 2007 Online unter:
  https://www.db-thueringen.de/servlets/MCRFileNodeServlet/dbt_derivate_00020394/interkulturelle-kompetenz.pdf
- Datta, Asit (Hrsg.): *Transkulturalität und Identität. Bildungsprozesse zwischen Exklusion und Inklusion;* Frankfurt 2005, 231 S.; IKO-Verlag für Interkulturelle Kommunikation
  Zum Stöbern und durcharbeiten - ein bunter Textband mit ganz unterschiedlichen Schwerpunkten. Die meisten Beiträge führen kurz und prägnant in die Muster der Transkulturalität ein.
- Jonas, Hans: *Das Prinzip Verantwortung*; Frankfurt / Berlin 8. Aufl. 2020, 426 S.; Suhrkamp
  Eigentlich steht das inhaltliche Hauptwerk des Natur- und Technikphilosophen Hans Jonas in keinem direkten Zusammenhang zu dieser Arbeitshilfe. Und doch möchte ich die Lektüre sehr empfehlen. Jonas formuliert in diesem Buch eine Ethik für die Menschen im technologischen Zeitalter, die nicht losgelöst ist von den Migrationsbewegungen dieser Welt und von der Verantwortung der Arbeitswelt für eine umfassende Ethik, die Natur und Menschheit mit einbezieht. Eine Empfehlung für alle die gerne anspruchsvolle philosophische Texte lesen und Lust am neu- und wirklichen „quer“denken haben.
- Kammhuber, Thomas / Schroll-Machl, Sylvia / Thomas, Alexander Hrsg.: *Handbuch Interkulturelle Kommunikation und Kooperation Band 2: Länder, Kulturen und interkulturelle Berufstätigkeit*; Göttingen 2007, 398 S.; Vandenhoeck & Ruprecht
- Kumbier, Dagmar / Schulz von Thun, Friedemann (Hrsg.): *Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele;* Reinbek 2006, 352 S.; Rowohlt Taschenbuch
  „Wer sich auskennt in den Verwicklungen, die bei der Begegnung unterschiedlicher Kulturen entstehen können, ist Problemen nicht mehr hilflos ausgeliefert. Anhand von Beispielen aus den unterschiedlichsten Kulturen und Arbeitsfeldern zeigt dieses Praxisbuch, wie sich die Methoden und Modelle der

Kommunikationspsychologie - wie das Kommunikationsquadrat, das Innere Team und das Wertequadrat - für die Interkulturelle Kommunikation nutzbar machen lassen.“ Klappentext

- Nassehi, Armin: *Wir und die Anderen. Ein soziologischer Versuch, die Leitkulturdebatte zu verstehen;* in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Vielfalt leben – Gesellschaft gestalten. Chancen und Herausforderungen kultureller Pluralität in Deutschland; Gütersloh 2018, Seiten 71–84; Bertelsmann Stiftung
- „Offensive Mittelstand – Gut für Deutschland“ c/o Stiftung „Mittelstand-Gesellschaft-Verant-wortung“ Hrsg.: *INQA-Check „Vielfaltsbewusster Betrieb“ Erfolgreich durch Vielfalt: Eine Selbstbewertung für Unternehmen;* Heidelberg, Juni 2018, 25 S.; Initiative Neue Qualität der Arbeit Geschäftsstelle Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin.
  Oonline abzurufen unter: http://www.inqa-check-diversity.de/check-diversity/daten/mittelstand/pdf/INQA_Check_Diversity.pdf
- Schöpf, Michael: *Gelingende Wertebildung im Kontext von Migration Eine Handreichung für die Bildungspraxis*; München Dez. 2017, 70 S.; Zentrum für Globale Fragen an der Hochschule für Philosophie; Online unter: https://umweltbildung-mit-fluechtlingen.de/fileadmin/umf/Materialien/Wissen_Grundlagen/Handreichung_Wertebildung.pdf
- Straub, Jürgen / Niebel, Viktoria: *Kulturen verstehen, kompetent handeln. Eine Einführung in das interdisziplinäre Feld der Interkulturalität;* Gießen 2021, 183. S.; Psychosozial Verlag
  In der Verlagsinformation heißt es: „Fremde Kulturen zu verstehen ist in postmigrantischen Gesellschaften unumgänglich. Jürgen Straub und Viktoria Niebel erörtern Grundfragen interkultureller Kommunikation, Kooperation und Koexistenz, klären wesentliche theoretische Begriffe und Modelle und geben dazu zahlreiche Praxisbeispiele. Anhand vieler Reflexionsaufgaben können Leser*innen das Gelernte auf sich selbst beziehen und auf eigene Berufs- und Handlungsfelder übertragen. Diese elementare, gut verständliche Einführung in die multi- und interdisziplinäre Erforschung kultureller Lebensformen und interkultureller Begegnungen zielt darauf ab, oftmals unbewusste Aversionen und Abneigungen abzubauen und den emotionalen Abstand zwischen Menschen in kulturell differenzierten Gesellschaften und konkreten interkulturellen Überschneidungs-situationen zu verringern.“
- Tonassi, Timo / Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR-Forschungsbereich): *Andere Länder, andere Sitten? Welche kulturellen Unterschiede Flüchtlinge wahrnehmen – und wie sie damit umgehen. Policy Brief des SVR-Forschungsbereichs 2019-2*; Berlin 2019, 32 S.; Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) GmbH & Robert Bosch Stiftung, Berlin; Download unter: https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2019/09/SVR-FB_Kulturelle_Unterschiede.pdf
- Verwiebe, Roland / Wolf, Margarita / Seewann, Lena / Liebhart, Christina: *Werte und Wertebildung in der Einwanderungsgesellschaft. Eine Expertise im Auftrag der Bertelsmann Stiftung;* in: Bertelsmann Stiftung (Hrsg.): Wertebildung in der Einwanderungsgesellschaft. Dokumentation der gemeinsamen Tagung des BAMF und der Bertelsmann Stiftung am 10.11.2016, Gütersloh 2017, Seiten 59–80
- Welsch, Wolfgang: *Transkulturalität. Realität – Geschichte – Aufgabe; Wien 2017, 57 S.;* new academic press

Themenbereiche Rassismus am Arbeitsplatz, Alltagsrassismus, Diskriminierungsverhältnisse, Sexismus, Gleichstellung….

- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.); *Diskriminierungsrisiken für Geflüchtete in Deutschland - Eine Bestandsaufnahme der Antidiskriminierungsstelle des Bundes;* Berlin 2016
  Download der 33 Seiten:
  https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/diskriminierungsrisiken_fuer_gefluechtete_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=11
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes Hrsg.: *Religi*öse Vielfalt am Arbeitsplatz Grundlagen und Praxisbeispiele; Berlin April 2017; 24 S.; Antidiskriminierungsstelle des Bundes; Online unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Leitfaeden/religioese_vielfalt_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Aydemir, Fatma / Yaghoobifarah Hrsg.: *Eure Heimat ist mein Albtraum*; Berlin 2019, S. 202; Ullstein Buchverlage
  14 Autor*innen gegen in ganz unterschiedlichen, von Erfahrungen geprägten, persönlichen und hoch politischen Essays Einblick in ihren Alltag und ihre Erfahrungswelt und halten Deutschland den Spiegel vor. …“einem Land, das sich als vorbildliche Demokratie begreift und gleichzeitig einen Teil seiner Mitglieder als »anders« markiert, kaum schützt oder wertschätzt.“ Lesen, drin stöbern, weitergeben, drüber sprechen.
- Balibar, Etienne / Wallerstein, Immanuel: Rasse Klasse Nation. Ambivalente Identitäten; Hamburg 1992;

Argument
Einer der wichtigsten „Klassiker“ zum Rassismuskomplex – unbedingt lesen!

- Berlinghoff, Marcel / Krause, Ulrike / Oltmer, Jochen / Kliest, J. Olaf in Kooperation mit dem Netzwerk Fluchtforschung (Hrsg.): *Themenheft: Flucht und Männlichkeiten. Z’Flucht. Zeitschrift für Flucht- und Flüchtlingsforschung/ German Journal of Forced Migration and Refugee Studies;* Gastherausgeber: Paul Scheibelhofer/Matthias Schneider; Baden-Baden 2021, 5. Jg., Ausgabe 1/2021; Baden-Baden; Nomos
  Hier besonders lesenswert: Artikel von *Albert Scherr & Helen Breit, „Junge männliche Geflüchtete“*. Das AutorInnenteam zeigt Problematiken und Problemkonstruktionen auf, unter anderem, dass junge Geflüchtete darauf verwiesen werden, dass sie gesellschaftliche Integrationserwartungen unter den Bedingungen ungünstiger biografischer Voraussetzungen sowie ausländer- und flüchtlingsrechtlicher Restriktionen zu bewältigen haben. Diskutiert werden empirische Befunde und theoretische Konzepte dazu, warum dies bei einem Teil junger Geflüchteter zu biografischen Krisen sowie selbst- und fremdschädigen Praktiken führen kann.
- Bücken, Susanne / Streicher, Noelia / Velho, Astride / Mecheril, Paul Hrsg.: *Migrationsgesellschaftliche Diskriminierungsverhältnisse in Bildungssettings. Analysen, Reflexionen, Kritik;* Wiesbaden 2020; Springer VS
- Carens, Joseph H.: *Fremde und Bürger Weshalb Grenzen offen sein sollten*; Ditzingen 2019, 60 S.; Reclam in der Reihe (Was bedeutet das alles?)
- Cicek, Arzu / Heinemann, Alisha / Mecheril, Paul: *Warum Rede, die direkt oder indirekt rassistische Unterscheidungen aufruft, verletzen kann*; Köln 2014, 22 S.; Download: https://www.menschenrechte-koeln.de/images/stories/uploads/2014/Berichte/April/artikel%20mecheril.pdf
- Detzner, Milena / Drücker, Ansgar / Seng, Sebastian Hrsg.: *Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen*; Düsseldorf 2016, 136 S.; Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusarbeit e. V. (IDA); Download unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2016_IDA_Rassismuskritik.pdf
- Dipama, Hamado / Frank, Johannna / Garway, Tina M. / Güner, Tülay / Jabi, Tarek / Kadri, Hanan / Oikonomidou, Maria / Ratzmann, Nora / Rojas Matas, Yaiza / Sarr, Eliza-Maimouna: *Diskriminierung im Kontext Arbeit - Praxisfallsammlung und Handlungsempfehlungen;* München 2021, 48 S.; IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit
  Download unter:
  FS_IKA_Diskriminierung_im_Kontext_Arbeit_Praxisfallsammlung_und_Handlungsempfehlungen_2021_web.pdf (netzwerk-iq.de)
- Eddo-Lodge: *Warum ich nicht länger mit weissen über Hautfarbe spreche;* Stuttgart 2019, 263 S.; Tropen by J.G. Cotta`sche Buchhandlung Nachfolger GmbH
- Elle, Johanna / Kothen, Andrea: *Zur Umsetzung der Istanbul-Konvention in Bezug auf geflüchtete Frauen und Mädchen in Deutschland Schattenbericht für GREVIO*; Juli 2021, 55 S.; Herausgeber*innen – Förderverein PRO ASYL e.V. / Landesflüchtlingsräte Bayern, Brandenburg, Hessen, Niedersachsen und Sachsen-Anhalt / Universität Göttingen Institut für Kultur-anthropologie / Europäische Ethnologie; Online unter: https://www.proasyl.de/wp-content/uploads/210803_BHP_PA_Parallel_Grevio_deutsch.pdf
- Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (Hrsg.); *Diskriminierung am Ausbildungsmarkt Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspek-tiven*; Berlin 2014 Download der 56 seitigen Forschungsstudie, die federführend von der Robert Bosch Stiftung unterstützt wurde:
  https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf
- Forschungsinstitut Betriebliche Bildung gGmbH (Hrsg.): *Vielfalt in der Ausbildung Ein Methodenkoffer für Lehrende und Ausbilder*innen in der beruflichen Bildung;* Berlin Juli 2018, 144 S.
  Im Rahmen der Projektförderung von „Demokratie leben!“ ist dieser vielseitige Methodenkoffer entstanden. Im Rahmen der vier Schulungseinheiten (Diskriminierung und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit / Sensibilisierung für das Thema Rassismus / Sensibilisierung für das Thema Sexismus / Was können wir tun?) ist eine praxisorientierte Arbeitshilfe entstanden, die immer wieder zur Hand genommen werden sollte. Online abrufbar unter: https://www.f-bb.de/fileadmin/Projekte/ADL/2018-fbb-methodenkoffer--Demokratieleben_final_zumUpload.pdf
- Fredrickson, George M.: *Rassismus. Ein historischer Abriss*; Ditzingen 2011, 260 S.: Philipp Reclam
  Ein für die eigene Meinungsbildung und für die politische Bildung lesenswerter und wichtiger Grundlagentext. Im Fazit einer ausführlichen Rezension bei socialnet https://www.socialnet.de/rezensionen/11353.php heißt es: „Schlicht und einfach ein unentbehrliches Lehrbuch für alle, die sich mit diesem Thema

beschäftigen. Der besondere Verdienst ist der Vergleich der beiden grundlegenden Formen von Rassismus wie Antisemitismus und Überlegenheitsideologie der Weißen.“

- Germershausen, Andreas / Kruse, Wilfried: *Ausbildung statt Ausgrenzung. Wie interkulturelle Öffnung und Diversity-Orientierung in Berlins Öffentlichem Dienst und in Landesbetrieben gelingen können (Kultur und soziale Praxis);* Bielefeld 2021, 223 S.: transcript ; Als Open Access unter: https://www.transcript-verlag.de/media/pdf/89/11/ef/oa9783839455678.pdf
  Im Klappentext des Buches heißt es: „Im Jahr 2005 startete der Berliner Senat ein spannendes Experiment: Wie können sich die öffentlichen Verwaltungen und Landesbetriebe öffnen und mehr Migrant*innen als Beschäftigte gewinnen? Der Senat wollte Verantwortung in eigener Sache übernehmen, da er bis dahin selbst nur wenig Personal aus Einwanderer-Communities beschäftigte. Die zentralen Fragen waren: Was sollte und konnte man an den Einstellungsverfahren und in der Ausbildung ändern? Und wie kann man als Arbeitgeber für Migrant*innen attraktiv werden? Andreas Germershausen und Wilfried Kruse zeichnen mehr als ein Jahrzehnt Berliner Teilhabepolitik nach und zeigen auf, was interkulturelle Öffnung und *Diversity*-Orientierung in der Berufsausbildung konkret bedeuten.“
- Grünheid, Irina / Nikolenko, Anna / Schmidt, Bozzi Hrsg.: *Bildung – Für alle?! Kritische Impulse für eine inklusive Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Dossier*; Dresden 2020; Landesarbeitsgemeinschaft politisch-kulturelle Bildung Sachsen e. V.
  Vielschichtige Materialsammlung auf 228 Seiten, die zum Stöbern und zur Weiterbeschäftigung anregt. Hier besonders lesenswert die Kapitel „Inklusive Bildung in der Migrationsgesellschaft“ & „Illusion der Inklusion“ von Paul Mecheril; der Text „Rassismuskritik als Professionskompetenz“ von Karim Fereidooni sowie unter der Überschrift „Einführungen zu Konzepten, Begriffen und Ansätzen“ die Textbausteine zu Rassismus, Intersektionalität und Kulturalismus.
- Hasters, Alice: *Was weisse Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten*; München 2019, 224 S.; hanserblau im Carl Hanser Verlag
  „Sich mit der eigenen Identität und Rassismus auseinandersetzen ist viel Arbeit, ist teilweise schmerzhaft und braucht Zeit. Soweit ich das bisher beurteilen kann, kann ich diesen Prozess aber nur empfehlen. So anstrengend und angsteinflößend er am Anfang auch scheinen mag – er macht Glücklich. Und frei.“ (Alice Hasters, Ebd. S. 211)
- Hausbacher, Eva / Herbst, Liesa / Ostwald, Julia / Thiele, Martina Hrsg.: geschlecht_transkulturell Aktuelle Forschungsperspektiven; Wiesbaden 2020, 321 S.; Springer VS
- Heinemann, Alisha M.B. / Mecheril, Paul: *Institutioneller Rassismus als Analyseperspektive. Zwei Argumente.* In: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.). Ideologien der Ungleichwertigkeit. Schriften zur Demokratie/ Band 42. (S.45-54); Berlin 2016; Online unter:
  https://www.boell.de/sites/default/files/201605_ideologien_der_ungleichwertigkeit.pdf
- Heinrich Böll Stiftung / Heimatkunde Migrationspolitisches Portal Hrsg.: *Dossier: Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe;* https://heimatkunde.boell.de/de/dossier-frauen-und-flucht
  Das E-Paper "Frauen und Flucht" beleuchtet die Situation geflüchteter Frauen vor, während und nach ihrer Flucht. Das Dossier legt den Fokus sowohl auf Vulnerabilitäten, aber auch auf die Ressourcen und die Resilienz geflüchteter Frauen. Hieraus leiten die Autor*innen des Dossiers politische, rechtliche und zivilgesellschaftliche Rahmenbedingungen und Maßnahmen ab, durch die Frauen gestärkt und entlastet werden können. Kuratiert wurde das Dossier von den Migrationsforscher*innen Jenny Jesuthasan und Ingar Abels.
- Hornscheidt, Lann: *Sprachhaltung zeigen! Ein Argumentationsleitfaden für diskriminierungs-kritisches Sprechen und Schreiben*; Hiddensee 2021 – 2. Aufl., 160 S.; Wortenundmeer Verlag für verbindendes diskriminierungkritisches Handeln
  Das Buch empowert diejenigen, die ihren Sprachgebrauch ernst nehmen und inspiriert die, die sich durch ihr eigenes Sprachhandeln auf den Weg zu einer gesellschaftlichen Veränderung begeben wollen. Ein wichtiger Titel für alle, die Lust haben und Anregung suchen, um mehr Sprachhaltung zu zeigen. Die Sprache als Handlung verstehen und ihre Sprache als Aktivismus diskriminierungskritisch verändern möchten. Und. Für alle, die nach Inspirationen suchen, um den immer gleichen Argumentationen gegen diskriminierungssensible Sprache zu begegnen.
- Hornscheidt, Lann / Sammla, Ja`n: *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache*; Hiddensee 2021; Wortenundmeer Verlag für verbindendes diskriminierungkritisches Handeln
  “Ein Handbuch, das sich auf die Fahne geschrieben hat, zu ermutigen und zu inspirieren, respektvoll und inklusiv miteinander zu kommunizieren. Ein gestalterisch wahnsinnig schönes Buch und inhaltlich sehr spannend! … Eine kurz pointierte Einführung holt uns alle ab und liefert viel Hintergrundwissen. Über Gender, über die rechtliche Situation der Personenstandskategorien, über Sprache und über Diskrimi-

nierung. Es folgen klug aufgebaute Übersichten und Tabellen, die Vergleiche zwischen Sprachformen ermöglichen, genderinklusive Sprachveränderungen erläutern und immer wieder Alternativen aufzeigen. … Besonders hilfreich finde ich die praxisorientierten Kapitel über Alltagskommunikation, über berufliche und offizielle Kommunikation und die vielen Beispiele genderfrei, genderdivers und genderinklusiv zu formulieren." (Katia Simon auf Buecherprinzessin.wordpress.com)

- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung & VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.): *Alles schon fair? Mit Recht zu einem inklusiven Arbeitsmarkt! Dossier zu 10 Jahren Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz.*; München 2016, 89 S.; Download: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Dossier_AGG_web_2.pdf
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung & VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.) / Lachmayr, Tina: *Interkulturelle Grundsensiblisierung mit Schwerpunkt Asyl & Flucht. Schulungshandbuch für Trainerinnen und Trainer*; München 2015, 2. überarbeitete Auflage; Online unter: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Interkulturelle_Grundsensibilisierung_Asyl_Flucht_Antidiskriminierung_Sprache_2018.pdf
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung & VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.) / Weitenauer, Gabriela: *Ergebnisse der Fachtagung „Antidiskriminierung in der Arbeitswelt" Am 18. Oktober 2016 in München*; München 2016, 20 S.;
  Download unter:
  https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Bericht_Fachtag_Antidiskriminierung_Okt2016_Muenchen_WEB.pdf
- IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung & VIA Bayern e.V. – Verband für Interkulturelle Arbeit (Hrsg.) / von Dippel, Alexander: *Vielfalt, interkulturelle Öffnung und Willkommenskultur in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) Eine Sammlung betrieblicher Praxisbeispiele*; München 201, 43 S.; Download: https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_KMU_betrieblichePraxisbsp_2015.pdf
- Jullien, Francois: *Es gibt keine kulturelle Identität;* Berlin 2017, 96 S.; Edition Suhrkamp
- Karabulut, Aylin: *Rassismuserfahrungen von Schüler*innen. Institutionelle Grenzziehungen an Schulen;* Wisbadenn 2020 154 S.; Springer VS
- Kadri, Hanan / Wickmann, Stefan /Team des Projektes „Mit Recht gegen Diskriminierung!": *Wer diskriminiert wird, wird ausgeschlossen – und wer sich nicht wehrt, hat bereits verloren! Handreichung zum Empowerment durch Rechtsschutz. Handlungsmöglichkeiten und –empfehlungen;* Kiel Sep. 2019, 56 S., 2 Aufl.; Antidiskriminierungsverband Schleswig-Holstein (advsh) e. V. & IQ Schleswig-Holstein – Mit Recht gegen Diskriminierung!; Download unter: https://www.advsh.de/wp-content/uploads/2019/09/Brosch%C3%BCre-advsh_A5_2019_Web_16092019.pdf
  Die Handreichung unterstützt Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, dabei, sich aktiv zur Wehr zu setzen und ihr Recht auf Gleichbehandlung durchzusetzen. Die Broschüre informiert auf anschauliche Weise über den Diskriminierungsschutz. Gleichzeitig vermittelt sie Handlungsstrategien, wie mit rechtlichen Mitteln wirksam gegen Ungleichbehandlung vorgegangen werden kann. Komplexe rechtliche Sachverhalte werden gut verständlich mit zahlreichen Praxisbeispielen vermittelt und *richten sich damit gleichermaßen an Betroffene selbst wie auch an Verantwortliche in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.*
- Koch, Kolja (Hrsg.) in Zusammenarbeit mit Benbarim, Karima: *kontext.flucht. Perspektiven für eine rassismuskritische Jugendarbeit mit jungen geflüchteten Menschen*; Düsseldorf 2017, 84 S.; Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusarbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW); Online unter: https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/brosch_flyer/IDA-NRW_Reader_kontext.flucht.pdf
  Hier besonders lesenswert der Beitrag von Karima Benbarim: Empowerment-Räume als Orte der Sichtbarmachung von Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Flucht und Asyl – S. 23ff.
- Mengis, Eden / Drücker, Aansgar: *Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis*: Weinheim 2019; Beltz Juventa
  In der Box sind 105 Karten zu finden, auf denen Rassismus, Diskriminierung und Diversität auf fünf verschiedene Arten und in fünf Kategorien thematisiert wird: in Begriffen, in Konzepten und Methoden rassismuskritischer und kultursensibler Denkweisen, in Aussagen aus dem öffentlichen Leben und statistischen Zahlen. Die Karten sind geeignet für die Gruppenarbeit mit Menschen ab 14 Jahren. Sie helfen, Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen angemessen zu thematisieren und tragen zur (Selbst-) Reflexion bei. Das Kartenset ist ein guter Einstieg in Bildungsprozesse und Diskussionen für gesellschaftliche Offenheit und Vielfalt, gegen Rassismus und Diskriminierung. In dem 20-seitigem Booklet geben die Autor*innen ausführliche Hinweise zum pädagogischen Einsatz der Karten, erläutern Fachbegriffe und empfehlen weiterführende Literatur und Ansprechpartner in diesem Themenfeld pädagogischer Arbeit. Gut einsetzbar im Kontext von Berufsschule, Ausbildungsseminaren etc.
- Projekt k.l.e.v.e.r-iq Fachdienst Jugend, Bildung, Migration (Hrsg.); *Ausgeschlossen? – Von der Bedeutung des Kopftuchs auf dem Arbeitsmarkt;* Tübingen; BruderhausDiakonie
  Frauen mit Kopftuch sind eine der am stärksten von Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt betroffenen Gruppierung. Dies hat viel mit den Bildern zu tun, die in der Mehrheitsgesellschaft vorherrschen. Für Mädchen und Frauen, die sich aus ganz unterschiedlichen Gründen dazu entscheiden, ein Kopftuch zu tragen, bedeutet dieser Entschluss zumeist, nicht oder nur mit viel Anstrengung einen Platz in der deutschen Ausbildungs- und Arbeitswelt zu finden. Sie stoßen vielerorts auf Ablehnungen, gespeist von Vorurteilen, Unwissenheit und Unsicherheit. Besonders Berufe im Dienstleistungssektor, also in all jenen Berufen, in denen direkter Kontakt zu Kundinnen und Kunden besteht, bleiben den Frauen verwehrt. Die kleine Broschüre versucht sich über ein Filmprojekt dieser Auseinandersetzung zu nähern.
  Download: https://klever-iq.adis-ev.de/wp-content/uploads/sites/15/2018/10/ausgeschlossen_Kopftuch.pdf
- Queeres Netzwerk Niedersachsen e.V. QNN Hrsg.: Abinäre Personen in der Beratung. Eine praktische Handreichung für Berater*innen und Multiplikator*innen; 2 Aufl.; Hannover Juni 2020
- Reichart, Elke: *Deutschland, gefühlte Heimat. Hier zu Hause und trotzdem fremd?!;* München 2009, 3. Aufl.; Reihe Hanser bei dtv
  Schönes Lesebuch für nebenher, abseits der üblichen Funktionswege.
- Rossmann, Eva / Scholl, Susanne Hrsg.: *Fluchtwege*; Wien 2016, 155 S.; Czernin Verlag
  Die literarischen Beiträge in "Fluchtwege" eröffnen Perspektiven jenseits der Berichterstattung und der Fakten. Sie beschäftigen sich mit den Themen Flucht, Vertreibung und Heimat.
- Scharathow, Wiebke; *Risiken des Widerstandes - Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen*; Bielefeld 2014, 478 S.; transcript
  „Ausgehend von den Perspektiven Jugendlicher, die Rassismen erfahren, bietet Wiebke Scharathow einen Einblick in die Alltäglichkeit des Rassismus. Die Studie rekonstruiert, was Rassismus für diese Jugendlichen bedeutet, auf welche gesellschaftlichen Verhältnisse und sozialen Bedingungen ihre Erfahrungen verweisen, mit welchen Herausforderungen sie in Anbetracht ungleicher Machtverhältnisse konfrontiert sind und wie sie mit Rassismus angesichts beengender und riskanter Handlungsbedingungen umgehen."
  (Auszug aus dem Verlagsprogramm)
- Scherr, Albert – Wiso direkt; *Betriebliche Diskriminierung - Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt?*; Bonn Jan. 2014, 4 S.; Friedrich Ebert Stiftung
  Download: https://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf
- Scherr, Albert / Janz, Caroline / Müller, Stefan: *Diskriminierung in der beruflichen Bildung Wie migrantische Jugendliche bei der Lehrstellenvergabe benachteiligt werden;* Springer VS; Basel / Weinheim 2015
  Auf 193 Seiten stellt der vorliegende Band Ergebnisse einer qualitativen Studie vor, die Ursachen und Gründe betrieblicher Diskriminierung aufzeigt sowie die dazugehörigen Zahlen und Fakten. Auf dieser empirischen Grundlage werden Ansatzpunkte, Erfordernisse und Potenziale für die Überwindung der Benachteiligung migrantischer Jugendlicher verdeutlicht. Eine Leseempfehlung für alle, die sich für soziale Gerechtigkeit und Diversity in der Arbeitswelt interessieren.
- Terkessidis, Mark: *Interkultur*; Berlin 2010, 221 S.; Edition Suhrkamp
  Immer noch. Unbedingt lesen.
- Terkessidis, Mark: *Psychologie des Rassismus*; Wiesbaden 1998; Westdeutscher Verlag im VS Verlag für Sozialwissenschaften
- Tran, Tuan / Steiner, Hubert Hrsg.: Reflect Racism. Anmerkungen für eine rassismuskritische Praxis; Münster 2020; Unrast Verlag

Themenfeld Ländliche Räume

- Kart, Mehmet / Rusert, Kirsten / Stein, Margit: *Auszubildende mit Fluchterfahrung im ländlichen Raum: Projektergebnisse aus dem Landkreis Vechta. In: sozialraum.de (12) Ausgabe 1/2020;* Universität Vechta 2020; Online - URL: https://www.sozialraum.de/auszubildende-mit-fluchterfahrung-im-laendlichen-raum.php
- Mehl, Peter / Meschter, Diana / Fick, Johanna u.a. // Hrsg. Thünen-Institut für Ländliche Räume: *Zukunft für Geflüchtete in ländlichen Regionen Befunde und Handlungsempfehlungen aus einem interdisziplinären Forschungsprojekt – Ratgeber*; Braunschweig 08/2021, 40. S.; Thünen-Institut; Download unter:

https://www.gefluechtete-in-laendlichen-raeumen.de/fileadmin/gilr/pdfs/ThuenenRatgeber6_Zukunft_Gefluechtete.pdf

- Ohliger, Rainer / Schweiger, Raphaela / Veyhl, Lisa: *Auf dem Weg zur Flüchtlingsintegration in ländlichen Räumen: Ergebnisse einer Bedarfsanalyse in sieben Landkreisen*; Stuttgart 2020, 38 S.; Robert Bosch Stiftung; Download unter: https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf_import/Bedarfsanalyse_Fluechtlingsintegration_in_laendlichen_Raeumen.pdf
- Osigus,Torsten / Neumeier, Stefan / Mehl, Peter: *Zukunft für Geflüchtete in ländlichen Regionen Deutschlands. Integrationsrelevante Rahmenbedingungen in den Untersuchungsregionen Thünen Working Paper 135*; Braunschweig Dez. 2019, 197 S.; Thünen-Institut für Ländliche Räume; Download unter: https://www.thuenen.de/media/publikationen/thuenen-workingpaper/ThuenenWorking-Paper_135.pdf
- Rösch, Tabea / Schneider, Hanne / Weber, Johannes / Worbs, Susanne: *Integration von Geflüchteten in ländlichen Räumen. Forschungsbericht 36;* Forschungszentrums des Bundesamtes, Nürnberg 2020, 106 S.: Bundesamt für Migration und Flüchtlinge; Download unter: https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Forschungsberichte/fb36-integration-laendlicher-raum.pdf?__blob=publicationFile&v=6
- Schammann, Hannes / Bendel, Petra / Müller, Sandra / Ziegler, Franziska / Wittchen, Tobias: *Zwei Welten? Integrationspolitik in Stadt und Land*; Stuttgart 2020, 120 S.; Robert Bosch Stiftung; Download unter: https://www.bosch-stiftung.de/sites/default/files/publications/pdf/2020-07/Studie_ZWEI-WELTEN_Integrationspolitik.pdf
  Die Publikation ist Teil des Forschungsprojektes „Zwei Welten? Integrationspolitik in Stadt und Land“, das zwischen September 2017 und Januar 2020 von den Universitäten Hildesheim und Erlangen durchgeführt und von der Robert-Bosch-Stiftung gefördert wurde.
- Scheible, Jana / Schneider, Hanne: *DEUTSCH LERNEN AUF DEM LAND Handlungsempfehlungen für die Sprachförderung von Migrantinnen und Migranten in Deutschland*; WISO Diskurs 07/2020, 48 S.; Friedrich Ebert Stiftung; Online unter: http://library.fes.de/pdf-files/wiso/16334.pdf

Themenbereiche Berufsschule, Blockunterricht, betriebliche Weiterbildung, besondere Lernorte… Nach der Ausbildung sowie Themenbereich berufliche Weiterbildung

- Blaß, Katharina & Himmelrath, Armin; *Berufsschulen auf dem Abstellgleis. Was wird aus unserem Ausbildungssystem;* Bonn 2016; bpb Bundeszentrale für politische Bildung
  Spannende Monografie für alle, mit Interesse an der Metaebene. Das Buch wirbt um Unterstützung und Wertschätzung einer Schulform, welche nicht nur wegen ihrer Integrationskraft einen kaum zu verkennende Bedeutung für die Zukunft und den Transfer der Wirtschaft wie der Gesellschaft hat.
- Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB: *Checkliste "Qualität beruflicher Weiterbildung*"; Online-Abruf unter: https://www.bibb.de/de/14260.php
  Seit über 20 Jahren bietet die Checkliste Weiterbildungsinteressierten Orientierung und Unterstützung bei der Entscheidung für eine fachlich und individuell geeignete Weiterbildungsmaßnahme an. Sie wendet sich hauptsächlich an jene, die sich bereits grundsätzlich darüber informiert haben, welche Art von Weiterbildung für sie infrage kommt, ersetzt aber kein persönliches Beratungsgespräch. Die Inhalte und Leitfragen des Wegweisers sind nützlich, um Informationen bei Anbietern von Weiterbildungen oder bei der Arbeitsagentur einzuholen.
- GGUA Flüchtlingshilfe e.V. – Voigt, Claudius: *Zugang zu Sprachförderung mit Aufenthaltsgestattung und Duldung (ab 01. Aug. 2019) – Tabelle*; Hannover 2019, 3 S. – Rechtsstand Jan. 2022; IQ Netzwerk Niedersachsen; Download:
  https://www.ggua.de/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/sprachfoerderung2019.pdf

Themenfeld Ehrenamtliche und Hauptamtliche im Handlungs- und Berufsfeld der Flüchtlingshilfe

- Informationsverbund Asyl und Migration e. V. / Haus der Demokratie und Menschenrechte / Minor – Projektkontor für Bildung und Forschung gemeinnützige GmbH Hrsg.: »Digital *Streetwork*« in der Asyl- und Migrationsberatung – Wie Geflüchtete soziale Medien nutzen und was daraus für Beratungsstellen folgt; Berlin Juli 2018, 40S.; Beilage zum Asylmagazin 7–8/2018; Download unter: https://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/publikationen/Arbeitshilfen/2018_DigitalStreetwork_fin.pdf

Viele Geflüchtete nutzen intensiv soziale Medien, um sich über die für sie relevanten Fragen zu informieren – das Spektrum der Themen reicht von Wohnungs- und Jobsuche bis zum Ablauf des Asylverfahrens. Der rege Austausch auf Facebook-Seiten, in WhatsApp-Gruppen oder auf anderen sozialen Medien hat Vorteile – etwa, dass diese Netzwerke rund um die Uhr online erreichbar sind und sich die Communities dort in den jeweiligen Muttersprachen austauschen können. Zugleich birgt dieses Informationsverhalten aber die Gefahr, dass nur »halbrichtige« oder auch schlichtweg falsche Informationen mit einem hohen Verbreitungsgrad und mit hoher Geschwindigkeit kursieren. Mit diesem Phänomen sehen sich haupt- und ehrenamtliche Unterstützerinnen und Unterstützer von Geflüchteten konfrontiert. Nicht selten sind es die ehrenamtlich Engagierten, an die sich Geflüchtete zuerst wenden, wenn sich die Informationen aus den sozialen Medien als nicht hilfreich herausstellen. Alle Personen, die sich in der Unterstützung von Geflüchteten engagieren, stehen somit zunehmend vor der Frage, wie zuverlässige Informationen und seriöse Beratung dort angeboten werden können, wo sich Geflüchtete vorrangig informieren: In den sozialen Medien. (aus dem Vorwort)

- Rössel-Cunovic, Marie; *Hilfe ohne Grenzen? Gesundsheitsressourcen erhalten in der psychosozialen Begleitung von Geflüchteten*; Göttingen 2018; Vandenhoeck & Ruprecht
  „Psychische Krisen und Traumafolgen, sehr existenzielle Erschütterungen im Leben der Geflüchteten sind in der Beziehung zu Ehrenamtlichen und Fachkräften präsent, auch ohne dass über sie gesprochen wird. Sich einzufühlen und sich nicht zu identifizieren oder übermäßig abzugrenzen, ist eine große Herausforderung und gleichzeitig Voraussetzung für die längerfristige Unterstützung und den Aufbau einer vertrauensvollen, hilfreichen Beziehung zu geflüchteten Menschen. Wie dieser Spagat besser gelingen kann, wie und wo haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte sich Unterstützung holen und woraus sie Kraft ziehen können, erläutert Marie Rössel-Cunovic fundiert und praxisorientiert.“ (zitiert nach Klappentext des Verlags) Hier besonders zu empfehlen das Kapitel 1.6 – „Wichtige Unterschiede zwischen der Begleitung Geflüchteter durch freiwillig Engagierte und durch hauptamtliche Fachkräfte“ & Kapitel 3.1 bis 3.3 „Nähe- und Distanz-Balancierung als Herausforderung in der Beziehung mit Geflüchteten“.

Caritasverband
für die Diözese
Osnabrück e.V.

Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.
Geschäftsstelle NordWest

Das Projekt Netwin 3 wird im Rahmen der ESF Integrationsrichtlinie Bund im Handlungsschwerpunkt „Integration von Asylbewerber/innen und Flüchtlingen (IvAF)“ durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.

Die Veröffentlichung der Arbeitshilfe wurde gefördert durch die Niedersächsische Lotto-Sport-Stiftung.