Foto: OBS e.V.

Schlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung / Evaluation zum Modellprojekt der Otto Benecke Stiftung e.V.

„Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA)

RISP GmbH
Rhein-Ruhr-Institut
für Sozialforschung und Politikberatung

Ursula Kreft / Joachim Liesenfeld / Dr. Hans Uske

August 2019

Gefördert vom:

Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

GEMEINSAM IN DIE AUSBILDUNG

obs
Otto Benecke
Stiftung e.V.

Inhalt

Vorworte

Dr. Ulrich Nußbaum 4

Hans Peter Wollseifer 5

Dr. Lothar Theodor Lemper 6

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze 7

1. Einleitung 9

2. Die Sichtweisen der beteiligten Unternehmen 11

2.1 Ergebnisse der Fragebogenerhebung 11

2.2 Auswertung der Interviews in Ausbildungsbetrieben / Interviews mit Leitungspersonen 13

2.2.1 Welche Faktoren förderten die Bereitschaft, Geflüchtete aus dem Projekt GidA in Handwerksbetrieben auszubilden? 14

2.2.2 Welche Anforderungen stellen die befragten Betriebe an ihre zukünftigen Auszubildenden? 17

2.2.3 Inwieweit entsprechen die Deutschkenntnisse der Geflüchteten aus dem Projekt GidA den Anforderungen in den Handwerksbetrieben? 18

2.2.4 Welche Erfahrungen haben die Befragten mit den Berufsschulen und mit dem zusätzlichen Stützunterricht? 20

2.2.5 Welche Erfahrungen haben die Betriebe mit den Soft Skills der Auszubildenden aus dem Projekt GidA? 22

2.2.6 Welche Bedeutung haben rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen für die Integration im Betrieb? 23

3. Die Sichtweisen der Teilnehmenden 26

3.1 Ergebnisse der qualitativen Interviews 26

3.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung bei Teilnehmenden des Ergänzungsmoduls GidA 2.0 30

4. Thüringen: besondere Herausforderungen 33

5. GidA im Rahmen der Debatte um die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten 35

5.1 Erfolgsbedingungen und Abbrüche 35

5.2 Die Bedeutung der Netzwerke 37

5.3 Welche Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind für Projekte zur beruflichen Integration mehr oder weniger gut geeignet? 38

5.4 Die Bedeutung beruflicher Vorkenntnisse 38

5.5 Die Rolle des Berufsschulunterrichts 39

6. Schlussfolgerungen 41

6.1 Erfolgsbedingungen von GidA 41

6.2 Auch aus dem Blickwinkel der Handwerksunternehmen ist GidA ein Erfolg 43

6.3 Probleme und Hemmnisse, die beim Transfer zu beachten sind 44

6.4 Effektivität und Effizienz von GidA 45

Literatur 46

Anlagen 47

Anlage 1: Fragebogen zur Befragung der Handwerksunternehmen

Anlage 2: Fragebogen zur Befragung der Auszubildenden

Anlage 3: Fragebogen zur Befragung der Teilnehmenden am Ergänzungsmodul GidA 2.0

Anlage 4: Gesprächsleitfaden für die qualitativen Interviews mit den Handwerksunternehmen

Anlage 5: Gesprächsleitfaden für die qualitativen Interviews mit den Auszubildenden

Vorwort von Dr. Ulrich Nußbaum

© BMWi/Susanne Eriksson

Nach über zwei Jahren ist es an der Zeit, eine Bilanz des Modellprojektes „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA) zu ziehen, welches das Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) in Kooperation mit der Otto Benecke Stiftung e.V. und den beteiligten Bildungszentren des Handwerks durchführt. Genau diesem Zweck dient der vorliegende Abschlussbericht. Er stellt die durch die wissenschaftliche Begleitung des Modellprojektes gewonnenen Erkenntnisse vor. Dabei fokussiert der Bericht insbesondere auf die zweite Projektphase von GidA, die Begleitung durch die Ausbildung.

Entwickelt wurde GidA 2015 als Antwort auf die Frage, wie gelingt es gleichzeitig auf zwei Herausforderungen zu reagieren: Auf der einen Seite sucht das Handwerk händeringend Nachwuchs, auf der anderen Seite brauchen junge Flüchtlinge eine berufliche Perspektive in unserem Land. Unser Modellprojekt GidA geht diese beiden Herausforderungen zusammen an - mit ersten Erfolgen. Besonders bemerkenswert ist, wie drei elementare Aspekte der Sozialen Marktwirtschaft vereint werden:

Erstens betont GidA durch den Ansatz des Kümmerns ganz konkret eine aktive Wirtschaftspolitik, die Akteure bei ihren individuellen Herausforderungen im Sinne einer Hilfe zur Selbsthilfe unterstützt. Dies wurde im Modellprojekt beispielhaft umgesetzt: Die Teilnehmenden wurden nicht nur passgenau für kleine und mittlere Handwerksbetriebe ausgewählt, sondern Unternehmen und Auszubildende werden während der gesamten Ausbildung weiter eng durch eine/n feste/n Ansprechpartner/in begleitet.

Zweitens hat GidA einen wesentlichen Beitrag zur Qualifizierung junger Menschen geleistet und damit auch zur Verbesserung des Fachkräfteangebots. Ob sich unsere Wirtschaft auch in Zukunft positiv entwickelt, hängt wesentlich vom Vorhandensein qualifizierter Fachkräfte ab. Angesichts des drohenden Fachkräftemangels sind wir dazu aufgefordert, kein Potenzial – und das besitzen die jungen Menschen, die zu uns kommen ohne Zweifel – ungenutzt zu lassen.

Drittens ist GidA eine positive Antwort auf die aktuellen Herausforderungen der Integration und des gesellschaftlichen Zusammenhalts in Deutschland. Bildung und Ausbildung sind ein zentrales Element einer gelingender Integration in den Arbeitsmarkt und für die gesellschaftliche Teilhabe.

GidA ist somit ein doppelter Gewinn – sowohl für die Handwerksbetriebe als auch für die Auszubildenden: Mehr Nachwuchs im Handwerk dank junger Flüchtlinge und gleichzeitig die individuelle Chance für jeden Auszubildenden auf eine Erwerbstätigkeit und ein selbstbestimmtes Leben.

Ich danke den beteiligten Unternehmerinnen und Unternehmern und möchte sie ermutigen, auf diesem Weg weiterzumachen.

Dr. Ulrich Nußbaum

Staatssekretär im Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

Vorwort von Hans Peter Wollseifer

© Boris Trenkel

Seit in den Jahren ab 2015 über eine Million Geflüchtete, insbesondere Jugendliche und junge Erwachsene, zu uns nach Deutschland gekommen sind, stellen sich die deutsche Wirtschaft und das Handwerk eine bedeutsame Frage: Was können wir als Unternehmerinnen und Unternehmer tun, um einen Beitrag zur erfolgreichen Integration der Geflüchteten zu leisten?

Nach einigen Jahren lässt sich nun das Fazit ziehen, dass das Handwerk in Deutschland eine Vorreiterrolle bei der Qualifizierung von Geflüchteten und der Integration in den Arbeitsmarkt innehat.

Gerade die Handwerksorganisation mit ihrem flächendecken Netzwerk aus Berufsbildungszentren ist dafür prädestiniert, zeitnah passgenaue Maßnahmen zur Qualifizierung und Ausbildung für zukünftige Fachkräfte bereitzustellen.

Darüber hinaus wurde der Zentralverband des Handwerks (ZDH) auf Bundesebene aktiv, um konkrete Förderprogramme zu initiieren und zu unterstützen. Darunter fällt auch das Modellprojekt „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA), das der ZDH von Beginn an begleitet hat.

Die aufeinander abgestimmten Projektbausteine und die damit verzahnten Qualifizierungsmaßnahmen wurden von den beteiligten Bildungszentren des Handwerks in Duisburg, Recklinghausen und Gera „aus einer Hand und unter einem Dach“ durchgeführt. Dieser Ansatz erwies sich insbesondere für die zahlreichen Handwerksbetriebe an den Projektstandorten als zielführend auch in Hinblick auf die lokale Fachkräftesicherung.

So leisteten die beteiligten Handwerksorganisationen einen wichtigen Beitrag, um jungen Geflüchteten eine berufliche Perspektive zu bieten und gleichzeitig dem Fachkräftemangel, dem das Handwerk besonders unterliegt, entgegenzuwirken.

Für das Handwerk gilt die Devise: Egal ob Deutsche oder Geflüchtete – engagierte, motivierte und hoch qualifizierte junge Menschen verdienen eine Chance! Daher wird das Handwerk sich weiterhin mit Herz und Hand für die Integration geflüchteter Menschen einsetzen – im Interesse der Geflüchteten, der Unternehmen und letztlich der Gesellschaft.

Ich bedanke mich bei dem Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, der Otto Benecke Stiftung e.V. und im Besonderen auch bei den beteiligten Handwerksorganisationen für die gelungene Zusammenarbeit bei diesem Modellvorhaben!

Hans Peter Wollseifer

Präsident des Zentralverbandes des Deutschen Handwerkes

Vorwort von Dr. Lothar Theodor Lemper

© OBS/Hans-Theo Gerhards

Mit dem vorliegenden Abschlussbericht unseres Modellprojektes „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA), das wir in Unterstützung des Bundeswirtschaftsministeriums ab dem Jahr 2016 realisieren durften, blicken wir auf eine lehrreiche Projektlaufzeit mit viel Erfolg zurück.

GidA entstand im Jahr 2016 vor dem Hintergrund des zunehmenden Fachkräftemangels und der Zuwanderung insbesondere junger Geflüchteter aus anderen Ländern nach Deutschland in dem Bestreben, diese beiden Entwicklungen sinnvoll miteinander zu verbinden und interessierten Zugewanderten den Einstieg in eine Ausbildung im Handwerk zu eröffnen.

Das vorliegende Fazit zeigt: GidA ist erfolgreich! - Sowohl aus Sicht der jetzigen Auszubildenden als auch aus Sicht der beteiligten Handwerksbetriebe.

An den Projektstandorten Recklinghausen, Duisburg und Gera wurde das GidA-Modell von den Bildungszentren des Handwerkes auf Grundlage eines integrierten Maßnahmenkonzeptes „alles aus einer Hand und unter einem Dach“ umgesetzt.

Die Teilnehmenden wurden passgenau ausgewählt, erhielten Sprachunterricht sowie berufliche Orientierung und nahmen an Qualifizierungsmaßnahmen teil. Im Anschluss wurden sie in eine reguläre Ausbildung vermittelt und während der folgenden Ausbildungszeit sozialpädagogisch begleitet und unterstützt.

Eine gute Integrationspolitik fördert die berufliche Bildung und mündet folglich in einer erfolgreichen Integration in den deutschen Arbeitsmarkt.

Der Erfolg des Modellprojektes wird im Weiteren daran zu messen sein, ob ein nachhaltiger Transfer in andere Regionen und die Regelförderung in der Zukunft gelingt. Jetzt gilt es, das große Potential dieses Ansatzes langfristig in den Betriebsalltag zu integrieren.

Ich möchte mich herzlich beim Bundesministerium für Wirtschaft und Energie, namentlich Herrn Staatssekretär Dr. Ulrich Nußbaum und dem zuständigen Referat VIIB5 für Fachkräfte, Qualifizierung von Flüchtlingen, Digitale Bildung bedanken. Ebenso gilt ein besonderer Dank dem Zentralverband des deutschen Handwerks, namentlich dem Präsidenten Hans Peter Wollseifer, dem Geschäftsführer Karl-Sebastian Schulte und dem zuständigen Abteilungsleiter Jan Dannenbring. Ferner möchte ich mich auch bei der RISP GmbH und den beteiligten Bildungszentren des Handwerks für die Unterstützung bei diesem Modellvorhaben bedanken.

Dr. Lothar-Theodor Lemper

Geschäftsführender Vorsitzender der Otto Benecke Stiftung e.V.

Die wichtigsten Ergebnisse in Kürze

1. GidA ist erfolgreich und trägt zur Verringerung des Fachkräftemangels im Handwerk bei.

- GidA hatte zum Ziel, mindestens 70% der Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss des ersten Ausbildungsjahres zu führen. Dieses Ziel ist deutlich übertroffen worden. Von 62 Ausbildungsverhältnissen bestanden ein Jahr nach Ausbildungsbeginn noch 57 Ausbildungsverhältnisse, das sind 92%. Es bestehen sehr gute Chancen, dass die Auszubildenden die Ausbildung erfolgreich abschließen.
- Zum Vergleich: Im Bundesdurchschnitt liegt die Lösungsquote im Handwerk bei deutschen Staatsangehörigen bei 33% und bei Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei 40%. Über 60% aller Abbrüche fallen in das erste Lehrjahr. Nimmt man dann noch hohen Lösungsquoten bei verschiedenen Versuchen, Geflüchtete ohne flankierende Maßnahmen in Ausbildung zu bringen, zeigt sich, dass das Modell GidA einen effektiven Beitrag zur beruflichen Integration von Geflüchteten leisten kann.
- Das integrierte Maßnahmenkonzept „Alles aus einer Hand" hat sich bewährt, weil Organisationen bzw. Bildungsstätten des Handwerks diese Aufgabe vor Ort übernehmen. Dadurch wird der Übergang von der Ausbildungsvorbereitung zur Ausbildung in regionale Handwerksunternehmen erleichtert (Vgl. Zwischenbericht RISP 2018).

2. Die beteiligten Handwerksbetriebe sind sehr zufrieden mit dem Modellansatz GidA.

- Die Unternehmen berichteten in den Interviews von der gründlichen und zielgerichteten Vorbereitung der Auszubildenden auf die Anforderungen im Handwerk. Dies gilt sowohl für die fachliche Seite als auch bezogen auf die „soft skills, die notwendig sind, um im Handwerk ausgebildet werden zu können (Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit usw.).
- Entscheidend aus der Sicht der Unternehmen war auch die bedarfsgerechte, passgenau auf den eigenen Betrieb bezogene Vorauswahl der Auszubildenden. Ein maßgebliches Instrument war dabei das Praktikum während der Ausbildungsvorbereitung, bei dem die Betriebe die Ausbildungseignung prüfen konnten. Die Praktika führten in vielen Fällen zum Abschluss von Ausbildungsverträgen.
- Ein dritter Punkt, den die befragten Unternehmen positiv hervorgehoben haben, war die Betreuung durch GidA während der Ausbildung. Die positive Bewertung bezieht sich sowohl auf die Betreuung bei Problemen der Auszubildenden als auch auf den zusätzlichen Stützunterricht. Der Stützunterricht, insbesondere im Fach Deutsch, ist aus Sicht der Unternehmen unverzichtbar für eine produktive Teilnahme am Berufsschul-Unterricht.
- Die enge Bindung des Projekts GidA an Kreishandwerkerschaften und Innungen wird in den Handwerksbetrieben als entscheidender Vorteil gesehen. Die Zusammenarbeit wurde als insgesamt positive Erfahrung erlebt.
- Es konnten auch zusätzliche Ausbildungsplätze geschaffen werden, da sich auch Handwerksunternehmen am Projekt beteiligt haben, die zuvor nicht ausgebildet hatten.

3. Alles aus einer Hand – die entscheidende Erfolgsbedingung von GidA.

- Die GidA-Prozesskette ist die entscheidende Erfolgsbedingung für das Modellvorhaben. Die Verknüpfung der einzelnen Schritte hin zum Ausbildungserfolg liegt bei den Bildungszentren des Handwerks:
- Unterricht in Deutsch und Mathematik und die berufs- bzw. ausbildungsvorbereitende Maßnahmen werden in den Bildungszentren durchgeführt.
- Die sozialpädagogische Begleitung durch „Kümmerer" und „Kümmerinnen" findet parallel dazu durch handwerkserfahrene Fachkräfte in den Bildungszentren statt.
- Die „Kümmerer" und „Kümmerinnen" der Bildungszentren sind gut dazu in der Lage, Praktikums- und Ausbildungsplätze im Handwerk zu akquirieren. Denn sie kennen die regionale Unternehmenslandschaft und sie kennen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer – eine ideale Voraussetzung für ein erfolgreiches und nachhaltiges Matching.
- Die Nachbetreuung während des ersten Jahres der Ausbildung durch Kümmerinnen und Kümmerer, die die Auszubildenden schon während der Ausbildungsvorbereitung kennen gelernt haben, hat sich ebenfalls als zielführend erwiesen.

- Auch der zusätzliche Deutsch- und Stützunterricht während der Ausbildungsbegleitung hat sich als wirksam erwiesen (vgl. S. 17ff)
- Die Netzwerke, über die die Bildungszentren des Handwerks, und insbesondere die „Kümmerer“ und „Kümmerinnen“ verfügen, haben sich für die Zielerreichung als sehr nützlich erwiesen.

4. GidA könnte zu einem Modell für die berufliche Integration von Geflüchteten und weiteren Zielgruppen werden.

Dabei sind allerdings einige Punkte zu beachten:

- Es kommt auf das regionale Design an. Im Raum Duisburg und im Kreis Recklinghausen hat GidA sehr gut funktioniert. In Ostthüringen gab es im Kontext der räumlich dezentralen Strukturen höhere Hürden.
- GidA ist zugeschnitten auf Geflüchtete mit mittlerer bis höherer schulischer Vorbildung im Herkunftsland. Das Modell GidA ist weniger geeignet für Geflüchtete mit sehr geringer schulischer Vorbildung und sehr geringer Lernerfahrung. Aber auch eine „Bestenauslese“ ist, wie das Ergänzungsmodul GidA 2.0 im Raum Duisburg zeigt, problematisch.
- Zu geringe Deutschkenntnisse stellen das größte Hindernis für den Ausbildungserfolg in der Berufsschule dar. Hier müssten die Anstrengungen noch intensiviert werden.
- Das Konzept, Geflüchtete und benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene aus Deutschland gemeinsam in eine Ausbildung im Handwerk zu führen, bleibt richtig, auch wenn es im Modellversuch nicht überall erfolgreich war, weil zu wenige benachteiligte Einheimische für das Projekt gewonnen werden konnten. (Im Ergänzungsmodul GidA 2.0 lag der Anteil dann allerdings wie geplant bei 26%.) Wichtig ist, dass die geflüchteten Auszubildenden schon während der Ausbildungsvorbereitung mit einheimischen Jugendlichen und jungen Erwachsenen zusammenkommen. Das ist in den Lehrwerkstätten des Handwerks am ehesten gegeben und hilft dann später bei der Integration in der Praxis der Ausbildungsbetriebe.

Gemeinsam in die Ausbildung – Bilanz der wissenschaftlichen Begleitung

Erfolgsbedingungen

Das Prinzip „Alles aus einer Hand“ hat sich als Erfolgsfaktor erwiesen.

Die Lösungsquote liegt nach über einem Jahr Ausbildung nur bei 8%. Im Bundesdurchschnitt liegt sie im Handwerk bei deutschen Auszubildenden bei 33% bei ausländischen Auszubildenden sogar bei 40% am Ende der Ausbildung. GidA wäre also ein effektives Mittel gegen den Fachkräftemangel im Handwerk.

Die Bildungszentren des Handwerks sind Garanten für das Gelingen der Ausbildungsvorbereitung, des Matchings und der Ausbildungsbegleitung.

Die Ausbildungsvorbereitung hat sich als passgenau für die Handwerksbetriebe erwiesen.

Die Bildungszentren konnten vor dem Hintergrund der Erfahrungen in der Ausbildungsvorbereitung für die einzelnen Unternehmen ein passendes Matching garantieren.

Die Netzwerke der Bildungszentren haben entscheidend zum Erfolg beigetragen.

kritische Punkte

GidA funktioniert, wie das Beispiel Ostthüringen zeigt, nicht überall gleich erfolgreich.

Die Berufsschule muss stärker eingebunden werden.

Das Erlernen der deutschen Sprache muss noch intensiviert werden.

Das Bildungsniveau der Teilnehmenden sollte nicht zu niedrig, aber auch nicht zu hoch sein.

Die notwendigen Ressourcen können einer Regelförderung im Wege stehen.

Abbildung 1: Bilanz der wissenschaftlichen Begleitung

1. Einleitung

Der hier vorliegende Endbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Projektes „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA) versteht sich als Ergänzung des im Februar 2018 vorgelegten Zwischenberichts, bei dem die Ausbildungsvorbereitung durch die Bildungszentren des Handwerks und der Übergang in die Ausbildung im Mittelpunkt standen (RISP 2018). Im Endbericht geht es nun um die zweite Phase von GidA, das erste Jahr der Ausbildung und die dabei gemachten Erfahrungen sowie um Schlussfolgerungen. Außerdem enthält der Bericht eine kursorische Einordnung des Projektansatzes GidA in den Diskurs über die Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt in Deutschland.

Der Bericht beruht im Wesentlichen auf der Vorgehensweise, die wir im Angebot zur Evaluation durch die RISP GmbH Anfang 2017 vorgeschlagen haben. Abbildung 2 zeigt die ursprüngliche Planung:

Der Zwischenbericht umfasste die ersten 12 Monate des Projektes GidA. Dabei wurden die geplanten Projektschritte der wissenschaftlichen Begleitung und der Zeitplan weitgehend eingehalten. Dies erwies sich auch als zielführend:

- Die Abstimmungen mit der Projektleitung erfolgten durch Besprechungen in Köln und Bonn sowie durch fortlaufende telefonische Rückkoppelung.
- An den drei Standorten Duisburg, Recklinghausen und Gera fanden Erstgespräche mit den Projektverantwortlichen der Bildungszentren statt.
- An allen Standorten wurden mehrere Gespräche mit den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Ausbilderinnen und Ausbildern sowie mit den „Kümmerinnen“ und „Kümmerern“ durchgeführt.
- Weiterhin wurden mit Teilnehmenden exemplarisch qualitative Interviews zur Einbindung in das Projekt, zur Motivation und zu den Qualifizierungserfahrungen durchgeführt.
- Es fand eine teilstandardisierte schriftliche Befragung der Teilnehmenden statt.

Für den zweiten Teil von GidA sind – in Abstimmung mit dem Auftraggeber, der Otto Benecke Stiftung e.V.– einige Anpassungen im Projektverlaufvorgenommen worden:

Für die Interviews mit den „Kümmerinnen“ und „Kümmerern“ ergaben sich vom Ablauf her keine Änderungen. Allerdings änderten sich einige Fragestellungen. In den Gesprächen ging es nun vor allem um die Unterstützung der Betriebe und der Teilnehmenden im ersten Lehrjahr durch die Bildungszentren und um die Einschätzung der Ausbildungssituation aus dem Blickwinkel der vorausgegangenen Ausbildungsvorbereitung im Rahmen von GidA.

Insgesamt wurden acht qualitative Interviews mit Vertretern aus den Betrieben durchgeführt, die Teilnehmende aus dem Projekt ausbilden. Drei in Duisburg und in der Umgebung von Duisburg, drei im Kreis Recklinghausen und zwei mit teilnehmenden Unternehmen in Thüringen. Zusätzlich bekamen alle Ausbildungsbetriebe Ende Oktober einen zweiseitigen Fragebogen zugeschickt. Der Rücklauf war allerding wenig zufriedenstellend.[1]

[1] Insgesamt sind Fragebogenerhebungen bei Handwerksunternehmen häufig unbefriedigend. Eine Umfrage der Handwerkskammer Region Stuttgart (2018) zu Geflüchteten als Auszubildende brachte es nur auf einen Rücklauf von 17,4%. Bei einer Umfrage, die das RISP 2009 für die Stadt Mülheim im Rahmen eines Jobstarter-Projektes bei Unternehmen des Handwerks und des Einzelhandels durchgeführt hat, lag der Rücklauf sogar nur bei 6,5%, obwohl die Kreishandwerkerschaft und der Einzelhandelsverband ihre Mitglieder zur Teilnahme aufgefordert hatten. Bei der Umfrage im Projekt GidA lag der Rücklauf immerhin bei 34%. Deutlich schlechter war der Rücklauf bei den Fragebögen für die Teilnehmenden. Hier hatten nur 13 Teilnehmende (22,7%) den Fragebogen ausgefüllt. Bei der Befragung zum Zwischenbericht waren es noch 71%. Damals konnten die Teilnehmenden zentral in den Bildungseinrichtungen befragt werden. Diesmal wurden die Fragebögen an die Ausbildungsbetriebe versandt. Besser lief die Befragung der Teilnehmenden von GidA 2.0 im Raum Duisburg. Von 19 Teilnehmenden haben 14 den Fragebogen ausgefüllt, was einem Rücklauf von 73,7% entspricht.

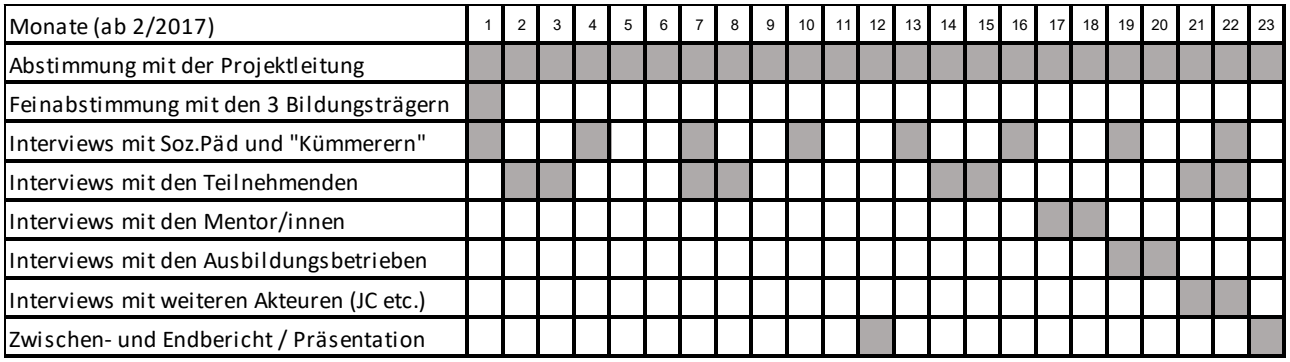

Abbildung 2: Arbeitsplan der wissenschaftlichen Begleitung

Insgesamt wurden acht qualitative Interviews mit Auszubildenden durchgeführt, vier in Einzelinterviews, vier als Gruppengespräch. Teilweise fanden die Interviews in den Betrieben statt, in denen auch die Unternehmer befragt wurden, teilweise unabhängig davon. Außerdem bekamen die Auszubildenden einen zweiseitigen Fragebogen zugeschickt, auf dem sie ihre Erfahrungen mit der Ausbildung darstellen sollten. Hier wurde die Reihenfolge der Befragungen verändert. Die qualitativen Interviews fanden im Frühjahr und Sommer statt. Die Fragebögen wurden zusammen mit den Unternehmensfragebögen Ende Oktober versandt. Hier war der Rücklauf sehr gering.

Das Konzept von GidA, Mentorinnen und Mentoren in den Ausbildungsbetrieben zu etablieren und diese dann fortzubilden, konnte in institutionalisierter Perspektive nicht umgesetzt werden. In den meisten Betrieben wurden die Funktionen eines Mentorings aber von Betriebsangehörigen übernommen, ohne dass sie formell benannt worden wären. Dies zeigen die Interviews mit den Unternehmen. Die vorgesehenen Interviews mit den Mentorinnen und Mentoren konnten somit nicht durchgeführt werden.

Die Interviews mit den „weiteren Akteuren" sollten laut Auftragsplanung im späten Herbst 2018 erfolgen. Hier hat sich im Projektverlauf ergeben, dass sich durch die Teilnahme an den Arbeitstreffen der Steuerungsgruppen in Duisburg und Recklinghausen in Form einer teilnehmenden Beobachtung ein guter Einblick in die Einschätzungen der beteiligten Akteure ergeben hat. Einzelinterviews, die das gesamte Netzwerk der Akteure im GidA-Projekt erfassen, waren mit den vorhandenen Ressourcen nicht durchführbar.

Die Ergebnisse des Zwischenberichtes der wissenschaftlichen Begleitung (RISP 2018) werden in dem hier vorliegenden Endbericht nicht neuerlich aufbereitet und erläutert. Sie werden aber im abschließenden Schlusskapitel nochmals skizziert, ebenso in den vorangestellten Ergebnissen in Kürze. Da, wo es sinnvoll ist, werden auch Verweise gemacht. Insgesamt kann an den Ergebnissen des Zwischenberichts, auch vor dem Hintergrund der Erfahrungen der zweiten Phase, festgehalten werden. An einigen Stellen dieses Berichts werden allerdings Konkretisierungen vorgenommen.

Im Folgenden werden die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung für das Jahr 2018 vorgestellt: Dabei stehen die Sichtweisen der beteiligten Unternehmen auf das Projekt im Mittelpunkt. Im Anschluss daran wird auf einige Aspekte der Interviews mit den Teilnehmenden eingegangen.

Im Wesentlichen handelt es sich dabei um die Situation im Raum Duisburg und im Kreis Recklinghausen. Ostthüringen stellt hierbei eine Sondersituation dar, die unter Punkt 4 gesondert erläutert wird.

Welche Bezüge lassen sich für GidA herstellen, wenn man den Diskurs über die Integration von Geflüchteten in Arbeit und Ausbildung als Referenz heranzieht? Kapitel 5 gibt dazu einen Überblick.

GidA ist ein Modellprojekt. Erfolg oder Misserfolg ist daher auch daran zu messen, ob GidA nachhaltig ist und ob ein Transfer in andere Regionen und/oder in die Regelförderung gelingen kann. Am Ende dieses Berichts werden daher Schlussfolgerungen gezogen, die die Chancen auf Nachhaltigkeit und Transfer beleuchten.

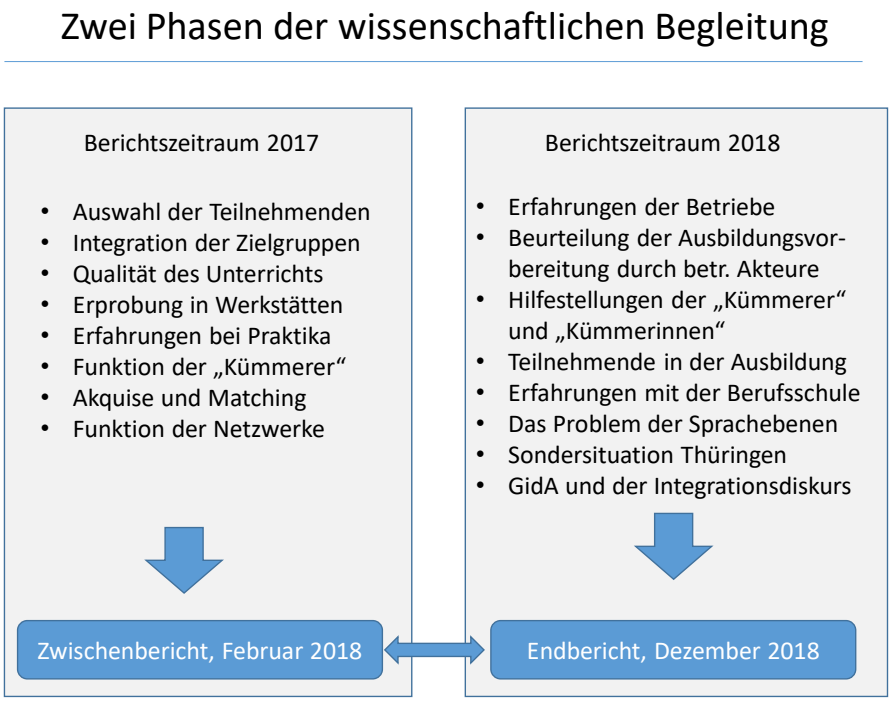

Abbildung 3: Die Arbeit der wissenschaftlichen Begleitung im ersten und im zweiten Jahr des Projektes

2. Die Sichtweisen der beteiligten Unternehmen

Das folgende Kapital ist zentral für die Beurteilung des Erfolgs von GidA. GidA kann nur dann erfolgreich sein, wenn die beteiligten Ausbildungsbetriebe das Projekt positiv bewerten. Dies ist eindeutig der Fall. Was aber sind die Gründe? Warum bilden die Handwerksbetriebe geflüchtete Teilnehmende aus? Wie beurteilen die Unternehmen die Ausbildungsvorbereitung? Wie gehen sie mit geringeren Deutschkenntnissen um? Welche Kritik haben sie? Wie ist ihr Blick auf die Teilnehmenden und welche Unterstützung benötigen sie?

Im Herbst 2018 wurde von der wissenschaftlichen Begleitung dazu eine Fragebogenerhebung durchgeführt. Der Rücklauf war zwar, wie oben bereits erwähnt, unbefriedigend. Aus den Ergebnissen lassen sich aber einige vorsichtige Schlussfolgerungen ziehen. Ergiebiger waren dann die Ergebnisse der qualitativen Interviews (Kapitel 2.2) mit Unternehmensvertretungen. Sie bilden den Hauptteil der folgenden Unterkapitel.

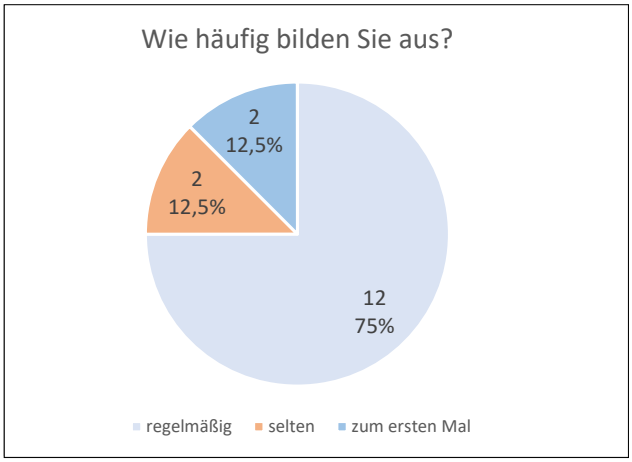

Abbildung 4: Häufigkeit der Ausbildung bei den beteiligten Unternehmen

2.1 Ergebnisse der Fragebogenerhebung

Von den 47 Unternehmen, die Teilnehmende von GidA ausbilden, haben 16 den Fragebogen, der im Anhang dokumentiert ist, zurückgeschickt. Die Rücklaufquote betrug daher 34 Prozent. Aus den folgenden Ergebnissen lässt sich daher nur annähernd schließen, wie GidA von den Ausbildungsbetrieben bewertet wird.

Wenig erstaunlich ist, dass vor allem ausbildungserfahrene Unternehmen GidA-Teilnehmende ausbilden. Überraschend ist aber, dass sogar ausbildungsunerfahrene Betriebe für GidA akquiriert werden konnten (Abbildung 4).

14 der befragten Unternehmen kommen aus dem Handwerk, zwei aus anderen Bereichen der Wirtschaft. 46,7% der Unternehmen, die GidA-Teilnehmende ausbildenden, sind Kleinbetriebe mit weniger als 10 Beschäftigten. 26,6% haben 10-50 Beschäftigte und ebenfalls 26,6% 50-100. Fast alle Befragten haben mehrere Auszubildende, die nicht über GidA rekrutiert wurden.

Wie wird die Ausbildungsvorbereitung durch GidA beurteilt? Tabelle 1 zeigt: Die Hälfte der Befragten hält den Deutschunterricht im Rahmen der sechs- bis achtmonatigen Ausbildungsvorbereitung für nicht ausreichend. Dies spiegelt die Probleme wieder, die weiter unten in den qualitativen Interviews erläutert werden. Gut wird dagegen die handwerkliche Vorbereitung bewertet.

Hätte es eine erfolgreiche Vermittlung von Geflüchteten auch ohne GidA geben können? Über die Hälfte der Befragten hätte unter diesen Umständen keine Auszubildenden aus den Zielgruppen von GidA eingestellt. (Abbildung 5)

Alternative Unterstützungsangebote können GidA nach Meinung der Befragten nicht ersetzen. Auf die Frage „Welche Unterstützungsangebote im Bereich der betrieblichen Integration von Geflüchteten nehmen Sie neben GidA in Anspruch“ wurde nach fünf Angebotsformen gefragt: Willkommenslotsen, Initiative „Wege in die Ausbildung“, KAUSA Servicestellen, Senior Experten Service (SES), Sonstiges.

Wie beurteilen Sie die Ergebnisse der Vorbereitung? (in Prozent)			
	gut	ausreichend	nicht ausreichend
Deutschunterricht	37,5	6,3	50
Mathematikunterricht	30,8	37,5	18,8
Allgemeiner Unterricht (Leben in Deutschland)	42,9	37,5	14,3
Handwerkliche Vorbereitung	64,3	18,8	14,3

Tabelle 1: Beurteilung der Ergebnisse der Vorbereitung durch die Unternehmen

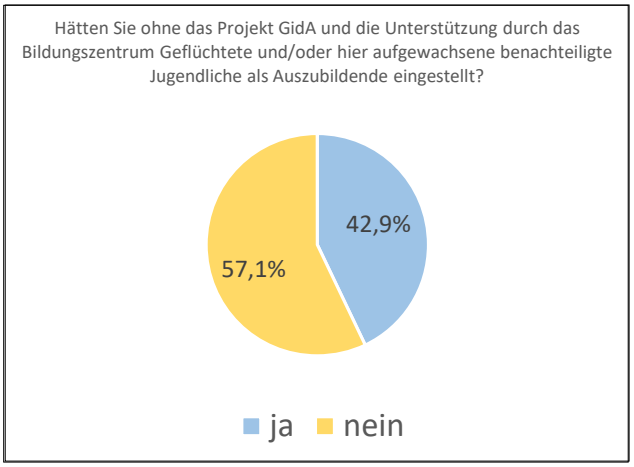

Abbildung 5: Wichtigkeit der Unterstützung durch GidA aus Sicht der Unternehmen

Nur einer der Befragten gab „Willkommenslotsen" an. Die anderen vier Antwortmöglichkeiten wurden von keinem Unternehmen benannt. Einer der Befragten merkte an, dass diese nicht öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden: *„Oben genannte Unterstützungsangebote sind mir nicht bekannt. Evtl. werden diese nicht ausreichend kommuniziert?"*

Gefragt wurde auch nach den Gründen für die Einstellung von GidA-Teilnehmenden als Auszubildende (Abbildung 6). An den Antworten wird deutlich, wie wichtig das Praktikum für die Entscheidung ist und wie sehr der Fachkräftemangel dazu führt neue Wege zu gehen.

Bei GidA geben die Bildungszentren des Handwerks im ersten Ausbildungsjahr Unterstützung für die Betriebe. Abbildung 7 zeigt, wo der Bedarf am größten ist: bei den Deutschkenntnissen und in der Folge bei der Berufsschule.

Einer der Befragten berichtet bei der freien Antwortmöglichkeit in diesem Zusammenhang von aus seiner Sicht mangelhafter Unterstützung durch die Behörden: *„Durch schlechte oder keine Betreuung hat der Azubi aufgegeben! Keine Kooperation der Behörden! Keine Wohnung! Für uns alleine nicht zu bewältigen."* Ein anderer bemängelt die fehlende Rechtssicherheit und bringt diese in Zusammenhang mit einer seiner Sicht falschen Abschiebepraxis: *„Der Azubi ist verheiratet, macht eine Ausbildung und versucht sich zu integrieren. Trotzdem kann er jederzeit abgeschoben werden. Warum wird das so gehandhabt? Warum werden potenzielle Gefährder nicht konsequent abgeschoben und damit bestehende Gesetze angewandt. Diese Praxis kann ich nicht verstehen."*

Wie wollen sich die befragten Unternehmen künftig bei der Ausbildung verhalten? Eine deutliche Mehrheit ist bereit auch künftig Bewerberinnen und Bewerber aus beiden Zielgruppen auszubilden. Die Hälfte der Befragten kann sich das allerdings nur mit Hilfe der Unterstützung vorstellen, wie sie aktuell in GidA geschieht (Abbildung 8).

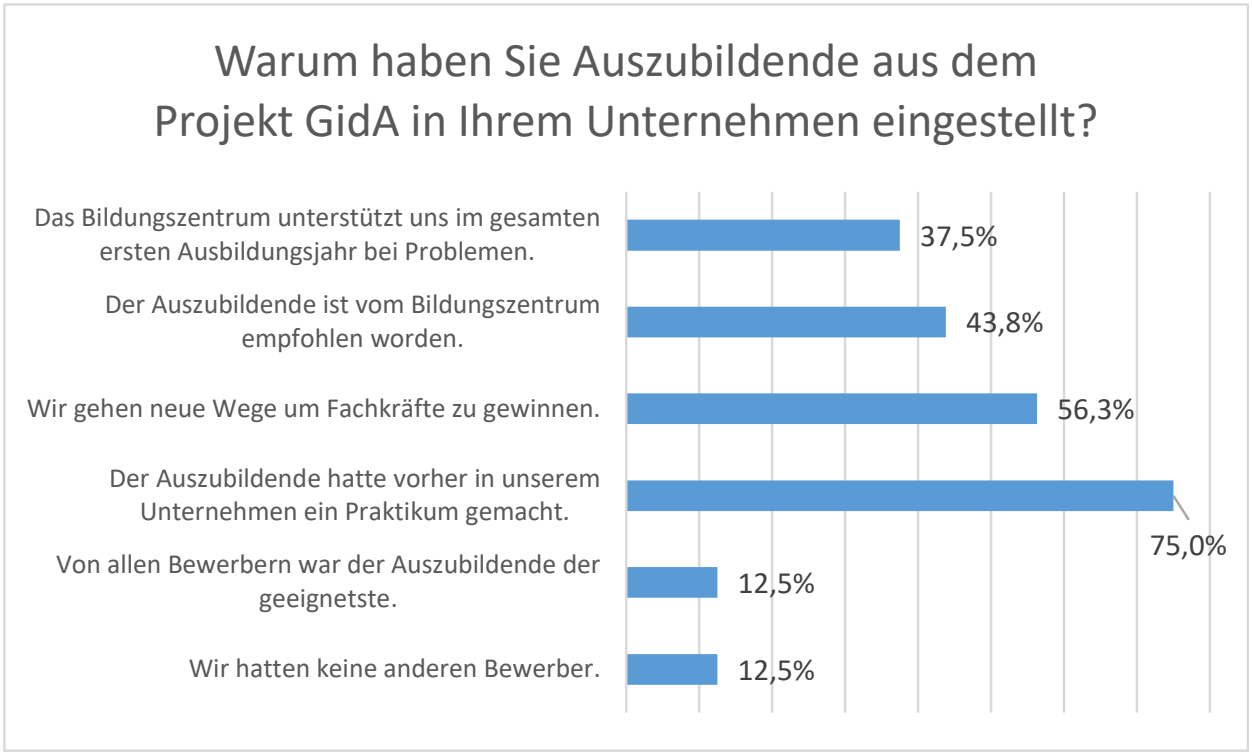

Abbildung 6: Gründe für die Einstellung von Auszubildenden aus GidA

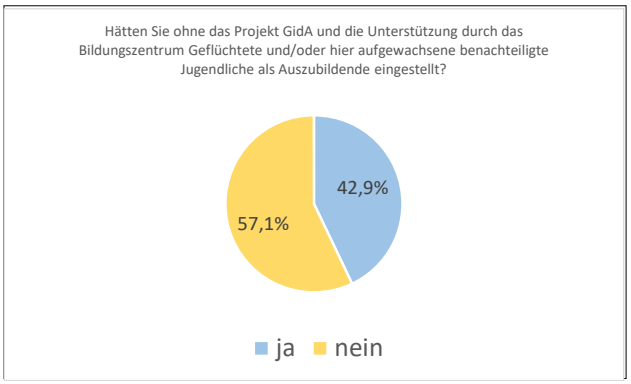

Abbildung 7: Unterstützungsbedarf der Unternehmen

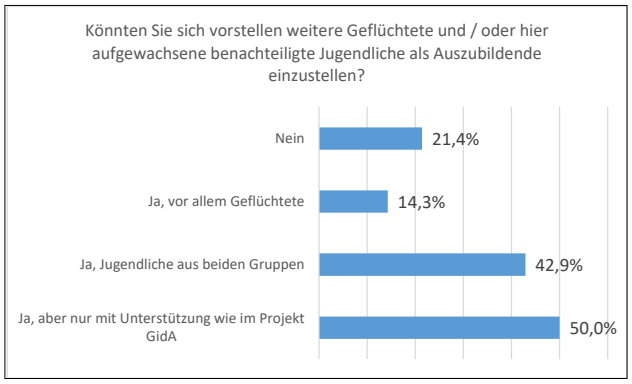

Abbildung 8: Ausbildungsbereitschaft in der Zukunft

2.2 Auswertung der Interviews in Ausbildungsbetrieben / Interviews mit Leitungspersonen

Im Sommer 2018 wurden an den GidA-Standorten in Gera, im Raum Duisburg und im Kreis Recklinghausen leitfadengestützte qualitative Interviews in acht Handwerksbetrieben durchgeführt, die in 2017 Teilnehmende aus GidA als Auszubildende eingestellt haben. Die Leitfäden zu den Interviews sind als Anhang dem Endbericht beigefügt.

Befragt wurden acht Personen in leitender Position (Ausbildungsleitung, Betriebsleitung, Geschäftsführung) sowie acht Auszubildende aus der Zielgruppe „Geflüchtete", die über die Ausbildungsvorbereitung von GidA vermittelt wurden. Die Betriebe gehören zu folgenden Gewerken: Metallbau, Elektrotechnik, Friseurhandwerk, Kraftfahrzeugtechnik, Maler/Lackierer-Handwerk, Glaserei. In den Interviews waren mehrheitlich kleine Betriebe mit unter 10 Beschäftigten vertreten. Ein Betrieb hat über 60 Beschäftigte, zwei Betriebe haben 20 bis 30 Beschäftigte.

Fast alle Betriebe sind ausbildungserfahren. Die meisten Befragten betonten, dass in ihren Betrieben „regelmäßig" oder „öfter" ausgebildet wird, in den kleinen Betrieben allerdings nicht unbedingt jedes Jahr. In einem der Betriebe wird zum ersten Mal ausgebildet. Ein weiterer Betrieb bildet nach mehrjähriger Pause erstmals wieder aus. In vier der Betriebe sind Teilnehmende aus GidA zurzeit die einzigen Auszubildenden.

Zusammenfassung: Wie beurteilen die Befragten die Ausbildungsvorbereitung und die Begleitung durch GidA?

Die Ausbildungsvorbereitung und die Begleitung durch GidA während des Praktikums und im ersten Ausbildungsjahr werden von allen Befragten deutlich positiv beurteilt. Folgende Punkte wurden von den Befragten hervorgehoben:

- Die Ausbildungsvorbereitung mit der Kombination von Unterricht, praktischer Anleitung in Lehrwerkstätten und sozialpädagogischer Betreuung wird sehr positiv bewertet. Nach der Vorbereitung entsprachen Teilnehmende aus GidA bereits im Praktikum gut bis sehr gut den Anforderungen in den Handwerksbetrieben.
- Die Vorauswahl von Teilnehmenden und das Matching der GidA-Teams führten zu einer hohen Passgenauigkeit zwischen den Potentialen von Teilnehmenden und den Arbeitsplatzanforderungen im Betrieb.
- Auch hinsichtlich der „Soft Skills" – Motivation, Fleiß, Pünktlichkeit, Anpassungsfähigkeit – erfüllen Teilnehmende aus GidA die Erwartungen, die Handwerksbetriebe an ihre Auszubildenden richten. Besonders in Kleinbetrieben des Handwerks haben Soft Skills eine hohe Bedeutung.
- Hinsichtlich der Deutschkenntnisse gibt es bei einigen, aber nicht bei allen Auszubildenden noch punktuellen oder sogar erheblichen Nachholbedarf. Die Dauer des Unterrichts in Deutsch während der Vorbereitung war für einige Auszubildende deutlich zu gering. Der von GidA durchgeführte zusätzliche Stützunterricht wird in den Betrieben als unverzichtbar, aber auch als durchaus wirksam und erfolgreich beurteilt.
- Die Begleitung während der Ausbildung durch Kümmerinnen und Kümmerer von GidA wird als besondere Leistung positiv hervorgehoben. Die Möglichkeit zum Austausch über Fortschritte und Probleme bei der Ausbildung fördert die Bereitschaft, Geflüchtete in den Betrieb aufzunehmen.
- Die Unterstützung der Auszubildenden und der Betriebe bei Problemen mit Behörden (z. B. Ausländerbehörde) wird weiterhin stark nachgefragt und als Förderung der betrieblichen Integration bewertet.

- Die enge Bindung des Projekts GidA an Kreishandwerkerschaften und Innungen wird in den Handwerksbetrieben als entscheidender Vorteil gesehen. Die Zusammenarbeit wurde als insgesamt positive Erfahrung erlebt.

2.2.1 Welche Faktoren förderten die Bereitschaft, Geflüchtete aus GidA in Handwerksbetrieben auszubilden?

Die Interviews zeigen, dass es für die Handwerksbetriebe beim Erstkontakt mit GidA nicht selbstverständlich war, Geflüchtete als Nachwuchskräfte überhaupt in Erwägung zu ziehen. In keinem der Betriebe gab es vorher Erfahrungen mit Geflüchteten.

Bedenken gegenüber Praktikumsangeboten für Geflüchtete

Mehrere Befragte erklärten, dass sie zunächst Bedenken hatten, Praktikumsplätze für Teilnehmende aus GidA bereitzustellen. Zum einen wurde befürchtetet, die Deutschkenntnisse von Geflüchteten könnten zu gering sein. Zum anderen berichteten Befragte von früheren negativen Erfahrungen mit einheimischen Praktikantinnen und Praktikanten aus Maßnahmen der Arbeitsverwaltung. Eine externe Vorauswahl durch Maßnahme-Träger wird daher von manchen Befragten generell mit Skepsis betrachtet. Solche Befürchtungen gab es jedoch nicht in allen befragten Betrieben.

Fast alle Befragten formulierten keine Bedenken, die sich auf die Herkunft oder auf die kulturelle beziehungsweise religiöse Prägung der Geflüchteten beziehen. Nur ein Befragter berichtete von sehr belastenden Erfahrungen mit jungen muslimischen Männern in seinem persönlichen Umfeld. Diese Erlebnisse haben den Meister aber nicht daran gehindert, einen Praktikanten aus dem arabischen Raum aufzunehmen. Die anderen Befragten betonten, dass Herkunft und Migrationserfahrung für sie keine Rolle spielten. Ein Ausbildungsleiter erklärte: *„Ob der Mann geflüchtet ist oder nicht, ist für uns egal. Die Leistung zählt."* Ein anderer Gesprächspartner meinte: *„Hauptsache ein Azubi, der zu uns passt."* Die Herkunft sei *„völlig egal"*.

Die geflüchteten Teilnehmenden aus GidA brachten keine in Deutschland anerkannten formalen Qualifikationen mit. Bei der Auswahl konnten sich die Betriebe daher nicht an vertrauten Prüfinstrumenten wie Schulabschlüssen oder Zeugnisnoten orientieren. Sie mussten sich bei ihrer Entscheidung für einen Praktikanten oder eine Praktikantin auf die externe Vorauswahl durch GidA verlassen, deren Kompetenz sie zu Beginn nicht sicher einschätzen konnten.

Man kann daher vermuten, dass die Aufnahme von Geflüchteten für einige Befragte zunächst mit einem gewissen Maß an Unsicherheit und Unberechenbarkeit verbunden war. Warum haben sich die Befragten trotzdem auf diese neuen Erfahrungen eingelassen?

Der Mangel an (geeigneten) Bewerberinnen und Bewerbern für Ausbildungsplätze war ein förderlicher Faktor.

Mehrere Befragte berichteten von einem aktuell gravierenden Mangel an Bewerbungen für Ausbildungsplätze. Danach haben die betroffenen Betriebe bis vor rund zehn Jahren noch eine ausreichende Anzahl von Bewerbungen erhalten (bis zu 20 Bewerbungen pro Jahr). In den folgenden Jahren ist das Interesse jedoch sehr rasch gesunken bis auf maximal eine oder zwei Bewerbungen jährlich.

Ein Befragter erklärte, wie viele kleine Handwerksunternehmen habe auch er seit mehreren Jahren kaum noch Bewerbungen erhalten*: „Bei der letzten Ausbildungsbörse der Handwerkskammer war unsere Resonanz gleich Null."* Wegen der geringen Zahl von Bewerbungen bemühen sich fast alle Befragten immer wieder um Praktikantinnen und Praktikanten aus Maßnahmen der Arbeitsverwaltung, obwohl sie mit diesem Rekrutierungsweg häufig unzufrieden sind.

Andere Befragte berichteten dagegen, dass sie jedes Jahr eine ausreichende Zahl von Bewerbungen erhalten. Nach Einschätzung dieser Befragten können die meisten Bewerberinnen und Bewerber jedoch die Anforderungen hinsichtlich der handwerklichen Fähigkeiten und des technischen Verständnisses nicht erfüllen.

Ein Ausbildungsleiter schilderte die Rekrutierung als Belastung: *„Wir erhalten genug Bewerbungen, aber die Qualität stimmt nicht."* Er müsse sich *häufig „durch einen Haufen Bewerbungen durchkämpfen"*, ohne Auszubildende zu finden, die den Anforderungen des Betriebes entsprechen. Deshalb habe er die Vorauswahl durch GidA als Entlastung wahrgenommen.

Ein anderer Befragter wies darauf hin, dass in seinem Gewerk nicht nur geeignete Auszubildende fehlen, sondern auch qualifiziertes Fachpersonal: *„Alle Betriebe suchen wie verrückt. Der Markt ist leer."* Nach seiner Einschätzung ist der aktuelle Fachkräfte-Engpass auch auf gestiegene Kompetenzanforderungen zurückzuführen: *„Man kann keinen 16 jährigen an die moderne digitale Technik ranlassen. Da braucht man Erfahrung."* Über GidA fand der Betrieb einen erfahrenen Monteur, der im Herkunftsland im selben Gewerk tätig war, dem aber Kenntnisse aus der digitalen Mechatronik fehlen.

Mehrere Befragte sehen ihren Betrieb in einem Dilemma: Während die Zahl der Bewerbungen um Ausbildung stark gesunken ist, sind zeitgleich die Kompetenzanforderungen einiger Gewerke (darunter Elektrotechnik und Kfz-Technik) aufgrund technischer Innovationen gestiegen. Als Folge sinkt dann auch die Zahl der verfügbaren qualifizierten Fachkräfte. Ein Befragter beurteilte diese Situation als Wachstumshemmnis: *„Das Handwerk bekommt kein Personal mehr. Die Kunden müssen warten, weil wir nicht genug Personal haben, um die Aufträge zu erledigen."*

Ein Betriebsleiter betonte dagegen, dass sein Betrieb durchaus genügend geeignete Bewerberinnen und Bewerber anspreche. Trotzdem hat dieser Betrieb einen Auszubildenden aus GidA aufgenommen. Zwei weitere Geflüchtete sind noch im Praktikum und werden voraussichtlich ebenfalls eingestellt. Der Befragte begründete sein Interesse an GidA mit der personell insgesamt schwierigen Lage im Handwerk: *„Ein Geselle ist viel zu teuer für einfache Arbeiten. Aber Helfer sind nicht zu kriegen. Die Helfer von früher gibt es nicht mehr."*

Der Personalmangel im Handwerk besteht nach Einschätzung von Befragten nicht nur auf der Ebene der qualifizierten Fachkräfte, sondern auch bei helfenden und zuarbeitenden Tätigkeiten. Auszubildende werden auch als Helferinnen und Helfer benötigt und über solche Assistenztätigkeiten an den Beruf herangeführt.

Bei der Ausbildungsvorbereitung von Geflüchteten für das Handwerk ist eine „Besten-Auslese" daher nicht unbedingt zielführend. Eine ausschließliche Konzentration auf Teilnehmende, die hohe Schulabschlüsse oder akademische Qualifikationen aus dem Herkunftsland mitbringen, wird dem Personalbedarf im Handwerk nicht gerecht. Die befragten Leitungspersonen sind durchaus bereit und in der Lage, Geflüchtete mit niedrigerer schulischer Qualifikation zu integrieren und zu fördern.

Die bedarfsgerechte Vorauswahl und die gründliche Praktikumsvorbereitung durch GidA waren wichtige förderliche Faktoren.

Alle befragten Leitungspersonen haben die hohe Bedeutung des betrieblichen Praktikums für die Entscheidungsfindung hervorgehoben. Das Praktikum im Betrieb wurde mehrmals als intensive Test-Phase geschildert, deren Ergebnisse schwerer wiegen als formale Abschlüsse.

Die Berichte zeigen, dass einige der Geflüchteten aus GidA offenbar schon in den ersten Tagen des Praktikums vor allem „im Praktischen", also bei der alltäglichen Mitarbeit im Betrieb, überzeugen konnten. Die Befragten betonten vor allem die gute, manchmal sogar sehr gute handwerkliche Geschicklichkeit, die hohe Motivation, Einsatzbereitschaft und Lernfähigkeit sowie die große Anpassungsfähigkeit der Geflüchteten.

Der folgende Bericht eines Betriebsleiters verdeutlicht die Sichtweise in den Kleinbetrieben. Der Befragte erklärte, er habe den Geflüchteten eingestellt, weil der junge Mann vom ersten Tag an einsetzbar gewesen sei: *„Er ist schon im Praktikum den Gesellen zur Hand gegangen und hat von sich aus auch nach dem Besen gegriffen. Er sieht selbst, wo Arbeit zu erledigen ist."* Im Kleinbetrieb sei es sehr wichtig, dass ein Auszubildender sofort einsetzbar sei, wenn auch nur als Handlanger. Ähnlich urteilte eine Meisterin, die berichtete, sie habe durch GidA *„einen Traum-Azubi"* gefunden. Er habe schon im Praktikum die Abläufe im Betrieb intuitiv erfasst, habe selbst gesehen, welche Arbeiten gemacht werden müssen und sei außerdem handwerklich geschickt.

Ein anderer Befragter stellte die bedarfsgerechte Vorauswahl durch GidA in den Mittelpunkt. Der von GidA Vermittelte passe genau zu den Anforderungen*: „Als wenn er nie etwas anderes getan hätte, als hier zu arbeiten."* Er habe selten einen Praktikanten gesehen, der so gut mit Metall umgehen könne: *„Seine handwerklichen Leistungen liegen über der Norm."* Angesichts des ungewöhnlich großen handwerklichen Geschicks ist der Befragte bereit, *„einige Barrieren im Deutschen"* zu akzeptieren. Nach seiner Einschätzung braucht der Auszubildende lediglich etwas mehr Zeit und Förderung beim Deutschlernen. Er habe *„Willen und Biss"* und lerne schnell.

Hinsichtlich ihrer Erwartungen zeigen die Äußerungen der Befragten – trotz unterschiedlicher konkreter Anforderungen – einige Übereinstimmungen. Die folgende Einschätzung eines Handwerksmeisters verdeutlicht den Konsens: Der Geflüchtete, den er durch GidA gefunden habe, sei handwerklich geschickt, lernfähig und besonders anpassungsfähig. Er füge sich gut in die Kolonne ein und arbeite fleißig mit.

Die Interviews zeigen, dass bei der erfolgreichen Vermittlung von Geflüchteten durch GidA zwei Faktoren eine wichtige Rolle spielten:

- die gründliche und zielgerichtete Vorbereitung der Teilnehmenden auf die Anforderungen im Handwerk;
- die bedarfsgerechte, auf einen bestimmten Betrieb bezogene Vorauswahl.

Diese Faktoren werden von allen Befragten als besondere Merkmale von GidA wahrgenommen und kommentiert.

Hinsichtlich der Vorbereitung wiesen mehrere Befragte darauf hin, dass Teilnehmende aus GidA nicht nur handwerkliche Basiskenntnisse und praktische Fertigkeiten mitbrachten, sondern auch soziale Kompetenzen und Kenntnisse zum Verhalten im Handwerksbetrieb. Nach Ansicht eines Befragten war die in GidA praktizierte Kombination aus Unterricht und Lehrwerkstatt *„geradezu optimal"* für den Einstieg ins Handwerk. Ein anderer Befragter erklärte, das Konzept der Vorbereitung in GidA passe genau zu den Vorstellungen im Handwerk. Auch im Handwerksbetrieb gehe es nicht nur um die Vermittlung einer Arbeitskraft, sondern um die Integration eines Menschen in einen bestimmten Betrieb.

Die bedarfsgerechte Vorauswahl durch GidA wird in den Interviews mehrmals positiv hervorgehoben. Mehrere Befragte berichteten, dass ihre Auszubildenden passgenau für ihr Unternehmen ausgewählt worden seien, nicht nur hinsichtlich der handwerklichen und technischen Anforderungen, sondern auch mit Blick auf die informellen Verhaltensregeln in ihrem Betrieb. Solche Beurteilungen unterstreichen die hohe Bedeutung der sozialpädagogischen Begleitung und der „Kümmerinnen" und „Kümmerer" im Konzept von GidA. Das Matching von GidA, das eine umfangreiche Eignungsprüfung und eine individuelle Betreuung der Teilnehmenden und der Betriebe erforderte, war sehr arbeitsintensiv und aufwendig, führte aber zu erfolgreichen Praktika mit Ausbildungsverträgen.

In mehreren Interviews wurden die Geflüchteten aus GidA mit einheimischen Praktikantinnen und Praktikanten verglichen, die über Maßnahmen der Arbeitsverwaltung (Jobcenter; Agentur für Arbeit) in die Betriebe vermittelt wurden. Mehrere Befragte erklärten, manche jungen Einheimischen aus Maßnahmen zeigten nur wenig Interesse am Handwerk, fühlten sich aber von der Behörde „genötigt", ins Praktikum zu gehen. Sie wirken nach Ansicht mehrerer Befragter weniger motiviert und weniger fleißig als die Geflüchteten, folgen manchmal den Anweisungen nur widerwillig und brechen häufig das Praktikum ab, ohne einen Grund zu nennen. Ein Meister berichtete, er habe in den letzten Jahren ungefähr 20 (männliche) Praktikanten aus Maßnahmen getestet. Keiner habe länger als drei oder vier Tage durchgehalten. Der Befragte vermutete, dass die Arbeitsverwaltung die Anforderungen im Handwerk nicht genau kenne und daher junge Leute zum Praktikum schicke, deren Eignung nicht ausreichend geprüft worden sei.

Nach Ansicht einer Meisterin haben die meisten einheimischen Praktikantinnen und Praktikanten *„keine Ahnung vom Arbeitsleben",* während die Geflüchteten schon in der Vorbereitungsphase von GidA mit den Anforderungen im Handwerk konfrontiert wurden. Gute Deutschkenntnisse sind nach Einschätzung dieser Befragten kein hinreichendes Auswahlkriterium: Denn die Einheimischen könnten zwar Deutsch sprechen, scheiterten aber häufiger bei der praktischen Prüfung. Der geflüchtete Auszubildende in ihrem Betrieb spreche dagegen noch schlecht Deutsch, habe aber in der ersten praktischen Prüfung eine Zwei plus, beinahe eine Eins erhalten. Sie werde daher in Zukunft lieber Geflüchtete aus GidA einstellen als Teilnehmende aus Maßnahmen der Arbeitsverwaltung.

Die Bindung an die Kreishandwerkerschaft und das Angebot zur individuellen Begleitung und Beratung waren förderliche Faktoren.

In den Interviews wurden die Leitungspersonen auch gefragt, wie der Erstkontakt zu GidA zustande kam, welche Angebote zuerst ihr Interesse weckten und wie sie die weitere Zusammenarbeit mit den Kümmerinnen und Kümmerern von GidA erlebten.

Mehrere Befragte berichteten, dass sie durch Informationen oder Veranstaltungen der Kreishandwerkerschaft oder ihrer Innung auf GidA aufmerksam wurden. Danach wurde dann ein persönliches Gespräch mit der Kümmerin bzw. dem Kümmerer vereinbart. Ein Befragter besuchte selbst die Ausbildungsvorbereitung und befragte den für GidA zuständigen Ausbilder in der Lehrwerkstatt.

Die enge Bindung des Projekts an die Kreishandwerkerschaft und die aktive Beteiligung von Innungen, die zum Teil ihre überbetrieblichen Unterweisungswerkstätten für Teilnehmende aus GidA öffneten, hat offenbar zur Akzeptanz des Projekts beigetragen. Ein Befragter schilderte zum Beispiel die Zusammenarbeit zwischen seiner Innung, dem GidA-Projekt und dem Bildungszentrum als ungewöhnlich positive Erfahrung. Die Kooperation zwischen den Akteuren beurteilte der Befragte als „perfekt", hinsichtlich des Zeitablaufs und der Vermittlung von Kenntnissen, aber auch mit Blick auf die Kontaktaufnahme zu Teilnehmenden aus GidA.

Mehrere Befragte machten deutlich, dass sie die Ausbildung von Geflüchteten in Erwägung zogen, weil vertrauenswürdige Partner – ihre Innung und die Kreishandwerkerschaft – am Projekt beteiligt waren. Die externe Vorauswahl und Vorbereitung von Praktikantinnen und Praktikanten durch GidA erhielt einen Vertrauensvorschuss, weil die Betriebe davon ausgingen, dass die im Handwerk üblichen Verfahren zur Eignungsfeststellung angewandt werden.

Ebenso wichtig waren jedoch ausführliche Gespräche mit Kümmerinnen und Kümmerern im Betrieb. Besonders bei Betrieben, die über eine telefonische Kaltakquise kontaktiert wurden, war der Betriebsbesuch entscheidend. Ein Befragter berichtete zum Beispiel,

er habe nach dem ersten Telefonat das Praktikum zunächst abgelehnt, da er mit solchen Vermittlungen schlechte Erfahrungen habe. Dann sei jedoch der Kümmerer von GidA in den Betrieb gekommen. Der Kümmerer habe ihm versichert, dass er bei allen Problemen im Praktikum und während der Ausbildung als persönlicher Betreuer und Berater zur Verfügung stehe. Nach diesem Gespräch sei er mit Bedenken bereit gewesen, einen Versuch zu machen.

Die Begleitung durch eine persönlich bekannte Ansprechperson während des Praktikums und der Ausbildung wurde in mehreren Interviews als besonderes Merkmal von GidA positiv hervorgehoben. Die Möglichkeit, sich bei Problemen jederzeit an Personen wenden zu können, die mit den Auszubildenden vertraut sind und den Betrieb kennen, hat in den Betrieben die Motivation zur Ausbildung erheblich gefördert. Die Kümmerinnen und Kümmerer von GidA waren in ihrer Funktion als Schnittstelle zwischen Betrieben, Teilnehmenden und Kreishandwerkerschaft entscheidend für die Vermittlung der Geflüchteten.

Ein Befragter bezeichnete die Unterstützung und Betreuung durch GidA im ersten Ausbildungsjahr als *„große Entlastung"*. Er tausche sich mit dem GidA-Mitarbeiter häufig aus, über Ausbildungsfragen, über Fortschritte und Probleme des Auszubildenden. Er könne sich mit allen Fragen an ihn wenden und über Lösungen diskutieren. Wenn der Auszubildende persönliche Probleme habe (z. B. in der Unterkunft) oder Post vom Ausländeramt erhalte, gebe er die Informationen direkt an den GidA-Mitarbeiter weiter, der sich darum kümmere. Die Begleitung durch den Kümmerer unterstütze die Integration des Auszubildenden. Auch ein anderer Befragter betonte den Austausch mit dem Kümmerer und die Unterstützung beim Umgang mit dem Ausländeramt, dessen Forderungen den Auszubildenden und den Betrieb belasteten. Dank der Begleitung und Beratung von GidA könne er selbst sich *„auf das Wesentliche"*, auf die Vermittlung von Fachkenntnissen, konzentrieren.

Das Angebot zur Begleitung, Betreuung und Beratung wird jedoch zurzeit nicht mehr von allen Betrieben der Befragung in der geschilderten Intensität nachgefragt. Mehrere Befragte haben die Begleitung während der Praktika und zu Beginn der Ausbildung häufig in Anspruch genommen, sehen aber am Ende des ersten Ausbildungsjahres einen geringen Beratungsbedarf. Weiterhin stark nachgefragt wird jedoch die Unterstützung der Geflüchteten beim Umgang mit Ämtern. Eine Befragte berichtete, dass ein Auszubildender und ein Praktikant amtliche Schreiben häufig an sie übergeben, weil sie überfordert sind: *„Ich will das auf keinen Fall machen. Ich gehe davon aus, dass GidA das macht."* Sie kümmere sich um die Ausbildung und das sei genug Arbeit.

Die Unterstützung der Geflüchteten beim Umgang mit amtlichen Mitteilungen, besonders mit Schreiben und Forderungen der Ausländerbehörden, hat im GidA-Projekt erhebliche personelle Ressourcen von Kümmerinnen, Kümmerern und sozialpädagogischen Begleitungen erfordert. Da mehrere Befragte im Interview die Beschäftigung mit rechtlichen Rahmenbedingungen als Belastung des Betriebes schilderten, wird in einem späteren Kapitel näher auf diese Problematik eingegangen.

2.2.2 Welche Anforderungen stellen die befragten Betriebe an ihre zukünftigen Auszubildenden?

In mehreren Interviews mit Leitungspersonen fällt die eher geringe oder sinkende Bedeutung der formalen Qualifikationen auf. Mehrere Befragte gaben an, dass Schulabschlüsse und Zeugnisnoten für sie nicht ausschlaggebend oder weniger wichtig sind. Ein Befragter betonte: *„Ich brauche Leute, die arbeiten wollen. Die formale Qualifikation ist zweitrangig."* Er habe gerade mit schulisch geringer qualifizierten Menschen, *„die andere Betriebe nicht haben wollten"*, gute Erfahrungen gemacht.

Ein Meister erklärte, er betrachte alle Zeugnisse mit Skepsis: *„Die formale Qualifikation ist relativ."* Wenn allerdings im Zeugnis mehrfach die Note Sechs auftauche, habe auch er Bedenken. Bei einheimischen Bewerberinnen und Bewerbern sei aber *„ein mittleres Zeugnis aus der Hauptschule"* für ihn völlig in Ordnung. Die schulische Bildung, die Teilnehmende aus GidA im Herkunftsland erworben haben, entspricht nach Einschätzung dieses Meisters in den meisten Fällen durchaus den Anforderungen in seinem Gewerk.

Ähnlich argumentierte ein anderer Meister, der erwartet, dass zukünftige *Auszubildende „keine Sechs in Mathematik"* haben und dass sich die Fehlzeiten *„im Rahmen halten"*. Entscheidend sei dann die Motivation zur Ausbildung. Der Geflüchtete aus GidA habe seine Anforderungen in jeder Hinsicht mehr als erfüllt. Noch vor 10 Jahren hätte ein Geflüchteter in diesem Betrieb allerdings keine Chance gehabt. Nach Angaben des Meisters war damals die formale Qualifikation – möglichst hoher Schulabschluss, gute Noten in Kernfächern – das wichtigste Auswahlkriterium. Inzwischen sei das hinfällig: *„Wenn Sie keine Bewerbungen bekommen, sind solche Kriterien überflüssig."*

In einem anderen Betrieb gilt die formale Qualifikation nur noch als bedingt aussagekräftig, da „direkte Einstellungen nach Schulnoten" mehrmals mit Ausbildungsabbrüchen endeten. Alle Bewerberinnen und Bewerber müssen nun mehrwöchige Praktika im Betrieb absolvieren, gefolgt von einem Einstellungstest.

Geprüft werden vor allem handwerkliches Geschick, technisches Verständnis und Durchhaltevermögen. Der Geflüchtete aus Gida fiel nach Auskunft des Befragten durch „ein Super-Praktikum" positiv auf.

In den Betrieben der Befragung besteht bei der Rekrutierung von Auszubildenden insgesamt die Tendenz, die formale Qualifikation nicht mehr als entscheidendes Auswahlkriterium zu nutzen. Einige Betriebe bringen der formalen Qualifikation deutlich weniger Vertrauen entgegen als früher und verlagern die Entscheidungsfindung stärker auf Praktika und auf die Beobachtung der Mitarbeit im betrieblichen Alltag. Manche Betriebe sind wegen fehlender Bewerbungen bereit, schlechtere Schulnoten zu tolerieren oder – zumindest bei Teilnehmenden aus GidA – in Deutschland nicht anerkannte Bildungswege zu akzeptieren, deren Qualität sie nicht prüfen können.

Die Anforderungen an zukünftige Auszubildende werden in den befragten Betrieben weniger im Voraus festgelegt, sondern im Betrieb selbst erst definiert. Die Eignung wird nicht über Zertifikate, sondern in alltäglichen Arbeitsprozessen geprüft, wobei den Soft Skills eine erhebliche Bedeutung zukommt. Wichtige Auswahlkriterien zur Einstellung von Geflüchteten aus GidA waren:

- die handwerklichen Basis-Fertigkeiten (z. B. Geschicklichkeit beim Umgang mit Material und Werkzeug, technisches Verständnis);
- die Haltung gegenüber der Arbeit (z. B. Motivation, Engagement, Fleiß);
- das Entwicklungspotential (Lernbereitschaft, Lernfähigkeit);
- das Verhalten gegenüber Beschäftigten, Vorgesetzten, Kundschaft (z. B. soziale Kompetenz, Anpassungsfähigkeit).

2.2.3 Inwieweit entsprechen die Deutschkenntnisse der Geflüchteten aus GidA den Anforderungen in den Handwerksbetrieben?

Alle Befragten erklärten, dass „gute Kenntnisse" der deutschen Sprache in ihrem Betrieb „wichtig" oder „sehr wichtig" sind. In erster Linie erwarten die Befragten, dass die sprachlichen Fertigkeiten ausreichen, um in Arbeitsteams mitzuarbeiten, die Fachtheorie zu erlernen und den Unterricht in der Berufsschule zu verstehen. Mehrere Befragte betonten darüber hinaus, dass die gesetzlichen Regelungen zur Sicherheit und die Arbeitsschutz-Vorschriften im Handwerk hohe Bedeutung haben und daher unbedingt verstanden werden müssen. In einigen der Betriebe ist außerdem die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden eine wichtige Anforderung des Berufs.

Angesichts der hohen Bedeutung der Deutschkenntnisse drängt sich die Frage auf, ob die Geflüchteten aus GidA gegen Ende des ersten Ausbildungsjahres die deutsche Sprache ausreichend gut beherrschen. Einfache Antworten nach dem Ja-Nein-Schema findet man in den Äußerungen der Befragten jedoch nicht, sondern differenzierte Schilderungen zu den individuellen Deutschkenntnissen, in denen positive Erfahrungen und Entwicklungen ebenso benannt werden wie noch bestehende Hindernisse.

Nach Angaben der GidA-Teams sind die Deutschkenntnisse der meisten Auszubildenden inzwischen beim Level B 2, das als Mindest-Voraussetzung für eine produktive Teilnahme am Unterricht der Berufsschulen gilt. Einige Auszubildende haben jedoch bereits bessere Kenntnisse, während andere bisher erst die Prüfung zum Level B 1 bestanden haben. Auch die Befragten aus den Betrieben berichteten von deutlichen Unterschieden. Die Heterogenität innerhalb der Zielgruppe „Geflüchtete", die in der Ausbildungsvorbereitung festgestellt wurde, wird in der aktuellen Untersuchung nochmals deutlich. Schon in der Vorbereitung lernten manche Teilnehmenden, besonders solche mit langem Schulbesuch im Herkunftsland (10 Jahre oder länger), erheblich leichter Deutsch als andere. Die Bildungsbiografien aus den Herkunftsländern beeinflussen anscheinend auch weiterhin die Entwicklung der Deutschkenntnisse und folglich auch den Berufsschulerfolg.

Mehrere Befragte berichteten über Auszubildende, die nach ihrer Einschätzung befriedigend oder gut Deutsch sprechen und in der Berufsschule zum Teil gute Noten erreichen, in Mathematik und technischen Fächern, aber auch im Fach Deutsch. Ein Befragter erklärte zum Beispiel, sein Auszubildender habe nur zu Beginn in der Berufsschule eine Vier im Fach Deutsch bekommen, erhalte nun aber überall gute Noten. Mit der Fachsprache und mit dem Verständnis abstrakter Zusammenhänge habe er keine Probleme. Nach den Angaben des Befragten haben sich die Deutschkenntnisse dieses Geflüchteten inzwischen so gut entwickelt, dass fremde Handwerker auf der Baustelle häufig nicht merken, dass er Ausländer ist.

Andere Befragte schilderte dagegen „punktuelle" oder „erhebliche" Sprachprobleme und „einen gewissen Nachholbedarf" im Deutschen. Ein Befragter urteilte, das Level B 1 bis B 2, das sein Auszubildender in Deutsch erreicht habe, reiche für die Anforderungen der Ausbildung noch nicht ganz aus. Der Befragte betonte: *„Wir reden hier nicht von der Verständigung im Alltag. Wir reden über Fachsprache und Fachbegriffe."* Im betrieblichen Alltag komme der Auszubildende mit seinen Deutschkenntnissen gut zurecht. Beim Erlernen der Fachsprache brauche er aber Unterstützung und mehr Zeit.

Solche Diskrepanzen zwischen einer guten „Verständigung im Alltag" einerseits und deutlichen Problemen im Bereich „Fachsprache und Fachbegriffe" andererseits wurden in fast allen Interviews thematisiert. Mehrere Befragte erklärten, dass ihre Auszubildenden bei der praktischen Arbeit im Betrieb „alles" oder „fast alles" gut verstehen und auf Anweisungen sofort und in der Regel richtig reagieren. Eine Meisterin lobte zum Beispiel die Kommunikationsfähigkeit ihres Auszubildenden. Er habe zwar ein paar Schwierigkeiten mit Fachbegriffen, aber die Verständigung mit Kundinnen und Kunden gelinge „einwandfrei".

Andere Befragte wiesen darauf hin, dass ihre Auszubildenden sehr wenig sprechen. Ein Meister vermutete: *„Der passive Wortschatz ist schon ziemlich groß, aber beim aktiven Wortschatz braucht er noch Zeit. Das dauert noch."* Auch andere Befragte erwähnten, die Geflüchteten seien eher schweigsam, vermutlich weil *„die richtigen Wörter"* fehlten und sie noch nicht alles auf Deutsch formulieren könnten.

In mehreren Betrieben gehen die Geflüchteten daher zurzeit nur in Begleitung eines erfahrenen Beschäftigten zu Einsatzorten außerhalb des Betriebs. Ein Betriebsleiter urteilte: *„Der Auszubildende muss noch mehr Deutsch lernen, bevor ich ihn allein zur Baustelle und zu Kunden schicken kann."* Nach Auskunft dieses Befragten ist es jedoch nicht ungewöhnlich, dass Auszubildende im ersten Jahr eine Begleitung erhalten. Der Kundenkontakt sei auch für einheimische Berufsanfängerinnen und Berufsanfänger eine Herausforderung. Erst am Ende des zweiten oder zu Beginn des dritten Jahres müsse sein Auszubildender in der Lage sein, auch allein zurecht zu kommen.

Nach den Berichten der Leitungspersonen sind die Deutschkenntnisse der geflüchteten Auszubildenden zurzeit geprägt von Disparitäten, einem Nebeneinander ungleicher sprachlicher Fertigkeiten in unterschiedlichen Kontexten. Die Verständigung über handwerkliche Tätigkeiten und die alltägliche Kommunikation im Betrieb gelingen gut oder befriedigend. Zeitgleich haben jedoch einige Auszubildende Hindernisse in anderen sprachlichen Kontexten, nicht nur beim Lernen der spezifischen Fachsprache des Berufs im engeren Sinne. Es gibt offenbar auch Schwierigkeiten mit dem elaborierten Standarddeutsch, jener Schriftsprache, die für den Unterricht in der Berufsschule maßgebend ist.

Diese Diskrepanzen bei den Deutschkenntnissen sind auch den Auszubildenden bewusst. In den Interviews berichteten Geflüchtete von einer deutlichen Verbesserung ihrer Deutschkenntnisse. In der alltäglichen Arbeit gibt es danach nur noch selten Verständigungsprobleme. Die Auszubildenden schilderten andererseits erhebliche Schwierigkeiten mit der „Fachsprache" und mit längeren Texten und Arbeitsblättern in den Fächern Wirtschaftslehre, Politik und Deutsch. Auch das korrekte Führen des Berichtshefts fällt einigen schwer.

Ein Auszubildender erklärte zum Beispiel, bei der Arbeit im Betriebe komme er „mit der normalen Sprache" gut zurecht. Aber wenn er für den Unterricht etwas auf Deutsch schreiben müsse, habe er Probleme. Er brauche mehrere Stunden, um die Hausaufgaben zu erledigen. Ein anderer Auszubildender mit auffallend guten Deutschkenntnissen wies im Interview darauf hin, dass er „zwei Fachsprachen" lernen müsse, da in der Werkstatt andere Begriffe benutzt werden als in den Büchern und in der Berufsschule. Als Beispiel nannte der Auszubildende jenen Teil des Autos, der in den Büchern als „Kühlmittel-Kondensator" bezeichnet wird, von den Kollegen in der Werkstatt aber als „Kühler". Er habe nicht sofort gemerkt, dass damit dasselbe gemeint sei.

Tatsächlich gibt es in jeder Sprache eine Reihe von Sprachvarietäten, deren Unterschiede von Einheimischen meist nur im Bereich der Lexik (z. B. bei Fachbegriffen) wahrgenommen werden. Menschen mit anderer Muttersprache können jedoch durchaus den Eindruck haben, unterschiedliche deutsche Sprachen lernen zu müssen. Zurzeit sind die geflüchteten Auszubildenden, wie die folgende Grafik (Abbildung 9) zeigt, mit vier kontextabhängigen Sprachvarietäten des Deutschen konfrontiert.

Zum Vergleich zeigen die Interviews mit Auszubildenden aus GidA, dass ihnen die mündliche Sprachvarietät „Umgangssprache" mit einfacher Syntax und begrenzter Lexik schon gut vertraut ist und als „normales Deutsch" empfunden wird. Die Varietät „Fachsprache" wird von den befragten Auszubildenden als schwer erlernbar beschrieben, ist bei genauer Betrachtung aber nicht das zentrale Problem. Die tatsächliche Herausforderung für die Geflüchteten ist das elaborierte Standarddeutsch, auch „hochdeutsche Schriftsprache" genannt, eine Varietät mit komplexer Syntax und umfangreicher Lexik, die sowohl der jeweiligen Fachsprache eines Gewerks als auch dem gesamten Unterricht in der Berufsschule zugrunde liegt.

Beim Deutschunterricht in der Ausbildungsvorbereitung von GidA stand anscheinend zu wenig Zeit zur Verfügung, um die Sprachvarietät „elaboriertes Standarddeutsch" mit den hohen Anforderungen der Schriftsprache intensiv zu trainieren. Die meisten Teilnehmenden benötigen zusätzlichen Stützunterricht im Bereich Schriftsprache. Bei der Beurteilung sollte man allerdings bedenken, dass in den weiterführenden Schulen bis zur Klasse 10 mehrere Jahre zur Verfügung stehen, um sich mit anspruchsvollen Varietäten des Deutschen zu beschäftigen. Die geflüchteten Auszubildenden aus GidA haben mit dem Level B 2 ausreichend gute Basis-Kenntnisse

Abbildung 9: Vier Sprachvarietäten des Deutschen im Kontext „Ausbildung“

erworben, die während der Ausbildung ausgebaut und erweitert werden müssen. Ob eine sprachliche Weiterentwicklung gelingt, ist von mehrere Faktoren abhängig, vor allem von der individuellen Bildungsgewohnheit, vom Unterricht in der Berufsschule und vom zusätzlichen Stützunterricht.

Die Disparitäten bei den Deutschkenntnissen in unterschiedlichen Kontexten verunsichern einige Befragte in den Betrieben. Ein Meister lobt zum Beispiel die positive sprachliche Entwicklung seines Auszubildenden, fügt dann aber hinzu: *„Ich weiß nicht, ob er tatsächlich alles versteht.“* Da im Betrieb auch potentiell gefährliche Stoffe eingesetzt werden, sieht er *„ein gewisses Risiko“*. Die Ausbildung des Geflüchteten erfordere daher einen höheren Aufwand als üblich. Ein anderer Betriebsleiter, dessen Auszubildender gut Deutsch spricht und nach Einschätzung des Befragten sehr gut und fehlerfrei arbeitet, ist trotzdem beunruhigt: *„Die Frage ist: Versteht er wirklich alles? Auch die Fachbegriffe? Er sagt: Ja. Aber ich kann das nicht prüfen.“* Er befürchtet, dass es *„unter Stress“* Probleme geben könnte, wenn der Auszubildende nicht alles versteht.

2.2.4 Welche Erfahrungen haben die Betriebsleitungen mit den Berufsschulen und mit dem zusätzlichen Stützunterricht?

Im Abschnitt zu den Deutschkenntnissen wurden bereits zwei wesentliche Befunde der Untersuchung thematisiert:

1. die Heterogenität innerhalb der Zielgruppe „Geflüchtete“ hinsichtlich der Fortschritte beim Erwerb der deutschen Sprache,
2. die Disparitäten bei der Kenntnis deutscher Sprachvarietäten, insbesondere zwischen „Umgangssprache“ und „Fachsprache“.

Die genannten Unterschiede prägten auch die Berichte der Leitungspersonen über die Erfahrungen der Geflüchteten in der Berufsschule. Mehrere Befragte schilderten, dass ihre Auszubildenden in der Berufsschule „ziemlich gut“ oder „gut“ zurechtkommen und die Lehrkräfte mit den Leistungen insgesamt zufrieden sind. Ein Betriebsleiter berichtete zum Beispiel, sein Auszubildender habe vor kurzem im technischen Zeichnen als Klassenbester die Note Eins

plus bekommen. In der Fachkunde, die erhebliche Deutschkenntnisse voraussetze, habe sich dieser Auszubildende stetig verbessert und nun die Note Drei plus erreicht.

Andere Befragte wiesen dagegen auf Schwierigkeiten in der Berufsschule hin. Bei einigen geflüchteten Auszubildenden beeinträchtigen nach Ansicht der Befragten unzureichende Deutschkenntnisse – insbesondere im Schriftlichen – die Leistungen in fast allen Fächern. Ein Ausbilder betonte den Kontrast zwischen den handwerklichen Fortschritten seines Auszubildenden und dessen insgesamt eher schlechten schulischen Leistungen. Nach Einschätzung des Befragten wird dieser Auszubildende die Berufsschule knapp schaffen, aber wahrscheinlich nur mit der Gesamtnote „Ausreichend" wegen fehlender Deutschkenntnisse. In der praktischen Prüfung werde er dagegen mit Sicherheit unter den Besten sein. Solche Unterschiede zwischen guten Erfolgen in praktischen Prüfungen und weniger befriedigenden Leistungen bei schriftlichen Anforderungen (Klassenarbeiten, Berichtshefte etc.) wurden in mehreren Interviews geschildert.

Mehrere Befragte wurden durch die Probleme der geflüchteten Auszubildenden erstmals dazu motiviert, Kontakt zu Lehrkräften der Berufsschulen aufzunehmen. Die Erfahrungen wurden jedoch nicht immer positiv beurteilt. Ein Meister berichtete zum Beispiel, er müsse seinem Auszubildenden beinahe jeden Tag alle Arbeitsblätter erklären. Daher habe er den Klassenlehrer kontaktiert und um Unterstützung gebeten. Der Klassenlehrer hat jedoch nach Auskunft des Meisters lediglich seine eigene Einschätzung bestätigt: Der Auszubildende sei intelligent und fleißig, gebe sich beim Lernen große Mühe und tue, was er könne. Die Deutschkenntnisse reichten jedoch noch nicht aus, um im Unterricht mitzukommen. Die Vorbereitungsphase in GidA sei zu kurz gewesen. Im Interview formulierte der Meister seine Enttäuschung über die fehlende Unterstützung von Seiten der Berufsschule. Der Klassenlehrer habe deutlich gemacht, dass die Berufsschule auf den besonderen Lernbedarf des Auszubildenden nicht eingehen könne. Es gebe in der Berufsschule keine Möglichkeit, Schülerinnen und Schüler mit geringeren Deutschkenntnissen zu unterstützen.

Auch ein anderer Betriebsleiter kritisierte die Berufsschule, die nach seiner Einschätzung die Integration von Geflüchteten nicht fördert, weil sie *„zu viel Schule"* und *„zu wenig Beruf-Schule"* anbietet. Der Befragte wünscht sich eine Konzentration auf Themen und Fertigkeiten, die auf den Beruf bezogen und im Betrieb direkt anwendbar sind. Dadurch könnten Auszubildende mit geringeren Deutschkenntnissen leichter integriert werden. Im Deutschunterricht sollten zum Beispiel Rollenspiele eingesetzt werden, um realitätsnahe Gespräche mit Kundinnen und Kunden zu trainieren. Nach Ansicht des Befragten wäre ein berufsnaher Unterricht hilfreich für alle Auszubildenden, auch für einheimische.

In einem weiteren Betrieb der Befragung, der nach Auskunft der Leiterin vorher keine Kontakte zur Berufsschule hatte, führte das Verhalten eines geflüchteten Auszubildenden zu Veränderungen. Durch den Anruf einer Lehrkraft erfuhr die Leiterin kurz vor dem Zwischenzeugnis, dass ein Auszubildender, der immer pünktlich und engagiert bei der Arbeit war, in der Berufsschule durch Unpünktlichkeit, hohe unentschuldigte Fehlzeiten und fehlende Eintragungen im Berichtsheft aufgefallen war. Da der Auszubildende sein Verhalten auch nach einem Gespräch nicht änderte, wurde er entlassen. Die Betriebsleiterin, die den Kontakt zur Berufsschule bisher als nicht notwendig ansah, plädierte nun für eine enge Zusammenarbeit. Informationen über Fehlzeiten und Probleme müssten zwischen Betrieb und Schule viel früher ausgetauscht und besprochen werden. Dann könne man eventuell Abbrüche verhindern.

Andere Befragte berichteten dagegen über gute Kontakte mit Berufsschulen und einen häufigen Austausch mit Lehrkräften. Diese Kooperationen haben allerdings schon vor GidA bestanden. Durch die Vernetzung sollen Probleme frühzeitig entdeckt und Abbrüche verhindert werden. Einer der Befragten besucht außerdem regelmäßig den „Ausbilder-Sprechtag" und beurteilt die Zusammenarbeit mit der Berufsschule deutlich positiv*: „Ich bekomme sofort eine Info, wenn es Probleme gibt."*

Eine Untersuchung zu den Faktoren, die eine Kooperation zwischen Berufsschulen und Betrieben fördern oder behindern, war nicht Aufgabe der Evaluation. Die Auswertung der Interviews erlaubt lediglich die Feststellung, dass manche Betriebsleitungen ihre Berufsschul-Kontakte offenbar gezielt und dauerhaft aufbauen und damit positive Erfahrungen machen. Betriebsleitungen, die erst bei akuten Problemen den Kontakt suchten und „Ausbilder-Sprechtage" nicht nutzten, erhielten dagegen weniger Unterstützung, als sie erwartet hatten.

Eine Befragte berichtete, dass die zuständige Berufsschule eine eigene „Nachhilfe-Gruppe" für Schülerinnen und Schüler mit Nachholbedarf im Deutschen eingerichtet habe. Der Auszubildende habe regelmäßig daran teilgenommen und seine Kenntnisse deutlich verbessert. Die Befragte betonte, dass sie sich eher für einen Geflüchteten entschieden hätte, wenn sie diese zusätzliche Nachhilfe gekannt hätte. Nach Auskunft der Bildungszentren in Duisburg und Recklinghausen sind solche „Nachhilfe-Gruppen" an Berufsschulen jedoch nicht selbstverständlich und zumindest im Ruhrgebiet eher selten.

Die Bildungszentren des Handwerks in Duisburg und Recklinghausen haben im Rahmen von GidA zusätzlichen Stützunterricht für geflüchtete Auszubildende eingerichtet. Der Stützunterricht fand zu Beginn der Ausbildung mehrmals pro Woche in den Bildungszentren statt und wurde im Laufe des Jahres 2018 auf ein mehrstündiges Training am Samstag konzentriert. Im Mittelpunkt stehen Deutschunterricht, Mathematikunterricht und Hausaufgabenhilfe. Zu Beginn der Ausbildung wurde zusätzlich ein intensives Training im Bereich fachbezogene Mathematik durchgeführt. Ab dem Sommer 2018 wird außerdem Unterstützung bei den Prüfungsvorbereitungen angeboten.

Die geflüchteten Auszubildenden aus den befragten Betrieben haben alle regelmäßig oder häufig am Stützunterricht in den Bildungszentren teilgenommen. Alle befragten Leitungspersonen beurteilten den Stützunterricht durch GidA sehr positiv. Vor allem die Verbesserung der Deutschkenntnisse in den Berichtsheften wurde von den Befragten stark wahrgenommen. Eine Leiterin berichtete, sie habe kürzlich das Berichtsheft ihres Auszubildenden insgesamt durchgesehen und sei überrascht gewesen, welche großen Fortschritte er im Laufe der Zeit gemacht habe. Nach Ansicht von Leitungspersonen sind positive Entwicklungen bei den Deutschkenntnissen vor allem auf den zusätzlichen Stützunterricht im Rahmen von GidA zurückzuführen.

Trotzdem wünschten sich die meisten Befragten noch mehr Unterstützung bei der Verbesserung der Deutschkenntnisse. *„Mehr Nachhilfe wäre gut"*, stellte ein Meister fest: *„Aber wie?"* Die ausbildungsbegleitenden Hilfen (abH) der Arbeitsverwaltung sind in den befragten Betrieben nahezu unbekannt. Mehrere Befragte erklärten, sie hätten dazu noch nie Informationen erhalten. Nur ein Befragter hat gute Erfahrungen mit abH und empfiehlt allen Auszubildenden, daran teilzunehmen. Auch dem Auszubildenden aus GidA hat er geraten, sich bei abH anzumelden, zusätzlich zum Stützunterricht im Bildungszentrum.

Dass der Stützunterricht im Rahmen von GidA nach Einschätzung von Befragten nicht ausreicht, zeigen auch die Maßnahmen in den Betrieben. Mehrere Befragte berichteten von ihrer eigenen „betrieblichen Nachhilfe", die sie nach Feierabend durchführen. Berichtshefte, Arbeitsblätter, Hausaufgaben und Fragen der Auszubildenden zum Fachkunde- und Deutschunterricht werden besprochen und erklärt. Einige Befragte haben offensichtlich mehr Aufwand bei der Ausbildung als üblich, sind jedoch bereit, Zeit zu investieren, da sie Erfolge und positive Entwicklungen direkt beobachten können.

In einem Betrieb wurden auch Kundinnen und Kunden für das Training des Auszubildenden eingesetzt. Der Auszubildende wurde zum Telefondienst eingeteilt, damit er gezwungen ist, möglichst viel Deutsch zu sprechen. Der Meister berichtete, dass der Auszubildende am Telefon ab und zu auch Fehler mache, die aber toleriert werden müssten. Alle Stammkunden seien vorab darüber informiert worden, dass ein Auszubildender mit nicht perfekten Deutschkenntnissen mit ihnen spreche. Alle haben nach Auskunft des Meisters Verständnis gezeigt und ihn bestärkt: *„Man lernt nur richtig Deutsch, wenn man Fehler riskiert und viel spricht."*

In mehreren Interviews formulierten Befragte hohe Anerkennung und Wertschätzung für die Lernbereitschaft und das Durchhaltevermögen der Geflüchteten. Da die Auszubildenden große Anstrengungen unternehmen, um die Berufsschule zu schaffen, sind auch die Ausbilderinnen und Ausbilder bereit, sich zu engagieren.

2.2.5 Welche Erfahrungen haben die Betriebe mit den Soft Skills der Auszubildenden aus GidA?

Mit dem Ausdruck „Soft Skills" sollen in diesem Bericht außerfachliche oder fachübergreifende individuelle Fähigkeiten (z. B. Teamfähigkeit), Verhaltensweisen (z. B. Pünktlichkeit) und Eigenschaften (z. B. Zuverlässigkeit) bezeichnet werden, die für die Zusammenarbeit im Betrieb wichtig sind, die aber nicht zu den handwerklichen und theoretischen Fachkompetenzen des Gewerks gerechnet werden. Auf eine Darstellung von arbeitswissenschaftlichen, pädagogischen oder soziologischen Fachdebatten zur Definition von „Soft Skills" wird hier verzichtet, da diese Diskurse für die befragten Ausbildungsbetriebe nicht handlungsleitend sind.

In den Interviews konnten die Befragten selbst definieren, was sie unter Soft Skills verstehen und welche individuellen Eigenschaften oder Verhaltensweisen für sie relevant sind. Es dürfte wenig überraschen, dass Begriffe wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Motivation, Engagement und Fleiß in allen Betrieben als Soft Skills an erster Stelle genannt werden. Die Geflüchteten aus GidA erfüllen in dieser Hinsicht offenbar die Erwartungen. Ein Befragter erklärte zum Beispiel, der Auszubildende aus GidA sei von Anfang an *„pünktlich, zuverlässig, sehr motiviert und fleißig"* gewesen und deshalb von den Gesellen schnell akzeptiert worden. Ein anderer Betriebsleiter betonte: *„Die Soft Skills sind top! Motivation, Pünktlichkeit, Fleiß – da stimmt alles."* Das unterscheide den Auszubildenden aus GidA von manchen Einheimischen, die er ausgebildet habe.

Auch Lernbereitschaft und Lernfähigkeit werden in mehreren Interviews als Soft Skills positiv geschildert. Auszubildenden aus GidA werden zum Beispiel „ra-

sche Auffassungsgabe" und „hohe Konzentrationsfähigkeit" bescheinigt. Auch Attribute wie „lernbereit", „wissbegierig", „ehrgeizig" oder „immer voll da" werden von Befragten genannt, um die Potentiale ihrer Auszubildenden zu schildern. *„Er hört immer genau zu und lernt ständig",* urteilte ein Befragter und fügte anerkennend hinzu: *„Der weiß wirklich, was er will."*

In mehreren Interviews wird außerdem eine hohe soziale Kompetenz beim Umgang mit anderen Beschäftigten hervorgehoben. Auszubildende aus GidA kommen nach Angaben von Leitungspersonen mit ihren Kolleginnen und Kollegen gut zurecht und sind gut integriert. Sie sind *„sozial kompetent",* haben zum Beispiel *„sehr angenehme Umgangsformen",* verhalten sich *„hilfsbereit"*, freundlich und höflich. Nach Ansicht von Befragten wurden sie auch wegen dieses Verhaltens von anderen Beschäftigten schnell akzeptiert.

Einige Äußerungen von Befragten zeigen, dass bei der Beurteilung der Sozialkompetenz auch eine hohe Anpassungsfähigkeit an informelle und formale Regeln eine Rolle spielt. Dabei geht es um die Befolgung betrieblicher Arbeitsregeln und Methoden, aber auch um Redeweisen und Umgangsformen, also um die Berufskultur des Gewerks. In mehreren Interviews wird hervorgehoben, dass Geflüchtete aus GidA rasch erkannten, welche Verhaltensweisen im jeweiligen Betrieb üblich sind, und dass sie sich beinahe problemlos in Kolonnen und Teams einfügten.

Ein Befragter vermutete zum Beispiel, die Ausbildungsvorbereitung in GidA habe den Geflüchteten offenbar auch *„das Brauchtum unter Handwerkern"* vermittelt. Sein Auszubildender habe sich sofort an die Umgangsformen in der Werkstatt angepasst. Ein anderer Meister berichtete von einem ernsthaften Konflikt mit seinem Auszubildenden, bei dem laut und hart gestritten wurde, bevor eine Versöhnung möglich war. Nach Ansicht des Meisters sind solche Konflikte im Handwerk nicht ungewöhnlich*: „Das ist hier kein Spielplatz, sondern eine Baustelle. Da fällt auch schon mal der Ausdruck Arschloch."* Der Auszubildende aus GidA könne mit dem rauen Ton im Betrieb gut umgehen. Er bleibe immer ruhig, *„auch wenn ich ihn trieze",* und versuche nie, sich vor der Arbeit zu drücken.

Ein anderer Befragter wies darauf hin, dass in den Herkunftsländern der Geflüchteten offenbar nach anderen Standards, Vorgaben und Verfahren gearbeitet werde. Sein Auszubildender habe sich zu Beginn häufig über die strengen Regeln gewundert und gesagt, in Deutschland sei alles *„so penibel, so genau".* Daran müsse sich der Auszubildende gewöhnen: *„Er muss sich in unsere Arbeitsweise eingliedern."* Eine Voraussetzung zur erfolgreichen Integration in die Arbeitswelt ist die Bereitschaft und Fähigkeit der Geflüchteten zur Anpassung an das, was im Ausbildungsbetrieb als üblich und normal gilt, seien es Normen und Vorschriften oder informelle Elemente der Berufskultur wie Redeweisen, Umgangsformen, Witze und Frühstückspausen.

Mehrere Befragte dachten im Interview darüber nach, warum sich die Geflüchteten aus GidA hinsichtlich der genannten Soft Skills positiv von manchen einheimischen Auszubildenden unterscheiden. Einige Befragte sehen die Gründe vor allem bei der intensiven sozialpädagogischen Betreuung in GidA und der guten Vorbereitung in den Lehrwerkstätten. Auch das im Vergleich höhere Alter der Geflüchteten wurde als Grund genannt: Einem 25-Jährigen müsse man bestimmte Soft Skills nicht mehr beibringen, während manche 18-Jährigen noch nicht ganz erwachsen seien.

Mehrere Befragte vermuteten, dass auch die Fluchterfahrungen und die aktuell unsichere Lebenssituation der Geflüchteten eine wichtige Rolle spielen. Ein Betriebsleiter erklärte zum Beispiel, er neige jetzt dazu, eher einen Geflüchteten einzustellen als einen Einheimischen: *„Die Motivation ist eine ganz andere."* Ein Mensch, dessen Heimat weggebombt worden sei, habe vielleicht eine andere Einstellung zur Ausbildung und sehe die Arbeit im Handwerk als Chance, während viele Einheimische Abitur und Studium für wertvoller hielten. Ein anderer Meister, der die Soft Skills seines Auszubildenden sehr lobte, fügte hinzu: *„Er ist aber auch ein Geduldeter. Die Geduldeten sind zum Erfolg verdammt."* Der Meister vermutete, dass anerkannte Flüchtlinge, die schon länger in Deutschland leben, hinsichtlich der Berufswahl *„ebenso wählerisch"* werden wie einheimische junge Erwachsene.

2.2.6 Welche Bedeutung haben rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen für die Integration im Betrieb?

Einige Leitungspersonen gingen im Interview auch auf rechtliche und finanzielle Rahmenbedingungen ein. Insbesondere die Regelungen des Asylrechts und die Entscheidungen von Ausländerbehörden haben nach Ansicht der Befragten einen erheblichen Einfluss auf die Integration im Betrieb.

In fast allen Betrieben der Befragung gab es mehr oder weniger belastende Probleme mit den Ausländerbehörden während des Praktikums und im ersten Ausbildungsjahr. Mehrere Befragte äußerten sich sehr kritisch über das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und über die Entscheidungen kommunaler Ausländerämter. Ein Meister urteilte: *„Es ist erschreckend, was sich die Ausländerbehörde hier geleistet hat."* Nach seiner Einschätzung hat diese Behörde versucht, die berufliche Integration von ge-

flüchteten Auszubildenden zu verzögern oder sogar zu verhindern.

Andere Befragte schilderten den Umgang mit den Ausländerbehörden dagegen als weniger belastend für den Betrieb. In diesen Schilderungen steht das Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von GidA im Mittelpunkt. Danach ist es den GidA-Teams durch intensive Verhandlungen mit Ausländerbehörden gelungen, über die „3-plus-2-Regelung" für die Dauer der Ausbildung einen (befristeten) sicheren Status für die Auszubildenden zu erreichen. Nach Ansicht einiger Befragter steht damit der Ausbildung nichts im Wege. Die rechtliche Situation nach der Ausbildung ist jedoch aus Sicht der Betriebe unklar und daher problematisch. Ein Befragter betonte, die Unternehmensleitung wolle den Auszubildenden nach dem Abschluss unbedingt weiter beschäftigen und habe bereits beraten, wie man ein dauerhaftes Bleiberecht erreichen könne: *„Wir sind bereit, unsere Kontakte einzusetzen."* Der Erfolg sei jedoch nicht sicher.

Mehrere Befragte berichteten von ihren Befürchtungen, die Geflüchteten könnten während der Ausbildung oder direkt nach der Abschlussprüfung abgeschoben werden. Ein Meister kritisierte, dass seinem Auszubildenden nur ein Jahr Aufenthaltsrecht bescheinigt worden ist, während anderen Geflüchteten aus GidA drei Jahre Aufenthalt genehmigt wurden. Der Meister hat sich daher beim BAMF beschwert: *„Ich habe gesagt: Das ist ja wohl ein Witz! Warum macht Ihr es uns Handwerkern so schwer, einen Auszubildenden zu halten?"* Nach Auskunft des Meisters hat das BAMF jedoch bisher nicht reagiert.

Dieser Eindruck, dass sich ein Betrieb, der Geflüchtete ausbildet, mit intransparenten, unklaren und plötzlich veränderbaren gesetzlichen Regelungen und Entscheidungen von Behörden auseinandersetzen muss, wird in mehreren Interviews thematisiert. Die Situation erscheint einigen Befragten als unsicher und kaum beeinflussbar. Ein Betriebsleiter, der seinen Auszubildenden immer wieder wegen Terminen beim Ausländeramt freistellen musste, ist inzwischen sehr beunruhigt: „Ich wünsche mir eine schriftliche Bestätigung von offizieller Seite, dass mir den keiner abschiebt." Auch im Interesse der Volkswirtschaft muss die Regierung nach Ansicht des Befragten verbindlich erklären, dass ein Auszubildender nicht abgeschoben wird.

Eine Befragte berichtete, die lokale Ausländerbehörde habe angekündigt, die Frau und die minderjährigen Kinder ihres Auszubildenden abzuschieben, während der Mann ein befristetes Aufenthaltsrecht für die Dauer der Ausbildung erhalten habe. Das Ausländeramt habe sich dann aber nicht mehr gemeldet. Die Befragte hofft nun, dass die Abschiebung der Familie zurückgenommen wurde, hat aber keine klaren Informationen und damit auch keine Sicherheit. Zurzeit versuche sie außerdem mit Hilfe der Innung die Abschiebung eines weiteren Geflüchteten aus GidA zu verhindern, der alle vier Wochen einen neuen Abschiebebescheid erhalte. Die Befragte empfindet die Situation als „unzumutbar" und räumte ein, dass sie ihre Entscheidung zur Ausbildung von Geflüchteten allmählich bereue. Sie sei mit den Leistungen der Geflüchteten sehr zufrieden, fühle sich aber mit den Problemen des Asylrechts überfordert.

In mehreren Interviews wurde außerdem von Vorgängen berichtet, die ein Befragter als „Ärgernisse" bezeichnete, die den Einsatz von Geflüchteten im Betrieb erschweren. Zu diesen Ärgernissen gehörten zum Beispiel Verzögerungen bei der Genehmigung von Ausbildungsverträgen. Danach haben sich Ausländerbehörden und Kreishandwerkerschaft in mehreren Fällen zeitweise geweigert, Ausbildungsverträge von Geflüchteten zu unterzeichnen, solange nicht „die andere Seite" unterzeichnet habe. Solche Probleme konnten jedoch durch Kümmerinnen und Kümmerer von GidA gelöst werden.

In den Interviews wurde außerdem die so genannte „Wohnsitzauflage" als Ärgernis und als schädlich für die Ausbildung geschildert. Nach Auskunft von Befragten haben sich Ausländerbehörden häufig geweigert, den Auszug aus der Sammelunterkunft und den Umzug in eine private Wohnung in der Nähe des Betriebes zu genehmigen. In mehreren Betrieben wurden Auszubildende von der Leitung oder von Beschäftigten dabei unterstützt, eine Aufhebung der Wohnsitzauflage zu erreichen.

Ein Befragter berichtete zum Beispiel, er habe seinen Auszubildenden bei der Wohnungssuche unterstützt, da das Leben in der Sammelunterkunft den Ausbildungserfolg gefährde: *„Ein Auszubildender braucht eine normale Wohnung, um lernen zu können und leistungsfähig zu sein."* Die Ausländerbehörde habe jedoch den Umzug verzögert und jede Zusammenarbeit mit Verweis auf den Datenschutz abgelehnt. Nach Auskunft des Befragten hat erst ein persönlicher Besuch der Betriebsleitung beim Ausländeramt dazu geführt, dass das Verfahren zur Aufhebung der Wohnsitzauflage in Gang kam. Einige Geflüchtete aus GidA konnten in 2018 in private Wohnungen umziehen, andere leben jedoch weiterhin in einer Sammelunterkunft.

Ein weiteres Ärgernis, manchmal sogar eine Belastung des Betriebes sind aus der Sicht von Befragten die amtlichen Schreiben, Formulare und Bescheide, die geflüchtete Auszubildende immer wieder von der Agentur für Arbeit oder von Ausländerbehörden erhalten. Nach Einschätzung von Befragten werden die Geflüchteten dadurch „völlig überfordert" oder

„verunsichert" oder sogar „in Panik" versetzt. Zurzeit können sich die Auszubildenden mit solchen Problemen noch an die Kümmerinnen bzw. Kümmerer von GidA wenden. Mehrere Befragte befürchteten jedoch, dass der Umgang mit Ämtern den Auszubildenden noch lange Probleme bereiten wird, auch dann noch, wenn eine Unterstützung durch GidA nicht mehr zur Verfügung steht. Ein Befragter urteilte: *„Manche Behördensachen und Briefe können ja noch nicht mal alle Einheimischen verstehen."* Geflüchtete kommen damit nach seiner Ansicht gar nicht zurecht. Der Befragte wünscht sich *„eine kommunale Anlaufstelle zur Unterstützung bei Problemen mit den Ämtern"*. Die Anlaufstelle sollte im Rathaus angesiedelt und mit einer fachkundigen Person besetzt sein. Eine solche Einrichtung wäre nach Ansicht des Befragten nicht nur für Geflüchtete, sondern auch für viele Einheimische hilfreich.

Eine andere Befragte betonte, sie sei inzwischen nicht mehr bereit, sich mit den amtlichen Bescheiden, Formularen und Schreiben zu beschäftigen. Wenn die Unternehmen Flüchtlinge ausbilden und integrieren sollen, müsse die Regierung für weniger Bürokratie sorgen. Sie habe deshalb Armin Laschet, den Ministerpräsidenten des Landes Nordrhein-Westfalen, angesprochen und ihm gesagt: *„Haltet uns die Formulare vom Hals."*

Außerdem formulierten mehrere Befragte ihre Kritik an der aus ihrer Sicht zu geringen finanziellen Unterstützung für geflüchtete Auszubildende. Einige Auszubildende erhalten Berufsausbildungsbeihilfe (BAB), andere nach Auskunft der Befragten jedoch nicht. Kritisch kommentiert wurden auch die Mietforderungen der Kommunen gegenüber geflüchteten Auszubildenden, die in einer Sammelunterkunft leben. Ein Befragter berichtete, dass sein Auszubildender 220 Euro *„für ein Bett im Flüchtlingsheim"* zahlen sollte, mit dem Argument, dass er selbst Geld verdiene. Zur gleichen Zeit habe die Ausländerbehörde den Auszug aus der Sammelunterkunft verweigert. Ein anderer Befragter forderte, dass ein Geflüchteter mit Beginn der Ausbildung in eine private Wohnung umziehen, Wohngeld erhalten und zusätzlich eine Beihilfe von mindestens 200 Euro bekommen müsste. Dies sei *„der richtige Weg zur Integration"*. Stattdessen wird nach Ansicht des Befragten das Gegenteil getan. Man kürze sogar noch die Unterstützung und bringe den Auszubildenden in finanzielle Not: *„Das ist lächerlich und der falsche Weg."*

Ein Betriebsleiter beurteilte die betriebliche Integration von Geflüchteten insgesamt als problematisch. Die unterschiedlichen Akteure des Systems – Hauptamtliche aus Behörden ebenso wie Ehrenamtliche aus der Flüchtlingshilfe – arbeiten nach Ansicht des Befragten ohne Systematik nebeneinander her. Der Betriebsleiter kritisierte zum Beispiel, dass er erst sehr spät und nur durch Zufall erfahren habe, dass weitere Betriebe aus seiner Innung Geflüchtete eingestellt haben, die jedoch nicht über GidA, sondern von Privatpersonen aus der Flüchtlingshilfe vermittelt wurden. Aus Sicht des Befragten ist die Integrationsarbeit *„ein völliges Chaos"*. Dadurch entstehen nach seiner Einschätzung auch Konflikte in den Sammelunterkünften: *„Es kann nicht sein, dass ein Flüchtling eine Ausbildungsstelle hat, während seine drei Mitbewohner im selben Zimmer ohne Betreuung monatelang herumsitzen."* Es gebe keinen Austausch, keine Koordination und keine Übersicht zu den Aktivitäten der verschiedenen Akteure. Durch die sehr gelungene Zusammenarbeit mit GidA sei er zu folgendem Schluss gekommen: *„Das System der betrieblichen Integration von Geflüchteten muss dringend verbessert werden."*

3. Die Sichtweisen der Teilnehmenden

Im Sommer 2018 wurden qualitative leitfadengestützte Interviews mit acht männlichen Auszubildenden aus der Zielgruppe „Geflüchtete" durchgeführt, die über die Ausbildungsvorbereitung von GidA in Handwerksbetriebe vermittelt wurden. Vier Auszubildende wurden in Einzelinterviews in den Betrieben befragt; vier Auszubildende nahmen an einem Gruppeninterview in einem Bildungszentrum teil.

Parallel dazu bekamen alle Teilnehmenden, einen Fragebogen zugesandt, der diesmal Fragen zur Ausbildung im Fokus hatte. Hier lag der Rücklauf allerdings nur bei 22,7%. Auf eine Analyse der Fragebogenbefragung muss hier verzichtet werden. Nur 13 Auszubildende haben den Fragebogen zurückgesandt. Allenfalls geben die Befragten ein paar zusätzliche Hinweise. Alle 13 möchten nach der Ausbildung in diesem Beruf weiterarbeiten. Alle 13 meinen, dass ihre Deutschkenntnisse besser werden müssen. Und allen gefällt ihre Arbeit gut oder sehr gut. Fünf der Befragten kommen mit der Berufsschule nur teils/teils zurecht.

Deutlich besser war der Rücklauf bei den Teilnehmenden aus dem Ergänzungsmodul GidA 2.0. Sie bekamen den identischen Fragebogen, der ein Jahr zuvor auch der ersten Gruppe zugesandt wurde. Von den 19 Teilnehmenden haben 14 den Fragebogen ausgefüllt. Das entspricht einem Rücklauf von knapp 74%. Da alle 14 Fragebögen von Teilnehmenden mit Fluchthintergrund ausgefüllt wurden, und 26% der Teilnehmenden im Ergänzungsmodul GidA 2.0 aus der Gruppe der benachteiligten Jugendlichen und jungen Erwachsenen aus Deutschland stammen, ist davon auszugehen, dass alle Teilnehmenden aus der Gruppe der Geflüchteten geantwortet haben.

Es ist nun möglich einen Vergleich zu ziehen. Wie verhalten sich die Antworten der Teilnehmenden aus dem Ergänzungsmodul GidA 2.0 mit den Antworten aus der Befragung der Teilnehmenden ein Jahr zuvor? Damals hatten 59 von 83 Personen den Fragebogen ausgefüllt, allesamt aus der Gruppe der Geflüchteten. Die Ergebnisse sind im Zwischenbericht des RISP (2018) dokumentiert.

Es folgt zunächst unter Punkt 3.1 die Auswertung der qualitativen Interviews, im Anschluss daran unter Punkt 3.2 die Auswertung der Fragebogenerhebung bei den Teilnehmenden im Ergänzungsmodul GidA 2.0

3.1 Ergebnisse der qualitativen Interviews

Wie beurteilen die befragten Auszubildenden die Ausbildungsvorbereitung im GidA-Projekt?

Die Ausbildungsvorbereitung wird von den Befragten insgesamt als gut oder sehr gut beurteilt. Die praktische Erprobung und Anleitung in den Lehrwerkstätten sowie die Betreuung im Praktikum werden jedoch etwas positiver gesehen als der Unterricht in Deutsch und Mathematik. Ein Auszubildender urteilte zum Beispiel: *„Alles war sehr gut, bis auf eine Sache: Es muss viel mehr Unterricht in Deutsch geben."* Im Abschnitt „Vorschläge der Auszubildenden zur Verbesserung der Ausbildungsvorbereitung und des Stützunterrichts" wird die Kritik der Befragten am Unterrichtsangebot genauer betrachtet.

Die sehr positive Wahrnehmung der handwerklichen Vorbereitung in den Lehrwerkstätten ist offenbar auch auf die Erfahrungen im ersten Ausbildungsjahr zurückzuführen. Die befragten Auszubildenden berichteten über viel Lob und Anerkennung im Betrieb. Sie haben den Eindruck, dass sie in der handwerklichen Praxis die Anforderungen der Vorgesetzten erfüllen können. Nach Einschätzung mehrerer Befragter ist der erfolgreiche Start im Betrieb aber auch der sozialpädagogischen Beratung und Betreuung zu verdanken. Ein Auszubildender betonte: *„Die Betreuer haben mir sehr geholfen. Ich habe das geschafft, weil die Leute von GidA geholfen haben."* Auch die Gida-Gruppe, der tägliche Austausch mit anderen Teilnehmenden, sei für ihn sehr wichtig gewesen.

Mehrere Auszubildende gingen auch auf das Matching durch GidA ein, da sie den Eindruck haben, den für sie passenden Berufsbereich oder sogar ihren Wunschberuf gefunden zu haben. Ein Auszubildender erzählte, er habe sich schon als Schüler für Metall interessiert und sich gewünscht, später mit diesem Material zu arbeiten. Durch GidA habe er das erreicht. Ein älterer Befragter, der im Herkunftsland bereits als Handwerker tätig war, lobte das Matching: Die Leute aus GidA hätten so lange gesucht, bis sie ein Praktikum in seinem Fachbereich gefunden hatten. Außerdem habe er noch *„sehr viel Glück"* gehabt, in einen Betrieb zu kommen, in dem er viel Unterstützung erhalte.

Besonders interessant sind die Beurteilungen junger Auszubildender, die beim Eintritt in das GidA-Projekt noch keine berufliche Orientierung hatten oder sich wegen einer möglichen Abschiebung hilflos und ratlos fühlten. Den GidA-Teams ist es in manchen

Fällen offenbar gelungen, Orientierung und Stabilität zu vermitteln und junge Teilnehmende bei ihrer persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Ein junger Auszubildender erklärte zum Beispiel, er habe vor der Teilnahme an GidA keine Pläne gehabt und sich eine Ausbildung überhaupt nicht vorstellen können. Außerdem haben ältere Mitbewohner im Flüchtlingsheim nach Auskunft des Befragten über das Angebot von GidA *„schlecht gesprochen"*. Die Älteren haben jede Ausbildung abgelehnt und ihm gesagt: *„Du hast keine Chance."* Der Auszubildende argumentierte jedoch dagegen: *„Man muss das versuchen. (…) Man muss Arbeit haben. Wenn man keine Arbeit hat, sind alle Tage gleich."* Der konkrete Berufsbereich war dem Auszubildenden damals *„eher egal"*. Die Erfahrungen im Betrieb haben jedoch seine Sichtweise verändert. Im Interview erzählte der Auszubildende nun sehr engagiert von seiner Arbeit und von unterschiedlichen Materialien und Verfahren, die ihn faszinieren. Ebenso engagiert berichtete ein anderer junger Teilnehmender, der sich zu Beginn von GidA ebenfalls eher ratlos fühlte und vorher von seinem jetzigen Beruf nie gehört hatte. Nach Auskunft des Auszubildenden hat er in der Vorbereitung bei GidA und im Praktikum sehr viel gelernt. Die Arbeit habe ihm sofort gut gefallen und gefalle ihm immer noch. Er habe viel Freude an seinem Beruf.

Erfahrungen der Befragten während der Ausbildung im Betrieb

Alle befragten Auszubildenden berichteten, dass sie mit den handwerklichen Anforderungen im Betrieb gut zurechtkommen und in der alltäglichen Arbeit selten oder kaum Probleme haben. Einige gingen im Interview auch ausführlich auf einzelne Tätigkeiten und Aufgaben ein, die sie besonders herausfordern und die ihnen Freude machen. Das große Engagement und die hohe Motivation, die in den Interviews mit Leitungspersonen häufig hervorgehoben wurden, werden in den Berichten der Auszubildenden nachvollziehbar.

Mehrere Auszubildende berichteten mit Stolz von der Anerkennung, die sie von Vorgesetzten oder anderen Beschäftigten erhalten haben. Ein Befragter erzählte zum Beispiel, ein Kollege habe seine Arbeit vor kurzem sehr gelobt und gesagt, er habe in einem Jahr mehr gelernt, als es für einen Lehrling „normal" sei. Darüber habe er sich besonders gefreut.

Die Zusammenarbeit und der persönliche Kontakt mit anderen Beschäftigten werden von den Auszubildenden durchgehend positiv geschildert. Problematische Erfahrungen, zum Beispiel Ablehnung, Ausgrenzung oder Diskriminierung, wurden in den Interviews nicht formuliert. Nach Angaben der Auszubildenden verläuft die Zusammenarbeit im Betrieb anscheinend nahezu problemlos bis angenehm. Mehrere Befragte betonten, Vorgesetzte und andere Beschäftigte seien *„von Anfang an sehr nett"* oder *„freundlich und hilfsbereit"* gewesen und hätten ihnen *„sehr geholfen, auch beim Deutschlernen"*. Die Auszubildenden fühlen sich im Betrieb unterstützt und gefördert. Ein Befragter berichtete zum Beispiel von seinem Chef, der mit ihm sehr oft die Eintragungen im Berichtsheft bespreche und ihm alles ganz genau erkläre.

Ein anderer Auszubildender erzählte ausführlich von einem älteren Kollegen, einem beruflich sehr erfahrenen Meister, der ihn jeden Tag bei allen möglichen Problemen unterstütze und berate. Er habe ihm sogar geholfen, aus dem Flüchtlingsheim herauszukommen. Nach Auskunft des Befragten hat der Meister mit dem Sachbearbeiter der Ausländerbehörde gesprochen und nach langen Diskussionen erreicht, dass die Genehmigung zum Umzug erteilt wurde. Der Auszubildende erklärte: *„Der Meister ist ein heiliger Mensch. Er ist immer bei mir. Er hat mir sehr geholfen."*

Auch hinsichtlich der Soft Skills sind nach den Angaben der befragten Auszubildenden bisher keine gravierenden Probleme aufgetreten. Dies entspricht den Angaben der Leitungspersonen. In mehreren Interviews wird deutlich, dass die Auszubildenden die Bedeutung der Soft Skills im Handwerk, insbesondere die hohe Bewertung von Pünktlichkeit und Zuverlässigkeit, genau kennen und sich bewusst darum bemühen, die Erwartungen zu erfüllen. Mehrere Auszubildende berichteten, dass sie wegen schlechter ÖPNV-Verbindungen sehr früh aufstehen müssen oder mit dem Fahrrad in den Betrieb kommen, weil dies schneller ist als der Bus.

Ein Auszubildender erklärte, dass Pünktlichkeit in seinem Herkunftsland viel weniger wichtig sei als in Deutschland. Er habe sich aber schon gut daran gewöhnt. Dieser Befragte wies auch auf andere Unterschiede beim persönlichen Kontakt hin: *„Wenn wir reden, sehen wir uns nicht an. Wir geben uns nicht die Hand."* In Deutschland sei das ganz anders. Der Auszubildende betonte außerdem, dass mehrere Beschäftigte des Betriebs aus anderen Ländern stammen – z. B. aus der Türkei, aus Bosnien, aus Kroatien – und zu seiner Überraschung trotzdem gut zusammenarbeiten. Es gebe keinen Streit, alle redeten *„freundlich und mit Respekt"* miteinander.

Erfahrungen der Befragten in der Berufsschule

Die Berichte der befragten Auszubildenden zu den Problemen und Fortschritten in der Berufsschule zeigen erhebliche individuelle Unterschiede. Einige der Befragten haben nach eigener Einschätzung in erster Linie Probleme mit dem Unterricht und den Haus-

aufgaben in den Fächern Deutsch, Politik und Wirtschaftslehre wegen zu geringer Deutschkenntnisse. Einzelne Befragte berichteten aber auch über Probleme in Mathematik und Fachkunde bzw. Fachtheorie, besonders dann, wenn Textaufgaben und komplexe Fachtexte mit vielen Fachbegriffen zu bearbeiten sind. Nach Ansicht der Auszubildenden ist die zu geringe Kenntnis der deutschen Sprache zurzeit ihr größtes Problem in der Berufsschule.

Alle Befragten machen sich große Sorgen wegen ihrer Leistungen in der Berufsschule, besonders mit Blick auf die schriftlichen Prüfungen. Alle befürchten, dass ihre Deutschkenntnisse nicht ausreichen, um die Prüfungen zu schaffen. Mehrfach wird das Lernen der „Fachsprache" und der „Fachbegriffe" als härteste Herausforderung genannt. Im vorigen Kapitel dieses Berichts wurden die Probleme und Disparitäten bei den Deutschkenntnissen der Auszubildenden bereits ausführlich dargestellt und analysiert.

Die Diskrepanz zwischen ihren guten oder befriedigenden sprachlichen Fertigkeiten im betrieblichen Alltag (Sprachvarietät „Umgangssprache") und ihren Problemen mit schriftlichen Texten und Klassenarbeiten (Sprachvarietät „elaborierte Standardsprache") ist den Befragten deutlich bewusst. Die Disparitäten in unterschiedlichen sprachlichen Kontexten verunsichern die Auszubildenden. In den Interviews berichteten einige daher sehr detailliert von Hausaufgaben, Arbeitsblättern und Fachtexten. Einige Befragte haben offenbar ein starkes Bedürfnis danach, sich Klarheit über das Niveau ihrer Deutschkenntnisse zu verschaffen, Probleme zu identifizieren und gezielt daran zu arbeiten.

Um die Heterogenität im Bereich „Berufsschule" innerhalb der Gruppe der geflüchteten Auszubildenden zu verdeutlichen, werden im Folgenden zwei Fallbeispiele vorgestellt.

Das erste Fallbeispiel ist ein sehr junger Auszubildender, der berichtet, bei ihm laufe die Berufsschule *„nicht ganz so gut"*, er habe keine guten Noten. Tatsächlich liegen die Noten in allen Fächern gegen Ende des ersten Jahres zwischen Vier und Fünf. Der Auszubildende nutzt in Deutsch und Mathematik regelmäßig alle Angebote zum Stützunterricht, die für ihn erreichbar sind. Trotzdem hat er das Gefühl, die deutsche Sprache nicht lernen zu können. In der handwerklichen Praxis werden seine Leistungen vom Vorgesetzten dagegen als „hervorragend" und „weit über dem Durchschnitt" bewertet. Der Auszubildende berichtet, dass ihn einige Mitschüler in der Berufsschule sehr unterstützen. Sie erklären ihm die Fachbegriffe und helfen ihm, wenn er im Unterricht etwas nicht verstanden hat. Der Auszubildende hat sehr große Angst vor den Prüfungen.

Das zweite Fallbeispiel ist ein Auszubildender Anfang 20, der angibt, er habe vor allem mit den Fächern Politik (Note Drei bis Vier) und Deutsch (Note Drei) sehr große Probleme: *„Die Arbeit mit den Büchern ist schwer für mich."* Er brauche manchmal drei Stunden, um ein Arbeitsblatt zu bearbeiten, während einige Mitschüler in einer halben Stunde damit fertig seien. Am Unterricht in Mathematik und technischen Fächern könne er aber *„ohne Probleme"* teilnehmen. Dies ist eine Untertreibung, denn der Vorgesetzte beurteilt seinen Auszubildenden als mathematisch-technisches Talent mit Tendenz zur Note Eins. Auch mit den für ihn überraschend großen Lern-Fortschritten im Deutschen ist der Vorgesetzte sehr zufrieden. Der Auszubildende ist mit sich selbst jedoch unzufrieden, da er sich mit den besten Mitschülerinnen und Mitschülern in der Berufsschulklasse vergleicht. Er nimmt daher regelmäßig am zusätzlichen Stützunterricht teil, um die Leistungen zu erreichen, die er von sich selbst erwartet.

Mehrere Auszubildende berichteten, dass die Geflüchteten in GidA schon in der Ausbildungsvorbereitung in Deutsch und Mathematik sehr unterschiedliche Niveaus erreichten. Danach haben einige Teilnehmende schon in der Vorbereitung die deutsche Sprache sehr schnell und gut gelernt. Nach Ansicht der Auszubildenden müssen zwar auch *„die Guten"* im Deutschen noch viel lernen, verstehen aber inzwischen *„fast alles"*, kommen in der Berufsschule gut zurecht und erhalten in Klassenarbeiten sogar die Noten Drei oder Zwei. Andere Geflüchtete müssen dagegen nach Auskunft der Befragten bis heute in der deutschen Sprache *„sehr hart kämpfen"*, um dem Unterricht in der Berufsschule folgen zu können. Sie erreichen in fast allen Fächern nur die Note Vier oder schlechter.

Ähnliche Erfahrungen machten die Teilnehmenden im Mathematik-Unterricht. Einige Teilnehmende sind den anderen Gruppenmitgliedern schon in der Ausbildungsvorbereitung durch gute Mathematik-Kenntnisse aufgefallen. Nach Auskunft der Befragten haben diese Geflüchteten ihre Mathematik-Kenntnisse in der Berufsschule noch verbessern können. Sie haben in der Berufsschule gute Noten in Mathematik, sogar Zweien und Einsen. Andere Teilnehmende aus GidA hatten dagegen schon in der Vorbereitung Probleme mit Mathematik und kommen auch in der Berufsschule nur schwer mit.

Die Anzahl der Interviews war zu gering, um die Gründe für den unterschiedlichen Berufsschul-Erfolg eindeutig festzustellen. Anhand der Daten kann man lediglich einige Auffälligkeiten benennen. Neben individuellen Unterschieden – manche Geflüchteten lernen schneller als andere – sind vermutlich zwei Faktoren von Bedeutung: die Bildungsbiografie im Herkunftsland und der frühe Kontakt zu kompeten-

ten Unterstützerinnen und Unterstützern, im Idealfall zu aktiven oder ehemaligen Lehrkräften.

Geflüchtete, die im Herkunftsland zum Beispiel 12 Jahre zur Schule gingen oder eine beruflich orientierte Fachschule besuchten, sind deutlich besser in der Lage, die deutsche Berufsschule zu bewältigen, als Auszubildende, die zum Beispiel nur acht Schuljahre absolvieren konnten. Dabei dürften beim Erwerb der deutschen Sprache die Bildungsgewohnheit und die Methodenkompetenz im Bereich des selbständigen Lernens ebenso wichtig, vielleicht sogar wichtiger sein als früher erworbene konkrete Kenntnisse, die allerdings im Fach Mathematik eine zentrale Rolle spielen. Einige Auszubildende, die jetzt in der Berufsschule erfolgreich sind, berichteten schon in der Interviewstaffel in 2017 von ehrenamtlichen „Patinnen" und „Paten", die ihnen bald nach der Ankunft einige Grundlagen der deutschen Sprache beibrachten. Auch im aktuellen Interview erzählte ein Auszubildender von einer privat organisierten Nachhilfe: Einmal pro Woche übe er Mathematik mit einer Lehrerin.

Vorschläge der Auszubildenden zur Verbesserung der Ausbildungsvorbereitung und des Stützunterrichts

In den Interviews entwickelten die Auszubildenden eine Reihe von Vorschlägen zur Veränderung des Unterrichts in der Vorbereitungsphase und zum Stützunterricht. Nach Ansicht der Auszubildenden war die Vorbereitungsphase von GidA für einige Teilnehmende zu kurz und der Anteil des Unterrichts, besonders im Deutschen, viel zu gering, um in der Berufsschule mitzukommen. Die Auszubildenden plädierten dafür, den Unterricht in Deutsch und Mathematik noch stärker zu differenzieren als in GidA und stärker an den Bedarf der Einzelnen anzupassen. Sie schlagen zum Beispiel vor, die Ausbildungsvorbereitung nach dem individuellen Bedarf zeitlich zu staffeln und schon in dieser Zeit gezielte „Nachhilfe-Stunden" anzubieten.

Teilnehmende, die in der Vorbereitungsphase Probleme in Deutsch und Mathematik haben, sollen schon in dieser Zeit zusätzlichen Stützunterricht in beiden Fächern erhalten, zum Beispiel nachmittags oder am Samstag. Nach Ansicht der Auszubildenden muss die Vorbereitungsphase außerdem für einige Teilnehmende um mehrere Monate verlängert werden, während andere bereits ins Praktikum oder in die Ausbildung gehen können. Während dieser Verlängerung der Vorbereitungsphase soll nach Ansicht der Auszubildenden das Training der deutschen Sprache deutlich im Mittelpunkt stehen. Die Beschäftigung mit schriftlichen Texten, mit Fachsprache und Fachbegriffen soll außerdem in der gesamten Ausbildungsvorbereitung eine größere Rolle spielen.

Der zusätzliche Stützunterricht während der Ausbildung soll nach dem Vorschlag der Befragten deutlich erweitert werden. Die Teilnahme am Stützunterricht soll außerdem verpflichtend sein und im Ausbildungsvertrag eingetragen werden. Die Azubis wollen, dass der Stützunterricht (vor allem im Fach Deutsch) auch an Arbeitstagen oder an Berufsschultagen angeboten wird. Der zusätzliche Stützunterricht soll dadurch ein obligatorischer Bestandteil der Ausbildung werden. Die Auszubildenden denken dabei auch an eine stundenweise Freistellung: Ein Auszubildender, der Probleme in der Berufsschule hat, darf den Betrieb früher verlassen und nimmt in der freien Zeit am Stützunterricht teil. Ein Auszubildender betonte: *„Das muss dann aber Pflicht sein. Der Chef bezahlt das ja."*

In den Interviews wurden die Auszubildenden auch gefragt, ob sie das Internet zum Deutschlernen nutzen und wie sie den Nutzen des Internets einschätzen. Alle befragten Auszubildenden haben das Lernen per Internet bereits ausprobiert, am häufigsten wird das Deutschlernen mit You-Tube-Clips erwähnt. Die Einschätzung der Auszubildenden zum Lernen per Internet ist eher verhalten, sogar tendenziell negativ. Die meisten Befragten halten das Lernen mit einer Lehrkraft und in der Gruppe für wesentlich effektiver. Das Lernen per Internet wird als Notlösung eingeschätzt. Bei dieser eher skeptischen Haltung spielen offenbar mehrere Faktoren eine Rolle.

Die Auszubildenden nutzen Smartphones, die zum intensiven Lernen auf Dauer nicht geeignet sind. Sie brauchen eigene Laptops mit Internetzugang, um E-Learning tatsächlich intensiv nutzen zu können. Laptops sind aber für die Auszubildenden zurzeit nicht bezahlbar. Einige Befragte kritisierten außerdem die fehlende Übersicht in der Fülle der Angebote. Im Netz gebe es bei den Lern-Plattformen zur deutschen Sprache und bei den Hilfsangeboten zur Übersetzung *„viel Mist"* und *„viel Falsches"*. Man müsse zu lange suchen, um brauchbare Seiten zu finden. Der Stützunterricht im Bildungszentrum ist nach Ansicht der Befragten hilfreicher, weil die Lehrkräfte vorher das Wichtige ausgesucht und vorbereitet haben.

Ein Auszubildender erklärte, er wünsche sich *„eine Liste mit nützlichen Seiten"* aus dem Internet. Wenn man in der Vorbereitungsphase eine Recherche in der Gruppe gemacht hätte, dann hätte er jetzt *„Nützliches aus dem Internet"* zu seiner Verfügung. Leider habe er damals nicht darüber nachgedacht. Die befragten Auszubildenden sind außerdem nicht begeistert von der Vorstellung, beim Lernen allein vor dem Laptop zu sitzen. Sie wollen Kontakte zu Menschen und sind überzeugt davon, dass sie am besten Deutsch lernen, wenn sie häufig mit Deutschen sprechen, zum Beispiel bei der Arbeit im Betrieb. Einige der Befragten klagten außerdem darüber, dass sie sich zurzeit wegen

ihres geringen Einkommens keine guten Wörterbücher und Lehrbücher kaufen können. Sie wünschen sich daher eine Bibliothek im Bildungszentrum mit Wörterbüchern in mehreren Sprachen und Lehrbüchern für Deutsch, Mathematik und Fachkunde.

3.2 Ergebnisse der Fragebogenerhebung bei Teilnehmenden im Ergänzungsmodul GidA 2.0

Ende 2017 konnte in Duisburg das Ergänzungsmodul GidA 2.0 an den Start gehen. Insbesondere für die Zielgruppe der kleinen und mittleren Handwerksunternehmen in der Region sollte damit ein weiterer Beitrag zur Überwindung des Fachkräftemangels geleistet werden (OBS 2018, S.8). Für das Ergänzungsmodul galten einige Änderungen. Im Vergleich zum vorherigen Jahr wurde das Auswahlverfahren optimiert. Beim Assessment wurde noch deutlicher auf die sprachlichen und mathematischen Fähigkeiten geachtet. Die Bewerberinnen und Bewerber hatten ein höheres Niveau an Deutschkenntnissen. Neben den Geflüchteten konnten diesmal 26% benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene aus Deutschland in das Projekt aufgenommen werden (ebenda).

Von der Altersverteilung unterscheiden sich die beiden Gruppen kaum. Auch bei der zweiten Befragung liegt das Durchschnittsalter bei gut 25 Jahren. Etwas besser waren die Bildungsvoraussetzungen. Nur einer der Befragten (7,1 %) war weniger als 4 Jahre zur Schule gegangen. In der ersten Gruppe waren das noch 18,6 %. Diesmal nahmen keine Geflüchteten teil, die nicht zur Schule gegangen waren. In der ersten Befragung waren das noch 2 Teilnehmende.

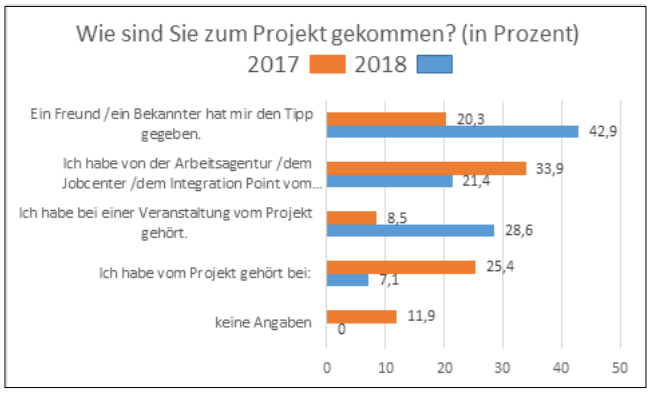

Abbildung 10: Zugänge zum Projekt GidA

Wann sind die Teilnehmenden nach Deutschland gekommen? Auch hier ist die Verteilung gleich geblieben. Über die Hälfte ist 2015 nach Deutschland gekommen. Das bedeutet aber auch, dass die Teilnehmenden aus GidA 2.0 bei Beginn des Projektes ein Jahr länger bereits in Deutschland gelebt haben.

Wie sind die Teilnehmenden zum Projekt GidA gekommen? Abbildung 10 zeigt den Vergleich 2017 zu 2018. Kamen 2017 noch viele Teilnehmende über die Arbeitsverwaltung ins Projekt GidA, so waren es bei GidA 2.0 vor allem Bekannte und Veranstaltungen, die den Ausschlag gaben. GidA war zu Beginn des Ergänzungsmoduls GidA 2.0 schon deutlich bekannter.

Interessant ist auch, wie die Teilnehmenden den Unterricht und die Arbeit in der Werkstatt bewerten. Wie schon in der Befragung 2017 wird vor allem der

Wie bewerten Sie den Unterricht und die Arbeit in der Werkstatt? (in %)

	gut		teils/teils		schlecht		Keine Antwort	
	2017	***2018***	***2017***	***2018***	***2017***	***2018***	***2017***	***2018***
Deutschunterricht	74,6	71,4	22,0	28,6	0,0	0,0	3,4	0,0
Mathematikunterricht	66,1	71,4	22,0	28,6	5,1	0,0	6,8	0,0
Anderer Unterricht	50,8	64,3	28,8	35,7	6,8	0,0	13,6	0,0
Arbeit in der Werkstatt	57,6	50,0	32,2	42,9	1,7	0,0	8,5	7,1

Tabelle 2: Bewertung des Unterrichts durch Teilnehmende

Wollen Sie gerne mehr oder weniger Unterricht? (in %)

	mehr		gerade richtig		weniger		Keine Antwort	
	2017	***2018***	***2017***	***2018***	***2017***	***2018***	***2017***	***2018***
Deutschunterricht	61,0	50,0	32,2	50,0	3,4	0,0	3,4	0,0
Mathematikunterricht	61,0	57,1	28,8	42,9	5,1	0,0	5,1	0,0
Anderer Unterricht	40,7	42,9	44,1	51,7	3,4	0,0	11,9	0,0
Arbeit in der Werkstatt	50,8	42,9	30,5	42,9	10,2	7,1	8,5	7,1

Tabelle 3: Wünsche an den Unterricht

Deutsch- und Mathematikunterricht besonders positiv gesehen. Tabelle 2 zeigt die Ergebnisse im Vergleich. Ein weiterer Vergleich (Tabelle 3) zeigt, dass auch 2018 viele Teilnehmende sich vor allem mehr Deutsch- und Mathematikunterricht wünschen.

Einer der Erfolgsbedingungen für das Projekt ist die gute Zusammenarbeit der Teilnehmenden. Wie schon bei der Befragung 2017 gab die große Mehrheit an, gut mit den anderen Teilnehmenden auszukommen. Der Vergleich (Abbildung 11) zeigt, dass die Teilnehmenden aus dem Ergänzungsmodul GidA 2.0 diese Frage noch positiver beantwortet haben.

Ein wichtiger Bestandteil des Projektes GidA ist die intensive Betreuung der Teilnehmenden durch „Kümmerinnen“ und „Kümmerer“ sowie Ausbilderinnen und Ausbilder. Wie bewerten die Teilnehmenden die Betreuung? Dazu gab es im Fragebogen vier Antwortmöglichkeiten. Bereits bei den Ergebnissen der Befragung 2017 wurde deutlich, dass fast alle Teilnehmenden keine Zugangsbarrieren zur Beratung sehen. Dies bestätigt sich in der Erhebung 2018 (Abbildung 12).

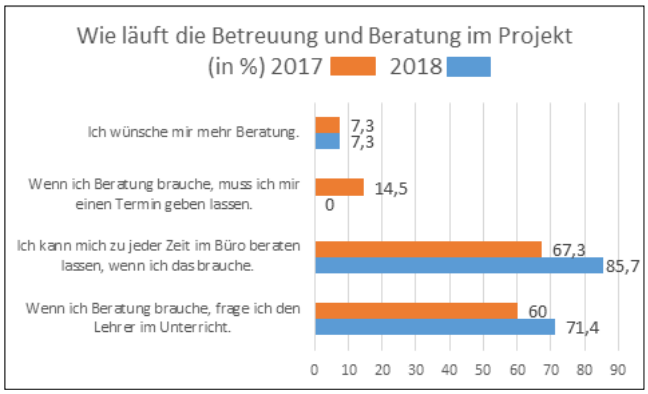

Abbildung 12: Betreuung und Beratung

Eine wichtige Rolle im Projekt GidA spielen auch Praktika in der Vorphase zur Ausbildung. Zwei Drittel der Befragten gaben 2017 an, dass das Praktikum gut für sie war. Auch hier war die Bewertung 2018 noch positiver (Abbildung 13).

Warum haben sich die Teilnehmenden für eine bestimmte Ausbildung entschieden und wie stellen sie sich ihre berufliche Zukunft vor? Hier ähneln sich die Antworten der beiden Befragungen. Die große Mehrheit stimmt der Aussage zu „Der Beruf ist interessant und macht mir Spaß“ (Abbildung 14). 71%

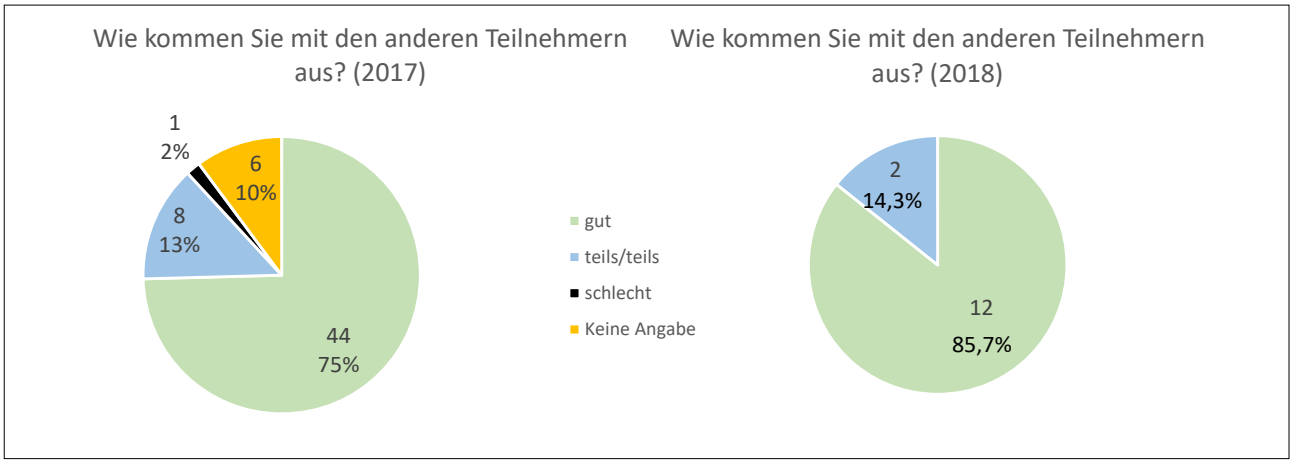

Abbildung 11: Zusammenarbeit mit anderen Teilnehmenden

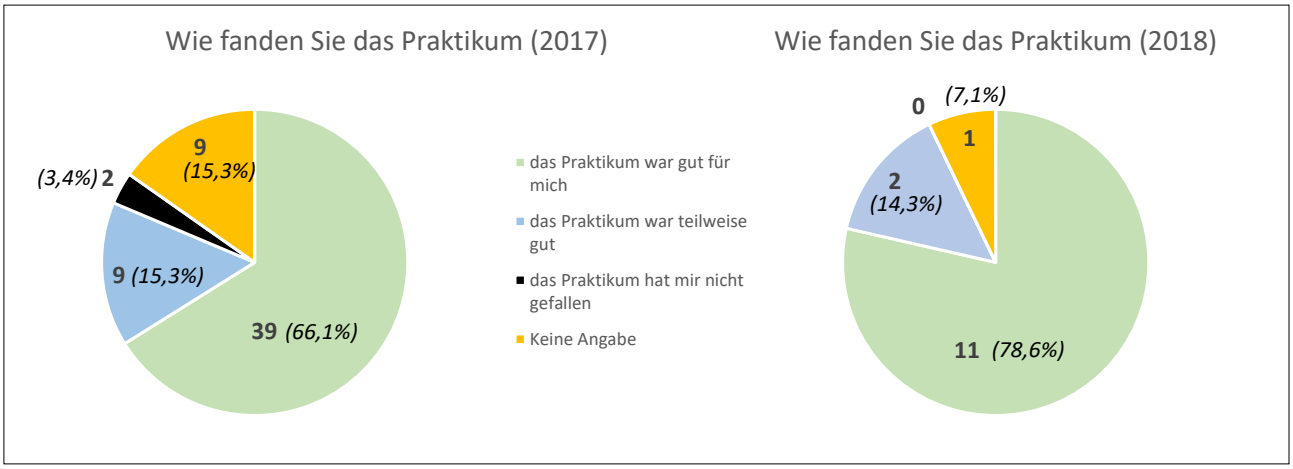

Abbildung 13: Bewertung des Praktikums

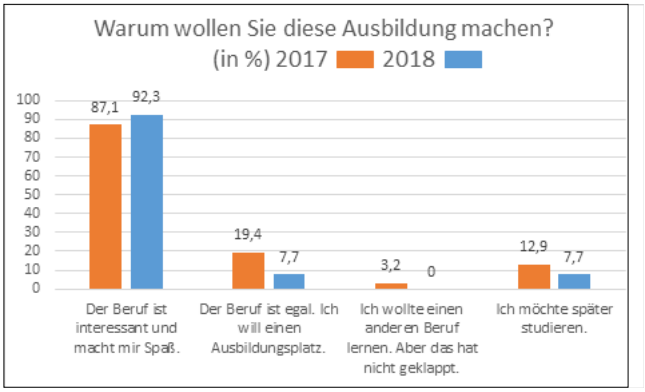

Abbildung 14: Gründe für die Ausbildung

gaben 2018 an, in dem Beruf, in dem sie ausgebildet werden, weiter arbeiten zu wollen. 2017 waren es 64% (Abbildung 15).

Zusammenfassend lässt sich folgendes Fazit ziehen: Die verschiedenen Bausteine, die für den Erfolg von GidA eine Rolle spielen, werden auch von den Teilnehmenden positiv bewertet. Dies gilt sowohl für die Teilnehmenden aus der ersten Runde als auch für die Auszubildenden im Ergänzungsmodul GidA 2.0.

- Einen hohen Stellenwert im Konzept GidA haben der Deutschunterricht und der Mathematikunterricht in der Ausbildungsvorbereitung. Beides wird von den Teilnehmenden positiv bewertet. Gerade weil viele der Befragten Defizite bei sich selbst sehen, äußern sie den Wunsch mehr Unterricht in diesen Fächern zu bekommen. Allerdings fällt auf, dass bei den Befragten aus dem Ergänzungsmodul GidA 2.0 deutlich mehr Teilnehmende das Unterrichtsangebot für ausreichend halten.
- Ein weiterer GidA-Baustein ist die intensive Beratung der Teilnehmenden durch „Kümmerinnen“ und „Kümmerern“. Die Ergebnisse der Befragungen zeigen, dass das Beratungsangebot als sehr niederschwellig erlebt wird. Dies gilt insbesondere für Teilnehmende aus dem Ergänzungsmodul GidA 2.0.
- Auch das Praktikum wird von den Teilnehmenden positiv bewertet. Und auch hier fiel die Bewertung 2018 noch positiver aus als 2017. Damals gaben 66,1% der Teilnehmenden an, „das Praktikum war gut für mich“. Ein Jahr später waren es 78,6%.
- Es war nicht unbedingt damit zu rechnen, dass die Ausbildungsvorbereitung ohne Konflikte vonstattengeht. Die Teilnehmenden kamen aus verschiedenen Ländern und mussten untereinander und mit den deutschen Teilnehmenden gut zurechtkommen. Dies ist offensichtlich in beiden Jahren gelungen. Aber auch hier sind die positiven Bewertungen 2018 noch einmal gestiegen.
- Zentraler Baustein für das Konzept GidA ist das passgenaue Matching, die Vermittlung der Teilnehmenden in Ausbildungsstellen, die eine Chance dafür bieten, die Ausbildung zu Ende zu führen. Auch hier enthält die Befragung wichtige Indikatoren. 87,1% der Befragten gaben 2017 an „Der Beruf ist interessant und macht Spaß.“ 2018 waren es sogar fünf Prozentpunkte mehr. Die meisten der Befragten möchten nach der Ausbildung in dem erlernten Beruf weiterarbeiten.
- Einschränkend muss allerdings gesagt werden, dass das Matching beim Ergänzungsmodul GidA 2.0 schwieriger geworden ist, da die Teilnehmenden mit höherer Vorqualifikation wählerischer werden und für nicht so attraktive Berufsfelder nicht zur Verfügung stehen oder ihre Berufswahlentscheidung von der Höhe der Ausbildungsvergütung abhängig machen (OBS 2018, S.10).

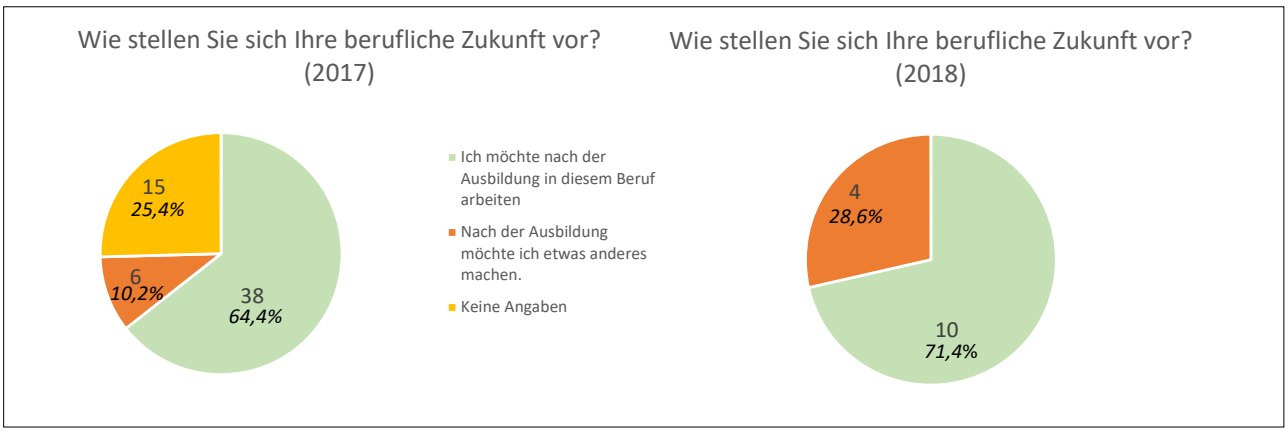

Abbildung 15: Berufliche Zukunft

4. Thüringen: besondere Herausforderungen

Das Projekt GidA ist an drei Standorten durchgeführt worden, in Duisburg und im Kreis Recklinghausen (beide NRW) sowie in Ostthüringen. Während der Verlauf und die Ergebnisse in Duisburg und Recklinghausen sehr nah bei einander liegen, so weist die Umsetzung von GidA in Thüringen hierzu doch deutliche Unterschiede aus. So konnten bis zum 30.9.2018 in Thüringen lediglich 3 Teilnehmende in eine Ausbildung im Handwerk vermittelt werden. Bevor im Rahmen dieses Berichtes eine detaillierte Betrachtung der Ergebnisse erfolgt, werden noch einmal die strukturellen Besonderheiten zusammengefasst, die den Start von GidA in Ostthüringen bereits ex ante bestimmt haben. Solche ex ante Besonderheiten sind in drei Faktoren zu sehen.

1. In Ostthüringen ist bereits bei Projektstart ausschließlich die Zielgruppe der Geflüchteten adressiert worden. Die Handwerkskammer Ostthüringen war gemeinsam mit anderen maßgeblichen Akteuren im Ausbildungsbereich wie der Arbeitsagentur und den Jobcentern zur Feststellung gelangt, dass die Zielgruppe der benachteiligten Jugendlichen mit Option für eine Ausbildung im Handwerk in den letzten Jahren ausgeschöpft war und noch immer ist. Vor dem Hintergrund der positiven Konjunktur und des Fachkräftemangels sowie des demografischen Wandels in der konkreten Ausprägung erheblicher Wanderungsbewegungen junger Menschen aus Ostthüringen in Großstädte wie z.B. Leipzig und Berlin war das theoretische Potenzial bereits vergleichsweise eingeengt. Das verbleibende quantitative Potenzial von Jugendlichen ohne Fluchthintergrund und mit Interesse an einer Ausbildung im Handwerk wurde bereits vor Projektstart selbst dort weitestgehend erschlossen, wo Jugendliche Handicaps in ihrer Ausbildungsfähigkeit aufwiesen. Hier hatten bereits andere Maßnahmen gegriffen.

2. Der ländliche Raum stellt eine besondere Herausforderung dar für die Ausbildung von Geflüchteten im Handwerk. Dies trifft für die Zielgruppe zu, die Praktikums- und Ausbildungsbetriebe und für die Handwerkskammer selbst. Hier spielen neben persönlichen Faktoren Fahrtzeiten eine Rolle, die Möglichkeit Arbeit und Leben in der Community parallel aufrechtzuerhalten und schließlich – auch bei den Geflüchteten – die Sogwirkung von Ballungsräumen. Von Beginn an hat sich die Handwerkskammer hierauf eingestellt und mit ihren drei Bildungszentren an drei Standorten (in Gera, Rudolstadt und Zeulenroda) eine räumliche Dezentralisierung von GidA vorgenommen. Ansonsten hätte der Projektraum deutlich kleiner gezogen werden müssen. Dies führte einerseits zu vergleichsweise kleineren Gruppen an den Standorten und auch zu einer Aufsplittung der Ressourcen, z.B. der Personalressourcen. So waren die Funktionen der Kümmerinnen und Kümmerer und der Betreuerinnen und Betreuer von Handwerksbetrieben anders zugeschnitten als an den beiden nordrhein-westfälischen GidA-Standorten.

3. Die räumliche Dezentralisierung hatte eine Erhöhung des Umfangs und der Komplexität der Netzwerkarbeit zur Folge. GidA wurde in Ostthüringen in Zusammenarbeit mit fünf Landkreisen und ihren fünf Ausländerbehörden, eine Vielzahl von Kommunen vorwiegend kleiner und mittlerer Größenordnung, verschiedenen Niederlassungen der Agentur für Arbeit und Job-Centern sowie vielzähligen Beratungseinrichtungen, Flüchtlingshilfeorganisationen u.a.m. durchgeführt. Der Abstimmungsbedarf im GidA-Netzwerk Ostthüringen war von daher bereits bei Beginn absehbar höher als in Duisburg oder Recklinghausen.

Alle konzeptionellen Elemente von GidA sind trotz oder vor dem Hintergrund der strukturellen Unterschiede gleichwohl auch in Ostthüringen zur Umsetzung gelangt, insbesondere die Integration und parallele Umsetzung aller fördernden Angebote im Bereich Sprache, Mathematik, die Vorbereitung in Werkstätten sowie die Berufsorientierung unter einem Dach sowie die besondere Betreuung durch die Kümmerinnen und Kümmerer.

Das Ergebnis von GidA in Ostthüringen - insgesamt gab es 42 Teilnehmende, einige davon allerdings nur kurzfristig - lässt sich im Detail wie folgt skizzieren:

- Drei GidA-Teilnehmende befinden sich zum 30.9.2018 in Ausbildung. Die Ausbildungsberufe sind: Elektroniker/in, Friseur/in und Maschinen-/Anlagenführer/in (letzterer nach einem Jahr Einstiegsqualifizierung). In Interviews haben die Inhaber dieser Handwerksbetriebe eine sehr hohe Zufriedenheit mit den Auszubildenden sowie eine sehr hohe Zuversicht im Hinblick auf den Ausbildungserfolg zum Ausdruck gebracht.
- Eine Teilnehmende (aus Afghanistan) hat sich für ein Berufsvorbereitungsjahr (BVJ) entschieden, dabei den Hauptschulabschluss als Klassenbeste absolviert und befindet sich jetzt in einer schulischen Ausbildung als Sozialbetreuer/in, zwar

keine handwerkliche, aber immerhin eine Ausbildung.

- Zwei Ausbildungsverträge sind aufgelöst worden, einer davon durch den Auszubildenden vor dem Hintergrund der Erfahrung zu geringer Sprachkenntnisse für den Theorieteil; er hat sich deshalb für den Eintritt in einen Integrationskurs (IK) entschieden. Der andere Ausbildungsvertrag wurde zwischen Auszubildenden und Ausbildungsbetrieb aufgrund von grundlegenden Meinungsverschiedenheiten und gestörtem Vertrauensverhältnis einvernehmlich aufgelöst.
- Drei Teilnehmende haben ein BVJ-Sprache bzw. BVJ aufgenommen und wollen ihren Hauptschulabschluss ablegen, einer davon mit Ausbildungsangebot als Mechatroniker in 2019.
- Neun Teilnehmende sind in einen IK übergegangen, zwei weitere in einen Sprachkurs auf Niveau B2, ein Teilnehmender ist in einen ESF-BAMF-Kurs übergeleitet worden.
- Elf Teilnehmende haben eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen (insbesondere Produktionshelfer, aber auch Bäcker, Küchenhilfe, Systemgastronomie, Reinigungsgewerbe). Einzelne davon haben diese Arbeitsaufnahme der Teilnahme an einer Einstiegsqualifizierung, die angeboten worden war, vorgezogen.
- Elf Teilnehmende sind (z.T. frühzeitig) aus GidA ausgetreten, sind verzogen, einige mit unbekanntem Verbleib.

Insgesamt gesehen und bezogen auf das Projektziel „Vermittlung in Ausbildung“ war GidA in Ostthüringen weniger erfolgreich als an den Standorten in Nordrhein-Westfalen. Allerdings sollte eine etwas erweiterte Bilanz gezogen werden. Zum ersten sind es immerhin fünf Teilnehmende, die in Ausbildung sind oder eine konkrete Ausbildungsoption haben; weitere Teilnehmende, die erst einmal in IK, BVJ oder in Beschäftigung gewechselt sind, könnten nach entsprechenden Anpassungen und Qualifizierungen durchaus noch eine Ausbildung im Handwerk aufnehmen. Zum zweiten ist die hohe Zahl derjenigen bemerkenswert, die in Sprachkurse übergetreten sind (Integrationskurs, ESF-BAMF-Sprachangebot). Dies unterstreicht die auch für Duisburg und Recklinghausen heraus gearbeitete überragende Rolle der Sprachaneignung für die Ausbildung. Zum dritten sticht die hohe Zahl derjenigen hervor, die eine sozialversicherungspflichtige (Helfer)Arbeit aufgenommen haben.

Als Erklärung sieht die wissenschaftliche Begleitforschung folgenden Grund: Der wesentliche Faktor für die insgesamt deutlicher wirksam werdenden Restriktionen ist in der Herkunft der Teilnehmenden und damit zusammenhängenden Faktoren zu sehen. Von den insgesamt 42 Teilnehmenden an GidA in Ostthüringen kommen weit mehr als die Hälfte (N=24) aus Afghanistan, weitere 10 aus Eritrea und Somalia. Geflüchtete aus diesen Ländern bringen – dies zeigen auch Erfahrungen aus den Integrationskursen – eine vergleichsweise deutlich geringere schulische Bildung, weniger Erfahrungen im Lernen (Lernen) und im Zweitspracherwerb mit als beispielsweise Geflüchtete aus Syrien, Iran und Irak. Bei den afghanischen Geflüchteten kommt des Weiteren die unsichere Bleibeperspektive hinzu. Vor diesem Hintergrund erklären sich zum ersten die vergleichsweise (noch) größeren Schwierigkeiten der Teilnehmenden das Sprachniveau B2 zu erlangen, zum zweiten die starke Orientierung an der Aufnahme von bezahlter Arbeit, zumeist aufgrund der finanziellen Unterstützung der Familie. Für Teilnehmende mit schwieriger Bleibe- und damit auch Integrationsperspektive sowie geringeren Sprachkenntnissen erhöht sich zudem die Bindung an ihre Community, was eine Abwanderung in den urbanen Raum fördert.

5. GidA im Rahmen der Debatte um Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten

GidA ist ein ambitioniertes Modellprojekt, das wie auch weitere Projekte die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten zum Ziel hat. Bereits 2016 berichtete die Bertelsmann-Stiftung von mehreren Hundert Einzelmaßnahmen, die in ihren Besonderheiten schwer überschaubar seien (Aumüller 2016, S.10). Dies gilt auch für die Literatur, die sich mit Fragen der Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten beschäftigt. Eine Auswahlbibliografie des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) vom November 2017 enthält 67 Abstracts zu einschlägigen Veröffentlichungen (Langenkamp / Linten 2017). In einer weiteren Bibliografie vom Juni 2018, die nur die Veröffentlichungen von BIBB-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern zum Thema „Geflüchtete und berufliche Bildung" enthält, werden 49 Abstracts vorgestellt (Linten 2018). Die „Übersicht über zentrale Angebote zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt" der Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung (G.I.B.) des Landes Nordrhein-Westfalen skizziert 38 Förderangebote für junge Geflüchtete, wobei die Autoren betonen, dass die Übersicht keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt und Angebote, die sich nicht speziell auf die Zielgruppe richten, aber von Geflüchteten in Anspruch genommen werden können, nicht berücksichtigt wurden (G.I.B. 2018). Noch umfassender wäre eine Zusammenstellung von Projekten und Literatur zur beruflichen Integration der zweiten Zielgruppe von GidA, benachteiligte Jugendliche und junge Erwachsene ohne Fluchthintergrund.

Eine Einordnung von GidA in den Diskurs über Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten kann in dem vorliegenden Bericht daher nur in groben Linien erfolgen. Dies gilt auch dann, wenn wir uns auf die Integration ins Handwerk beschränken, denn an vielen der oben angesprochenen bundesweiten Maßnahmen ist auch das Handwerk beteiligt. Im Folgenden gehen wir daher auf einige explizit auf das Handwerk bezogene Projekte ein sowie auf ausgewählte Literatur, die als Referenz für den Ansatz von GidA dienen kann. Die Ausführungen erheben nicht den Anspruch auf Vollständigkeit.

5.1 Erfolgsbedingungen und Abbrüche

Im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung des Projekts GidA über das Jahr 2017 ist ausgeführt worden, warum eine gute Chance besteht, dass viele der Teilnehmenden die Ausbildung ohne Abbruch schaffen werden. Auch die in diesem Bericht vorgelegten Evaluationsergebnisse sowie die Monitoringdaten der Otto-Benecke-Stiftung (OBS 2018) stützen diese Aussage. Dies ist keineswegs selbstverständlich. So berichtete die Handwerkskammer in Bayern bereits 2015, dass 70% der Flüchtlinge ihre Ausbildung abbrechen. Demgegenüber liege die Zahl bei allen Lehrlingen nur bei 25% (FAZ online, 15.10.2015). Etwas geringer waren die Abbruchzahlen 2016 in Hamburg. Dort stellten Hamburger Handwerksbetriebe 30 Lehrstellen zur Verfügung. *„Die jungen Männer und Frauen aus zwei Flüchtlingsunterkünften starteten direkt in das neue Leben, als künftige Maler, Gebäudereiniger, Bäcker oder Fleischer. Mit Aufenthaltsgenehmigung, aber ohne langwieriges Prozedere und fast ohne Deutschkenntnisse. (…) Die erste Bilanz nach einem Jahr ist gemischt: Nur die Hälfte der Flüchtlings-Azubis ist noch dabei, die anderen sind aus der Lehre ausgestiegen."* (Hamburger Abendblatt online 15.09.2016). 2017 berichtete ein Kreishandwerksmeister aus Erding auf der Vollversammlung der Handwerkskammer für München und Oberbayern gar von 90% Flüchtlingen, die ihre Ausbildung im ersten Halbjahr abbrechen. Davon wiederum seien 90% schon im ersten Monat wieder weg (Merkur online, 12.10.2017). Im April 2018 berichtete die WAZ von hohen Abbrecher-Quoten bei Flüchtlingen im Handwerk. Im gleichen Monat führte ZDH-Generalsekretär Holger Schwannecke die steigende Zahl geflüchteter Auszubildender als Grund dafür an, dass in jüngster Zeit die Vertragslösungsquote wieder zunimmt (handwerk-magazin online 04.04.2018).[2] Schwannecke konkretisiert in diesem Zusammenhang, weshalb die Zahl der Abbrüche so hoch ist. *„Sprachdefizite und unzureichende Kenntnisse in Rechnen, Schreiben und Lesen führen zu Problemen vor allem in der Berufsschule und damit leider auch zu Ausbildungsabbrüchen."* (ebenda)

Ein einfaches Matching nach dem Motto: Fachkräftemangel im Handwerk auf der einen Seite und ausbildungswillige Flüchtlinge auf der anderen scheint nicht besonders gut zu funktionieren und bewirkt – auch das zeigen die Zeitungsmeldungen - mitunter das Gegenteil: Frustration bei den Handwerksbetrie-

2 Wie hoch die Abbrecherquote tatsächlich ist, lässt sich nicht genau ermitteln. Im Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018 wird darauf hingewiesen, dass gänzliche Abbrüche der dualen Berufsausbildung nicht identifiziert werden können, solange die Berufsbildungsstatistik keine Verlaufsstatistik enthält (BMBF 2018, S.150). Vorzeitige Vertragslösungen können auch zum Abschluss eines neuen Ausbildungsvertrages bei einem anderen Ausbildungsbetrieb führen. In der Berufsbildungsstatistik kann daher nur die Lösungsquote ermittelt werden. Die aktuelle Lösungsquote bei ausländischen Auszubildenden liegt bei 34%. Bei deutschen Staatsangehörigen liegt sie bei 25,1% (ebenda, S.152). Die Zahlen gelten aber für alle Ausbildungsbetriebe. Für das Handwerk ergibt sich eine Lösungsquote von 33,2% bei deutschen und 40% bei ausländischen Auszubildenden (ebenda, S.153).

ben und Bestätigung einschlägiger Vorurteile über die angebliche Mentalität von Flüchtlingen.[3]

Dabei zeigt nicht nur GidA, dass Abbruchzahlen vermindert werden können, wenn die Rahmenbedingungen stimmen. Zu ganz ähnlichen Befunden, wie sie in diesem Bericht dargestellt sind, kommt Jörg Lahner (2017) vom Deutschen Handwerksinstitut in Göttingen, der ein Pilotprojekt des BMZ mit dem Titel „Förderung der Ausbildung von jungen Flüchtlingen aus Krisenregionen in deutschen Handwerksbetrieben" untersucht hat, bei dem 257 Flüchtlinge einbezogen wurden.[4] Die Befunde der Studie decken sich weitgehend mit den Ergebnissen der vorliegenden Evaluation des Projektes GidA:

Positiv haben sich danach folgende Rahmenbedingungen ausgewirkt:

- Es hat eine sorgfältige Auswahl der teilnehmenden Flüchtlinge stattgefunden, eine *„Ex-ante Selektion"*. Lahner weist hier auf einen Punkt hin, der auch für GidA gilt: *„Im Gegensatz zu manch anderem Projektträger haben Handwerksorganisationen allerhöchstes Eigeninteresse an einer gelungenen Ex-ante-Selektion. Im Innenverhältnis zum Mitglied steht die Reputation als verlässlicher und hilfreicher Partner auf dem Spiel. Dies setzt die richtigen Anreize für Qualität und ist letztlich für alle Beteiligten positiv: für die Betriebe, die Auszubildenden, die Handwerksorganisationen selbst, aber auch die Fördermittelgeber, denn so wird Enttäuschungen und Ressourcenverschwendung effektiv vorgebeugt."* (Lahner 2017, S.14)

- Wichtig ist aber auch die richtige Auswahl der Betriebe. In dem BMZ-Projekt habe es *„eine gewisse Positiv-Auswahl von engagierten, interkulturell kompetenten und ausbildungserfahrenen Betrieben gegeben."* (ebenda, S.8) Hier ist GidA sogar noch deutlich weiter gegangen. Auch einige Betriebe, die nicht in die Kriterien für die genannte „Positiv-Auswahl" gehören, sind, wie der vorliegende Bericht zeigt, in der Lage, Geflüchtete erfolgreich auszubilden – wenn sie dabei unterstützt werden.

- GidA zeigt: Ganz entscheidend für den Erfolg ist diese Unterstützung und zwar sowohl für die Betriebe als auch für die Auszubildenden – vor und während der Ausbildung. Auch Lahner macht für den Erfolg die Existenz von sozialpädagogischem Fachpersonal in den Handwerksorganisationen, die Funktion des „Kümmerers" geltend. *„Nur mit einer ‚begleiteten' oder ‚assistierten' Ausbildung scheint der Ausbildungserfolg in der Breite möglich zu sein."* (ebenda, S.15).

- Wenn Handwerksorganisationen die zentralen Funktionen bei der Vorbereitung, dem Matching und der Ausbildungsbegleitung übernehmen, hat das einen entscheidenden Vorteil: Sie sind eher geeignet, zentrale Netzwerkfunktionen auszuüben als andere Akteure. Gegenüber den Ausländerbehörden könnten sie, so Lahner, eher auf Augenhöhe auftreten und damit bessere Lösungen erreichen – ein Befund, der auch für GidA gilt, allerdings mit der Einschränkung, dass ein solches Auftreten keineswegs immer von Erfolg gekrönt ist (siehe hierzu den Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung, RISP 2018, S.38).

Neben diesen positiven Rahmenbedingungen, die auch für GidA gelten, führt Lahner Hürden und Risiken auf, die Handwerksprojekte zu bewältigen haben.

- In erster Linie ist hier die deutsche Sprache zu nennen, insbesondere die Fachsprache. Vorbereitende und begleitende Sprachkurse sind daher unverzichtbar. Insbesondere weil der Berufsschulunterricht eine besondere Hürde darstellt. Wichtig sei aber auch die Vermittlung von „Interkultureller Kompetenz". Die Auszubildenden müssten z.B. mit „Missverständnissen" im Betrieb umgehen können.

- Ein Problem, das auch bei GidA eine Rolle spielt, ist die Wohnsituation. Auch Lahner berichtet von Auszubildenden, die in Massenunterkünften kaum Schlaf finden und müde zur Arbeit gehen.

- Ein weiteres Problem sind Beschäftigungsmöglichkeiten als mögliche Alternativen. Insbesondere wenn die Auszubildenden eine Familie zu versorgen oder finanziell zu unterstützen haben, können Helfertätigkeiten kurzfristig attraktiver sein. Dieses Problem trat bei GidA insbesondere im Teilprojekt in Ostthüringen auf (siehe Kapitel 5).

- Lahner (2017, S.4) nennt erhebliche rechtliche Probleme: *„Wie auch aus den Interviews mit den Projektpartnern eindeutig hervorging, ist es für die Ausbildungsbereitschaft der Betriebe unabdingbar, dass der Aufenthaltsstatus sicher und geklärt ist. Erfahrungswerte, Mutmaßungen oder hohe Wahrscheinlichkeiten sind für die Handwerksbetriebe nicht ausreichend."* In einer Online-Befragung des BIBB bei Ausbildungsbetrieben, an der 2.076 Betriebe teilnahmen, wünschten sich 93,8% der Betriebe Unterstützung bei Rechtsfragen z.B. be-

3 Ohne ein gezieltes Matching ist auch die Resonanz auf entsprechende Angebote von Unternehmen nicht sehr groß. Nach einer Erhebung des BiBB gaben 2016 70% der befragten Unternehmen, die Praktikums- oder Ausbildungsplätze für Geflüchtete angeboten hatten, an, es habe keine Resonanz auf ihr Angebot gegeben (Ebbinghaus 2017, S.6).

4 Ziel des Projektes war *„dass die Flüchtlinge nach Rückkehr in ihre Heimatländer die erworbenen beruflichen Fähigkeiten für den dortigen Wiederaufbau nutzen und so die wirtschaftliche und soziale Entwicklung unterstützen."* (Lahner 2017, S.1).

züglich der 3+2 Regelung (Gerhards 2018, S.5). Auf solche rechtlichen Probleme und Unsicherheiten haben auch Leitungspersonen aus den an GidA beteiligten Betrieben wiederholt hingewiesen.

- Widersprüchlich sieht Lahner die Funktion der Ehrenamtler. *„Einerseits sind sie unverzichtbare Helfer im Alltag, etwa als Fahrdienst, Vermittler, Übersetzer, Lehrer oder sogar als vielfältiger Familienersatz. Andererseits sind Ehrenamtliche offenbar nur selten hinreichend über die beruflichen Realitäten und Chancen im Handwerk informiert"* (Lahner 2017, S.11). In einigen Fällen sei den Geflüchteten abgeraten worden ins Handwerk zu gehen, obgleich sie eigentlich sehr talentiert und interessiert gewesen seien. Bei GidA hat es diesen Befund allerdings nicht gegeben. Im Gegenteil: An den Standorten in Duisburg und Recklinghausen waren Flüchtlingsinitiativen ein wichtiger Partner bei der Rekrutierung der Geflüchteten (RISP 2018, S.16).

Nach einem dreiviertel Jahr betrug die Ausbildungslösungsquote bei dem von Lahner untersuchten Pilotprojekt 11%. Ähnliche Erfolge kann GidA vorweisen. Hier sind es nach einem Jahr sogar nur 8%. Das ist umso bemerkenswerter, als laut Ausbildungsstatistik ca. zwei Drittel der gelösten Ausbildungsverträge innerhalb des ersten Ausbildungsjahres anfallen (BMBF 2018, S.149).

5.2 Die Bedeutung der Netzwerke

Dass Netzwerke bei der Integration von Geflüchteten eine wichtige Rolle spielen, gilt in der Literatur als unumstritten. Es kommt aber darauf an, wie diese Netzwerke funktionieren, wie intensiv die Zusammenarbeit ist, wer zentrale Funktionen in diesen Netzwerken einnimmt und welche Ressourcen dafür benötigt werden.

Wir haben im Zwischenbericht (RISP 2018) dargelegt, welche Bedeutung die besondere Form der Netzwerkbildung und der Netzwerkbetreuung bei GidA hat. Hier noch einmal die wichtigsten Ergebnisse der Zwischenevaluation:

„Die Netzwerke der Bildungszentren sind ganz entscheidend für den Erfolg von GidA. Dass die Bildungszentren bereits vielfältige Kontakte zu regionalen Handwerksbetrieben haben, erleichtert das Matching. Die Kontakte zu Akteuren aus der Flüchtlingsarbeit sind wichtig für die Akquisition der Teilnehmenden. Die Netzwerke hin zu den Ämtern sind wichtig bei der sozialpädagogischen Betreuung, bei der Bewältigung von Alltags- und Aufenthaltsproblemen." (RISP 2018, S.41).

Allerdings wurde eine Schwachstelle ausgemacht:

„Im Nachhinein zeigt sich, dass auch die Berufsschulen von Anfang an stärker hätten einbezogen werden sollen. Denn hier könnten für die Auszubildenden Probleme entstehen, wenn sie z.B. sprachlich nicht sofort mithalten können." (ebenda)

Netzwerke können natürlich auch anders funktionieren, mit anderen zentralen Partnern und Akteuren. Als Beispiel sei hier auf ein Modellprojekt des Jobcenters Gütersloh verwiesen, das mit Mitteln des NRW-Landes-ESF bis Mai 2018 gefördert wurde. Nils Strodtkötter (G.I.B-Info 3/2018, S.14ff) hat die Konstruktion des Netzwerks und die dabei gemachten Erfahrungen zusammengefasst.

Ziel des Projektes war, ähnlich wie bei GidA, durch zusätzliche Anstrengungen die Integration von Geflüchteten in den Arbeitsmarkt zu verbessern. Zentraler Akteur war in diesem Falle das Jobcenter. Dort sollten die Prozesse bei der Beratung der Geflüchteten optimiert werden. Gleichzeitig sollte die lokale Wirtschaft stärker in die Integrationsprozesse eingebunden werden. Partner bei der Entwicklung des Projektes waren die IHK, die HWK und die Wirtschaftsförderung.

Zu GidA gibt es einige Parallelen. So holte sich das Jobcenter zwei Unternehmensscouts ins Boot. Sie wurden eingesetzt, um den Teilnehmenden Hilfestellungen im Alltag, etwa bei Behördengängen zu leisten – bei GidA waren dies Aufgaben der „Kümmerin" / des „Kümmerers" in den beteiligten Bildungszentren des Handwerks. Im Projekt des Jobcenters wurden zur Vorbereitung auf eine Ausbildung oder Arbeit die Maßnahmen „Berufliche Perspektive für Zuwanderer (BPZ)" und im Anschluss die „Berufliche Orientierung für Zuwanderer (BOZ)" eingesetzt. BPZ bietet eine erste Arbeitsmarktorientierung während des Sprachkurses. BOZ schließt daran an und bietet Praktika an, die den Übergang in Ausbildung oder Arbeit erleichtern sollen. Berufsvorbereitung und Praktika waren auch bei GidA feste Bestandteile des Projekts. Auch die frühzeitige Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen, die einen möglichst nahtlosen Übergang in Ausbildung oder Beruf im Projekt des Jobcenters gewährleisten soll, findet sich im Konzept von GidA.

Allerdings unterscheiden sich beim GidA-Konzept „Alles aus einer Hand" die Instrumente. Die „Kümmererfunktion" nehmen bei GidA Beschäftigte der Bildungszentren des Handwerks ein, die in unmittelbarem Kontakt zu den eigenen Werkstätten stehen, in denen die Berufsvorbereitung stattfindet. Und hier findet auch der Unterricht statt. Der Kontakt zu den Unternehmen, die Praktika und später Ausbildung garantieren, beruht in der Regel auf langjähriger Zu-

sammenarbeit. Dadurch entfällt auch *„ein excelbasiertes Monitoring- und Matchingsystem"* sowie Aktionen wie Bewerbertage oder Speed-Dating, mit dem im Jobcenter-Projekt *„die Bedarfe der Betriebe mit den Bewerberprofilen verknüpft"* wurden (ebenda, S.15).

Auffallend sind auch die Unterschiede in der Struktur des Netzwerks. Beim Jobcenter-Projekt steht die Arbeitsverwaltung bzw. das Jobcenter im Mittelpunkt, während die Bildungszentren Netzwerkpartner werden. Im Jobcenter-Netzwerk kommen die Flüchtlingsinitiativen und Vereine nicht vor, der Kontakt zu den Ausländerbehörden wird kaum thematisiert und die Unternehmenskontakte enden mit dem Matching, während bei GidA die Betreuung der Unternehmen vor und während der Ausbildung eine entscheidende Rolle spielt.[5]

All das spricht nicht gegen Projekte wie in Gütersloh. Das Jobcenter spricht als Folge von einer steigenden Tendenz der gelungenen Integration. *„Allerdings wird sich die Integration durch die Qualifikationsstruktur der Flüchtlinge zunächst auf Branchen mit niedrigen Qualifikationsanspruch beschränken"* (ebenda, S.17), so Rolf Erdsiek, Abteilungsleiter Arbeit und Ausbildung des Jobcenters Kreis Gütersloh. Auch diese Beschränkung unterscheidet das Jobcenter-Projekt von GidA.

5.3 Welche Teilnehmerinnen und Teilnehmer sind für Projekte zur beruflichen Integration mehr oder weniger gut geeignet?

Welche Aussagen gibt es in der Literatur zu den Selbstauskünften der Geflüchteten? Mittlerweile liegen einige Befragungsergebnisse vor, die im Kontext zu GidA interessant sind. Insbesondere ist hier die Studie des Deutschen Handwerksinstituts von Markus Glasl (2018) zu nennen, „Potenzial von jungen Flüchtlingen für eine Ausbildung im Handwerk". Glasl hat im Sommer 2016 82 Schüler von Berufsintegrationsklassen an staatlichen Berufsschulen befragt. *„Ziel war es, das Potenzial von Flüchtlingen für eine Ausbildung im Handwerk zu ermitteln. Hierzu wurde in einem zweiten Projektabschnitt untersucht, welches Bild Migranten vom deutschen Handwerk haben und welche Handwerksberufe sie besonders interessieren."* (ebenda, S.III)

Glasl kommt insgesamt zu einer eher negativen Einschätzung. Trotz zweijährigem Schulbesuch reichten die Deutschkenntnisse der meisten Flüchtlinge nicht aus, um erfolgreich am Berufsschulunterricht teilzunehmen, sie hätten nur eine eingeschränkte Konzentrationsfähigkeit[6], seien nur bedingt ausbildungsreif, was sich daran zeige, *„dass sie die in Deutschland etablierten Normen und Werte noch nicht verinnerlicht haben. Gerade hinsichtlich Disziplin, Pünktlichkeit und Ausdauer konnten vielfach Defizite festgestellt werden."* (ebenda, S.1). Auf der anderen Seite *„hatten 84 Prozent der Befragten großes Interesse an einer handwerklichen Berufsausbildung"*, was zu der Feststellung führt, *„dass die Ausbildung von Flüchtlingen einen wesentlichen Beitrag zur Deckung des Fachkräftebedarfs im Handwerk leisten kann."* (ebenda). Dafür müssten allerdings Bedingungen gegeben sein, wie sie zum Teil im Projekt GidA gegeben sind.

Interessant ist ein Zusammenhang zwischen Sprachkompetenz und dem Interesse am Handwerk. *„Während sich alle Befragten mit schlechten Deutschkenntnissen vorstellen konnten, eine Ausbildung im Handwerk zu machen, so liegt der Anteil in der Gruppe mit sehr guten Deutschkenntnissen nur noch bei zwei Drittel."* [7] (ebenda, S.30) Ähnliche Befunde ergeben sich bei einer Korrelation zwischen Schulbesuch und Interesse am Handwerk. Flüchtlinge mit geringem Schulbesuch interessierten sich mit einer Ausnahme für eine Berufsausbildung im Handwerk. Bei den schulisch besser ausgebildeten Geflüchteten waren es nur 79%.

Diese Ergebnisse korrespondieren zum Teil mit Erfahrungen, die das Projekt GidA mit GidA 2.0 in Duisburg gemacht hat. Die Teilnehmer in GidA 2.0 haben deutlich bessere Sprachkenntnisse, sind aber deutlich wählerischer bei der Auswahl der Ausbildungsbetriebe.

5.4 Die Bedeutung beruflicher Vorkenntnisse

Eine der entscheidenden Bedingungen für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung ist die Einbeziehung ihrer beruflichen Vorkenntnisse. Dies gilt nicht nur für die Anerkennung der in den Heimatländern erworbenen formalen Abschlüsse.

5 Wobei wir als Quelle auf den Aufsatz im G.I.B. Info angewiesen sind. Eine weitergehende Recherche war im Rahmen dieser Evaluation nicht möglich.

6 Glasl (2018, S.9) macht dies an zwei Befunden fest. Je länger seine Interviews dauerten, desto schwieriger sei die Kommunikation mit den Befragten gewesen. Ähnliches hätten ihm Lehrer berichtet. Nach 20 Minuten lasse die Konzentration der Schüler nach und es müsse eine Pause eingelegt werden. Für GidA können wir das nicht bestätigen. Die Interviews mit den Teilnehmenden sowohl während der Berufsvorbereitung als auch während der Ausbildung dauerten jeweils ca. eine Stunde und wurden ohne Pause durchgeführt. Auch der Unterricht in den Bildungszentren verlief ohne zusätzliche Pausen.

7 Insgesamt ist bei diesen Zustimmungswerten Vorsicht geboten. Dass Flüchtlinge in dieser Befragung dem Handwerk ein deutlich besseres Image beimessen als einheimische Schülerinnen und Schüler, könnte auch an der intensiven Berufsorientierung an den Berufsschulen liegen. (Glasl 2018, S.28). Außerdem bestehe die Gefahr, dass einzelne Antworten durch soziale Erwünschtheit geprägt sein könnten (ebenda, S.4).

So geht etwa die Bertelsmannstudie „Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen" (Aumüller 2016, S.16) davon aus, dass nur 20% der Flüchtlinge im Herkunftsland eine formale Berufsbildung erworben haben. Auf der anderen Seite gaben in der BA/BIBB Migrationsstudie 2016, in der 4000 Jugendliche nichtdeutscher Staatsangehörigkeit befragt wurden, 39% der geflüchteten Bewerber aus nichteuropäischen Asylzugangsländern an, bereits in den Herkunftsländern einen Beruf ausgeübt zu haben (Matthes et al. 2018, S.17). Zu ähnlichen Ergebnissen kommt die oben bereits erwähnte Studie von Glasl. 42% waren demnach im Heimatland einer Erwerbstätigkeit nachgegangen, die meisten davon in der Landwirtschaft oder im Handwerk. Nur ein Viertel aber gab an, eine formale Berufsausbildung zu haben. (Glasl 2017, S.11) Zu noch deutlicheren Ergebnissen kommt die IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten aus dem Jahre 2016 (Brücker / Rother / Schupp 2016). Demnach haben 73% der befragten Geflüchteten vor dem Zuzug nach Deutschland Berufserfahrung gesammelt. (ebenda S.7) Nur 6% aber haben einen beruflichen Abschluss vorzuweisen (ebenda S.43).

Auch wenn die Zahlen je nach Erhebungsmethode sehr unterschiedlich sind, zeigen sie doch alle: Viele Geflüchtete besitzen berufliche Erfahrungen, die ihre Integration in den Arbeitsmarkt verbessern könnte, wenn diese Erfahrungen richtig erkannt, dokumentiert und eingesetzt werden können. Ohne die Inanspruchnahme dieser Erfahrungen bleibt vielen Geflüchteten nur der Markt der Einfacharbeit, auf dem sie dann in Konkurrenz mit hiesigen Langzeitarbeitslosen treten. Nach der Statistik der Bundesagentur für Arbeit erfolgt jede fünfte Beschäftigungsaufnahme von Geflüchteten in Leiharbeitsfirmen. Dies berge die Gefahr, so der DGB (2017), dass sie nicht aus prekären Beschäftigungsverhältnissen herauskommen.

Hier wird deutlich, welch wichtige Rolle Kompetenzfeststellungsverfahren für das Matching haben. Die Beobachtung und Betreuung der Teilnehmenden während der Ausbildungsvorbereitung, wie sie im Rahmen von GidA in der Berufsvorbereitung durchgeführt wurde, ist deshalb vorteilhaft. Und sie ist noch effektiver, weil die Akteure der Kompetenzfeststellung und die Akteure des Matching in der gleichen Organisation arbeiten oder gar identisch sind.

Dies gilt auch für einen weiteren Stolperstein, auf den Mona Hinrichs, Willkommenslotsin für die Kreishandwerkerschaft Emscher-Lippe-West in Gelsenkirchen in ihrem Aufsatz „Flüchtlinge als Lösung für das Nachwuchsproblem im Handwerk?" aufmerksam gemacht hat. Es sei wichtig, die Flüchtlinge zielgerichtet auf Rollenerwartungen aufmerksam zu machen, insbesondere, wenn sie in den Heimatländern schon als Fachkraft gearbeitet haben. *„Trotz ihrer Fachkompetenz finden sie sich in der betrieblichen Realität in den typischen Rollen eines Praktikanten bzw. eines Azubis. Diese Rollenzuschreibung kann, ohne eine zielgerichtete Vorbereitung, ein großes Frustrationspotenzial darstellen."* (Hinrichs 2018, S.33)

5.5 Die Rolle des Berufsschulunterrichts

Die Feststellung, dass fehlende Sprachkenntnisse ein wichtiges, wenn nicht gar zentrales Integrationshemmnis darstellen, zieht sich durch die ganze einschlägige Literatur. Auch die Selbstauskünfte der Geflüchteten weisen auf die enorme Bedeutung von kontinuierlicher Sprachförderung hin (Matthes et al. 2018, S. 6).

Unterschiedlich ist allerdings die Einschätzung, wann das Sprachniveau erreicht ist, um eine Ausbildung zu beginnen. Während, wie oben im Hamburger Beispiel angeführt, man offenbar der Meinung sein kann, auch ohne Sprachkenntnisse eine Berufsausbildung beginnen zu können, schätzen Lehrkräfte und Schulleitungen nach Glasl (2018, S.36) mehrheitlich ein, dass ein ausbildungsreifes Sprachniveau erst nach fünf Jahren erreicht sei.

GidA hat gezeigt, dass es unter den Geflüchteten sehr unterschiedliche Spracherwerbsbiografien gibt. Einige lernen schneller, andere benötigen mehr Zeit. Wichtig sind die Rahmenbedingungen des Spracherwerbs. (RISP 2018, S.26ff) Und es geht nicht um die deutsche Sprache, sondern um verschiedene Sprachvarietäten, die der Geflüchtete zu erlernen hat. In der Regel funktioniert die Kommunikation innerhalb des Betriebes und mit Kunden ganz gut. Schwierig wird es dann in der Berufsschule. Mona Hinrichs zitiert dazu einen Auszubildenden, der mit Studienhintergrund eine Einstiegsqualifizierung bei einer Tischlerei macht: *„Die Schule ist ein bisschen schwer. Alle reden Fachdeutsch"* (Hinrichs 2018, S.33)

Dass die Sprachvarietäten hinsichtlich der Arbeit im Betrieb unterschiedliche Bedeutung haben, zeigt sich auch in einer Befragung der Handwerkskammer Region Stuttgart (2018, S.2). Dort gaben nur 19,4% der Unternehmen an, der Azubi finde sich im Betriebsalltag nicht zurecht. 61,1% meinten dagegen, es gebe Verständigungsschwierigkeiten aufgrund fehlender Deutschkenntnisse im Berufsschulunterricht.[8]

Mona Hinrichs verweist in diesem Zusammenhang darauf, dass die „ausbildungsbegleitenden Hilfen" (abH), also von der Arbeitsverwaltung finanzierte individuelle Nachhilfe, nicht unbedingt zielführend sind. *„Auch wenn dies die Geflüchteten beim Berufsschulunterricht unterstützt, handelt es sich nicht um*

8 Diese Ergebnisse seien aber, so betont die HWK, nicht repräsentativ, da die Daten nur auf einem Rücklauf von 17,4 Prozent (37 Fragebögen) beruhen.

ein auf die Bedürfnisse der Zielgruppe zugeschnittenes Instrument, sondern deckt die Bedarfe von schwachen Schülerinnen und Schülern. Es fehlt noch immer ein Instrument mit höherem Stundenanteil, das auf Auszubildende mit Fluchthistorie zugeschnitten ist, das heißt den Fokus auf das Erlernen des Fachvokabulars setzt und sich mit einem geringeren Stundenanteil um andere schulische Defizite kümmert." (Hinrichs 2018, S.33)

Auch für die Auszubildenden in GidA bedeutet die Fachsprache im Berufsschulunterricht ein großes Hindernis. Welche Wege hier gegangen werden steht in Kapitel 2.2.

6. Schlussfolgerungen

Im Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung wurden als Schlussfolgerung aus der Evaluation des ersten Jahres des Projekts 15 „Thesen zum Modellcharakter von GidA“ (RISP 2018, S.39ff) vorgestellt. An dieser Stelle folgen nun abschließend – vor dem Hintergrund der zweijährigen Erfahrungen – Überlegungen zur Nachhaltigkeit und zu einem möglichen Transfer des Modells:

- Was sind die Erfolgsbedingungen, die besonderen Merkmale von GidA, die einen solchen Transfer lohnend erscheinen lassen?
- Ein entscheidender Indikator für den Erfolg des Modells sind die Einschätzungen der beteiligten Handwerksunternehmen. Welche Schlussfolgerungen lassen sich aus den empirischen Befunden ziehen?
- Welche möglichen Hemmnisse und Probleme lassen sich benennen, die beim Transfer zu beachten sind?
- GidA kostet Geld. Es lässt sich nur gefördert durchführen. Zum Schluss werden daher einige Anhaltspunkte zur Bewertung der Effektivität und Effizienz von GidA gegeben.

6.1 Erfolgsbedingungen von GidA

Ein harter Indikator für Erfolg oder Misserfolg von Ausbildungsprojekten sind Lösungsquoten. Das Ziel von GidA, mindestens 70% der Auszubildenden zu einem erfolgreichen Abschluss des ersten Ausbildungsjahres zu führen ist mit 92% deutlich übertroffen worden (OBS 2018, S.1). Die Vertragslösungsquote liegt also bei nur 8%. Vergleicht man diese Zahlen mit den Lösungsquoten, wie sie im aktuellen Berufsbildungsbericht für das Handwerk ermittelt worden sind, so wird der Erfolg noch deutlicher:

Im Bundesdurchschnitt liegt die Lösungsquote im Handwerk bei deutschen Staatsangehörigen bei 33,2%

Abbildung 16: Erfolgsbedingung 1: Alles aus einer Hand

und bei Auszubildenden ohne deutsche Staatsangehörigkeit bei 40%. Über 60% aller Abbrüche fallen in das erste Lehrjahr. Nimmt man dann noch die in Kapitel 5 geschilderten hohen Lösungsquoten bei verschiedenen Versuchen, Geflüchtete ohne flankierende Maßnahmen in Ausbildung zu bringen, zeigt sich, dass das Modell GidA einen effektiven Beitrag zur beruflichen Integration von Geflüchteten leisten kann.[9]

Was sind die Erfolgsbedingungen?

1. Das Konzept „Alles aus einer Hand" hat sich bewährt.

Ein Merkmal, das GidA von vielen anderen Projekten mit ähnlicher Zielsetzung unterscheidet, ist das Prinzip „Alles aus einer Hand". GidA vermeidet die Probleme, die häufig an der Schnittstelle verschiedener Integrationsprozesse entstehen. Rekrutierung, Auswahl der Teilnehmenden, Unterricht, Ausbildungsvorbereitung in der Werkstatt, Sozialpädagogische Betreuung, Akquisition der Unternehmen für Praktika und Ausbildung, Matching, Betreuung der beteiligten Unternehmen und Nachbetreuung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in der ersten Phase der Ausbildung sowie nicht zuletzt das Management des Netzwerkes zu anderen für die Zielerreichung notwendigen Akteure – alles liegt in einer Hand und zwar bei einem Akteur, der in allen diesen Prozessketten kompetent ist, den Bildungszentren des Handwerks. Abbildung 10 zeigt die GidA-Prozesskette, wie sie geplant wurde. Aus Sicht der wissenschaftlichen Begleitung hat sie sich bewährt:

2. Die „Kümmerinnen" und „Kümmerer" haben entscheidend zum Erfolg von GidA beigetragen.

„Kümmerin" oder „Kümmerer" bei GidA zu sein, ist deutlich mehr als sozialpädagogische Begleitung in einem vergleichbaren Integrationsprojekt. Sie haben einerseits die individuelle Nähe zu den Geflüchteten, andererseits sind sie im Bildungszentrum „in Rufweite" zu den Lehrkräften und den Ausbilderinnen und Ausbildern. Als Akteure im Bildungszentrum sind sie zugleich zentrale Ansprechpersonen für die

9 Inwieweit GidA auch ein effektives Mittel zur Beseitigung des Fachkräftemangels im Handwerk sein kann, hängt von künftigen aufenthaltsrechtlichen Entscheidungen ab, die an dieser Stelle nicht prognostizierbar sind.

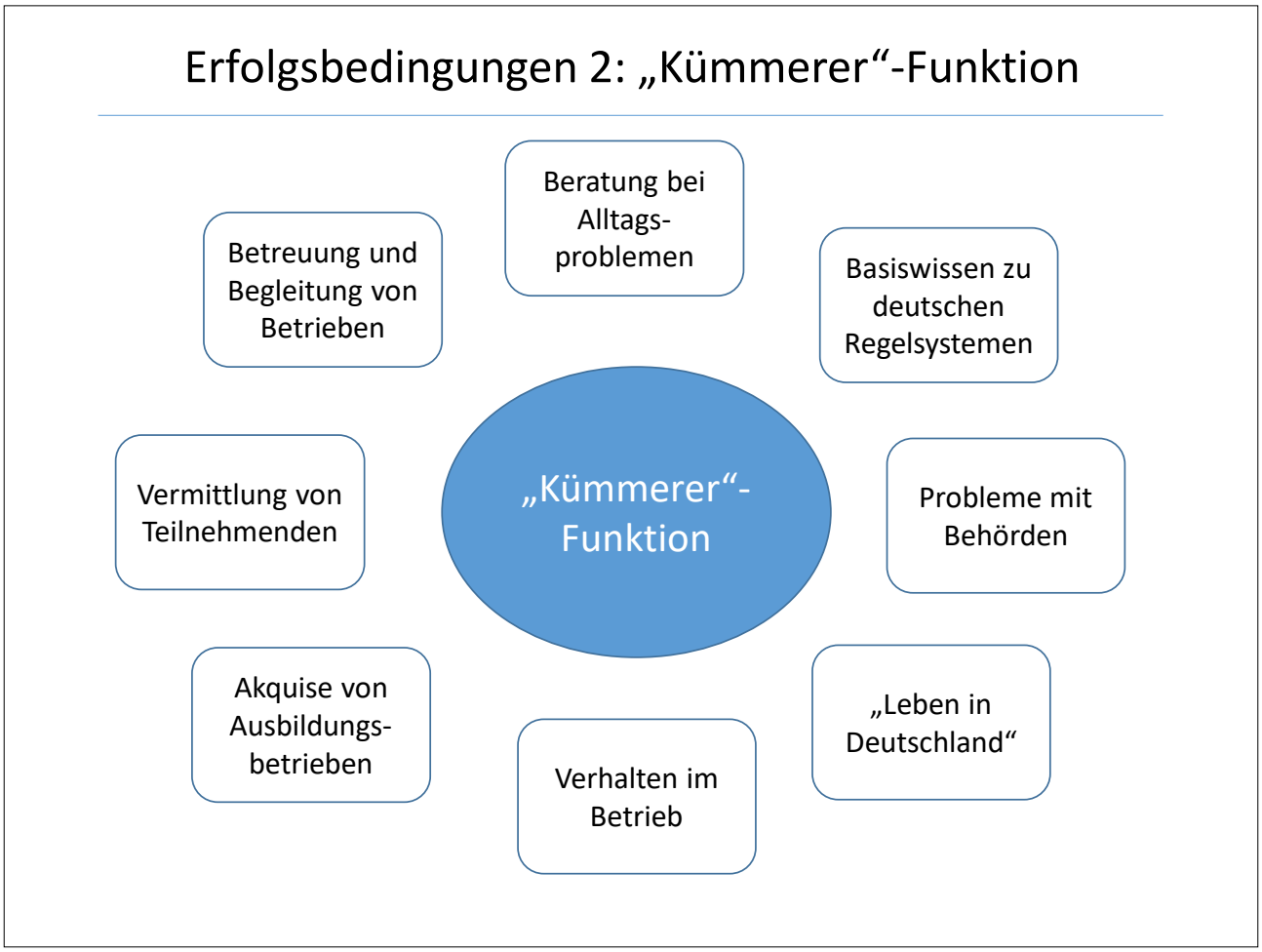

Abbildung 17: Erfolgsbedingungen 2: Die „Kümmerer"-Funktion

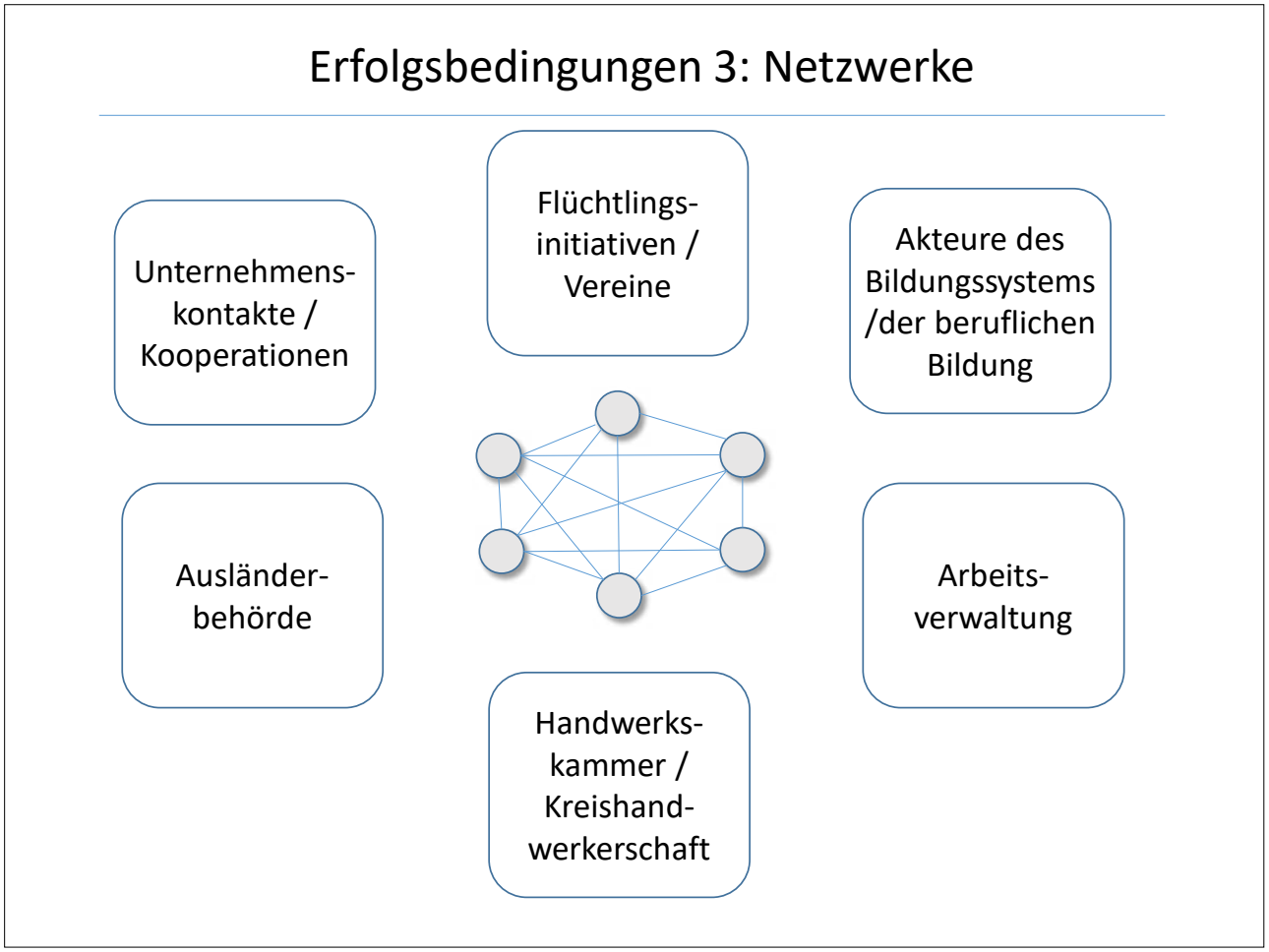

Abbildung 18: Erfolgsbedingung 3: Netzwerke

Unternehmen vor und während der Ausbildung, die sich um die Fragen der Betriebe zur Ausbildung kümmern. Sie akquirieren und sie sorgen dafür, dass der „richtige" Auszubildende an die „richtige" Ausbildungsstelle kommt. Abbildung 11 skizziert die Funktionen, die der „Kümmerer" oder die „Kümmerin" im Modell GidA zu erfüllen hat.

3. Das Netzwerkmodell von GidA ist problemadäquat

Dass Netzwerke zum Erfolg von Integrationsprojekten entscheidend beitragen ist unumstritten. Wie erfolgreich ein Netzwerk ist, hängt aber von verschiedenen Qualitätsfaktoren, dem Design, der Steuerung und den Partnern ab. Die GidA-Netzwerke haben sich als problemadäquat erwiesen.

Die GidA-Netzwerke schließen komplementäre Partner mit ein. Beteiligt sind Institutionen des Handwerks (Kammer, Kreishandwerkerschaft, Innungen, Unternehmen), Flüchtlingsinitiativen, kommunale Akteure (Ausländeramt, Sozialamt, Kommunales Integrationszentrum) sowie Akteure der Arbeitsverwaltung (Jobcenter, Agentur für Arbeit). Zentraler Verknüpfungsort der Netzwerke sind die Bildungszentren des Handwerks. Dass die Bildungszentren bereits vielfältige Kontakte zu regionalen Handwerksbetrieben haben, erleichtert das Matching. Die Kontakte zu Akteuren aus der Flüchtlingsarbeit sind wichtig für die Akquisition der Teilnehmenden. Die Netzwerke hin zu den Ämtern sind wichtig bei der sozialpädagogischen Betreuung, bei der Bewältigung von Alltags- und Aufenthaltsproblemen.

Nicht alle diese Akteure sind Teil der regelmäßig tagenden Steuerungsgruppe, dem institutionalisierten Kern des Netzwerks. Wie diese Steuerungsgruppe zusammengesetzt ist, hängt von den lokalen Gegebenheiten ab. Dass es eine solche Steuerung gibt, hat sich aber als sinnvoll erwiesen. Abbildung 12 zeigt schematisch die Akteursgruppen, die im Netzwerk vertreten sein sollten.

6.2 Auch aus dem Blickwinkel der Handwerksunternehmen ist GidA ein Erfolg

Keiner der befragten Handwerksunternehmen hatte zuvor Erfahrungen mit der Ausbildung von Geflüchteten und anfangs gab es durchaus Bedenken.

Es waren im Wesentlichen drei Gründe, weshalb sich die Handwerksunternehmen zu diesem Schritt entschlossen haben:

- Zunehmend zeigt sich in einigen Bereichen des Handwerks ein gravierender Mangel an Bewerbungen für Ausbildungsplätze. Der Fachkräftemangel führt zum Teil schon jetzt zu Engpässen bei der Erledigung von Aufträgen.
- Die meisten der befragten Handwerksbetriebe sind unzufrieden mit Praktikantinnen und Praktikanten oder Interessenten, die von den Jobcentern vermittelt werden. Beim Matching haben sie hier schon häufiger negative Erfahrungen gemacht.
- Die Nähe der Handwerksunternehmen zu den Bildungszentren des Handwerks schaffte das nötige Vertrauen, Geflüchtete zunächst in Praktika und dann später auch in Ausbildung zu übernehmen.

Die Erfahrungen der Betriebe sprechen für den Erfolg von GidA:

- Die Unternehmen berichteten von der gründlichen und zielgerichteten Vorbereitung der Auszubildenden auf die Anforderungen im Handwerk. Dies gilt sowohl für die fachliche Seite als auch bezogen auf die „soft skills", die notwendig sind, um im Handwerk ausgebildet zu werden (Teamfähigkeit, Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit usw.).
- Entscheidend aus der Sicht der Unternehmen war auch die bedarfsgerechte, passgenau auf den eigenen Betrieb bezogene Vorauswahl der Auszubildenden. Eine hohe Bedeutung hatte dabei das Praktikum, bei dem die Betriebe sehen konnten, ob Teilnehmende für eine Ausbildung geeignet sind. Das war in vielen Fällen der Fall.
- Ein dritter Punkt, den die befragten Unternehmen hervorgehoben haben, war die Betreuung durch GidA während der Ausbildung. Dies gilt sowohl bei anfallenden Problemen als auch durch den zusätzlichen Stützunterricht, der insbesondere im Deutschen sinnvoll ist, um in der Berufsschule mithalten zu können.

6.3 Probleme und Hemmnisse, die beim Transfer zu beachten sind

Das Modellprojekt Gemeinsam in die Ausbildung (GidA) kann als erfolgreiches Projekt zur Integration von Geflüchteten ins Handwerk gewertet werden. Ein Transfer lohnt sich. Dabei sollten aber folgende Hemmnisse und Probleme bedacht werden:

- Die Erfolge, die GidA an den Standorten Duisburg und Recklinghausen erzielt hat, lassen sich nicht umstandslos auf alle Regionen übertragen. Das Beispiel Ostthüringen (Kapitel 4) zeigt, dass der ländliche Raum eine besondere Herausforderung für die Integration von Geflüchteten im Handwerk darstellen kann. Das Konzept, GidA mit einer räumlichen Dezentralisierung an drei Standorten (Gera, Rudolstadt und Zeulenroda) mit drei Bildungszentren durchzuführen, war weniger zielführend als das Konzept der Konzentration. Dies erschwerte die Netzwerkarbeit und führte zu einer Aufsplittung der Ressourcen. Die Funktion des „Kümmerers" / der „Kümmerin" kann sich bei einem solchen Design nicht optimal entfalten.
- Das Beispiel Ostthüringen zeigt auch, dass die Herkunft und die Bildungsvoraussetzungen bei den Geflüchteten eine große Rolle spielen. In Ostthüringen kamen viele Teilnehmende aus Afghanistan, Eritrea und Somalia mit vergleichsweise geringer schulischer Vorbildung. Bei den Geflüchteten aus Afghanistan kam die unsichere Bleibeperspektive als Problem hinzu. Eine ausreichende schulische Vorbildung und eine einigermaßen sichere Bleibeperspektive sind Bedingungen für den Erfolg von GidA.
- Das heißt aber nicht, dass GidA auf eine „Bestenauslese" angewiesen ist, im Gegenteil. Die Erfahrungen mit dem Ergänzungsmodul (GidA 2.0) in Duisburg verweisen auf ein Dilemma. Verlangt man sehr gute sprachliche und mathematische Fähigkeiten bei der Auswahl der Teilnehmenden, lassen sich zwar Abbrüche während der Ausbildungsvorbereitung, wie sie im ersten Jahr von GidA häufig vorgekommen sind, verhindern. Das Matching aber wird schwieriger, da die Teilnehmenden mit höherer Vorqualifikation wählerischer werden und für nicht so attraktive Berufsfelder nicht zur Verfügung stehen oder ihre Berufswahlentscheidung von der Höhe der Ausbildungsvergütung abhängig machen.
- Ein zentrales Problemfeld sind die zu geringen Deutschkenntnisse bei einigen Auszubildenden. Dies betrifft weniger die Ausbildung in den Betrieben als den Unterricht in der Berufsschule. Der Deutschunterricht während der Ausbildungsvorbereitung reicht für einige Teilnehmende nicht aus, um problemlos dem Unterricht in der Berufsschule folgen zu können. Eine längere Vorbereitung und eine intensivere Zusammenarbeit mit den Berufsschulen wären sinnvoll. Auch der zusätzliche Stützunterricht in Deutsch während der Ausbildung, wie er in GidA durch die Bildungszentren praktiziert wird, ist eine wertvolle Hilfe. Es tritt dann aber ein Phänomen auf,

das man aus anderen Bereichen der Erwachsenenbildung kennt: Am intensivsten werden solche freiwilligen Angebote von Teilnehmerinnen und Teilnehmern genutzt, die es nach Ansicht der Lehrkräfte am wenigsten nötig haben.

- Es bleiben die Probleme, die schon im Zwischenbericht thematisiert wurden und die vom Projektdesign selbst nicht behebbar sind. Es gibt nach wie vor Rechtsunsicherheit, Residenzpflicht, Wohnsitzauflage und Wohnprobleme sowie das Problem, dass verschiedene Behörden dieselbe Rechtsmaterie unterschiedlich handhaben.

6.4 Effektivität und Effizienz von GidA

Die Effektivität von Modellprojekten lässt sich an ihren Erfolgen ablesen. Wir haben oben (in Punkt 6.1.) dargestellt, dass GidA ein sehr effektives Modell für die Integration von Geflüchteten in Ausbildung ist und potenziell auch eine effektive Maßnahme zum Abbau des Fachkräftemangels im Handwerk sein kann.

Aber ist das Modellprojekt auch effizient? Was kostet die berufliche Integration eines Geflüchteten? Die wissenschaftliche Begleitung ist gebeten worden auch dieser Frage nachzugehen. Wir können diese Frage im Rahmen unserer Evaluation empirisch nicht ausreichend fundiert beantworten. Wir können aber einige Hinweise geben.

In der wissenschaftlichen Literatur – soweit wir sie rezipieren konnten – gibt es kaum Hinweise auf diese Fragen. In dem in Kapitel 5 angeführten Beispiel des Projekts des Jobcenters Gütersloh verweist die Projektleitung auf die großen finanziellen und personellen Ressourcen, die nötig waren. Daher lasse sich *„die Integrationsbegleitung durch Coachs und Sprachmittler oder die Datenpflege des excelbasierten Monitorings- und Matchingsystems langfristig schwer aufrechterhalten, da man viel Personal benötigt und uns hierfür dauerhaft die finanziellen Mittel fehlen."* (Strodtkötter 2018, S.17). Die Hoffnung, die damit verbunden ist, vielleicht sei *„dies bei fortbestehender guter Arbeitsmarktlage in wenigen Jahren auch gar nicht mehr nötig"* (ebenda) ist allerdings zumindest für den Ausbildungsmarkt zweifelhaft. Überlässt man das Matching dem Markt, erhält man – wie oben gezeigt - auch bei Vollbeschäftigung wahrscheinlich sehr hohe Lösungsquoten mit entsprechenden Folgekosten.

GidA kommt ohne technische Hilfestellungen aus, es entstehen aber natürlich Kosten für die Ausbildungsvorbereitung, die sozialpädagogische Betreuung und die Funktion des „Kümmerers" / der „Kümmerin" vor und während der Ausbildung. Dabei müsste man aber die gerade angesprochenen Folgekosten gegenrechnen. Was bedeuten hohe Lösungsquoten?

- Bei hohen Lösungsquoten tritt der Effekt, einen Beitrag zur Fachkräftesicherung zu leisten, tritt nur noch sehr eingeschränkt ein. Der Fachkräftemangel im Handwerk beschleunigt sich mit erheblichen Folgekosten.
- Die Handwerksbetriebe, die sich zum Teil hoch motiviert auf eine Ausbildung von Geflüchteten in ihren Gewerken einlassen, haben bei hohen Lösungsquoten nicht nur die Ausbildungskosten zu tragen sondern machen auch negative Erfahrungen.
- Auch gesellschaftliche Folgekosten, die nicht nach Cent und Euro berechenbar sind, müssen berücksichtigt werden. Lahner (2018, S.16) weist in der oben erwähnten Studie des Deutschen Handwerksinstituts darauf hin, dass *„die Handwerksbetriebe und die vielen engagierten Unternehmerinnen und Unternehmer zugleich Profiteure als auch Botschafter einer erfolgreichen Integrationsleistung"* sind. *„Insgesamt wird auf diese Weise auch der generelle Flüchtlingsdiskurs durch einen konstruktiven, lösungsorientierten und vorwärtsgewandten Beitrag bereichert."* Dies gilt natürlich nur, wenn die Integration in Ausbildung gelingt. Bei hohen Lösungsquoten ist auch das Gegenteil möglich. Nach der Einschätzung des oben zitierten Kreishandwerkermeisters aus Erding, 90% der auszubildenden Geflüchteten seien nach einem Monat wieder weg, folgert er: *„Tatsächlich erleben wir einen massiven Einzug in unser Sozialsystem – mit heute nicht ansatzweise absehbaren Folgen."* (Merkur online 12.10.2017)
- Die Geflüchteten selbst, die sich auf eine Ausbildung eingelassen haben, und sie vielleicht – aus verschiedenen Gründen – abbrechen müssen, erleben das Gegenteil von Integration. Sie wandern dann in der Tat in die Sozialsysteme oder in prekäre Beschäftigungsverhältnisse, die den späteren Einzug in die Sozialsysteme begünstigen – mit den entsprechenden Kosten.

All dies müsste berücksichtigt werden, wenn man die Frage „Was kostet die berufliche Integration eines Geflüchteten?" seriös beantworten will. Man müsste zudem untersuchen, ob die Gelingensbedingungen, die das GidA-Konzept „Alles aus einer Hand" für die erfolgreiche Integration in Ausbildung bereithält, auch in der Breite finanzierbar ist, ohne dass es zu großen Qualitätsverlusten führt. Dies kann in diesem Rahmen nicht beurteilt werden.

Literatur

Aumüller, Jutta (2016): Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen: bestehende Praxisansätze und weiterführende Empfehlungen. Bertelsmann-Stiftung, Gütersloh

Bach, Stefan / Brücker, Herbert / van Deuverden, Kristina / Haan, Peter / Romiti, Agnese / Weber, Enzo (2017): Investitionen in die Integration der Flüchtlinge lohnen sich. IAB-Kurzbericht 2/2017

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2016): Flucht, Ankunft in Deutschland und erste Schritte der Integration. BAMF Kurzanalyse 05/2016

BMBF (2018): Datenreport zum Berufsbildungsbericht 2018

Brücker, Herbert / Rother, Nina / Schupp, Jürgen (2016): IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten: Überblick und erste Ergebnisse. BAMF Forschungsbericht 29

DGB (2017): arbeitsmarktaktuell Nr. 04 / August 2017

Ebbinghaus, Margit (2017): Praktikums- und Ausbildungsstellen für Geflüchtete: Wann Klein- und Mittelbetriebe sie von sich aus anbieten, BiBB Report 1/2017

Gerhards, Christian (2018): Fast alle Betriebe sehen bei der Ausbildung Geflüchteter Unterstützungsbedarf, in: BWP 2/2018, S.4f

G.I.B. (2018): Gesellschaft für innovative Beschäftigungsförderung mbH: Junge Geflüchtete. Übersicht über zentrale Angebote zur Integration in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. https://www.gib.nrw.de/service/downloaddatenbank/junge-gefluechtete (abgerufen am 22.10.2018)

Glasl, Markus (2017): Potenzial von jungen Flüchtlingen für eine Ausbildung im Handwerk. Ergebnisse einer empirischen Untersuchung.

Gürtzgen, Nicole / Kubis, Alexander / Rebien, Martina (2017): Geflüchtete kommen mehr und mehr am Arbeitsmarkt an. IAB-Kurzbericht 14/2027

Granato, Mona / Neises, Frank (Hg.) (2017): Geflüchtete und berufliche Bildung, https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8508 (abgerufen am 24.10.2018)

Handwerkskammer Region Stuttgart (2018) Geflüchtete als Auszubildende – Umfrageergebnisse, https://www.hwk-stuttgart.de/artikel/gefluechtete-kommen-gut-im-handwerk-an-67,0,1812.html

Hinrichs, Mona (2018): Flüchtlinge als Lösung für das Nachwuchsproblem im Handwerk? In: TRANSITION – Publication Series for Participative Innovation and Transfer 1/2018, S.32f.

Knuth, Matthias 2016: Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen. WISO Diskurs 21/2016

Lahner, Jörg (2017): Integration von Flüchtlingen durch Ausbildung im Handwerk – Potenziale, Herausforderungen und Erfolgsfaktoren, Göttinger Beiträge zur Handwerksforschung 14, http://resolver.sub.uni-goettingen.de/purl?gs-1/14172 (abgerufen am 22.10.2018)

Lang, Julia 2017: Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung: Das ESF-BAMF-Programm zur berufsbezogenen Sprachförderung: Struktur der Teilnehmenden in den Jahren 2014 und 2015. Aktuelle Berichte 6/2017

Langenkamp, Karin / Linten, Markus (2017): Berufsorientierung, Qualifizierung und Berufsausbildung von Flüchtlingen. Zusammenstellung aus: Literaturdatenbank Berufliche Bildung: 1.0, November 2017, https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a1bud_auswahlbibliografie-fluechtlinge.pdf (abgerufen am 24.10.2018)

Linten, Markus (2018): Geflüchtete und berufliche Bildung. Veröffentlichung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des BIBB (Zusammenstellung aus: Literaturdatenbank Berufliche Bildung) Version 2.0, Juni 2018,

Matthes, Stefanie / Eberhard, Verena / Gei, Julia / Borchardt, Dagmar / Christ, Alexander / Niemann, Moritz / Schratz, Rafael / Engelmann, Dorothea / Pencke, Alexander (2018): Junge Geflüchtete auf dem Weg in Ausbildung. Ergebnisse der BA/BIBB-Migrationsstudie 2016, https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/de/publication/show/8620 (abgerufen am 22.10.2018)

OBS (2018): Otto Benecke Stiftung: Zwischenbericht zum Modellprojekt Gemeinsam in die Ausbildung, 18. Oktober 2018

RISP (2018): Zwischenbericht der wissenschaftlichen Begleitung / Evaluation zum Modellprojekt der Otto Benecke Stiftung e.V. „Gemeinsam in die Ausbilung“ (GidA), Februar 2018

Strodtkötter, Nils (2018): Geflüchtete Menschen und Betriebe zusammenbringen. Unternehmensansprache ein Schlüssel zum Erfolg – Erfahrungen aus dem Kreis Gütersloh, in: G.I.B. Info 3/18, S.14-17

Anlagen

Anlage 1: Fragebogen zur Befragung der Handwerksunternehmen

Anlage 2: Fragebogen zur Befragung der Auszubildenden

Anlage 3: Fragebogen zur Befragung der Teilnehmenden am Ergänzungsmodul GidA 2.0

Anlage 4: Gesprächsleitfaden für die qualitativen Interviews mit den Handwerksunternehmen

Anlage 5: Gesprächsleitfaden für die qualitativen Interviews mit den Auszubildenden

Projekt „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA)

Befragung der beteiligten Unternehmen

Fragen zum Unternehmen

Zuordnung Ihres Unternehmens
O Handwerksunternehmen im Bereich_____
O sonstiges nämlich_____

Anzahl der Beschäftigten in Ihrem Unternehmen_____

Anteil der Beschäftigten mit Migrationshintergrund ca._____%

Wie häufig bilden Sie aus?
O regelmäßig
O selten
O zum ersten Mal

Wie viele Auszubildende hat Ihr Unternehmen zurzeit?_____

Wieviele davon aus dem Projekt GidA?_____

Warum haben Sie Auszubildende aus dem Projekt GidA in Ihrem Unternehmen eingestellt?
(Mehrfachnennungen möglich)
O Wir hatten keine anderen Bewerber.
O Von allen Bewerbern war der Auszubildende der geeignetste.
O Der Auszubildende hat vorher in unserem Unternehmen ein Praktikum gemacht.
O Wir gehen neue Wege um Fachkräfte zu gewinnen.
O Der Auszubildende ist vom Bildungszentrum empfohlen worden.
O Das Bildungszentrum unterstützt uns im gesamten ersten Ausbildungsjahr bei Problemen.

In welchen Bereichen sehen Sie noch Unterstützungsbedarf?
(Mehrfachnennungen möglich)
O Deutschkenntnisse
O Mathematikkenntnisse
O In der Berufschule
O Probleme mit den Behörden
O Persönliche Situation des Auszubildenden (Familie, belastende Fluchterfahrung usw.)
O Integration in die Belegschaft
O Akzeptanz bei Kunden
sonstiges_____

Im Projekt GidA sind die Auszubildenden vorher vom Bildungszentrum auf die Ausbildung vorbereitet worden. Wie beurteilen Sie die Ergebnisse der Vorbereitung?

	gut	ausreichend	nicht ausreichend
Deutschunterricht	O	O	O
Mathematikunterricht	O	O	O
Allgemeiner Unterricht (Leben in Deutschland)	O	O	O
Handwerkliche Vorbereitung durch Ausbilder	O	O	O

Hätten Sie ohne das Projekt GidA und die Unterstützung durch das Bildungszentrum Geflüchtete und / oder hier aufgewachsene benachteiligte Jugendliche als Auszubildende eingestellt?

O ja O nein

Welche Unterstützungsangebote im Bereich der betrieblichen Integration von Geflüchteten nehmen Sie neben GidA in Anspruch?

O Willkommenslotsen
O Initiative „Wege in Ausbildung“
O KAUSA Servicestellen
O Senior Experten Service (SES) - VerA
O sonstiges und zwar _____

Können Sie sich vorstellen weitere Geflüchtete und / oder hier aufgewachsene benachteiligte Jugendliche als Auszubildende einzustellen?

Mehrfachnennungen möglich

O ja, aber nur mit Unterstützung wie im Projekt GidA
O ja, Jugendliche aus beiden Gruppen
O ja, vor allem Geflüchtete
O Ja, vor allem hier aufgewachsene benachteiligte Jugendliche
O Nein

Hier können Sie Ideen, Kritik und Wünsche aufschreiben

_____

_____

_____

Bitte stecken Sie Ihren Fragebogen in den beiliegenden Umschlag. Verschließen Sie den Umschlag. Schicken Sie den Fragebogen an die dort aufgeklebte Adresse. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

GEMEINSAM IN DIE AUSBILDUNG

Fragebogen 2018

Guten Tag!
Sie nehmen am Projekt „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA) teil. Wir sind vom Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen. Im letzen Jahr haben wir Sie um Ihre Meinung zu dem Projekt befragt. Wir untersuchen, ob das Projekt eine gute Unterstützung für junge Leute ist, die einen Ausbildungsplatz suchen. Jetzt sind Sie in der Ausbildung. Ihre Meinung ist für unsere Untersuchung sehr wichtig:
Bitte sagen Sie Ihre Meinung und füllen Sie den Fragebogen aus. Alles ist freiwillig und garantiert anonym: Ihren Namen erfährt niemand.

Warum haben Sie sich für den Beruf entschieden, für den Sie gerade eine Ausbildung machen?
(Sie können auch mehrere Dinge ankreuzen)
O Der Beruf ist interessant und macht mir Spaß
O Ich hatte vorher in dem Betrieb ein Praktikum. Das hat mir gefallen.
O Der Beruf ist egal. Ich wollte einen Ausbildungsplatz.
O Ich wollte einen anderen Beruf lernen. Aber das hat nicht geklappt.
O Ich möchte später studieren.

Kannten Sie den Beruf schon vorher oder haben Sie ihn durch das Projekt erst kennengelernt?
O Ich kannte der Beruf schon vorher.
O Ich habe den Beruf erst durch das Projekt GidA kennengelernt.

Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?
O Ich möchte nach der Ausbildung in diesem Beruf arbeiten.
O Nach der Ausbildung möchte ich etwas anderes machen.
Mein Wunsch ist_____

_____

Was würde Ihnen helfen, damit Sie die Ausbildung erfolgreich abschließen zu können?
(Sie können auch mehrere Dinge ankreuzen)
O Meine Deutschkenntnisse müssen besser werden.
O Meine Mathematikkenntnisse müssen besser werden.
O Es wäre schön, wenn die Fahrt zur Arbeit nicht so lang wäre.
O Eine andere Wohnung wäre schön.
Außerdem_____

_____

Fragen zu Ihrer Person

Wie alt sind Sie?

_____

Wie lange sind Sie zur Schule gegangen?

_____

Bitte nur ausfüllen, wenn Sie als Flüchtling nach Deutschland gekommen sind.

Wann sind Sie nach Deutschland gekommen?

_____

Haben Sie in ihrer Heimat schon gearbeitet?

O nein
O ja

wenn ja, in welchem Beruf haben Sie gearbeitet?

_____

_____

Ihre tägliche Arbeit und die Berufsschule

	sehr gut	gut	teils/teils	schlecht	sehr schlecht
Wie gefällt Ihnen die tägliche Arbeit?	○	○	○	○	○
Wie ist die Zusammenarbeit mit den Kollegen?	○	○	○	○	○
Wie kommen Sie mit der Berufsschule zurecht?	○	○	○	○	○
Wie kommen Sie mit den anderen Schülerinnen und Schüler in der Berufsschule zurecht?	○	○	○	○	○

Wer unterstützt Sie bei Problemen?
(Sie können auch mehrere Dinge ankreuzen)

O Der Meister im Betrieb
O Die Kollegen im Betrieb
O Die Betreuer aus dem Bildungszentrum
O Freunde und Bekannte
O Die Lehrer an der Berufsschule
O sonstige_____

Von wem hätten Sie gerne mehr Unterstützung?
(Sie können auch mehrere Dinge ankreuzen)

O Der Meister im Betrieb
O Die Kollegen im Betrieb
O Die Betreuer aus dem Bildungszentrum
O Freunde und Bekannte
O Die Lehrer an der Berufsschule
O sonstige_____

Hier können Sie Ideen, Kritik und Wünsche aufschreiben

Bitte stecken Sie Ihren Fragebogen in den beiliegenden Umschlag. Verschließen Sie den Umschlag. Schicken Sie ihn an die aufgeklebte Adresse. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

GEMEINSAM IN DIE AUSBILDUNG

Fragebogen

Guten Tag!
Sie nehmen am Projekt „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA) teil. Wir sind vom Rhein-Ruhr-Institut an der Universität Duisburg-Essen. Wir untersuchen, ob das Projekt eine gute Unterstützung für junge Leute ist, die einen Ausbildungsplatz suchen. Ihre Meinung ist für unsere Untersuchung sehr wichtig:

- Ist das Projekt für Sie eine gute Unterstützung?
- Was kann bei dem Projekt noch besser werden?

Bitte sagen Sie Ihre Meinung und füllen Sie den Fragebogen aus. Alles ist freiwillig und garantiert anonym: Ihren Namen erfährt niemand.

Wie sind Sie zum Projekt gekommen?

O Ein Freund / ein Bekannter hat mir den Tipp gegeben.
O Ich habe in der Agentur für Arbeit / dem Jobcenter / dem Integration Point vom Projekt gehört.
O Ich habe bei einer Veranstaltung vom Projekt gehört.

O Ich habe vom Projekt gehört bei.....

Wie bewerten Sie den Unterricht und die Arbeit in der Werkstatt?

	gut	*teils/teils*	*schlecht*
Deutschunterricht	○	○	○
Mathematikunterricht	○	○	○
Anderer Unterricht	○	○	○
Arbeit in der Werkstatt	○	○	○

Wie hat der Unterricht Sie persönlich weiter gebracht?

Deutschunterricht	○	○	○
Mathematikunterricht	○	○	○
Anderer Unterricht	○	○	○

Wie kommen Sie mit den anderen Teilnehmenden aus?

○ ○ ○

Wollen Sie gerne mehr oder weniger Unterricht?

	mehr	*gerade richtig*	*weniger*
Deutschunterricht	○	○	○
Mathematikunterricht	○	○	○
Anderer Unterricht	○	○	○
Arbeit in der Werkstatt	○	○	○

Wie läuft die Betreuung und Beratung im Projekt?

O Wenn ich Beratung brauche, frage ich den Lehrer im Unterricht.
O Ich kann mich zu jeder Zeit im Büro beraten lassen, wenn ich das brauche.
O Wenn ich Beratung brauche, muss ich mir einen Termin geben lassen.
O Ich wünsche mir mehr Beratung.

Fragen zu Ihrer Person

Wie alt sind Sie?

_____

Wie lange sind Sie zur Schule gegangen?

_____

Bitte nur ausfüllen, wenn Sie als Flüchtling nach Deutschland gekommen sind.

Wann sind Sie nach Deutschland gekommen?

_____

Haben Sie in ihrer Heimat schon gearbeitet?

O nein
O ja

wenn ja, in welchem Beruf haben Sie gearbeitet?

_____

_____

Fragen zum Praktikum

Waren Sie schon in einem Praktikum in einem Unternehmen?

O nein O ja

Wenn ja: Wie fanden Sie das Praktikum?

O das Praktikum war gut für mich
O das Praktikum war teilweise gut
O das Praktikum hat mir nicht gefallen

Fragen zur Ausbildung

Haben Sie schon eine Ausbildungsstelle?

O nein O ja

O Ich weiß noch nicht, welche Ausbildung ich machen will.
O Ich wünsche mir eine Ausbildungsstelle als (*Bitte nennen Sie Ihren Wunsch)*

_____

Warum wollen Sie diese Ausbildung machen?
(Sie können auch mehrere Dinge ankreuzen)

O Der Beruf ist interessant und macht mir Spaß
O Der Beruf ist egal. Ich will einen Ausbildungsplatz
O Ich wollte einen anderen Beruf lernen. Aber das hat nicht geklappt
O Ich möchte später studieren

Wie stellen Sie sich Ihre berufliche Zukunft vor?

O Ich möchte nach der Ausbildung in diesem Beruf arbeiten.
O Nach der Ausbildung möchte ich etwas anderes machen. Mein Wunsch ist...

Bitte nennen Sie Ihren Wunsch _____

_____ _____

Hier können Sie Ideen, Kritik und Wünsche aufschreiben

_____

_____

_____

_____

Bitte stecken Sie Ihren Fragebogen in den beiliegenden Umschlag. Verschließen Sie den Umschlag. Werfen Sie ihn in den Behälter für die ausgefüllten Fragebögen. Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.

Bundesministerium für Wirtschaft und Energie

GEMEINSAM IN DIE AUSBILDUNG

Leitfaden für qualitative Interviews mit Vertretungen der Ausbildungsbetriebe

1. Daten zum Betrieb

Anzahl der Beschäftigten

Welche Funktion hat der Interviewpartner / die Interviewpartnerin im Betrieb?

Gehörten Beschäftigte mit Migrations- oder Fluchterfahrung schon vor GidA zur Belegschaft? Wenn ja: In welchen Funktionen sind diese beschäftigt?

2. Ausbildungserfahrung des Betriebes

Wie häufig bildet der Betrieb aus? (regelmäßig / ab und zu / zum ersten Mal)

Wie viele Auszubildende hat der Betrieb zurzeit? Wie viele davon wurden über GidA eingestellt?

3. Motivation und Anforderungen bei der Einstellung von Teilnehmenden aus GidA

Wie kam der Kontakt zu GidA und zu den Teilnehmenden zustande?

Was hat die Betriebsleitung dazu motiviert, einer / einem Geflüchteten einen Praktikumsplatz / einen Ausbildungsplatz anzubieten?

Welche Anforderungen stellt der Betrieb an zukünftige Auszubildende? Entsprechen die über GidA vermittelten Bewerber/innen diesen Anforderungen?

Welche Bedeutung haben formale Qualifikationen für die Einstellung von Auszubildenden? (Zeugnisse, Schulabschlüsse etc.)

4. Die Bedeutung der deutschen Sprache im Betrieb

Welches Sprachniveau im Deutschen ist im Betrieb notwendig?

Welche Erfahrungen hat der Interviewpartner / die Interviewpartnerin mit den deutschen Sprachkenntnissen von Auszubildenden aus GidA? War die sprachliche Vorbereitung in GidA ausreichend?

5. Die Bedeutung der Soft Skills im Betrieb

Welche Erfahrungen hat der Interviewpartner / die Interviewpartnerin mit den Soft Skills von Teilnehmenden aus GidA?

Wie beurteilt der Interviewpartner / die Interviewpartnerin die soziale Integration der / des Auszubildenden aus GidA im Betrieb? (Zusammenarbeit und Kontakt mit anderen Beschäftigten, mit der Kundschaft etc.)

6. Erfahrungen mit der Berufsschule

Wie beurteilt der Interviewpartner / die Interviewpartnerin die Teilnahme der / des Auszubildenden aus GidA am Unterricht in der Berufsschule?

Welche positiven Erfahrungen und welche Probleme haben Auszubildende aus GidA in der Berufsschule?

7. Bedeutung der Angebote von GidA für die betriebliche Integration von Geflüchteten

Wie beurteilt der Interviewpartner / die Interviewpartnerin die Ausbildungsvorbereitung von GidA? (Unterricht, Vorbereitung in Werkstätten, sozialpädagogische Begleitung)

Wie beurteilt der Interviewpartner / die Interviewpartnerin die Begleitung und Betreuung durch GidA? (Matching, Begleitung im Praktikum, Begleitung in der Ausbildung)

Wie beurteilt der Interviewpartner / die Interviewpartnerin den zusätzlichen Stützunterricht im Rahmen von GidA?

Welche weitere / andere Unterstützung wird genutzt? (zum Beispiel: abH) Welche weitere / andere Unterstützung wird gewünscht?

8. Die Bedeutung der rechtlichen Rahmenbedingungen für die Integration im Betrieb

Wie wirken sich die bestehenden Gesetze und Regelungen auf die Beschäftigung von geflüchteten Auszubildenden aus? (Asyl-Gesetze, Wohnsitzauflage etc.)

Leitfaden für qualitative Interviews mit Auszubildenden

1. Der Weg zur Ausbildung

Welche Erfahrungen haben Sie bei der Vorbereitung in GidA gemacht? (Unterricht in Deutsch und Mathematik, Vorbereitung in den Werkstätten, sozialpädagogische Begleitung)

Was war gut bei der Vorbereitung in GidA? Was sollte besser sein? Welche Vorschläge haben Sie, um GidA besser zu machen?

Welche Erfahrungen haben Sie im Praktikum gemacht? Warum haben Sie diesen Beruf gewählt?

2. Erfahrungen im Betrieb

Wie läuft die tägliche Arbeit? Welche Erfahrungen machen Sie in der Ausbildung?

Wie funktioniert die Zusammenarbeit mit den Kolleginnen und Kollegen?

Wie kommen Sie morgens zur Arbeit? Gibt es dabei Probleme?

Wie wohnen Sie jetzt? Haben Sie eine eigene Wohnung?

3. Erfahrungen in der Berufsschule

Wie kommen Sie mit dem Unterricht in der Berufsschule zurecht?

Gibt es in der Berufsschule Probleme? Welche Probleme sind das?

Welche Unterstützung bekommen Sie beim Lernen? Hilft Ihnen die Unterstützung?

Wie kommen Sie mit den anderen Schülern und Schülerinnen in der Berufsschule zurecht? Haben Sie schon neue Freunde gefunden?

4. Wünsche für die Zukunft

Welche Wünsche haben Sie für die Zukunft?

Ansprechpersonen

Dr. Stefan Metzger
Referatsleiter Migration & Qualifizierung
Tel.: 0228 8163-212
E-Mail: Stefan.Metzger@obs-ev.de

Dominik Dres
Projektleitung „Gemeinsam in die Ausbildung“ (GidA)
Tel.: 0221 2724399-16
E-Mail: Dominik.Dres@obs-ev.de

Otto Benecke Stiftung e.V.
Kennedyallee 105 -107
53175 Bonn
Tel: 0228 8163-0

Geschäftsführender Vorsitzender
Dr. Lothar Theodor Lemper

Vorsitzender des Kuratoriums
Eberhard Diepgen
Regierender Bürgermeister von Berlin a.D.

www.obs-ev.de

Verfasst von:
RISP GmbH
Rhein-Ruhr Institut für Sozial-
forschung und Politikberatung
Heinrich-Lersch-Straße 15
47057 Duisburg
Tel: 0203 280990
Ursula Kreft
Joachim Liesenfeld
Dr. Hans Uske

www.risp-duisburg.de