

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

Script zum Vortrag auf der Fachtagung der IvAF-Projekte in der Akademie Waldschlösschen 17./18.09.2020 „ Migrationspaket - eine erste Bilanz“

Michael Röder - VNB e.V. Geschäftsstelle NordWest - Sep. 2020

Vorbemerkung

1,8 Mill. Menschen mit Fluchterfahrung leben derzeit in der Bundesrepublik, 44% davon sind zwischen 16 und 35 Jahre alt – ca. 55.000 von Ihnen haben zwischen 2015 und 2019 eine duale oder schulische Berufsausbildung begonnen. (Die Zeit ,27.08.2020)

Die Geflüchteten leiden besonders unter den **Auswirkungen der Corona-Pandemie**, viele von ihnen arbeiten in stark geschädigten Wirtschaftszweigen wie Hotels, Gaststätten, Tourismus, Veranstaltungsbranche.

Vermehrt werden sie in prekäre und rechtsraumfreie Arbeitsverhältnisse gedrängt, etliche haben ihre Jobs verloren, andere bangen um ihre Ausbildung, Denn - das Ausbildungsgeschehen und der Ausbildungsmarkt bleiben von den Auswirkungen der Pandemie nicht verschont. Die Corona-Krise hat auch nachhaltig die berufliche Bildung erfasst. Berufsschulen wurden geschlossen, Lernunterstützungen sind abgebrochen oder sehr erschwert, teilweise wird in den stark krisenbetroffenen Branchen und Betrieben keine oder eine nur sehr eingeschränkte Ausbildung durchgeführt. Das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) prognostiziert für 2020 weniger als 500.000 neu abgeschlossene Ausbildungsverträge. Das wären mindestens 25.000 Ausbildungsplätze, die gegenüber dem Jahr 2019 weniger angeboten wurden. Sicherlich richtig ist: Die sozial- und migrationspolitischen, wirtschaftlichen wie gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sind bislang kaum absehbar und schwer in ihren Tiefen einschätzbar.

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

Mit Beginn der Ausbildung stehen neben der (Fach-) Sprache für die jungen Geflüchteten vielfältige Herausforderungen im Fokus. Dazu zählen die ungeklärte Aufenthaltssituation, die Nachwirkungen traumatischer Erfahrungen, das ungewohnte Lernszenario in der Berufsschule, die Vorbereitung auf die kommende Zwischenprüfung, das Zurechtfinden in der deutschen Arbeitskultur oder organisatorische Schwierigkeiten im Zusammenhang mit Wohnraum und Mobilität. Im Umfeld von Flucht & Migration, ist das drohende Scheitern einer dualen Ausbildung ein Prozess, der sukzessiv verläuft und in dem viele Faktoren

(gerade auch diese, die ihre Ursache in der Flucht haben) eng zusammenwirken. Ausbildungsabbrüchen und unnötigen Erschwernissen entgegen zu wirken, bedarf vielfältiger Bemühungen aller beteiligten Akteure und Unterstützer*innen. Deshalb sollten bei der Ausbildungsbegleitung drei Handlungsebenen – **kultursensible Intervention, innovative Netzwerkarbeit und vielseitige Präventionsideen** – ineinandergreifen.

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

An dieser Stelle möchte ich nun auf die drei benannten Handlungsebenen zurück kommen und ihnen ein wenig Struktur geben.

Präventionsideen

Nötig ist im Kontext von individuellen und fluchtbedingten multiplen Problemsituationen ein vorrangig niederschwelliges, auf Vertrauen ruhendes, Beratungsangebot zu allen Stolpersteinen, durch die der Ausbildungserfolg beeinträchtigt werden könnte. Ressourcen müssen in den Vordergrund rücken, die Defizitorientierung ist kontraproduktiv.

- Frühe ausbildungsvorbereitende spezifische und abgestimmte Unterstützung ist der erste Schritt in Richtung Persönlichkeitsstärkung & Resilienzentwicklung, Ausbildungs-reife und ein an Klientin/Klient orientierten und systemischen Kompetenzenwicklungsprozess.
- Berater*innen & Unterstützer*innen müssen einen offenen Blick auf die Lern- und Lebenswirklichkeit gerade junger Geflüchteter haben, sie müssen im Beratungsprozess gemeinsam mit ihren Klient*innen die Brücke zwischen eben dieser Lern- und Lebenswirklichkeit und einer Ressourcenorientierung finden und entsprechende Wege anbieten. Wohl einer der schwierigsten Schritte im Beratungssetting sowie in praktischer Unterstützung.
- Im Kontext von Flucht und Migration hat `informelles Lernen` eine besondere Bedeutung; Lernprozess die im Alltag, in Lebenswelträumen, im familiären Kontext, am Arbeits- und Ausbildungsplatz, in der Freizeit und im Rahmen der Peergroup stattfinden. Was Lernförderung, Lernziel und Lernorte angeht liegt kein strukturiertes Verfahren zu Grunde. Obwohl häufig eine klare Intention nur beiläufig zu erkennen ist, heißt das nicht, das `Informelles Lernen` nicht zielgerichtet ist und von den Lernenden nicht entsprechend eingeordnet wird. Diese Form des Lernens ist besonders nachhaltig und beruht im hohen Maß auf Empathie. Betriebe, Berufsschulen, Vorgesetzte und Ausbilder*innen sollten mehr und mehr die Möglichkeiten bekommen, sich mit dieser informellen Lernumgebung vertraut zu machen und in der Lage sein, sie zu nutzen und zu fördern.
- Implementierung einer vorrangig niederschwelligen, aber für viele Akteure sichtbare und ansprechbare Ausbildungsbegleitung. Aufgabe einer qualifizierten sowie ehrenamtlichen Ausbildungsbegleitung ist: Unterstützung bei Schwierigkeiten im Betrieb, in der Berufsschule und im privaten Umfeld, Umgang mit Konfliktsituationen in der Ausbildung, Bewältigung von individuellen und fluchtbedingten Krisen. *Stichwort* –

Ausbildungsberatung, Willkommenslotsen, Mentoring & Ausbildungsstandems.

- Übergänge im Sinne der Geflüchteten gestalten. Sie finden überall dort statt, wo verschiedene Systeme aufeinanderprallen – sie stellen Betroffene und ihre Unterstützer*innen häufig vor immense Herausforderungen. Gerade im Vorfeld der Ausbildung und im Onboarding-Prozess der bundesdeutschen Arbeitsrealität müssen Probleme und Handlungsmöglichkeiten in Spannungsfeldern wie Jugendhilfe und Ordnungsrecht, Ausbildungsduldung und Bleibeperspektive oder Gesundheitsversorgung und Kriminalisierung bearbeitet werden. Hierzu ist der regelmäßige Austausch fachlicher Expertise, regionale und überregionale Vernetzung sowie die Entwicklung exemplarischer und praxisorientierter Lösungen/best-practice-Ideen wichtig. *Stichwort – Leitfaden Ausbildungsbegleitung im Kontext von Flucht und Migration.*
- Häufig ist eine akute Krisensituation der Anlass, eine Beratung aufzusuchen, unsere Arbeit sollte aber so angelegt sein, dass schon weit im Vorfeld solche Krisensituationen möglichst vermieden werden.

Hierzu ein paar Ideen:

- Treffpunkte des `informellen Lernen und Lehren`, wie offene Gesprächstreffs & Cafe-Strukturen mit schulischen Unterstützungsangeboten, individuelle und Kleingruppen bezogene Beratungssettings, Kontakte zu Gleichaltrigen, Möglichkeiten sich zu engagieren und freizeitgestaltende Angebote wären wünschenswert.
- Sozialraum orientierte Beteiligung im Bereich Sport, Kultur, Jugendpolitik, Religion, Ökologie und Soziales zu ermöglichen hat ebenfalls präventiven Charakter.
- Interkulturelle Schulung von Belegschaften, Betriebsleitung, Ausbilder*innen, Gewerkschafts- und Jugendvertreter*innen, Berufsschullehrkräften...
- Präventionsidee: Breite, gemeinsame Plakataktion aller IvAF-Verbünde und Teilprojekte in Nds/Bremen zum Beratungskomplex „Ausbildung unter schwierigen Bedingungen - Unterstützung und Vermeiden von Abbrüchen“.
- Nicht nur hier und da oder fallspezifisch über Abbrüche sprechen, möglichst öffentlich und dauerhaft Akteure im Ausbildungskomplex und in den Unterstützungsangeboten für die Vielschichtigkeit sensibilisieren.

Kultursensible Intervention

Für professionelle & zivilgesellschaftliche Unterstützungsstrukturen einschließlich der IvAf-Projekte ist die Weiterentwicklung der Beratungsformate dringend geraten. Sie reichen im Ausbildungsprozess von der akuten Krisenintervention über Beratung zu Konfliktsituationen, Mediation von Konflikten bis hin zur Begleitung von Entwicklungs- und Veränderungsprozessen.

Individuelle Beratungsgespräche zu Ausbildungsunterstützung und drohenden Abbrüchen gehen als Kernpunkt von Beratung und Case Management weit über Vermittlung hinaus; oft ist eine Kombination mehrerer Formate in unterschiedlichen Phasen des Beratungsprozesses zielführend, sie sollte an den Bedürfnissen und Möglichkeiten der migrantischen Klientel ausgerichtet sein.

- Für Ausbildungsbegleitung im Allgemeinen bleibt festzustellen, dass es sich gerade bei jungen Geflüchteten meist um mehrdimensionale Problemlagen handelt, die sich nicht linear auf Ursache und Wirkung

reduzieren lassen, sondern durch vielfältige Faktoren beeinflusst werden. Angebote und Beratungsprozesse sind hier entsprechend zu gestalten und abzustimmen.

- Es macht Sinn bzw. ist häufig notwendig, über abH hinaus angepasste Unterstützung zu organisieren: zu speziellen Fragestellungen, direkt im Betrieb, an freien Wochenenden, als Peer-Learning... Hierzu sollten gerade auch IvAF-Projekte in der Phase der Projektfortschreibung finanziell und organisatorisch in die Lage versetzt werden, dies als erweitertes Aufgabenspektrum verstärkt anzubieten.
- Im Spannungsfeld von Alltagsrassismus und Vielfalt der verschiedenen Kulturen kommt es in Betriebsablauf zu Unsicherheiten und teilweise zu massiven Vorbehalten im Umgang miteinander. Das Zusammenwachsen zu einem Team im Betrieb sollte im Rahmen der Ausbildungsbegleitung/Arbeitsintegration von IvAF-Projekten bewusst gefördert werden.
- Möglichst passgenaue Weiterbildung mit und im Betrieb unterstützen, insbesondere Kolleg*innen einbeziehen und Ressourcen abfragen.
- Für wiederkehrende oder strukturelle Konfliktsituationen und Schwierigkeiten in der Ausbildung exemplarische Begleitangebote entwickeln.
- Und in eigener Sache - Beratungsstrukturen benötigen aktuelles Wissen, das sich im Wesentlichen auf Fachwissen aus den Feldern Migrationspädagogik, Berufsausbildung, Berufspädagogik und regionale Netzwerkarbeit bezieht. Das „Können“ in den verschiedenen Settings der IvAF-Projekte, bestehend aus Beratungs-, Diagnose-, Kommunikations-, Kooperations- und interkultureller Kompetenz sollte bezogen auf personale, soziale und emotionale Kompetenzen, Haltungen und Einstellungen (Empathie und Wertschätzung) sowie Innovationskompetenz Garant für qualifizierte, häufig „schwierige“ Ausbildungsbegleitung von Geflüchteten sein.

Netzwerke`n

Auf der Suche nach gemeinsamen Lösungen müssen möglichst eindeutig und transparent alle notwendigen Beteiligten wie Eltern, natio-ethno-kulturelle *Community*, Berufsschule, Kammern, Agentur für Arbeit/Jobcenter, Ausländerbehörde, Beratungsstellen einbezogen werden. Im Sinne der Koordination und Organisation individueller Hilfs- und Unterstützungsangebote ist die Sensibilisierung möglichst vieler Akteure nötig.

- Dokumentation und Nutzung der lokalen Unterstützungsangebote, verbunden mit dem Einbringen in lokale Netzwerke und der Klärung der Schnittstellen und Verantwortlichkeiten.
- Im Sinne innovativer Netzwerke wäre die möglichst flächendeckende Einführung eines `Frühwarnsystems` angebracht, dass zum einen die Einbeziehung schulischer Präventionsmaßnahmen und zum anderen die strukturelle Prävention an den Schnittstellen *Sprachkurs-Schule-Langzeitpraktikum-Einstiegsqualifizierung-Ausbildung* als Ziel hat.
- Den Auszubildenden sollten offene Sprechzeiten an den Berufsschulen zur Verfügung stehen, die sich z.B. an den Pausenzeiten orientieren. Dies ermöglicht den jungen Geflüchteten eine direkte Kontaktaufnahme ohne vorherige Terminabsprache. Die Sprechzeiten sollten bezüglich Frequenz, Dauer und Tageszeit an den Bedarf der Ratsuchenden angepasst sein.

Ebenso wichtig sind offene Sprechzeiten in Jugendzentren, Beratungsstellen, kommunalen Zentren....

- Netzwerke auch auf ausländerrechtliche und asylspezifische Probleme ausrichten: Eigentlich besteht bei laufender Ausbildung kein Zusammenhang mehr zwischen Herkunftsland / Status und Bleibeperspektive. Z. B. die „angenommene Bleibe-perspektive“ verursacht, vor allem durch den Ausschluss von BAB, SGB II und abH, massive Folgeprobleme und -kosten, provoziert unnötige Ausbildungsabbrüche und verhindert Integration.

Gedankensplitter, Zahlen, Anregungen, Background zu sechs Überschriften

Ausbildungsvorbereitung und Ausbildungsplatzsuche passgenau, kultursensibel und individuell gestalten

Zwischen ursprünglichem Berufswunsch und tatsächlichem Ausbildungsberuf klafft häufig eine große Lücke - niederschwellige Potenzialanalyse, Kompetenzen sichtbar machen und strukturierte, ausführliche Beratungsgespräche sind hier wichtig. Gerade dann, wenn davon auszugehen ist, dass gut 45 % der Betriebe zur Beschäftigung von Geflüchteten greifen, weil sie große Schwierigkeiten haben, andere Auszubildende zu finden. Wünschenswert ist es, auch Betriebe ins Boot zu holen, die aus sozialer Verantwortung Ausbildungsplätze besetzen oder für die Fluchterfahrungen bei der Ausbildungsmotivation keine Rolle spielen.

Der Kontakt zwischen Betrieb und Azubis wird immer noch in der Mehrheit über die Vermittlung von Ehrenamtlichen, Unterstützer*innenkreisen und zivilgesellschaftlichen Beratungsstrukturen hergestellt, dies sind 59% der erfolgreichen Vermittlungen (laut Untersuchung des LFI/Ludwig -Fröhler- Institut für das Handwerk in Bayern sind 23% der Vermittlungen über Arbeitsagentur & Handwerkskammer erfolgt, 14 % über Vermittlung durch Freunde, Angehörige etc. und nur 6% haben sich formell auf eine ausgeschriebene Stelle beworben).

Gut die Hälfte der Azubis hat an einer ausbildungsvorbereitenden Maßnahme teilgenommen. Darunter sind Angebote, die neben der Förderung durch sprachliche und schulische Weiterbildung vor allem an das duale Ausbildungssystem heranführen und Unterstützung bei der Berufsfindung bieten können. Dazu gehören in NDS Berufseinstiegsschule/BVJ-BEK, ein- u. zweijährige Berufsfachschulen mit schulischem bzw. beruflichen Abschluss (zB. Berufsfachschule Technik oder Wirtschaft/Hauswirtschaft, Pflegeassistent, Informationstechnische Assistent, Sozial-pädagogische Assistent, Einstiegsqualifizierungen/EQ und als Modell ausgelaufen die SPRINTklassen und SPRINT Dual). Zu bedenken ist, dass viele junge Geflüchtete trotz vorherigen Sprachkursen und/oder ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen berufsschultechnisch unter großen Druck geraten - teilweise ihre Ausbildung abbrechen.

Im Netwin-Projekt des VNB e.V. sind die bei Ausbildungsstart von Schwierigkeiten Betroffenen durchschnittlich 22 Jahre alt, um die 75 % kommen aus Afghanistan, Syrien und dem Irak. 70% sind männlich, ungefähr 55% der Beratungsklient*innen sind alleine in die BRD gekommen, nur ein Viertel sind mit ganzer oder Teilen der Familie eingereist. Bei einem sehr geringen Teil ist ein Familiennachzug erfolgt.

Passgenau und kultursensibel - anspruchsvoll aber notwendig. Hier sind Gespräche und nochmals Gespräche wichtig. Gespräche über das neue und unbekannte Berufs-ausbildungssystem, über Arbeitsspezialisierung und technische Fähigkeiten; über Kopftuch und Zukunftsperspektiven, über Familienbilder und Geschlechterrollen, über Alltagsrassismus und Freundschaften.... Es geht darum Möglichkeitsräume und förderliche Rahmenbedingungen zu schaffen. Was ist mit unseren Klient*innen, sind sie in ihrer Persönlichkeitsstruktur eher vulnerabel oder resilient? Oder stimmt die Feststellung: Trotz ausgeprägter Kompetenzen sind Geflüchtete meist besonders vulnerabel, also besonders verletzlich und anfällig für weitere Erschütterungen.

Gerade auch Auszubildende mit Fluchterfahrung beim Einstieg gezielt unterstützen. Vorweg – nach der Vermittlung Kontakt nicht auf Eis legen oder abreißen lassen. Erste Schritte in die Berufsschule, BAB und/oder abH etc. beantragen gehören zur Ausbildungsbegleitung von Beginn an dazu. Grundsätzlich spielt der Einstieg in die Ausbildung, die ersten Monat eine entscheidende Rolle.

Die Eingangsphase der Ausbildung geht für viele Auszubildende mit erlebter Überforderung einher, die sich aus begangenen Fehlern, Angst vor Fehlern und fehlender Erfahrung oder im Gegensatz aus Unterforderung durch einfachster Routinetätigkeiten speist. Hier sind Gespräche mit Ausbilder*innen und Betrieben wichtig und Maßnahmen notwendig, die eine frühzeitige soziale Interaktion und Einbindung fördern. Geflüchtete brauchen keinen „Schutzraum“ zur Vermeidung von Komplexität, es sollten Unterstützungsangebote zur Bewältigung eben dieser Komplexität erfolgen.

Ausbildungsfähigkeit einschätzen, Ausbildungs“reife“ gestalten, mögliche Defizite verbessern, ressourcenorientiert Lernfähigkeit und Resilienz stärken

Die Durchsicht verschiedener Studien und Untersuchungen ergeben klare Hinweise auf Gründe für Vertragsauflösungen und Abbrüche. Einer ist der sogenannte Bildungshintergrund.

- Ungefähr 50 % der von vorzeitiger Vertragsauflösung betroffener haben keinen Schulabschluss
- 5% eine vier- bis sechsjährige Schulzeit absolviert, die dem bundesdeutschen Grundschulbesuch ähnelt
- 18 % verfügen über einen qualifizierten Hauptschulabschluss

Wichtig scheint mir, bei der Frage nach Ausbildungsfähigkeit / Ausbildungs“reife“ erstmal von einem unscharfen Konstrukt auszugehen. Kriterien werden völlig unterschiedlich eingeschätzt und bewertet – teilweise dient das Schlagwort als Rechtfertigungsargument für mangelnde Ideenlosigkeit und Unflexibilität im dualen Ausbildungsabläufen. Allgemein lässt sich sagen: Ausbildungs“reife“ setzt

sich aus grundlegenden Merkmalen der Bildungs- und Arbeitsfähigkeit zusammen, die allesamt für notwendig gehalten werden, um eine Berufsausbildung zu beginnen und um sie erfolgreich zu absolvieren (unabhängig vom konkreten Ausbildungsberuf).

Nachfolgende Kriterien und Merkmale spielen in der Diskussion eine Rolle und sind besonders für Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrung von Bedeutung.

- Schulische und informelle Lern- und Basiskenntnisse (Sprachkenntnisse Deutsch mindestens B1 oder B2 / Beherrschung der grundlegenden Rechtschreibregelungen, mathematische Grundkenntnisse / Technikverständnis)
- psychologische Leistungsmerkmale & soziale Kompetenzen (z.B. logisches Denken, Merkfähigkeit, Ausstrahlung und Empathiefähigkeiten)
- physische Merkmale (z.B. Fähigkeit, einen 8-Stunden Tag körperlich zu bewältigen)
- psychologische Merkmale des Arbeitsverhaltens und der Persönlichkeit (z.B. Sorgfalt, Durchhaltevermögen)
- Berufswahlreife (z.B. Selbsteinschätzungskompetenz)

**Chancengleichheit und gesellschaftliche Teilhabe gewährleisten,
Vorurteile und Alltagsrassismus bekämpfen, Engagement und
Empowermentprozesse ermöglichen**

Warum die Teilnahme an ausbildungsvorbereitenden Maßnahmen und guten vorgeschalteten Sprachangeboten wichtig ist...

Längst nicht immer führen ausbildungsbegleitende Maßnahmen zu Erfolgen und nur um die 25% der jungen Geflüchteten nutzen diese. Durch Berufsschule, Arbeitszeit im Betrieb und lange Wege sind viele Azubis extrem ausgelastet. Eine parallele Teilnahme an weiteren zeitintensiven Förderangeboten führt dann zu noch mehr Überforderung.

Gut die Hälfte der mir im Netwin-Projekt bekannten Auszubildenden hat während der Ausbildungszeit zusätzlichen Nachhilfeunterricht erhalten – eine klare Frage der Chancengleichheit... Diese wurde in der Regel öffentlich finanziert oder durch externe Ehrenamtliche und Jugendhilfeangebote zur Verfügung gestellt, oft auch über Peergroup-Mentoring selbst organisiert. In einigen Fällen hat sogar der Betrieb auf eigene Kosten dem Auszubildenden zusätzlichen Nachhilfeunterricht finanziert und das Angebot in den Ausbildungsprozess integriert.

Auch wächst das Bewusstsein der Betriebe für eine gelungene Ausbildung, mit der besonderen Herausforderung, die die Einstellung eines/einer Auszubildenden mit Fluchthintergrund darstellt. Nicht wenige Betriebe sind sich der Herausforderung und Verantwortung durchaus bewusst und dem entsprechend auch bereit zumindest mittelbar zusätzliche betriebliche Ressourcen zur speziellen Förderung bereitzustellen. Betriebe denken zunehmend daran, dem Geflüchteten für seine Ausbildung einen betriebliche/n Mentor*in zur Seite zu stellen. Sie oder er steht als erste/r Ansprechpartner *in // Helfer*in bei allen eventuell auftretenden Fragen und Problemen zur Verfügung. – Begleitung anbieten – Kontakt halten – Verlässlichkeit signalisieren.

Die bildungs- und arbeitsweltliche Integration von jungen Geflüchteten setzt das Mitdenken von Einflüssen weiterer Lebensbereiche voraus, da sie gesellschaftliche Teilhabe maßgeblich mitbeeinflussen.

- *Während sich in den Bereichen Bildung und Arbeit in den letzten Jahren Unterstützungsstrukturen für junge Geflüchtete gebildet und weiterentwickelt haben, gibt es in Bezug auf lebensweltliche Herausforderungen weniger strukturelle Unterstützungsmöglichkeiten und wenig aktuelle Impulse, dass sich diese entwickeln.*
- *Junge Geflüchtete erleben teilweise erhebliche Einschränkungen durch überall fehlende verlässliche Unterstützungsangebote und sind auf das Engagement von Mitarbeiter*innen in verschiedenen Institutionen oder Betrieben sowie der Zivilgesellschaft angewiesen, um Unterstützung in den unterschiedlichsten Lebensbereichen zu erhalten.*

Lern- und Sprachvermögen von Beginn der Ausbildung bis zur Abschlussprüfung unterstützen und fördern

Sprachbarrieren und sicherlich auch soziale Ausgrenzung führen bei vielen Auszubildenden dazu, dass ein privater Anschluss im Betrieb nicht erfolgt. Dieser aber ist ein wichtiger Garant für wachsende Sprachsicherheit und für den gleichberechtigten Austausch mit der einheimischen Belegschaft.

Viele Vertragsauflösungen sind im Bereich der schulischen Situation zu suchen. Abbruchursachen Gründen auf Inhaltliche Überforderung in der Berufsschule sowie nicht ausreichenden Sprachkenntnisse. Trotz großer Anstrengungen können die jungen Leute einem langen Unterrichtstag nicht ausreichend folgen – Gespräche und Aussagen hier zu bestätigen diesen Eindruck. Ebenfalls ursächlich für das Scheitern des Ausbildungsverhältnisses ist fehlendes mathematisches und technisches Verständnis. Alle im Netwin-Projekt geführten Beratungsgespräche nach vollzogenem Abbruch, deuten darauf hin, dass sich sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme bedingen bzw., dass häufig schlicht und ergreifend die fehlende Sprachkompetenz auch zu inhaltlich-theoretischen Verständnisproblemen führt und nicht etwa eine generelle kognitive Einschränkung ursächlich ist. Hier wird deutlich Ausbildungsverhältnisse, die auf Initiative des Geflüchteten gelöst wurden, scheitern häufig an inhaltlicher Überforderung oder fehlendem mathematisch-technischem Verständnis. Auch zusätzlicher Nachhilfe und begleitendes Sprachtraining können dies nicht immer verhindern. Die Auszubildenden mit Fluchterfahrungen sind sich außerdem ihrer schulischen Defizite durchaus bewusst und lösen daher im Falle einer aus ihrer Sicht unüberwindbaren Überforderung in der Berufsschule das Ausbildungsverhältnis aus eigenem Antrieb.

Ausländer- und aufenthaltsrechtliche Bedingungen schaffen, die ein erfolgreiche Ausbildung und Lernumgebung ermöglichen und sichern

Der besondere Einfluss rechtlicher Rahmenbedingungen, aufenthaltsrechtlicher Unwägbarkeiten und ausländerrechtlicher Unsicherheiten (wie Passbeschaffung, Identitätsklärung) auf schwierige Bedingungen und gescheiterte

Ausbildungsverhältnisse ist gravierend. Laut Studie des LFI/Ludwig-Fröhler-Institut verfügen zu Ausbildungsbeginn nur 37% der Azubis über eine Aufenthaltserlaubnis für mind. 3 Jahre (anerk. Asylberechtigte), dem gegenüber hatten 35% eine Aufenthaltsgestattung, 15% eine Duldung und 14 % eine Aufenthaltserlaubnis für mind. 1 Jahr.

Drohenden Ausbildungsabbrüchen frühzeitig zuvorkommen sowie Stolpersteine erkennen um gegen steuern zu können

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

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

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

Fakt ist auch: Fast die Hälfte der Auszubildenden (49,1%) erhält zusätzliche finanzielle Unterstützung. Über ein Drittel (34,6%) der Auszubildenden kann den Betrieb `weniger gut` oder `gar nicht` mit öffentlichen Verkehrsmittel erreichen. 19,8 % benötigen zwischen einer halben und einer Std. und 3,6% zwischen einer und zwei Stunden Fahrtzeit zum Betrieb. Durchschnittlich noch länger benötigen die Auszubildenden für Fahrten vom Wohnort zur Berufsschule.

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

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

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

Benedikt Trapp fasst in seiner Studie „Vorzeitige Vertragslösungen in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland“ folgende Erkenntnisse kurz zusammen.

- Verständnisprobleme in der Schule (sprachlich und technisch) sind über alle Kategorien hinweg, die relevanteste Lösungsursache.
- Zusätzlicher Nachhilfeunterricht und Sprachkurse zahlen sich nur aus, wenn bereits ein Mindestniveau an Grundkompetenzen vorhanden ist. Eine große Zahl der betrachteten Ausbildungsverhältnisse ist trotz zusätzlicher Nachhilfe an inhaltlichen Verständnisproblemen gescheitert.
- Der Schulabschluss ist ein zuverlässiger Indikator für schulische Abbruchursachen. Je höher der Schulabschluss, desto seltener treten sprachliche und inhaltliche Verständnisprobleme in der Berufsschule sowie Probleme im Zusammenhang mit Lernmotivation und Konzentrationsfähigkeit auf.

- In Betrieben, die vor oder während der Ausbildung externe Unterstützung erhalten haben, finden signifikant weniger Abbrüche aufgrund schulischer Verständnisprobleme statt.
- Privater Anschluss im Betrieb wirkt sich positiv auf die Motivation und Disziplin in der Berufsschule aus.
- Erfahrene Ausbilder haben weniger Probleme mit Disziplinlosigkeit und Konfliktpotenzial der Auszubildenden.
- Abbrüche im Zusammenhang mit schulischen Verständnisproblemen finden eher auf Initiative des Auszubildenden statt, solche aufgrund von Disziplin- und Motivationsproblemen eher auf Initiative des Betriebes.
- Vertragslösungen aufgrund der Wahl eines ungeeigneten Ausbildungsberufs finden wider Erwarten nicht häufiger von Seiten des Geflüchteten, als von Seiten des Betriebes statt.
- Privater Anschluss im Betrieb fördert eine subjektiv positive Bewertung des Ausbildungsverhältnisses sowohl auf Seiten des Auszubildenden als auch auf Seiten des Betriebes.
- Ausbildungsvorbereitende Praktika erhöhen die Zufriedenheit mit dem Ausbildungsberuf und beugen falschen Erwartungen vor.
- Ausbildungsverhältnisse, die aufgrund einer Vermittlung von Angehörigen, Freunden oder Bekannten zustande gekommen sind, scheitern signifikant seltener an falschen Vorstellungen, als dies bei Vermittlung über ehrenamtliche Helferkreise oder staatliche Institutionen der Fall ist.
- Alleinreisende Geflüchtete haben signifikant häufiger mit psychischen Problemen aufgrund traumatischer Erfahrungen auf der Flucht oder im Heimatland und aufgrund von Einsamkeit zu kämpfen.
- Unsicherheit bezüglich des Aufenthaltsstatus und die damit verbundene Angst vor Abschiebung lassen die Geflüchteten nicht nur bereits erlebte traumatische Ereignisse schlechter verarbeiten, sondern können auch ihrerseits selbst traumatische Wirkung haben.
- Die Verpflichtung Familienangehörige in der Heimat finanziell zu unterstützen, stellt eine nicht zu unterschätzende psychische Belastung für die Geflüchteten dar und führt zu signifikant mehr Ausbildungsabbrüchen aufgrund von finanziellen und familiären Problemen.
- Probleme mit Kriminalität und Suchtverhalten spielen für die vorzeitige Lösung von Ausbildungsverhältnissen so gut wie keine Rolle und lassen sich durch integrative Maßnahmen noch weiter verringern.
- Kulturelle Konflikte sind für vorzeitige Vertragslösungen ebenfalls nur von geringer Relevanz, besonders in Gewerken mit hohem Frauenanteil wurden allerdings vermehrt Probleme im Umgang mit weiblichen Kollegen und insbesondere Führungskräften geäußert.

An dieser Stelle möchte ich gerne Herausforderungen und Handlungsempfehlungen gegen über stellen- auch diese Gegenüberstellung bezieht sich vorwiegend auf die Studie von Benedikt Trapp. Sie ist zumeist aus der Sicht der Ausbildungsbetriebe zusammen gestellt.

Herausforderungen	Handlungsempfehlungen
Ausbildungs“reife“ Sprachkenntnisse	<ul style="list-style-type: none"> • Einteilung in Sprachkurse nach Lernlevel und Berufswunsch • Vermittlung von berufsspezifischem Fachvokabular • Formulierung von Prüfungsaufgaben in einfacher Sprache • Organisation von informellen Sprachangeboten
Inhaltliche Verständniskompetenz des Berufsschulunterrichts	<ul style="list-style-type: none"> • Gesicherte schulische Vorkenntnisse • Finanzierung von zusätzlichem Nachhilfeunterricht • Unterstützung der Betriebe durch Behörden, Handwerksorganisation oder Ehrenamtliche • Längere und flexible Ausbildungszeiten
Falsche Vorstellungen vom Ausbildungsberuf und mangelndes Interesse an der Ausbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Frühzeitige Berufsorientierung • Berufsvorbereitende (Schnupper-) Praktika • Soziale Integration in den Kollegenkreis • Vermittlung über Dritte, die sowohl mit dem Geflüchteten, als auch dem Betrieb vertraut sind
Fehlende Motivation zum Lernen und unzureichende Aufmerksamkeitsspanne / Konzentrationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Integration in den Kollegenkreis • Ausbildung im Wunschberuf • Gesicherte schulische Vorkenntnisse
Disziplinprobleme, Fehlverhalten, Unpünktlichkeit und unentschuldigte Fehlzeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Erfahrene Ausbilder und hohe Ausbildungsqualität • Zuteilung eines/einer betrieblichen Mentor*in • Kultursensible Gespräche und Beratung mit Dritten
Fehlende Selbstständigkeit, Selbstverantwortung und Eigeninitiative	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Kommunikation der Erwartungen und Arbeitsaufgaben • Erfahrene Ausbilder*innen und Personalverantwortliche
Mangelnde Kritikfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> • Soziale Integration am Arbeitsplatz • Klares Bewusstsein für kulturelle Unterschiede auf beiden Seiten • Wissen über Alltagsrassismus und Diskriminierung auf beiden Seiten
Schwierigkeiten im Umgang mit weiblichen Kolleginnen, Führungskräften und Lehrer*innen	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Kommunikation eines modernen Rollenverständnisses • Keine fehlgeleitete Rücksichtnahme • Hohe formale Bildungsqualifikation • Geringe Bedeutung der Religion im Alltag
Unzureichende Ausbildungsvergütung	<ul style="list-style-type: none"> • Klare Kommunikation der Bedeutung einer abgeschlossenen Berufsausbildung für zukünftige Verdienst- und

	Karrieremöglichkeiten <ul style="list-style-type: none"> • Spezielle Unterstützung für alleinreisende Geflüchtete • Erleichterung des Familiennachzugs • Unterstützung bei Fördermöglichkeiten
--	---

Schlussbemerkung zu den Handlungsempfehlungen:
Politik allgemein, Kammern und Bildungspolitik sollten unbedingt über mehr Flexibilisierung in der Ausbildung nachdenken, sprachensible und sprachangepasste Zwischenprüfungen und Abschlussprüfungen ermöglichen und die Verlängerung der Ausbildungszeit fördern. Aufenthaltssicherheit, kostenfreie Ausbildungstickets, gerechte und sozialverträgliche Ausbildungsvergütung, freier Zugang zu Nachhilfe und Unterstützung sowie bezahlbarer Wohnraum sind weitere Forderung um die es sich lohnt politisch und in entsprechenden Netzwerken zu kämpfen.

Grundlegende Fördermöglichkeiten für Geflüchtete und Unternehmen

Zum 1. August und zum 1. September 2019 sind zwei Gesetzesänderungen in Kraft getreten, die den Zugang zu den **Leistungen während einer Ausbildung** für Menschen mit Aufenthaltsgestattung, Duldung und bestimmten Aufenthaltserlaubnissen grundlegend ändern. Viele Betroffene, die bislang keine oder nur mit langen Voraufenthaltsfristen Leistungen der Ausbildungsförderung erhalten konnten, haben nun einen Anspruch auf Leistungen. Zugleich ist die Förderlücke im Asylbewerberleistungsgesetz während einer Ausbildung weitgehend geschlossen worden.

Mit dem Titel „Ausbildungsförderung für Geflüchtete“ liegt seit 07/2020 eine gut lesbare überarbeitete Übersicht der aktuell geltenden Regelungen als Onlineversion vor. Erarbeitet von Claudius Voigt / GGUA Flüchtlingshilfe e.V. ist die Übersicht beim IQ-Netzwerk Niedersachsen erschienen.

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

Unter dem Titel „Zugang zu Arbeits- und Ausbildungsförderung für Geflüchtete“ finden sie eine vierseitige tabellarische Übersicht der Fachstelle Einwanderung des IQ-Netzwerks.

↔<https://t1p.de/qld>

BAB – Berufsausbildungsbeihilfe

BAB ist eine staatliche Förderung für eine **berufliche Ausbildung** sowie für Teilnehmer*innen einer **berufsvorbereitende Bildungsmaßnahme (z.B. Einstiegsqualifizierung / EQ)**. Gewährt wird eine finanzielle Grundlage für den eigenen Lebensunterhalt, da die Ausbildungsvergütung hierfür alleine oft nicht ausreicht. Hier besonders für junge Leute, die auf eine Unterbringung außerhalb des Elternhauses angewiesen sind oder eine eigene Wohnung unterhalten.

Aber **nicht alle Ausbildungen sind förderungsfähig**:

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

Die BAB ist für Unternehmen kostenlos. Die Kosten werden von der Agentur für Arbeit/BA oder dem Jobcenter übernommen. **Die Höhe der BAB hängt von der Höhe der Ausbildungsvergütung, den anfallenden Fahrtkosten und den monatlichen Mietkosten ab.**

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

Der Antrag auf Berufsausbildungsbeihilfe wird bei der lokalen Agentur für Arbeit gestellt, in deren Bezirk der Auszubildende den Wohnsitz beziehungsweise den gewöhnlichen Aufenthalt hat. Die Förderung kann mit Beginn der Berufsausbildung beziehungsweise der berufsvorbereitenden Maßnahme gewährt werden. Wird die BAB erst nach Beginn der Berufsausbildung oder der berufsvorbereitenden Maßnahme beantragt, wird sie rückwirkend maximal bis zu dem Monat ausbezahlt, in dem der Antrag gestellt wurde. Ein Antrag kann jederzeit gestellt werden.

Grundsätzlich wird Auszubildenden nach bewilligtem BAB-Antrag **für insgesamt 18 Monate** lang der monatliche Zuschuss ausgeschüttet. **Nach diesem Zeitraum kann der Antrag für weitere 18 Monate verlängert werden**, sodass er prinzipiell die vorgesehenen drei Ausbildungsjahre hindurch bezahlt wird.

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

Einstiegsqualifizierung (EQ) & Einstiegsqualifizierung Plus (EQ Plus)

Eine Einstiegsqualifizierung bietet die Möglichkeit, sich in einem Betrieb auf eine mögliche

Berufsausbildung vorzubereiten, Ausbildungsinhalte und betriebliche Strukturen kennen zu lernen. Gleichzeitig können sich Arbeitgeber*innen über einen Zeitraum von mindestens 6 bis maximal 12 Monaten ein Bild von den Fähigkeiten und Fertigkeiten potenzieller Auszubildenden machen. Die Betriebe können so Ausbildungsinteressent*innen an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, bevor diese in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet sind.

Strebt ein/e Asylbewerber*in oder ein/e Geduldete/r eine betriebliche Berufsausbildung an, kann im Sinne der Ausbildungsfähigkeiten und Kompetenzerweiterung im Vorfeld eine durch die BA geförderte Einstiegsqualifizierung nach § 54a SGB III in Betracht kommen. Dabei können Betriebe Ausbildungsinteressenten an eine Ausbildung in ihrem Betrieb heranzuführen, wenn sie aktuell noch nicht in vollem Umfang für eine Ausbildung geeignet oder lernbeeinträchtigt und sozial benachteiligt sind. Lernbeeinträchtigt sind junge Menschen mit erheblichen Bildungsdefiziten und junge Menschen ohne Hauptschulabschluss bzw. ohne vergleichbaren Schulabschluss. Sozial benachteiligt sind auch ausländische Jugendliche, die aufgrund von Sprachdefiziten oder bestehender sozialer Eingewöhnungsschwierigkeiten in einem fremden soziokulturellen Umfeld der besonderen Unterstützung bedürfen.

Voraussetzung ist der Abschluss eines Vertragsverhältnisses, in dem insbesondere die Inhalte der Qualifizierungsmaßnahme definiert und die Vergütung festgelegt werden. Betriebe müssen die Förderung der Einstiegsqualifizierung vor Beginn bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen. Bei Einstiegsqualifizierungen, die von der Agentur für Arbeit nach § 54a SGB III durch Bescheid bewilligt wurden, gilt der allgemeine gesetzliche Mindestlohn nicht.

Geflüchtete (außer bei Herkunft aus sogenannten sicheren Herkunftsländern) können unabhängig von ihrem Aufenthaltsstatus an einem EQ teilnehmen. Eine Vorrangprüfung findet nicht statt. Vor Beginn der Maßnahme muss aber je nach Aufenthaltsstatus eine Arbeitserlaubnis bei der zuständigen Ausländerbehörde eingeholt werden. Für Arbeitgeber*innen bietet die Agentur für Arbeit eine finanzielle Unterstützung. Diese kann unter bestimmten Voraussetzungen auch die Ausbildungsvergütung bezuschussen. Betriebe müssen die EQ-Förderung vor Beginn der Ausbildung bei der örtlichen Agentur für Arbeit beantragen.

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

Ausbildungsbegleitende Hilfen (abH) & Assistierte Ausbildung (AsA)

Ausbildungsbegleitende Hilfen einschließlich sozialpädagogischer Begleitung werden bei Vorliegen der individuellen Voraussetzungen der/s Jugendlichen von der Bundesagentur für Arbeit und Trägern der Grundsicherung finanziert. Sie sind als ergänzende Angebote zur Berufsschule möglich, z.B. um schulische Defizite abzubauen.

abH wird von regionale Bildungsträger angeboten: Mindestens drei Stunden in der Woche personenbezogene Unterstützung. Schwerpunkte sind Fachtheorie, Naturwissenschaften und Mathematik, Vorbereitung auf Klassenarbeiten und Zwischenprüfungen, Nachhilfe in Deutsch. Die Lernunterstützung ist für Auszubildende und Betriebe kostenfrei.

Die Assistierte Ausbildung (AsA) ist eine vergleichsweise neue Fördermaßnahme für junge förderbedürftige Menschen und Ausbildungsbetriebe, die im Jahr 2015 eingeführt wurde. Im Fokus stehen dabei lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die vor und während der Ausbildungszeit Unterstützung benötigen. Ihnen wird ein Ausbildungsbegleiter von einem Bildungsdienstleister an die Seite gestellt, der bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz, während der Ausbildung und beim Übergang in den Beruf unterstützt. Angebote sind unter anderem:

fachliche Nachhilfe / Nachhilfe in Deutsch und Training zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit / Alltagshilfen zu Themen wie Pünktlichkeit, angemessener Umgang mit Kollegen oder Suchtprävention / Kurse zum interkulturellen Verständnis.

Durch die AsA wird eine reguläre betriebliche Ausbildung vorbereitet und begleitet.

*Häufig ist eine Betreuung durch (ehrenamtliche) Mentoren-/Patenprogramme, ggf. Fortsetzung der Betreuung durch Berufseinstiegsbegleiter*innen, betriebliche Nachhilfe- oder vergleichbare private Unterstützungsmaßnahmen zur Förderung schwächerer Jugendlicher, z. B. über Jugendhilfeeinrichtungen, Jugendzentren, Migrant*innen Selbstorganisationen, Stiftungen, Verbände, Kammern...sinnvoll.*

Wichtig ist die Arbeits- und Schultage zu entzerren und entsprechende Angebote auch am Wochenende möglich zu machen.

Praxistipp I

Dringend geboten ist es nachfolgende Informationen zu verbreiten und in die Beratungspraxis zu berücksichtigen.

Am 24. Juni 2020 wurden die Eckpunkte des Bundesprogramms »Ausbildungsplätze sichern« beschlossen. Es umfasst in den kommenden beiden Jahren ein Volumen von 500 Millionen Euro. Gewerkschaften, Jugendorganisationen und Kolleg*innen in Beratungsstrukturen drängen seit Beginn der Corona-Krise auf umfassende Hilfen für Jugendliche und Ausbildungsbetriebe.

Zu den wichtigsten Maßnahmen gehören:

- ✓ Prämie für Unternehmen, die Auszubildende aus insolventen Firmen übernehmen und sie weiter ausbilden.
- ✓ Förderung von Betrieben, die ihre Auszubildenden vorübergehend durch andere Unternehmen oder Dienstleister*innen ausbilden lassen - die sogen. (Verbund- bzw. Auftragsausbildung).
- ✓ Massiv von Kurzarbeit betroffene Betriebe - mehr als 50% der Beschäftigten - , die ihre Auszubildenden und das verantwortliche Ausbildungspersonal nicht in Kurzarbeit schicken, bekommen in dieser Zeit 75% der Brutto-Ausbildungsvergütung erstattet.
- ✓ Prämie für Betriebe, die ihre Ausbildungskapazitäten stabil halten oder ausbauen.

Nachdem die CDU-SPD-Regierung am 24. Juni 2020 das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ verabschiedet hat, wurde am 31. Juli 2020 die Erste

Förderrichtlinie zum Bundesprogramm (siehe Literaturliste) im Bundesanzeiger veröffentlicht. Die Richtlinie ist am 1. August 2020, zu Beginn des neuen Ausbildungsjahres in Kraft getreten. Die entsprechenden Antragsunterlagen stehen auf der Internetseite www.arbeitsagentur.de zur Verfügung. Gefördert werden Ausbildungen, die frühestens am 1. August 2020 begonnen haben. Dies gilt auch, wenn der Ausbildungsvertrag bereits früher abgeschlossen wurde!

Sollte sich die Krise weiter verschärfen, ist es gerade für Beratungsstrukturen und Engagierte in der Flucht- und Migrationsarbeit notwendig, sich für weitere Maßnahmen einzusetzen und entsprechende Ideen zu entwickeln.

Praxistipp II

Initiative „VerA“ des Senior Experten Service (SES) hilft Auszubildenden
Überall dort im Sozialraum, wo über den eigenen Träger, die professionellen und zivilgesellschaftlichen Unterstützungs- und Beratungsstrukturen keine oder nur wenige längerfristige ausbildungsbegleitende Unterstützung/Mentoring/Coaching organisiert werden kann, ist die Initiative „VerA“ ein wichtiger möglicher Partner. Mit der Zielsetzung Schwierigkeiten im Ausbildungsprozess und -abbrüche zu verhindern, stellt die bundesweit aufgestellte Initiative „VerA“ Auszubildenden ehrenamtliche Coaches zur Seite. Die zumeist erfahrenen Fach- und Führungskräfte (größtenteils im Ruhestand) unterstützen bei Problemen in der Berufsschule, im Ausbildungsbetrieb oder im privaten Bereich. Ein Coaching ist möglich bei theoretischen und fachpraktischen Problemen, Fragen der Selbstorganisation und Konfliktfähigkeit oder auch bei der Stärkung der sozialen Kompetenz und des Selbstwertgefühls.

Kennzeichnend für VerA ist das Tandem-Modell: Um jede auszubildende/jeden Auszubildenden kümmert sich eine Senior Expertin/Senior Experte individuell. Jede Begleitung richtet sich nach den Bedürfnissen der Jugendlichen – darin liegt das Erfolgsrezept. Inhaltliche Schwerpunkte, Anzahl und Dauer der Treffen stimmt das Tandem miteinander ab. Das kostenfreie Angebot gilt für alle Berufe und Ausbildungswege.

Seit 2008 wurden mehr als 13500 VerA-Begleitungen durchgeführt.

Bei „VerA“ können sich Auszubildende melden, aber auch Angehörige, Betriebe, Schulen oder Ausbildungsberatungen. **Das Angebot richtet sich gerade auch an Geflüchtete, Migrantinnen und Migranten. Voraussetzung ist, dass sie mit der Lehre begonnen haben oder an einer beruflichen Einstiegsqualifizierung (EQ) teilnehmen.**

Kontakt und Anmeldung

Eine Ausbildungsbegleitung kann über das Kontaktformular auf www.vera.ses-bonn.de, per E-Mail über vera@ses-bonn.de oder telefonisch über 0228 26090-40 angefordert werden.

VerA ist eine Initiative des Senior Experten Service (SES). VerA-Partner sind der Deutsche Handwerkskammertag (DHKT), der Deutsche Industrie- und Handelskammertag (DIHK) und der Bundesverband der Freien Berufe (BFB). Gefördert wird VerA vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Rahmen der Initiative Bildungsketten.

Praxistipp III

Wohnberechtigungsschein bei Ausbildungs- und Beschäftigungsduldung
// Ab sofort können auch Personen, die eine Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung besitzen, einen Wohnberechtigungsschein

erhalten. Gemäß dem Erlass des Niedersächsischen Ministeriums für Umwelt, Energie, Bauen und Klimaschutz vom 09.09.2020 können ab sofort auch Personen mit einer Ausbildungsduldung nach § 60 b AufenthG oder Beschäftigungsduldung nach § 60 c AufenthG einen Wohnberechtigungsschein erhalten. Voraussetzung hierfür ist, dass die Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung ab dem Tag, an dem die Erteilung des Wohnberechtigungsscheins beantragt wird, noch mindestens ein Jahr beibehalten werden kann. Doch auch wenn die (verbliebene) Dauer der Ausbildungs- oder Beschäftigungsduldung weniger als ein Jahr beträgt, aber die zuständige Ausländerbehörde keine Bedenken gegen ihre Verlängerung äußert, soll ab sofort ebenfalls ein (weiterer) rechtmäßiger Aufenthalt von mindestens einem Jahr angenommen und ein Wohnberechtigungsschein erteilt werden, sofern die übrigen Erteilungsvoraussetzungen des NWoFG vorliegen.

Unter: <https://www.nds-fluerat.org/46420/aktuelles/wohnberechtigungschein-bei-ausbildungs-und-beschaeftigungsduldung/>

Quellen // empfohlener Lesestoff // Vertiefung

- Allianz für Aus- und Weiterbildung 2019 – 2021; Gemeinsame Erklärung der Allianz für Aus- und Weiterbildung: Gemeinsam den aktuellen Herausforderungen durch die Corona-Krise auf dem Ausbildungsmarkt begegnen – gemeinsam den Ausbildungsmarkt stabilisieren!; Berlin 2020; Unter: https://www.aus-und-weiterbildungsallianz.de/AAW/Redaktion/DE/Downloads/allianz-fuer-aus-und-weiterbildung-2019-2021-neu.pdf?__blob=publicationFile&v=4
- Autor*innenkollektiv „Jugendliche ohne Grenzen“ koordiniert von Mohammed Juni (Hrsg.); Zwischen Barrieren, Träumen und Selbstorganisation; Vandenhoeck & Ruprecht Reihe Fluchtaspekte; Göttingen 2018
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales und Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.); Erste Förderrichtlinie für das Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“; Bundesanzeiger vom 31. Juli 2020
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.); Häufig gestellte Fragen zum Bundesprogramm „Ausbildungsplätze sichern“ -Erste Förderrichtlinie-; Berlin 05.08.2020; Unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Thema-Aus-Weiterbildung/faq-bundesprogramm-ausbildungsplaetze-sichern.pdf;jsessionid=41ED4A1C9E9CAEFAFA8C4DBC3A2A908A2.delivery1-master?__blob=publicationFile&v=3
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.); Ausbildungsabbrüche vermeiden – neue Ansätze und Lösungsstrategien – Band 6 der Reihe Berufsbildungsforschung; Bonn/Berlin 2009 Unter: https://www.bibb.de/dokumente/pdf/band_sechs_berufsbildungsforschung.pdf
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.); Ausbildung & Beruf – Rechte und Pflichten während der Berufsausbildung; Na Stand Aug. 2020; Bonn/Berlin 2020
- BMI; Anwendungshinweise des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat zum Gesetz über Duldung bei Ausbildung und Beschäftigung (BGBl. I 2019, S.1021); Berlin 12/2019; (Die Anwendungshinweise ersetzen den Teil IV „Sonderfall: Ausbildungsduldung (§ 60a Absatz 2 Satz 4 ff. AufenthG)“ der Allgemeinen Anwendungshinweise des BMI vom Mai 2017.) Unter: https://www.frnw.de/fileadmin/frnrw/media/downloads/Themen_a-Z/Arbeit/Anwendungshinweise_des_BMI_vom_20.12.2019.pdf
- Bpb online / Eberhard, Verena; „Was ist eigentlich `Ausbildungsreife`?“ Unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/bildung/zukunft-bildung/279966/ausbildungsreife>
- DGB-Bundesvorstand – Abteilung Jugend und Jugendpolitik (Hrsg.); Ausbildungsreport 2020 Schwerpunkt: Mobilität und Wohnen; Berlin 08/2020 Unter: <https://www.dgb.de/++co++b79d0ae4-e7ab-11ea-807a-001a4a160123>
- DIHK-Gesellschaft für berufliche Bildung – Organisation zur Förderung der IHK-Weiterbildung mbH & ZWH Zentralstelle für die Weiterbildung im Handwerk; Ausbilderhandbuch; Bonn/Düsseldorf 2015 Unter: https://www.stark-fuer-ausbildung.de/uploads/media/Ausbilderhandbuch_20141027.pdf

- Euro-trainings centre Etc e.V. & bfz gGmbH München (Hrsg.); Ein Leitfaden für die Praxis – Ausbildungsabbrüche vermeiden des XENOS-Verbundprojekt „ViSA – Vielfalt in Schule und Ausbildung“; München Unter: <https://www.jobadu.de/pdfs/02099.pdf>
- FiBS - Forschungsinstitut für Bildungs- und Sozialökonomie / Dohmen, Dieter; Berufsausbildung in Krisenzeiten nachhaltig unter Druck : was bedeutet die Corona-Krise für die Berufsbildung; Schriftenreihe FiBS-Forum ; 73; Berlin 08/2020; unter: https://www.fibs.eu/fileadmin/user_upload/Literatur/FiBS_Forum_073_Berufsausbildung_unter_Druck_200817_final_200817.pdf
- Hessisches Ministerium für Wirtschaft, Energie, Verkehr und Landesentwicklung - Koordinierungsstelle des hessischen Landesprogramms QuABB (Hrsg.); Ausbildungsabbrüche Vermeiden - Beratungsleitfaden für die qualifizierte Ausbildungsbegleitung; Wiesbaden 2016 Unter: https://www.quabb-hessen.de/fileadmin/user_upload/03_Veroeffentlichungen/Beratungsleitfaden_Ausbildungsbegleitung.pdf
- Initiative Neue Qualität der Arbeit (Hrsg.) - Geschäftsstelle c/o Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin; Kein Stress mit dem Stress. Lösungen und Tipps für Handwerksbetriebe; Berlin Okt. 2016 Unter: <http://psyga.info/ueber-psyga/angebote/handlungshilfe-fuer-das-handwerk/?title=Handlungshilfe%20f%C3%BCr%20das%20Handwerk>
- Kleefeldt, Esther; Resilienz, Empowerment und Selbstorganisation geflüchteter Menschen Stärkenorientierte Ansätze und professionelle Unterstützung; Vandenhoeck & Ruprecht Reihe Fluchtaspekte; Göttingen 2018
- Liebig, Thomas; MIT DEN ARBEITGEBERN DIE BESCHÄFTIGUNG VON FLÜCHTLINGEN FÖRDERN Ein Zehn-Punkte-Aktionsplan von OECD und UNHCR für Arbeitgeber, Flüchtlinge, Staat und Zivilgesellschaft; Berlin 2018; unter: <http://www.oecd.org/berlin/themen/migration-integration/OECD-UNHCR-Aktionsplan.pdf>
- Maier, Tobias; Auswirkungen der „Corona-Krise“ auf die duale Berufsausbildung : Risiken, Konsequenzen und Handlungsnotwendigkeiten; Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB – Schriftenreihe: BIBB Preprint; Bonn 05/2020
- Mecheril, Paul (Hrsg.) unter Mitarbeit von Kourabass, Veronika & Rangger, Matthias; Handbuch Migrationspädagogik; Beltz Vlg.; Weinheim und Basel 2016
- SGB Sozialgesetzbuch mit Sozialgerichtsgesetz – Mit Covid-19 Gesetzgebung; Beck-Texte im dtv / 49.Aufl. 2020; München
- Röder, Michael; Instrumente und Verfahren der Resilienzentwicklung und Empowermentaneignung im Prozess der Kompetenzfeststellung bei benachteiligten Jugendlichen mit Migrationshintergrund; Diepholz 2012
Anfordern per Mail unter: michael.roeder@vnb.de
- Thüringer Netzwerk BLEIBdran (Hrsg.); Arbeitshilfe: Mitwirkungspflichten bei der Identitätsklärung / Passbeschaffung für Menschen mit Duldung;
Unter: https://www.frnw.de/fileadmin/frnw/media/downloads/Themen_a-Z/Asylverfahren/Arbeitshilfe_Mitwirkungspflichten_September2019.pdf
- Tratt, Benedikt / Ludwig-Fröhler-Institut; Vorzeitige Vertragslösung in der betrieblichen Ausbildung von Geflüchteten in Deutschland – Erkenntnisse aus einer Studie betroffener Mitgliedsbetriebe der bayrischen Handwerkskammer; DHI Deutsches Handwerksinstitut; München 2020 Unter: https://ifi-muenchen.de/wp-content/uploads/2020/03/2020_gesamtes_Dokument_Vorzeitige-Vertragsl%C3%B6sungen-Gefl%C3%BChtete.pdf
- Weiser, Barbara & Röder, Michael – Caritasverband d. Diözese Osnabrück & VNB e.V. NordWest (Hrsg.); *Online-Leitfaden "Beratungsleitfaden zu Passbeschaffung und Mitwirkungspflicht bei Personen mit einer Duldung, bei Asylsuchenden und Schutzberechtigten"*; Osnabrück/Barnstorf Okt. 2018; Unter: <http://www.esf-netwin.de/recht.php>.
- Voigt, Claudius / GGUA Flüchtlingshilfe e.V.; Ausbildungsförderung mit Aufenthaltsgestattung und Duldung ab 01. Aug. 2019 – Tabelle; IQ Netzwerk Niedersachsen; Hannover 2019; Unter: https://www.einwanderer.net/fileadmin/downloads/tabellen_und_uebersichten/ausbildungsfoerderung2019.pdf
- Voigt, Claudius GGUA Flüchtlingshilfe / Projekt Q; Arbeitshilfe: Sicherung des Lebensunterhalts während einer Ausbildung für junge Menschen mit Aufenthaltsgestattung oder Duldung; DEUTSCHER PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND GESAMTVERBAND e. V. (Hrsg.); Berlin 2018; Unter:

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

Kontakt:

Michael.roeder@vnb.de