

# Position

**Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung von  
Geflüchteten verbessern**

**Beschluss des Geschäftsführenden DGB Bundesvorstandes  
vom 12.03.2018**

# **DGB Positionspapier: Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung von Geflüchteten verbessern**

## **Einleitung:**

Das Interesse Geflüchteter an beruflicher Bildung ist groß: Zwei Drittel der im Rahmen der IAB-BAMF-SOEP-Studie<sup>1</sup> Befragten streben einen Berufs- oder Hochschulabschluss an. Die aktuellen Zahlen der Ausbildungsstatistik spiegeln das noch nicht wider. Die Zahl der Geflüchteten hat sich 2017 im Vergleich zum Vorjahr mehr als verdoppelt. Von den 26.400 registrierten Bewerberinnen und Bewerbern mit Fluchtcontext mündeten 2017 9.500 (35,9 Prozent) in eine Berufsausbildung ein.<sup>2</sup> Es gilt, die Möglichkeiten Geflüchteter an beruflicher Qualifizierung zu verbessern, damit sie ihren Lebensunterhalt selbst verdienen können und gesellschaftliche Teilhabe<sup>3</sup> gefördert wird.

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) weist darauf hin, dass Geflüchtete sich nur langsam in den Arbeitsmarkt integrieren. Grund seien vor allem fehlende Sprachkenntnisse und ein geringer Anteil von Personen mit abgeschlossener Berufsausbildung sowie rechtliche und institutionelle Hürden<sup>4</sup>. Wie schnell das geschieht, hänge wesentlich von der Länge der Asylverfahren, der Sprachförderung, Investitionen in Bildung und Ausbildung, Arbeitsvermittlung und der Aufnahmebereitschaft der Wirtschaft ab. Negative Entscheidungen der Ausländerbehörden sind oft der Grund dafür, dass Flüchtlinge keine Ausbildung beginnen können.

Der DGB sieht die Veränderung des Aufenthaltsrechts und die Einführung eines sicheren Aufenthalts zur Absolvierung einer qualifizierten Berufsausbildung und eines Hochschulstudiums als unabdingbar an. Ein sicherer Aufenthalt muss unabhängig vom Herkunftsland auch zur anschließenden Arbeitsplatzsuche außerhalb des Duldungssystems gelten. Allen Asylsuchenden und Geduldeten sollte nach einem bundeseinheitlichen Verfahren ein Anspruch auf einen Beschäftigungserlaubnis eingeräumt werden. Im Hinblick auf die mögliche Verdrängung anderer Gruppen am Arbeitsmarkt müssen Dumpinglöhne vermieden werden.

Gleichzeitig gibt es viele einheimische Jugendliche, denen der Sprung von der Schule in die Ausbildung nicht nahtlos gelingt. Allein im Jahr 2017 suchten 80.000 Jugendliche auch nach Beginn des Ausbildungsjahrs noch einen Ausbildungsplatz. Rund 300.000 junge Menschen befanden sich in den zahlreichen Maßnahmen des Übergangsbereichs. Fast 1,35 Millionen der 20- bis 29-Jährigen verfügen über keinen Berufsabschluss. Dennoch hat sich die Zahl der Ausbildungsverträge erstmals seit vier Jahren leicht erhöht.

Der DGB fordert weiterhin, dass jeder ausbildungsinteressierte junge Mensch eine Ausbildungsgarantie bekommt, die ihn frühestmöglich zum Berufsabschluss führen kann.

---

<sup>1</sup> IAB-BAMF-SOEP Befragung Geflüchtete 2016: Studiendesign, Feldergebnisse sowie Analyse zu schulischer wie beruflicher Qualifikation, Sprachkenntnisse sowie kognitiven Potenzialen. DIW Berlin: Politikberatung kompakt 123, Berlin 2017.

<sup>2</sup> [https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21\\_beitrag\\_naa309-2017.pdf](https://www.bibb.de/dokumente/pdf/a21_beitrag_naa309-2017.pdf)

<sup>3</sup> Unabhängig von beruflicher Eingliederung müssen auch persönliche Hintergründe (Fluchterfahrung, Kriegserlebnisse) bearbeitet werden.

<sup>4</sup> Zu weiteren Hürden s.a. im Workingpaper der HBS/FoFö „Flüchtlinge in der Arbeitswelt“ ab S. 9f. Download: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_fofoe\\_WP\\_019\\_2016.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_fofoe_WP_019_2016.pdf)

Dabei sind die Regelangebote im Übergang von der Schule in die Ausbildung weiter zu verbessern und die Angebote so zu gestalten, dass sie Einheimische **und** Geflüchtete auf ihrem Weg in die Ausbildung unterstützen. Es gilt, die Arbeits- und Lebensperspektiven aller hier lebenden Menschen zu fördern.

Der DGB fordert zudem, den Zugang zum Arbeitsmarkt für Geflüchtete zu verbessern, den Zugang zu Förderinstrumenten der Berufsbildung<sup>5</sup> zu erleichtern und das Förderinstrumentarium an die Bedingungen der Geflüchteten zu erweitern und anzupassen.

---

<sup>5</sup> Siehe hierzu auch die Website des BMBF „Berufsorientierung für Geflüchtete“: <https://www.berufsorientierungsprogramm.de/de/neue-website-berufsorientierung-fuer-gefluechtete-2126.html>

## **Vorschläge im Einzelnen**

Der DGB unterstützt ein Gesamtkonzept für ein Qualifizierungs- und Betreuungssystem für Geflüchtete, das sich an den individuellen Voraussetzungen aller Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen orientiert. Um die nachhaltige Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt zu verbessern, müssen die handelnden Akteure auf regionaler und überregionaler Ebene gut kooperieren. Die zielgruppenorientierte Integration in das Ausbildungs- und Beschäftigungssystem und in den tertiären Bildungsbereich erfordert eine Orientierungsphase, die die individuellen Voraussetzungen wie Sprachkompetenz und erworbene Qualifikationen erfasst, Orientierungs- und Vorbereitungsangebote inkl. berufsbezogenen Sprachkursen bereithält, um den Weg in eine Berufsausbildung bzw. Erwerb eines Berufsabschlusses und ggf. Anpassungsqualifizierungen zu ebnen und den Übergang in Beschäftigung zu erleichtern.<sup>6</sup> Es geht dabei nicht um ein Sonder- oder Parallelsystem zur Qualifizierung von Geflüchteten, vielmehr um den Ausbau (z.B. die finanziell bessere Ausstattung von Instrumenten von Assistierter Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen) und Vertiefung von Förderinstrumenten im bestehenden Berufsbildungs- und Qualifizierungssystem.

Arbeitsmarktpolitisch ist es notwendig, die beruflichen Potentiale von Geflüchteten auszuschöpfen und ihnen Aufstiege zu ermöglichen. Dies ist auch ein Beitrag zur Bekämpfung des Fachkräftemangels und vor allem entlastet es den Arbeitsmarkt in einem Segment, das ohnehin schon problematisch ist. Geflüchtete stehen häufig vor dem Dilemma, statt eine berufliche Qualifizierung zu beginnen aus finanziellen Gründen eine Helfertätigkeit aufzunehmen. Das ist verständlich, schafft aber langfristig keinen Zugang zum Arbeitsmarkt und ermöglicht keine Aufstiege.

Es müssen alle Anstrengungen unternommen werden, die Qualifizierung während der Beschäftigung zu stärken. Die Arbeitsagenturen – die für die Beschäftigten zuständig sind – haben Mittel, um dieser Weiterbildung zu finanzieren. Diese müssen genutzt werden. Verantwortung tragen hier sowohl die Arbeitgeber als auch die Arbeitsagenturen. Die Integration darf nicht bei der Vermittlung stehen bleiben, sondern die Qualifizierung ist der nächste Schritt. Die Agenturen müssen deswegen offensiv und proaktiv die Arbeitgeber auf die Möglichkeiten hinweisen, die Arbeitgeber und die Geflüchteten beraten und helfen bei der Umsetzung der Maßnahmen. Auch Gewerkschaften und vor allem Betriebsräte haben hier eine Verantwortung. So können die Betriebsräte helfen, betriebliche Probleme zu lösen und bzw. mit den Menschen Konzepte für die Weiterbildung zu entwickeln.

## **Unterschiedliche Voraussetzungen von Geflüchteten beachten**

Für eine gelingende Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt müssen die heterogenen Voraussetzungen beachtet werden. Die Lebenslagen des Einzelnen bestimmen den finanziellen und sozialen Unterstützungsbedarf (siehe Anhang). Der Aufenthaltsstatus, die bereits erworbenen Kompetenzen wie auch die individuellen Lernvoraussetzungen bestimmen maßgeblich den Qualifizierungsbedarf und damit auch entsprechende Instrumente und Methodik der Qualifizierung.

---

<sup>6</sup> Siehe hierzu auch: Konzept Perspektive Handwerk: Flexibles Qualifizierungs- und Betreuungssystem im Handwerk für anerkannten Asylbewerber, Geduldete und Flüchtlinge mit Bleibeperspektive, Zentralverband des Deutschen Handwerks, Abteilung Berufliche Bildung, 2015

Erforderlich sind Sprachförderung, Kompetenzfeststellung, Anerkennung erworbener Qualifikationen, Berufsausbildungsvorbereitung, berufsvorbereitende Maßnahmen und Einstiegsqualifizierung. Ein erfolgreicher Abschluss einer Berufsausbildung ist durch Berufseinstiegsbegleitung, ausbildungsbegleitende Hilfen und assistierte Ausbildung zu unterstützen. Dafür müssen ausreichend Mittel zur Verfügung gestellt werden. Die Maßnahmen müssen für Geflüchtete in der Regel nicht neu entwickelt werden, es ist vielmehr sinnvoll, sie im Rahmen von Regelangeboten zu erfassen und nur da auf die Zielgruppe auszurichten, wo ein besonderer Bedarf besteht und ergänzende Maßnahmen, zum Beispiel in Form von Einzelbetreuung, erforderlich sind.

### **Qualität der Sprachangebote und der Integrationskurse verbessern**

Bei der IAB-BAMF-SOEP-Befragung von Geflüchteten 2016 zeigte sich, dass über ein Drittel der Geflüchteten in Deutschland bislang an Sprachkursen teilgenommen haben oder sich aktuell in einer Sprachmaßnahme befinden. Fast ein Viertel der Geflüchteten berichtet, über eine gute oder sehr gute englische Sprachkompetenz zu verfügen. Hieran gilt es anzusetzen. Sprachförderung zählt zu den Grundsteinen einer erfolgreichen Integration in Arbeitsmarkt und Gesellschaft.

Um den Anteil von Frauen an Qualifizierungsangeboten zu erhöhen, sind sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung notwendig. Die IAB-BAMF-SOEP Befragung hat beispielsweise Hürden für Frauen aufgezeigt, die an Maßnahmen zur Sprachförderung teilnehmen wollen: Fehlende Kinderbetreuung ist eine der wesentlichen Determinanten für die Geschlechterunterschiede hinsichtlich der Teilnahme an einer Maßnahmen zur Sprachförderung. Eine fehlende externe Kinderbetreuung wirkt sich deutlich stärker für Frauen als für Männer aus.

Als Teil der Berufsvorbereitung (bzw. Berufsausbildung - siehe 4. Berufsausbildung) sollten begleitende Sprachangebote insbesondere die Entwicklung berufsbezogener Sprachkompetenz gefördert werden. Dies erfordert den Einsatz ausreichend qualifizierter Sprachlehrer/innen. Angesichts der niedrigen Erfolgsquoten bei Abschlusstests ist es erforderlich, die Qualität der Sprachkurse zu verbessern. Um erfolgreich eine betriebliche Ausbildung zu starten, benötigen Jugendliche mindestens das Sprachniveau B1 des europäischen Referenzrahmens. Spätestens zum Ende der Ausbildung sollte das Niveau B2 erreicht werden, um den Übergang von der Ausbildung in Arbeit abzusichern. Um parallel zur Ausbildung den Spracherwerb zu fördern, soll die Berufsschulzeit um vier Stunden pro Woche ausgeweitet werden.

Die Qualität der BAMF-Integrationskurse und der ESF-BAMF-Kurse hängt wesentlich von Rahmenbedingungen wie Stundenanzahl, Kursgröße und Spezialangeboten wie Grundbildung ab. Begleitende Kinderbetreuung bei Sprachkursen von Frauen muss gewährleistet werden, denn eine begleitende Kinderbetreuung trägt zur Teilnahmebereitschaft und zum Lernerfolg bei. Prekäre Beschäftigungsverhältnisse der Dozentinnen und Dozenten müssen zu Gunsten von Festanstellungen zurückgedrängt werden. Mindestens aber muss den Dozenten eine verbindliche Zusage über ein Jahresstundenkontingent gemacht werden. Aufgrund der inhaltlichen und pädagogischen Anforderungen ist kurzfristig eine Orientierung der Vergütung an die des öffentlichen Dienstes (TVöD) erforderlich, die vertraglich abgesichert werden muss. Die Qualität der Integrationskurse hängt auch davon ab, ob die Inhalte Einblicke in die Arbeitswelt vermitteln. Die beschäftigten müssen dazu Möglichkeiten der Weiterqualifizierung, bspw. durch Weiterbildungsträger, erhalten. Eine ausreichende finanzielle Förderung des Lebensunterhalts erleichtert die erfolgreiche Teilnahme an Integrationskursen.

## **Berufsorientierung**

Berufsorientierung ist ein wesentliches Instrument, um nicht mehr schulpflichtige junge Geflüchtete schrittweise auf eine Ausbildung vorzubereiten und ihnen vertiefte Einblicke in verschiedene Ausbildungsberufe zu geben. Dabei gilt es, Geflüchteten langfristige Arbeitsmöglichkeiten auf der Basis von anerkannten Qualifikationen zu ermöglichen. Maßnahmen auf Bundes-, Landes- oder kommunaler Ebene zur vertieften Berufsorientierung sind bereits fester Bestandteil im Berufswahlprozess auch von geflüchteten jungen Menschen. Dabei sollen ihnen das System der beruflichen Bildung in Deutschland sowie die Ansprüche auf Praktika, auf berufsvorbereitende Maßnahmen, auf eine duale Ausbildung, fachschulische Ausbildung oder ein Studium vermittelt werden. Die derzeitigen Programme für die Berufsorientierung für Geflüchtete zielen stark auf die Integration in Handwerksberufe ab und orientieren sich somit an zudem sehr eingeschränkten Arbeitsmarktbedürfnissen. Dabei muss aber auch bei der Berufsorientierung und Berufsvorbereitung für Geflüchtete gelten, dass die Bedürfnisse und Wünsche der/des Einzelnen im Vordergrund stehen. Geflüchteten jungen Menschen müssen Möglichkeiten eröffnet werden, Berufsausbildung und Beschäftigung in attraktiven Branchen und Berufen zu finden.

## **Berufsvorbereitung**

Bei Bedarf können junge Geflüchtete durch die Vermittlung erforderlicher fachlicher und persönlicher Kompetenzen auf eine Berufsbildung an berufsvorbereitenden Maßnahmen teilnehmen. Damit soll der Einstieg in das Berufsleben erleichtert bzw. erst ermöglicht werden. Die Berufsvorbereitung erfolgt in aller Regel in berufsvorbereitenden Bildungsmaßnahmen (BvB), die nach dem § 51 SGB III gefördert werden. Darüber hinaus steht das Instrument der Einstiegsqualifizierung (EQ) zur Verfügung. EQ Welcome<sup>7</sup> soll speziell junge Geflüchtete, bei denen das Asylverfahren bereits abgeschlossen ist, Unterstützung rund um die betriebliche Einstiegsqualifizierung bieten. Ein gutes Beispiel wie Geflüchtete sich beruflich orientieren und Zugang zum Ausbildungsmarkt finden können, ist das Programm „Step by Step in die betriebliche Ausbildung“, eine gemeinsame Initiative von BAMF, BDA und DGB.<sup>8</sup> Die Gewerkschaften unterstützen die Forderung nach einem Abschiebeschutz für die Zeit einer Maßnahme der Berufs- und Ausbildungsvorbereitung (BVB, EQ, u.a.)<sup>9</sup>.

## **Zugang zur Berufsausbildung verbessern**

Der Zugang zur Berufsausbildung ist nach geltenden Regeln abhängig vom Aufenthaltsstatus. Alle Geflüchteten, die einen Schutzstatus haben, besitzen den gleichrangigen Zugang zur Berufsausbildung – wie Menschen mit deutscher Staatsangehörigkeit. Asylbewerber/innen dürfen eine Berufsausbildung mit Genehmigung der Ausländerbehörde nach drei Monaten beginnen. Die Bundesagentur für Arbeit muss nicht zustimmen. Das gilt auch für bestimmte Praktika, Einstiegsqualifizierungen und Berufsvorbereitungen.

---

<sup>7</sup> <https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Artikel/Wirtschaft/willkommenslotsen.html>

<sup>8</sup> <http://www.ba-bestellservice.de/bestellservice/themen/buergerinnen-buerger/weiterbildung/step-by-step-in-die-betriebliche-ausbildung-101235/>

<sup>9</sup> Siehe hierzu auch Pressemitteilung des Bundesinstituts für Berufsbildung: [https://www.bibb.de/de/pressemitteilung\\_73380.php](https://www.bibb.de/de/pressemitteilung_73380.php)

Personen mit einer Aufenthaltsgestattung, die verpflichtet sind in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen, dürfen grundsätzlich keiner Beschäftigung nachgehen. Die Wohnverpflichtung gilt für sechs Wochen und kann auf höchstens sechs Monate verlängert werden.

Geduldete Flüchtlinge, also Personen die ausreisepflichtig sind und deren Abschiebung ausgesetzt ist, können ab dem ersten Tag der Duldung eine Berufsausbildung aufnehmen. Mit Inkrafttreten des Integrationsgesetzes im August 2016<sup>10</sup> haben sie – unter bestimmten Bedingungen – einen Anspruch auf die Erteilung einer Ausbildungsduldung für die Dauer einer qualifizierten Berufsausbildung, sofern aufenthaltsbeendende Maßnahmen vor Antragstellung noch nicht eingeleitet sind.<sup>11</sup>

In den letzten anderthalb Jahren sind mehrere Gesetzesverschärfungen beschlossen worden, die für bestimmte Gruppen geflüchteter Menschen die Teilhabemöglichkeiten an Ausbildung und Arbeit wieder einschränken<sup>12</sup>. So ist die Wartefrist für einen Arbeitsmarktzugang für einige wieder verlängert worden und für einen Großteil der Menschen aus den so genannten sicheren Herkunftsstaaten soll überhaupt keine Arbeitserlaubnis oder Erlaubnis zur betrieblichen Ausbildung mehr erteilt werden. Dementsprechend ist je nach Aufenthaltsstatus und Herkunftsland nach dem derzeitigen Willen des Gesetzgebers Fördern oder Ausbremsen „angesagt“. Besonders komplex wird die Thematik des Zugangs zu Ausbildung und zur Ausbildungsförderung nicht nur durch die Unterschiede je nach Aufenthaltsstatus und Herkunftsland, sondern auch dadurch, dass die Zugänge bzw. Wartefristen sich je nach Förderinstrument unterscheiden. Ungewissheit über den Verbleib verunsichert, ein einfacher Zugang zu Förderinstrumenten fördert demgegenüber Motivation und Integration, wenn damit eine Berufsausbildung gesichert wird.

## **Berufsausbildung - ausreichendes Angebot sichern**

Betriebliche Ausbildung sichert langfristig den Zugang zum Arbeitsmarkt und eröffnet berufliche Entwicklungsmöglichkeiten. Deshalb ist es wichtig, ein ausreichendes Angebot an betrieblichen, ergänzend außerbetrieblichen Ausbildungsplätzen für alle bereit zu halten. Es müssen wieder mehr Betriebe für die duale Ausbildung gewonnen werden. Insbesondere in Regionen mit einem zu geringen Angebot an Ausbildungsplätzen sollte eine gezielte Ansprache und Beratung von Betrieben erfolgen. Bestehende Fördermöglichkeiten (Einstiegsqualifizierung, Assistierte Ausbildung und ausbildungsbegleitende Hilfen) sind dabei weiter bekannt zu machen, damit die Bereitschaft gefördert wird auch Jugendliche mit Förderbedarf auszubilden. Entsprechende Angebote für Ausbildungen im Erziehungs-, Gesundheits- und Sozialwesen müssen ebenso in ausreichendem Maß bereitgestellt werden.

Auch Betriebe gehen ein hohes Risiko bei der Ausbildung von Geflüchteten ein. Bricht ein junger Geflüchteter seine Ausbildung ab, muss der Betrieb dies unverzüglich, in der Regel innerhalb einer Woche, melden – ansonsten droht eine Geldstrafe von bis zu 30.000 Euro. Dies ist insbesondere für Kleinstunternehmen, die keine eigene Personalabteilung haben, ein

---

<sup>10</sup> Geltendes Recht – siehe aktuelles Aufenthaltsgesetz

<sup>11</sup> Siehe hierzu: DGB MIA Information, „3+2er Regelung“, Informationen und Handlungsempfehlungen, August 2017; siehe hierzu auch: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/Asyl/faq-arbeitsmarktzugang-gefluechtete-menschen.pdf?__blob=publicationFile)

<sup>12</sup> Handreichung, Der Zugang zur Berufsausbildung und zu den Leistungen der Ausbildungsförderung für junge Flüchtlinge und junge Neuzugewanderte, Der Paritätische Gesamtverband, Paritätische Arbeitshilfe 13, Seite 3.

großes Problem. Durch solche Regelungen werden Ausbildungen erschwert. Sie sind deshalb zu streichen.

Bricht ein geduldeter Flüchtling oder der Betrieb die Ausbildung ab, erlischt zudem das Aufenthaltsrecht. Allerdings besteht ein Anspruch auf eine Duldung für sechs Monate zur Suche nach einer weiteren Ausbildungsstelle.<sup>13</sup> Diese Regelung kann im Alltag dazu führen, dass junge Geflüchtete ihre Rechte in der Ausbildung kaum wahrnehmen können. Wenn ein Auszubildender sich über schlechte Ausbildungsbedingungen beschwert, kann der Chef ihm mit dem Ende der Ausbildung drohen. Kaum ein Geflüchteter wird auf diesem Weg seine Duldung riskieren wollen. Es gibt somit eine drastische Machtverschiebung zwischen Jugendlichen und Betrieben. Die Verlierer sind in diesem Fall die Geflüchteten.

Junge Geflüchtete brauchen nicht nur vor, sondern häufig auch während der Ausbildung eine intensive Sprachförderung, ausländerrechtliche Beratung und auch sozialpädagogische Unterstützung. Erforderlich sind Hilfen für junge Geflüchtete und Betriebe, um eine die Voraussetzungen für Berufsausbildung zu verbessern. Berufsvorbereitende Maßnahmen (BvB), ausbildungsbegleitende Hilfen (abH), Assistierte Ausbildung (AsA) und Einstiegsqualifizierungen (EQ und EQ Plus) müssen ausgebaut und den individuellen Bedarfen angepasst werden. Um lange Fahrtzeiten zu vermeiden, sollte ggf. ein Angebot von abH und AsA in den Räumlichkeiten der Berufsschule ermöglicht werden. Der Zugang zu diesen Instrumenten muss für die Geflüchteten mindestens bis zum Alter von 27 Jahren ohne Wartefrist möglich sein. Ausbildungsbegleitende Hilfen bieten durch Sprachförderung und fachtheoretische Förderung eine sinnvolle Ergänzung. Auch die Assistierte Ausbildung ist ein wichtiges Instrument, um einheimischen Jugendlichen und Geflüchteten eine erfolgreiche Ausbildung zu ermöglichen. Arbeitgeber brauchen Schulungen im Umgang mit Ausländerbehörden, damit sie ihre rechtlichen Möglichkeiten und die der Auszubildenden kennen und nutzen können. Dies sollte Aufgabe der Industrie –und Handelskammern und der Handwerkskammern sein. Der DGB unterstützt auch die aktuellen Bemühungen, Prüfungen im Rahmen der Berufsausbildung zielgruppenadäquat zu gestalten.

Berufsbildende Schulen spielen bei der Vorbereitung auf eine Ausbildung, bei der Begleitung in der dualen Ausbildung und in weiterführenden Bildungsgängen eine zentrale Rolle. Daher sollte das Recht auf Besuch einer berufsbildenden Schule bis zum Alter von 27 Jahren ausgeweitet werden.

Um allen Jugendlichen die Chance auf eine abgeschlossene Ausbildung zu geben, fordert der DGB ein steuerfinanziertes „Zukunftsprogramm Ausbildung“. In Regionen mit einem besonders problematischen Ausbildungsmarkt wird hierbei marktbenachteiligten Jugendlichen die Chance geben, über eine außerbetriebliche Ausbildung zu einem Berufsabschluss in einem mindestens dreijährigen anerkannten Ausbildungsberuf zu erlangen. Die Ausbildung in außerbetrieblichen Einrichtungen soll noch enger mit den Betrieben verzahnt werden. Hierbei sind die Ausbildungsplätze auf zukunftsorientierte Berufe auszurichten und die Sozialpartner vor Ort eng einzubeziehen. Konzeptionelle Grundlage für das Zukunftsprogramm Ausbildung ist der Beschluss des BA-Verwaltungsrats „Betriebliche Ausbildung hat Vorfahrt“ vom 18. Juli 2014. Dieses Programm steht einheimischen Jugendlichen und Geflüchteten offen.

---

<sup>13</sup> Aufenthaltsgesetz § 60 a Abs. 2 Satz 10

## **Interkulturelle Qualifizierung des Ausbildungspersonals<sup>14</sup>**

Für eine erfolgreiche Integration durch die jeweils individuellen Qualifizierungselemente ist es notwendig, Ausbilder/innen für den Umgang mit Geflüchteten zu qualifizieren (Diversität und Interkulturalität). Ausbilder/innen sollten die Möglichkeit haben, an entsprechenden Schulungen teilzunehmen. Im Rahmen dieser Schulungen sollen die Ausbilder/innen für die unterschiedlichen sozialen, kulturellen und sprachlichen Aspekte sensibilisiert werden. Diese Sensibilisierung trägt entscheidend zu einem spannungsfreien Umgang miteinander und damit zum Gelingen der beruflichen Ausbildung bei. Ausbilder/innen sollten dafür entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten (bezahlte Freistellung, Übernahme der Lehrgangskosten) erhalten. Interkulturelle Kompetenzen sollten zudem fester Bestandteil einer reformierten Ausbildereignungsverordnung (AEVO) werden.

## **Teilzeitberufsausbildung nutzen**

Eine Teilzeitberufsausbildung<sup>15</sup> kann für Geflüchtete, für die eine dreijährige Ausbildung aufgrund familiärer oder finanzieller Situation in Vollzeit nicht möglich ist, eine flexible Form der Qualifizierung sein. Bisher wird die Teilzeitberufsausbildung jedoch nur in sehr geringem Umfang genutzt. Sie sollte noch stärker von der BA beworben und von den Kammern und Betrieben genutzt werden<sup>16</sup>. Die Teilzeitausbildung kann für Geflüchtete eine Möglichkeit sein, Ausbildung und bspw. Kinderbetreuung miteinander zu verbinden. Sofern eine Teilzeitberufsausbildung nicht realisierbar ist, könnte alternativ auch eine Ausbildungszeitverlängerung sinnvoll sein.

## **Nachqualifizierung**

Ältere an- und ungelernete Geflüchtete, für die eine Ausbildung wegen ihrer Erwerbssituation nicht mehr in Betracht kommt, sollen systematisch durch Beratungs- und Qualifizierungsangebote zur Externenprüfung<sup>17</sup> hingeführt werden. Die Zielgruppe soll über die Möglichkeit und Chancen der abschlussorientierten Nachqualifizierung (betrieblich oder außerbetrieblich) informiert und durch eine bedarfs- und zielgruppenorientierte Beratung und Begleitung von Ausbildungs- und Arbeitsmarktbegleitern zu einer Externenprüfung geführt werden.

Das Kooperationsmodell mit berufsanschlussfähiger Weiterbildung (Kommit) ist ein Beispiel für eine Nachqualifizierung, das sich an Geflüchtete mit geringer Qualifizierung richtet. Das wesentliche Element von „Kommit“ ist eine vier- bis zwölfwöchige betriebliche Erprobung, um Kompetenzen der Teilnehmenden festzustellen und diese an eine Tätigkeit bei einem Arbeitgeber heranzuführen. Der betrieblichen Erprobung geht eine zweiwöchige Vorbereitungs-

---

<sup>14</sup> <https://www.ueberaus.de/wws/interkulturelle-kompetenz.php>

<sup>15</sup> <https://www.bibb.de/veroeffentlichungen/en/bwp/show/1513>

<sup>16</sup> [https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf/\\$file/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf](https://www.arbeitgeber.de/www/arbeitgeber.nsf/res/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf/$file/Stn-Integration-von-Geflüchteten.pdf)

<sup>17</sup> <https://www.bibb.de/dokumente/pdf/HA096.pdf>

phase beim Maßnahmeträger voraus. Während der Tätigkeit im Betrieb wird der Teilnehmende persönlich betreut. Es wird angestrebt, dass der Arbeitgeber den Teilnehmenden im Anschluss in ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis übernimmt.

### **Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen**

Der Zugang zum Arbeitsmarkt wird im hohen Maß über schulische und berufliche Bildungsabschlüsse gesteuert. Wenn die Wertigkeit der Abschlüsse Arbeitgebern nicht bekannt ist, laufen Geflüchtete mit im Ausland erworbenen Qualifikationen Gefahr, einen nur eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten oder bekommen Jobangebote, die nicht ihrem eigentlichen Ausbildungsniveau entsprechen. Geflüchtete haben häufig keine abgeschlossene Bildungsbiographie, häufig fehlen aber auch einfach die Papiere. Gleichwohl verfügen sie über Bildungserfahrungen und –abschlüsse. Sofern eine im Ausland erworbene Berufsqualifikation sowie ggf. einschlägige Berufserfahrungen vorliegen, jedoch in einem Anerkennungsverfahren<sup>18</sup> wesentliche Unterschiede zwischen der ausländischen Berufsqualifikation und dem deutschen Referenzberuf festgestellt worden sind, sollen diese durch bedarfsgerechte Anpassungsqualifizierung ausgeglichen werden.

Die bisherigen Instrumente zur frühzeitigen Kompetenzfeststellung in den Erstaufnahmeeinrichtungen, zum Beispiel auch zur Erfassung informell und non formal erworbener Kompetenzen, müssen weiterentwickelt und möglichst frühzeitig eingesetzt werden. Dabei ist auch zu klären, ob akademische oder berufliche Qualifikationen und Kompetenzen bereits erworben wurden, ob Anrechnungsmöglichkeiten bestehen und ob ein Anerkennungsverfahren nach dem Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz - BQFG anzustreben ist. Um Geflüchteten einen fairen Zugang zur Integration in Ausbildung und Arbeit zu ermöglichen, fordern die Gewerkschaften bundeseinheitliche Regelungen für die Finanzierung von Anerkennungsverfahren. Die Attraktivität von Anerkennungsverfahren darf nicht von Landesgrenzen abhängig sein. Die Bestimmungen für den Mindestlohn müssen auch in betrieblichen Qualifizierungsphasen Beachtung finden.

### **Validierung informell erworbener Kompetenzen**

Viele Geflüchtete haben berufliche Kompetenzen informell durch Lernen in der Praxis erworben. Informell erworbene Berufserfahrung und berufliches Erfahrungswissen wird häufig unterschätzt und kann von Geflüchteten nicht verwertet werden. Eine Anerkennung informell erworbener Kompetenzen ist für Geflüchtete von entscheidender Bedeutung, wenn es um den Zugang zum Arbeitsmarkt geht.

Die Anerkennung informell erworbener beruflicher Kompetenzen ist ein längst überfälliger Schritt, nicht nur für Geflüchtete. Wir wollen diese sichtbar und für die Beschäftigten verwertbar machen. Dafür benötigen wir die Einführung von geregelten Validierungsverfahren. Gerade Geflüchtete können davon besonders profitieren.

---

<sup>18</sup> <https://www.bmbf.de/de/erkennung-auslaendischer-berufsqualifikationen-1091.html>

## **Förderprogramme**

Zur Aufnahme bzw. während einer Berufsausbildung können geduldete Auszubildende gefördert werden. Die Leistungen der Ausbildungsförderung unterteilen sich in finanzielle Unterstützung während einer Ausbildung oder eines Studiums (Bundesausbildungsförderungsgesetz, BAföG, und Berufsausbildungsbeihilfe, BaB, sowie ergänzende Fördermaßnahmen zur Unterstützung einer Ausbildung (zum Beispiel Assistierte Ausbildung, ausbildungsbegleitende Hilfen). Der Zugang zu den Leistungen ist vom Aufenthaltsstatus und von Voraufenthaltszeiten abhängig. Die einzelnen Förderinstrumente beinhalten unterschiedliche zu beachtende Fördervoraussetzungen und individuelle Ausschlüsse. Junge Geflüchtete haben bei Aufnahme einer Berufsausbildung keinen Anspruch mehr nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Unabhängig vom Herkunftsland müssen ihnen dann Beihilfen (SGB II und XII, BaföG) zur Verfügung stehen.

Für die Integration von Geflüchteten ist es wichtig, dass sie schnell und unbürokratisch Zugang zu Förderinstrumenten der BA erhalten. Der Zugang sollte unabhängig vom Aufenthaltsstatus erfolgen, um Betroffenen und Betrieben Anreize für die Aufnahme und Begleitung der Berufsausbildung zu geben. Die Kosten zur Teilnahme an Verfahren zur Anerkennung von ausländischen Berufsqualifikationen und zur Validierung informell erworbener Kompetenzen sollten vollständig aus staatlichen Mitteln finanziert werden.

Die Maßnahmen müssen für Geflüchtete nicht neu entwickelt werden, sie gehören zum Regelangebot der BA und sollten nur dann auf die Zielgruppe ausgerichtet werden, wenn ein besonderer Bedarf besteht und ergänzende Maßnahmen erforderlich sind. Sofern eine Förderung bewilligt wurde, müssen Geflüchtete sich darauf verlassen können, dass die Förderung bis zum Abschluss der Berufsausbildung sichergestellt ist und nicht mehr unterbrochen wird (Bestandsschutz).

## **DGB Empfehlungen: Möglichkeiten der beruflichen Qualifizierung von Geflüchteten verbessern**

Der DGB unterstützt ein Gesamtkonzept für ein Qualifizierungs- und Betreuungssystem für Geflüchtete, das sich an den individuellen Voraussetzungen der Teilnehmenden an Qualifizierungsmaßnahmen orientiert. Ziel eines solchen Gesamtrahmens ist die nachhaltige Integration von Geflüchteten in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt. Dazu gehören insbesondere folgende Empfehlungen:

- **Zugang zur Berufsausbildung** unabhängig vom Aufenthaltsstatus gewährleisten.
- **Förderprogramme** müssen sich stärker an den Bedarfen der individuellen Personen (Dauer, Intensität, Zeiten) anpassen. Das gilt bspw. für Sprachkurse, Berufsorientierung, Berufsvorbereitung und BA- Instrumente.
- **Qualität der Sprachkurse** muss mit einheitlichen Standards (auch für das Lehrpersonal) gesichert werden.
- **Berufsorientierung** für Geflüchtete als Regelangebot. Dies ermöglicht vertiefte Einblicke in Ausbildungsberufe.
- **Abschiebeschutz** für Geduldete auch für die Zeit einer Einstiegsqualifizierung.
- **Unterstützungsangebote im Rahmen der Berufsausbildung** wie Ausbildungsbegleitende Hilfen, assistierte Ausbildung sowie bei Bedarf sozialpädagogische Betreuung müssen jungen Geflüchteten sofort ab Abschluss eines Ausbildungsvertrages zur Verfügung stehen.
- **Zukunftsprogramm Ausbildung:** betriebsnahe Ausbildungsplätze gerade in Regionen mit angespanntem Ausbildungsmarkt für einheimische und geflüchtete Jugendliche.
- **Bessere Begleitung der Berufsausbildung durch die Kammern**, um Betriebe bei der Ausbildung von Geflüchteten zu unterstützen (Vermeidung von hohen Abbrecherzahlen).
- **Teilzeitberufsausbildung:** BA und Kammern werden aufgefordert, dieses Instrument stärker zu bewerben und Betriebe anzuhalten, es zu nutzen. Ggf. sollten Möglichkeiten der Ausbildungszeitverlängerung geprüft werden.
- **Abschaffung von Geldstrafen für Betriebe**, die den Abbruch von Ausbildungen nicht umgehend melden.
- **Nachqualifizierung:** Die Teilnahme an der Vorbereitung für die Externenprüfung muss für Geflüchtete kostenlos sein und pädagogisch begleitet werden.
- **Bessere Anerkennung informell erworbener Kompetenzen:** Rechtzeitige Information und ausreichende Beratung über Anerkennungsverfahren und Kostenübernahme von Anerkennungsverfahren durch den jeweils zuständigen Leistungsträger auf der Basis bundeseinheitlicher Regelungen.
- **Zielgruppenspezifischen Bedarfe beachten: Um den Anteil von Frauen an Qualifizierungsangeboten zu erhöhen, sind sozialpädagogische Begleitung und Unterstützung bei der Organisation der Kinderbetreuung notwendig.**
- **Interkulturelle Qualifizierung des Ausbildungspersonals:** Ausbilder/innen sollten entsprechende Qualifizierungsmöglichkeiten (bezahlte Freistellung, Übernahme der Lehrgangskosten) erhalten.
- **Interkulturelle Kompetenzen** müssen fester Bestandteil der AEVO werden.

- **Lebensunterhalt von Geflüchteten** muss unabhängig von der Bleibeperspektive gesichert sein.
- **Unterstützungsstrukturen transparenter machen und vernetzen:** Einbeziehung von Betrieben/ Verwaltungen (Leitungen und betrieblichen Interessenvertretungen) und weiteren Arbeitsmarktakteuren; umfassende und kooperative Beratungsansätze, die die Motivation, das Potential und die gesamte persönliche Situation des/ der Betroffenen in den Mittelpunkt stellen. Betriebliche Vereinbarungen können diese Prozesse unterstützen (Beispiel: Rheinbahn AG, siehe: [https://www.boeckler.de/pdf/mbf\\_bvd\\_integration.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/mbf_bvd_integration.pdf)).
- **Individuelle Begleitung Geflüchteter in Betrieb, Verwaltung und Ausbildung** durch Coaching verankern. Dazu gehören die Einbeziehung von Betriebs- und Personalräten bei betrieblichen Integrationsmaßnahmen und die gezielte Unterstützung von weiblichen Geflüchteten.
- **Förderlücken vermeiden.** Junge Geflüchtete haben bei Aufnahme einer Berufsausbildung keinen Anspruch mehr nach dem Asylbewerberleistungsgesetz. Unabhängig vom Herkunftsland müssen ihnen dann Beihilfen (SGB II und XII, BaföG) zur Verfügung stehen.

**Anhang:**

Maßnahmen der BA für jugendliche Asylbewerber und Geflüchtete im Rahmen der Ausbildung sind:

<b>Maßnahmen bzw. Instrumente</b>	<b>Konzept</b>	<b>Individuelle Voraussetzungen</b>
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB) (§56 SGB III)	Auszubildende haben einen Anspruch auf Berufsausbildungsbeihilfe, wenn die Berufsausbildung förderungsfähig ist, sie zum förderungsfähigen Personenkreis gehören und ihren notwendigen Lebensunterhalt nicht selbst bestreiten können. (§ 56 SGB III)	Geduldete nach mindestens 15 Monaten bei betrieblicher Berufsausbildung und bei ausbildungsvorbereitender Phase einer AsA.  Förderung von Asylbewerbern/innen mit guter Bleibeperspektive (aus Eritrea, Irak, Iran, Syrien, Somalia) nach mindestens 15 Monaten und von Geduldeten bei Teilnahme an BvB nach 6 Jahren.
Berufsvorbereitung (BvB), §51 SGB II (inkl. BAB bzw. Ausbildungsgeld)	Soll Einstieg in das Berufsleben erleichtern bzw. ermöglichen. Insbesondere soll die Berufswahl unterstützt werden, um Voraussetzungen für die erfolgreiche Aufnahme einer Berufsausbildung zu schaffen, die durch die Schulbildung nicht erreicht wurden.	Mindestens 3 monatige A-Gestattung; mindestens 6 Jahre geduldeter Aufenthalt
Ausbildungsbegleitende Hilfen - abH § 75 SGB III	Maßnahmen für lernbeeinträchtigte und sozial benachteiligte junge Menschen, die über die Vermittlung von betriebs- und ausbildungsüblichen Inhalten hinausgehen, um erfolgreichen Berufsabschluss zu ermöglichen	Mindestens 3 monatige A-Gestattung; mindestens 12 Monate Wartezeit bei Duldung
Assistierte Ausbildung- AsA § 130 SGB III	Assistierte Ausbildung soll den Übergang in eine betriebliche Berufsausbildung, deren erfolgreichen Abschluss und die Integration in den Arbeitsmarkt fördern.	Mindestens 3- monatige A Gestattung; bei Duldung mindestens 15 Monate Wartezeit

<p>Außerbetriebliche Berufsausbildung - BaE § 76 SGB III</p>	<p>Maßnahmen, die zugunsten förderungsbedürftiger junger Menschen als Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung durchgeführt werden (außerbetriebliche Berufsausbildung).</p>	<p>Mindestens 5 Jahre Aufenthalt in DEU und rechtmäßig erwerbstätig oder ein Elternteil sich in letzten 6 Jahren mindestens 3 Jahre erwerbstätig aufgehalten hat.</p>
<p>Einstiegsqualifizierung - EQ §54a SGB III</p>	<p>Arbeitgeber, die eine betriebliche Einstiegsqualifizierung durchführen, können durch Zuschüsse zur Vergütung bis zu einer Höhe von 231 Euro monatlich zuzüglich eines pauschalierten Anteils am durchschnittlichen Gesamtsozialversicherungsbeitrag der oder des Auszubildenden gefördert werden.</p>	<p>Ab 4. Monat, keine Zustimmung der BA erforderlich</p>