



Kernaussagen – Zusammenfassung

Aus: Mohoric, A.; Wendler, G.; Wittig, W. „Abschlussbericht: Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten, Geflüchteten und benachteiligten Gruppen – Deutschland und Israel im Vergleich“. Berlin Dez. 2017

Auftrag durch: Nationale Agentur Bildung für Europa beim
Bundesinstitut für Berufsbildung (NA beim BIBB)

gefördert von: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF)

Auftragnehmer: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH

Ein Fachaustausch von Berufsbildungsexpert/innen aus Deutschland und Israel im Rahmen des Programms der deutsch-israelischen Berufsbildungskoooperation war Grundlage für Handlungsempfehlungen zur Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten.

Ein dreitägiges Seminar in Tel Aviv beschäftigte sich im Oktober 2017 mit Maßnahme-Konzepten und Good-Practice-Projekten beider Länder zu den Themenschwerpunkten Spracherwerb und Berufsvorbereitung sowie Beratung/ Begleitung. Expert/innen der programmatischen und operativen Ebene beider Länder diskutierten Erfolgsfaktoren, Programmstrukturen und Transfermöglichkeiten. Durch die wissenschaftliche Analyse im Vorfeld und die Auswertung danach konnte das Seminar punktgenau vorbereitet und dokumentiert werden. So konnten aus den Transferideen der Teilnehmenden Handlungsempfehlungen entwickelt für Deutschland entwickelt werden.

1. In Bezug auf die Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten und Minderheiten kann Deutschland von Israel lernen.

Zwar sind Berufsbildungssystem und Einwanderungspolitik zwischen beiden Ländern sehr unterschiedlich: Im Gegensatz zum deutschen dualen System hat Israel ein eher schulisches Berufsbildungssystem, das vorwiegend dem kleinen Teil junger Menschen ohne Hochschulzugangsberechtigung und am Arbeitsmarkt benachteiligten Gruppen vorbehalten ist. Israel als Einwanderungsland hat jedoch gerade im Bereich der Integration von Zugewanderten und Bevölkerungsminderheiten einen großen Erfahrungsschatz zu bieten. Gerade die wichtige Phase des Spracherwerbs und der Berufsvorbereitung und der damit verbundenen Beratung und Begleitung sind Felder

interessanter Ansätze und Konzepte. Beim gemeinsamen Austausch wurden Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Arbeitsmarktintegration identifiziert, wie etwa individuelle Bildungswege, Flexibilität bei der Anwendung von arbeitsmarktpolitischen Instrumenten oder eine besonders starke Bedarfsorientierung am Arbeitsmarkt und den Bedürfnissen der Zugewanderten.

2. Verstärkte curriculare Integration des Spracherwerbs in berufliche Bildung und betriebliche Praxis

Neben der inhaltlichen Verzahnung von Sprachkursen und Berufsbildungsmaßnahmen, sind die Integration von allgemein- und fachsprachlichem Lernen wichtig für den Erfolg. Die frühe praktische Anwendung der Sprachkenntnisse vertiefen und erweitern den Wortschatz, entwickeln Fachsprache im betrieblichen Kontext weiter. Sprachanwendung in der Praxis schult und sollte viel stärker Bestandteil des Sprachlernens sein.

3. Arbeitsmarktzugang und differenzierte Gestaltung individueller Bildungswege ermöglichen

Die Berücksichtigung individueller Bildungswege für Zugewanderte stellt eine wichtige Grundlage dar. Aufbauend auf beruflichen Vorerfahrungen können passende Berufsbildungswege gestaltet werden, also je nach individuellen Voraussetzungen und Interessen betriebliche Berufsausbildung oder betriebsnahe Qualifizierung und Weiterbildungsmaßnahmen wie etwa abschlussorientierte Nachqualifizierung und Teilqualifizierung. Motivation und Erfolgserlebnisse können gestärkt werden, indem betriebliche Praxisphasen und Beschäftigung ermöglicht werden.

4. Kontinuierliche Beratung und Begleitung durch ein und dieselbe Person

Ein dauerhaftes Coaching, das Handlungskompetenzen des einzelnen Teilnehmenden stärkt und vom Sprachkurs als erster Bildungsmaßnahme bis zur Vermittlung in Arbeit begleitet, erleichtert den Übergangs- und Ausbildungsprozess.

5. Regionale und lokale Bedarfsermittlung und flexible Gestaltung der Bildungsangebote

Eine gesteuerte Bedarfsermittlung unter Beteiligung der regionalen Wirtschaft, der Arbeitsagentur vor Ort und Beteiligung der migrantischen Akteure und Bedarfe der Gemeinschaften kann die Passung an Arbeitsmarktanforderungen gezielter gewährleisten. Flexibilität und Handlungsspielräume des vorhandenen arbeitsmarktpolitischen Instrumentariums können stärker genutzt werden, um auf lokale Bedürfnisse besser reagieren und maßgeschneiderte Bildungsangebote schaffen zu können.

6. Ein partizipativer kulturell-orientierter Handlungsansatz bei der Gestaltung von Bildungsmaßnahmen würde den Zielgruppen gerechter

Integrationsprozesse brauchen Empowerment/ Befähigung und Partizipation. Migrant*innenorganisationen sollten noch stärker in die Gestaltung und Umsetzung der

Bildungsangebote und der arbeitsmarktintegrativen Instrumente einbezogen werden. Der KAUSA-Ansatz, der migrantische Betriebe bei der Ausbildungsbeteiligung unterstützt, kann weiterentwickelt und ausgebreitet werden, um kulturell-orientierte integrative Bildungsangebote zu schaffen.

7. Qualifizierungsoffensive für Berufsbildungspersonal – Multiplikatoren-Fortbildungen für eine interkulturelle Didaktik

Interkulturelle Kompetenzen und eine inklusive kulturell-orientierte Didaktik sind notwendig, um in den Bildungsangeboten stärker auf die Bedürfnisse und Ressourcen der Zugewanderten eingehen zu können. Die pädagogischen Fachkräfte mit Migrationshintergrund sollten in die konzeptionelle Gestaltung und Didaktik-entwicklung stärker einbezogen werden, um ihre interkulturelle Kompetenz zu nutzen und Partizipation zu stärken.

8. Überzeugung durch Good Practice – Kommunikation und Verbreitung

Vorbilder mit Migrationshintergrund in diversen beruflichen Positionen, die Arbeitswelt ist längst vielfältig und Kolleg/innen bringen diverse Kompetenzen ein, gute Beispiele von Zugewanderten in der betrieblichen Berufsausbildung – all diese Erfolge sollten stärker kommuniziert und verbreitet werden, um mehr Überzeugung und positive Argumente für die Integration von Zugewanderten zu schaffen.

9. Unterstützung der Betriebe verstärken

An der Schnittstelle Ausbildungsplatzbesetzung kann die Abstimmung noch intensiviert werden, um lückenlosere Übergänge zu schaffen. Es gibt erfolgreiche Beispiele welche Unterstützung und Begleitung Betriebe für die Aufnahme von Zugewanderten brauchen. Diese Konzepte sollten weiterentwickelt und gefördert werden.

10. Interdisziplinäre, interinstitutionelle Akteurskonferenzen für eine ganzheitliche Steuerung der Handlungsbedarfe und Lösungsansätze

Die Erfahrung des Fachaustausch von Expert/innen über Ressorts, Behörden und Institutionen und lokale, regionale und bundesweite Ebenen hinweg hat sich als erfolgreich erwiesen, da der ganzheitliche Blick auf die Arbeitsmarktintegration gestärkt wurde und dazu beigetragen hat, Knackpunkte und Hürden bei Programmlinien und Bildungskonzepten zu erkennen und Handlungs- und Entwicklungsbedarfe zu identifizieren.