



Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten, Geflüchteten und benachteiligten Gruppen – Deutschland u. Israel im Vergleich

Handlungsempfehlungen aus dem Abschlussbericht

Bonn/Berlin | 24.01.2018 | Andrea Mohoric

Nationale Agentur
beim Bundesinstitut
für Berufsbildung

NABiBB ▶
BILDUNG FÜR EUROPA



GEFÖRDERT VOM

Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Gliederung

1. Ausgangspunkt und Fokus des Vergleichs
2. Handlungsempfehlungen: Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktintegration und gewonnene Erkenntnisse aus Israel (Hintergründe, Hürden)
3. Zusammenfassung, Diskussion, Literatur
4. Anlagen: Hintergrundfolien



1. Ausgangspunkt und Fokus des Vergleichs



Ausgangspunkt und Grundlagen



- Rahmen: **Deutsch-Israelisches Programm** zur Zusammenarbeit in der Berufsbildung
- Dreitägiger **Fachaustausch von Expert/innen** der Berufsbildung und Arbeitsmarktintegration aus DE und IL
- **Erfahrungsschatz IL** zu Einwanderung und Arbeitsmarktintegration
- **Methoden:** Literatur-Analyse, Synopsen von Maßnahmen und Good Practice, Seminarprogrammmentwurf, Moderationsplan zur Entwicklung v. Handlungsempfehlungen, Dokumentation
- **Partner: MTDB** Manpower Training and Development Bureau beim israelischen Arbeitsministerium



These: DE kann bei der Arbeitsmarktintegration von IL lernen

Abstraktion von vordergründigen Unterschieden:

- IL Einwanderungsland – Aliyah: Rückkehr jüdischer Menschen nach Israel
- IL eher schulisches **Berufsbildungssystem** – benachteiligte Gruppen – modulare Lehrgangskonzepte
- **Zielgruppen** (Zugewanderte, Minderheiten, Geflüchtete Benachteiligte, Bildungsin-/ausländer, Migrationshintergrund...)

Bezugspunkte:

- Arbeitsmarktintegration
- Erfolgreiche Konzepte: Good Practice und Programmstrukturen



Fokus: Vergleich

Entscheidende Phase der Integration zu Beginn:

Zwei Themen im Vergleich:

- Grundstein **Spracherwerb**
- Frage: Fachsprache – Sprachpraxis – Verknüpfung mit arbeitsmarktrelevanter Bildung
- **Berufsvorbereitung/ berufliche Qualifizierung**
- Frage: konzeptionelle, didaktische Gestaltung

Einblick:

- **Beratung/ Begleitung** – Einblick in Arbeit Absorption Center



2. Erfolgsfaktoren der Arbeitsmarktintegration und gewonnene Erkenntnisse aus Israel

Basis für die Handlungsempfehlungen waren die Abschlussdiskussion mit und die Statements von den deutschen Teilnehmenden

Spracherwerb

- Sprachanwendung ist das A und O, fachsprachliches Lernen und Anwenden im Betrieb → Motivation
- Deutschlernen sollte **integraler Bestandteil beruflicher Kompetenzentwicklung** werden
- Konzept integriertes Fach- und Sprachlernen: IQ Sprachkonzept (Fachstelle berufsbezog. Deutsch) erweitern und ausrollen
- **Verzahnung** mit Berufsbildungsmaßnahmen verstärken
- IL: ULPAN intensiv-Kurs Hebräisch, oftmals verzahnt mit beruflichen Bildungsmaßnahmen

Hintergrund: Spracherwerb IL

- **Ulpan Basiskurs:** Basiskurs wird 5 Monate lang an 5 Tagen in der Woche für 5 Stunden am Tag durchgeführt – diese Rechnung geht von 500 Stunden aus
 - Für Minderheiten ist die **hebräische Sprache die Grundvoraussetzung** zum Zugang zum Arbeitsmarkt
 - In berufsvorbereitenden Maßnahmen ist daher die **Hebräisch-Sprachförderung integraler Bestandteil.**
- **Erfolgsentscheidend:** sofortige Sprachpraxis in Alltag und Beschäftigung



Kontinuierliches Coaching

- Integrierte individuelle (Laufbahn-)Beratung, individuelle Handlungskompetenz stärkend
- **Ein und dieselbe Begleitperson** vom Sprachkurs bis zur Beschäftigungsaufnahme (alle sozialen Belange)
- Insbesondere für Übergangsprozesse fragmentierter Bildungsangebote in DE nützlich

- IL: aktive Anwerbung (Aliyah), i.d.R. gut ausgebildete Olim, Beschäftigungseinstieg oft ohne Hürden
- Empowerment und positive einladende Haltung, Mitglied der Gesellschaft zu werden

Hintergrund: Begleitung IL: Absorption Center



- Haltung: Einladung Mitglied der Gesellschaft zu werden
- Die Olim – jüdische Zuwander/-innen – werden in den Absorption Centers **in allen Belangen abgeholt** und die Institution besticht daher gerade durch ihren Begleitaspekt
- Jede/r Oleh hat eine **persönliche Ansprechperson**, die für alle Fragen direkt ansprechbar ist
- Nach einer Beratung der individuellen Laufbahn wird zum zuständigen Ministerium der Branche weitervermittelt und dort gegebenenfalls ein Gutschein für eine Weiterbildung ausgestellt

Programm-Maßnahme-Gestaltung: kulturell orientiert und partizipativ I

Hintergrund Israel

- **Ganzheitlicher Ansatz** → ohne soziale und kulturelle Integration keine Arbeitsmarktintegration
- Konzepte ausgerichtet auf **kulturelle Herkunft**, Methodik-Didaktik unter Einbeziehung **kultureller Eigenheiten**, Bedarfe/ Ressourcen
- Partizipativ: Entwicklung Programme / Konzepte mit **Beteiligung Professioneller der Minderheiten** in Steuerungsgremien / Beiräten
- Vertrauensbildung: Übergabe der Instrumente/Umsetzung in die Hände der Community in **Leitung durch Fachkräfte aus der Community** (Vorbild/ Vertrauen)



Programm-Maßnahme-Gestaltung: kulturell orientiert und partizipativ II

Erkenntnisse für Übertragung auf DE

- Integrationsprozessen brauchen Flexibilität, Befähigung/Empowerment und Partizipation
- Soziale Integration verstärken – Kulturellen Hintergründe konzeptionell zur Geltung bringen
- Soziale Netzwerke der Gemeinschaften einbeziehen
- KAUSA-Erfahrungen nutzen (Zugang)
- Einbeziehung der Migrantenbetrieben, Migrantenorganisation in Gestaltung von arbeitsmarktintegrativen Maßnahmen und Instrumente vor Ort (Vertrauen)
- KAUSA-Ansatz erweitern und ausrollen



Berufsbildungspersonal

- **Interkulturelle, inklusive Didaktik** in der Berufsbildung entwickeln und ausbauen
- Bildungsangebote: auf **Bedürfnisse und Ressourcen von Zugewanderten** eingehen
- **Qualifizierungsoffensive** für Bildungspersonal, Multiplikator/innen / Fachkräfte in der Arbeitsmarktintegration
→ interkulturelle Kompetenzen stärken
- **Interkulturelle Kompetenzen der pädagogischen Fachkräfte** mit Migrationshintergrund aufgreifen
- Partizipation in der Programm und Konzeptentwicklung – Beteiligung in Beiräten/ Steuerungsgremien



Good Practice - Vorbilder

- Betriebliche Eingliederung vermindert Vorurteile
- **Diversität** in der Arbeitswelt und Berufsbildung aufzeigen
- **Überzeugung** für Zuwanderung / Arbeitsmarktintegration schaffen durch Kampagnen, Auszeichnungen und Wettbewerbe
- **Gesichter und (Erfolgs-)Geschichten** aus Betrieben von Menschen mit Migrations- bzw. Fluchthintergrund (gestern, heute, morgen)
- IL: Empowerment – Individuum im Mittelpunkt
- Role Models, verantwortliche Positionen im Rahmen der Arbeitsmarktintegration



Individuelle Bildungswege und Ausbildungs-/Arbeitsmarktzugang

- Individuelle Bildungswege – differenziertes Vorgehen – individuelle Voraussetzungen, Vorbildung, Berufserfahrung, Aufenthaltsstatus
- Betriebliche Praxisphasen und Arbeitsmarktzugang → Motivation (z.B. betriebliche abschlussorientierte Teilqualifikation ausbauen)
- Kürzere Verweildauer im Übergangs- und Ausbildungssystem
- IL: Integration in Beschäftigung hat oberste Priorität (Stolz: eigener Lohn, eigene Wohnung)
- Kurze Ausbildungsdauer, **individuell, flexible** Maßnahmen
- Laufbahnberatung, **individuelle** Wahlmöglichkeit, **freiwillige** Anmeldung

Hintergrund: Arbeitsmarktzugang DE



- Drittstaatenangehörige mit beruflicher Qualifikation: Zugang zum Arbeitsmarkt (Anwerbung Fachkräfte)
- Flüchtlinge und Asylberechtigte: Zugang zu beruflicher Ausbildung
- Asylsuchende und Geduldete: **eingeschränkten Zugang**, dreimonatige Sperre
- **3+2-Regelung**: Aufenthaltstitel für die Dauer einer Ausbildung zuzüglich Berufseinstiegsphase
- Hindernis aus betrieblicher Sicht: **uneinheitliche und restriktive Handhabung, bürokrat. Hürden**
- Vertreter der Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Länder im BIBB-Hauptausschuss : Ausbildungsduldung einheitlich, weitergehende Maßnahmen für abgelehnte ausbildungswillige Geflüchtete, Abschiebeschutz auch für BV und EQ



Flexible Gestaltung - maßgeschneiderte Maßnahmen



- Regionale und lokale Bedarfsorientierung verstärken
- **Gesteuerte Bedarfsermittlung** unter Einbeziehung: lokale Wirtschaft, Arbeitsagentur, Jobcenter, migrantische Akteure
- Gezieltere Passung an **Arbeitsmarktanforderungen**

- Vorhandene Flexibilität und Handlungsspielräume ausloten und stärker nutzen
- Bündelung und Verzahnung – Übergangs-/Bildungsmanagement Förderketten ausweiten
- IL: starke Bedarfsorientierung nach Wirtschaft und Community vor Ort

Hintergrund: BA-Konzept BV

- **Steuerung von Arbeitsmarktdienstleistungen** (Unterstützung und Förderung der Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung etc.) erfolgt größtenteils über **marktförmige Instrumente: Gutscheine und wettbewerbliche Vergabe**
- Einheitliche Verfahrensregelungen nach dem **Vergaberecht; einheitliche Qualitätsstandards** für Träger und Maßnahmen nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV): nur zugelassene Träger und Maßnahmen sind förderfähig
- **Zulassung** von Maßnahmen nach der AZAV: grundsätzlich zentral durch Fachkundige Stellen nach Qualitäts- und Wirtschaftlichkeitskriterien

Gestaltungsspielräume für lokale Bedarfsorientierung:

- Ausschreibung und Vergabe erfolgen für Arbeitsagenturen und Gemeinsame Einrichtungen **zentral durch die Regionalen Einkaufszentren** der BA (für mehrere Arbeitsagenturbezirke); **kommunale Jobcenter** können **dezentral** ausschreiben
- Weitere Ansatzpunkte für **Flexibilität**: Zulassung von Maßnahmen mit höheren Kosten mit Zustimmung der BA; in Ausnahmefällen Zulassung von Maßnahmen durch die Agenturen für Arbeit zur Deckung des regionalen Bedarfs



Weitere Gestaltungsmerkmale – vorhandene Lösungsansätze DE

- Begleitung / Unterstützung der Betriebe
- lückenlose Übergänge, Bedarfe und Passung
- Kürzere Wege, direkte Verweise, Wissenstransfer
- (kommunales Übergangs-/Bildungsmanagement, Willkommenslotsen, Begleitagentur, Lotsenhaus)

- Akteurskonferenzen
- Ressortübergreifend, bundes-landes-lokale Ebene, programmatisch operativ: **ganzheitliche Sichtweise auf Förderverwaltung und Förderpraxis**
- (IQ-Netzwerk, Migrationsbeauftragte, Monitoring/ Evaluation)



3. Zusammenfassung, Diskussion, Literatur

Zusammenfassung

- Integrativer Fach- und Spracherwerb als integraler Bestandteil beruflicher Kompetenzentwicklung
- Kontinuierliches Coaching aus einer Hand
- Kulturell orientierte partizipative Gestaltung von Maßnahmen und Programmen (interkult. inklusive Didaktik der Berufsbildung)
- Bildungspersonal qualifizieren und Partizipation von päd. Fachkräften mit Migrationshintergrund bei Konzept-Gestaltung
- Good Practice und Vorbilder kommunizieren
- Individuelle Bildungswege und Arbeitsmarktzugang
- Flexible Gestaltung maßgeschneiderter Maßnahmen

Diskussion

- Offene Fragen zum Beitrag?
- Ergänzungen der Seminar-TN bzw. der Praxis-Kolleg/innen!
- Ansatzpunkte für BMBF, (BA, BAMF) bei (bestehenden) Programmen und Angeboten/ Maßnahmen?

Literatur, Links

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

Link Webdokumentation: [NA beim BIBB: Arbeitsmarktintegration von Zugewanderten, Geflüchteten und benachteiligten Gruppen – Deutschland und Israel im Vergleich](#)

Esser, F. H.; Granato, M.; Neises, F. (2017). Zusammenfassung und Schlussfolgerungen: Geflüchtete in berufliche Bildung integrieren. In: Granato, M./Neises, F. (Hrsg.): Geflüchtete und berufliche Bildung. Bonn: BIBB, S. 120-129. [Link](#)

Hauptausschuss zu Duldung und Abschiebeschutz während Ausbildung und Berufsvorbereitung: Integration geflüchteter Menschen in Ausbildung - Vertreter der Arbeitgeber, der Arbeitnehmer und der Länder im Hauptausschuss verständigen sich auf gemeinsame Position (im Wortlaut: HA-Sitzung_13122017.PDF) [Link](#)



Vielen Dank für Ihr Interesse

Andrea Mohoric, Wissenschaftliche Mitarbeiterin, Projektkoordinatorin
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gemeinnützige GmbH
Tel.: +49 (030) 4174986 – 46
E-Mail: andrea.mohoric@f-bb.de
Web: <http://www.f-bb.de>



4. Anlagen

Hintergrundfolien

Hintergrund: Zuwanderung DE-IL

Deutschland

- Zuzug von Drittstaatenangehörigen zunächst durch Anwerbung von „Gastarbeitern“ (bis 1973)
- Asylrecht zeitweise quantitativ bedeutender Zuwanderungsweg
- Zuwanderung bestimmter Gruppen (Fachkräfte, Hochqualifizierte) im Aufenthaltsgesetz geregelt; ansonsten keine systematische Zuwanderungs- und Integrationspolitik
- Anstieg der Flüchtlingszahlen 2015/2016: Problem der Arbeitsmarktintegration

Israel

- geregelter Einwanderungsprozess für Menschen jüdischen Glaubens (Law of Return)
- bedeutende Herkunftsregionen: arabische Länder, (ehem.) Sowjetunion, Äthiopien; heute keine „Masseneinwanderung“ mehr
- Arbeitsmarktintegration für einzelne Zuwanderergruppen (Äthiopier, Russischsprachige)
- Arbeitsmigration außerhalb des Law of Return nur begrenzt möglich

Hintergrund: Berufsbildungssystem DE-IL



Deutschland

- Duales System: systematische Verknüpfung von betrieblicher Ausbildung und Berufsschulunterricht; bei Bedarf ergänzende überbetriebliche Ausbildung
- Lernort Betrieb deckt ca. 70% des Ausbildungsumfangs ab
- Verantwortung der Wirtschaft: Mitwirkung der Sozialpartner bei der Ordnungsarbeit; Kammern als zuständige Stellen

Israel

- Zuständigkeit des Bildungsministeriums: berufsvorbereitende schulische Bildungsgänge (teils Vorbereitung auf ein Studium, teils Qualifizierung für den Arbeitsmarkt)
- Zuständigkeit des Arbeitsministeriums: berufliche Qualifizierung für Arbeitsuchende und Benachteiligte
- Berufsbildung generell nachrangig gegenüber der Hochschulbildung

Hintergrund: Spracherwerb DE-IL

Deutschland

- 2014 noch größtenteils Menschen aus EU-Ländern (46,1%), die **Integrationskurse** besuchten, stieg die Zahl der syrischen Kursteilnehmenden 2016 auf 46,9% (vgl. BAMF 2017a).
- **Berufsbezogene Sprachkurse** aus dem ESF-BAMF-Programm gewannen mehr Bedeutung und dazu wurden nationale **Berufssprachkurse** (BSK) im Jahr 2016 ins Leben gerufen, welche die ESF-BAMF Kurse im Jahr 2018 ersetzen sollen
- *In 300 h / 6 UE täglich wird berufsbezogenes Deutsch mit einem Schwerpunktthema nähergebracht. Danach gibt es 100 h / 6 UE täglich für eine intensive Prüfungsvorbereitung für telc B2 für den Beruf*

Israel

- **Ulpan Basiskurs:** Basiskurs wird 5 Monate lang an 5 Tagen in der Woche für 5 Stunden am Tag durchgeführt – diese Rechnung geht von 500 Stunden aus
- Für Minderheiten ist die hebräische Sprache die Grundvoraussetzung zum Zugang zum Arbeitsmarkt
- In berufsvorbereitenden Maßnahmen ist daher die **Hebräisch-Sprachförderung integraler Bestandteil**. Auch die VET-Programme priorisieren die hebräische Sprachanwendung noch vor der englischen